

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah salah satu aktivitas manusia yang dilakukan untuk memenuhi setiap kebutuhan dan keinginan di dalam hidupnya agar memperoleh kehidupan yang lebih baik daripada sebelumnya. Saat ini dalam memilih suatu pekerjaan, pertimbangan upah merupakan pertimbangan yang paling penting bagi karyawan, dibandingkan pertimbangan kesehatan dan kenyamanan. Padahal, pertimbangan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja tidak bisa dianggap sebelah mata, karena pertimbangan itu adalah persoalan penting yang akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Aktivitas yang dilakukan pegawai dapat berupa fisik ataupun mental. Hal tersebut dapat menimbulkan salah satu konsekuensi bagi karyawan, yaitu kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat menimbulkan turunnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Jika hal ini terjadi, maka pencapaian tujuan perusahaan pun kemungkinan juga akan terancam.

Permasalahan kelelahan kerja sudah sepatutnya mendapatkan perhatian ekstra dari perusahaan, karena kelelahan ini akan memberikan efek negatif bagi karyawan ataupun perusahaan. Salah satu dampaknya adalah menurunnya kualitas dan kuantitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor penting yang dapat menimbulkan kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

Stres kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang menimbulkan kelelahan kerja. Stres kerja dapat berpengaruh pada kondisi psikologis, fisiologis, dan perilaku karyawan. Kondisi psikologis antara lain cemas, bingung, mudah tersinggung, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, merasa terasing, tidak puas bekerja, lelah mental, dan percaya diri menurun. Kondisi fisiologis berupa gangguan pada lambung dan pernapasan, sakit kepala dan gangguan pada sistem imun. Sedangkan, gejala perilaku antara lain menunda dan menghindari pekerjaan dan menurunnya prestasi dan produktivitas kerja¹.

Menurut survei yang dilakukan oleh Regus, berdasarkan pendapat lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh dunia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkat stres mereka bertambah dibandingkan tahun 2011. Stres pun tidak hanya dialami oleh karyawan, namun juga oleh perusahaan, karena mereka

¹ <http://apsaridionita.multiply.com/journal/item/10/pengaruh-stress-kerja-terhadap-kesehatan>. Diakses tanggal 4 Maret 2013.

mengetahui bahwa banyak dari karyawan mereka tidak mampu bekerja seperti yang diinginkan, sakit-sakitan, dan kurang efisien².

Contoh stres kerja pada karyawan terjadi di PT. Pelita Wira Sejahtera. Di perusahaan ini, stres kerja menyebabkan ketegangan dan konflik antar-sesama karyawan. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyebabkan pertikaian dan menghambat kerja sama antar-karyawan. Sebagian karyawan juga stres karena adanya ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh Manajemen. Karena ketidakjelasan peran inilah terkadang karyawan rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu sampai kapan mereka akan bertahan atau dipekerjakan. Mereka pun harus berhadapan dengan pimpinan yang terkadang sering berbeda pendapat, pengawasan yang terlalu ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang, harus bekerja lebih lama dan giat demi mempertahankan status ekonomi keluarga. Para karyawan di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Gejala dari stres kerja ini banyak karyawan yang apatis, suka bermenung sendiri, dan banyak melakukan kesalahan dalam pekerjaan³.

Faktor lainnya yang menyebabkan kelelahan kerja adalah jam kerja yang berlebihan. Di Indonesia pada umumnya jam kerja untuk karyawan sebanyak delapan jam (8 jam). Namun, yang terjadi saat ini untuk memenuhi tuntutan perusahaan, banyak karyawan yang bekerja tanpa

²<http://m.vemale.com/relationship/karier/14816-jaman-sekarang-karyawan-makin-stress.html>.

Diakses tanggal 24 Februari 2013.

³http://fkipunja-ok.com/versi_2a/extensi/artikel_ilmiah/artikel/ERA1D08014_17.pdf. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

mengenal waktu. Bila pekerjaan harus mencapai target seperti yang telah di tugaskan oleh pimpinan perusahaan, maka karyawan harus terus berusaha mencapai target tersebut, meskipun sudah melebihi batas delapan jam bekerja. Ketika sampai di rumah pun, banyak karyawan yang tetap harus mengaktifkan ponsel mereka agar selalu siap jika sewaktu-waktu diminta menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang kurang istirahat dan selalu merasa kelelahan. Padahal, tidur kurang dari waktu yang disarankan (idealnya 8 jam setiap hari) dapat memengaruhi kesehatan. Kurang istirahat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dan kurang menaruh perhatian⁴. Selain itu, kurang tidur juga dapat mengurangi kinerja dan produktivitas dalam bekerja⁵.

Karyawan yang bekerja dalam waktu lebih lama cenderung menderita kelelahan yang di sebabkan oleh semakin beratnya beban kerja yang mereka pikul. Mereka yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu hampir enam kali cenderung menderita kelelahan daripada mereka yang bekerja kurang dari 35 jam⁶.

Sebagai contoh, Kementerian Perhubungan (Kemenhub) telah memberi sanksi kepada 30 orang Pilot dari berbagai Maskapai Penerbangan, karena melanggar aturan batas waktu jam kerja. Hal ini diketahui Kemenhub saat melakukan evaluasi jam terbang selama 2012

⁴<http://female.kompas.com/read/2013/02/06/20304270/Efek.Buruk.Terlalu.Banyak.Bekerja>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

⁵<http://health.kompas.com/read/2013/02/24/18005959/Agar.Produktif.Pintarlah.Atur.Waktu.Tidur>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

⁶<http://www.eksekutif.co.id/gaya-hidup/kesehatan/48-pekerjaan-membosankan-sebabkan-kelelahan-fisik.htm>. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

yang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Di bawah aturan jam terbang Pilot Kemenhub, Pilot hanya dibatasi jam kerjanya hingga 1.050 jam per-tahun. Hal ini dilakukan agar menghindari faktor kelelahan (*fatigue*) yang dapat mengancam keselamatan penerbangan. Kelebihan jam terbang ini terjadi karena jumlah pesawat yang cukup banyak, sedangkan sumber daya manusianya, yaitu Pilot masih kurang⁷.

Berdasarkan data dari Kemenhub per-Agustus 2012, terdaftar 1.319 pesawat. Pesawat yang beroperasi berjumlah 993 pesawat, naik 16,8 persen dibanding tahun 2011 yang berjumlah 850 pesawat. Sedangkan jumlah Pilot per-Agustus 2012 berjumlah 7.824, naik 8,05 persen dibanding tahun 2011 yang berjumlah 7.428 pilot. Dengan pertumbuhan jumlah pesawat tersebut, tiap tahun diperkirakan diperlukan tambahan 1.000 Pilot. Satu pesawat komersial rata-rata dioperasikan oleh 7 sampai 10 Pilot. Padahal, pasokan dari sekolah Pilot di Indonesia hanya sekitar 400 Pilot per-tahun. Oleh karena itu, terjadi ketimpangan pertumbuhan jumlah Pilot dan jumlah pesawat yang dioperasikan, sehingga membuat maskapai penerbangan mempekerjakan Pilot melebihi ketentuan jam kerja terbangnya⁸.

Kepuasan kerja yang rendah juga menjadi faktor penting yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai prestasi yang baik dan

⁷<http://www.bali-bisnis.com/index.php/30-pilot-grounded-karena-langgar-batas-jam-kerja/>. Diakses 5 Maret 2013.

⁸<http://www.kaltimpost.co.id/berita/detail/9938/pilot-asing-diperketat.html>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

pada gilirannya menjadi frustrasi. Dampak dari karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang rendah adalah sering melamun, tidak mempunyai semangat kerja, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan⁹.

Contohnya karyawan di PT. Intiland Grande Surabaya. Dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut mempunyai kepuasan dan semangat kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan perusahaan menggunakan sistem kontrak untuk beberapa jabatan staf, sehingga karyawan merasa khawatir kalau suatu saat tidak dapat bekerja lagi di tempat tersebut dan harus mencari kembali pekerjaan yang baru. Ketidakpuasan kerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan karyawan yang dapat berasal dari dalam diri karyawan sendiri, maupun lingkungannya. Salah satunya adalah karyawan menginginkan kondisi kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan pun menjadi baik. Karena pada akhirnya kondisi kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dan akan memberikan kepuasan bagi karyawan¹⁰.

Faktor lainnya yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan adalah peralatan kantor yang kurang baik. Peralatan kantor yang kurang

⁹http://psikologi.wisnuwardhana.ac.id/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=30&itemid=13. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

¹⁰ *Ibid.*

baik dapat mengurangi kenyamanan dan mengakibatkan kelelahan fisik pada karyawan¹¹.

Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan aspek kenyamanan dari peralatan kantornya, sehingga menimbulkan metode kerja yang kurang baik.

Contoh dari perusahaan tersebut adalah PT. Asaba Industri. Banyak karyawan di perusahaan ini, yang mengeluh sakit di leher bagian atas, pinggang, bokong, dan lutut sebelah kiri yang dirasakan setelah bekerja selama 4 atau 5 jam. Hal ini bersumber pada peralatan kerja yang kurang memadai dan tidak nyaman. Kursi yang disediakan bagi karyawan dibuat dari kayu seadanya, tanpa memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan, mesin gerinda yang digunakan untuk memproduksi sendok masih manual dan kurang perawatan, dan tidak ada meja, pelindung lutut, dan kaca mata bagi karyawan¹².

Selain itu, dua metode kerja karyawan dalam produksi sendok, yaitu cara menggerinda dan mengangkat pallet, menjadikan pekerja sulit memposisikan tangan dan tubuh pada saat menggerinda karena letak mesin gerinda tidak sesuai dengan posisi tubuh pekerja. Pada saat mengangkat pallet, posisi tubuh karyawan membungkuk saat menjangkau pallet dengan beban yang cukup berat. Dengan sikap tubuh yang kurang nyaman dalam melakukan dua aktivitas tersebut mengakibatkan tubuh

¹¹<http://rajabrankas.blogspot.com/2013/01/manfaat-dari-furniture-kantor-ergonomis.html?m=1>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

¹² http://Eprints.undip.ac.id/8540/1/3TriWulandari1_USAKTI.doc. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

karyawan cepat lelah dan sakit, karena aktivitas itu tidak didukung oleh fasilitas kerja yang baik¹³.

Faktor lainnya adalah beban kerja yang tinggi. Tuntutan dan beban kerja permanen membuat stamina karyawan dari tahun ke tahun menurun. Dalam keadaan harus siap setiap saat dan tekanan waktu yang tinggi, sudah jelas membuat karyawan kelelahan. Ditambah pekerjaan karyawan saat ini tak hanya dilakukan di kantor, namun juga di rumah. Selain itu, tak hanya pada hari kerja, tetapi juga pada hari libur. Karena itu pula hari-hari kerja menjadi semakin panjang bagi karyawan¹⁴.

Kondisi ini diperparah pula dengan anggapan bahwa semakin seseorang bekerja keras, maka performanya akan semakin baik dan dianggap sebagai karyawan hebat. Mengerjakan tugas lebih banyak dan cepat adalah etos kerja yang diagungkan sejak zaman revolusi industri¹⁵.

Phil Sheridan yang berasal dari perusahaan perekrutan Robert Half mengatakan bahwa kelelahan dapat mempengaruhi hampir setiap karyawan profesional, mulai dari bos, staf, sampai petugas *file*. Banyak karyawan memiliki beban kerja meningkat dan menghabiskan waktu berjam-jam dan mulai kehilangan motivasi mereka. Survei juga

¹³ *Ibid.*

¹⁴ <http://www.dw.de/beban-kerja-timbulkan-penyakit-psikis/a-16562703>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

¹⁵ <http://female.kompas.com/read/2013/02/14/09045948/Mau.Kerja.Lebih.Produktif.Banyakbanyak.Ist.irahat>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

menemukan sebanyak 67 persen percaya bahwa beban kerja menjadi alasan utama kelelahan¹⁶.

PT. Cipta Busana Jaya (CBY) mengalami permasalahan beban kerja karyawan yang berlebihan. Hal itu ditandai dengan adanya aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh para karyawannya. Unjuk rasa itu terjadi karena perusahaan memberlakukan target pencapaian produksi garmen dan pakaian jadi, dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan produksi dengan sistem lembur dan pada akhir pekan pun masuk. Karyawan merasa keberatan dengan peraturan tersebut, ditambah gaji yang didapatkan hanya Rp 847.000 per-bulan. Selain itu, manajemen perusahaan hanya bersedia memberikan hak kesehatan berupa biaya pengobatan untuk tiap karyawan saja, namun tidak untuk anak dan suami atau istri mereka. Karena itu karyawan merasa perusahaan mengabaikan mereka yang sudah lelah bekerja, namun kurang melindungi hak pekerja¹⁷.

Selain itu, PT. Angkasa Pura II juga mengalami masalah mengenai beban kerja yang berlebihan. Pemicu utamanya adalah kondisi Bandara Internasional Soekarno-Hatta sudah *overload*. Tingginya perkembangan penumpang pesawat, belum bisa diikuti dengan pengembangan fasilitas bandara¹⁸. Saat ini, Bandara Soekarno-Hatta dipaksa untuk mengangkut 52

¹⁶ <http://m.inilah.com/read/detail/1962467/lembur-beban-kerja-pemicu-stres-pekerja-kantor>. Diakses tanggal 24 Februari 2013.

¹⁷ <http://m.suaramerdeka.com/index.php/read/cetak/2011/11/23/1674005/Karyawan-PT-CBJ-Keberatan-Beban-Kerja>. Diakses tanggal 5 Maret 2013.

¹⁸ <http://www.surabayapost.co.id/?mnu=berita&act=view&id=fd9a483355d14f74c125ec3474f82b6f&jenis=d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e>. Diakses tanggal 16 Mei 2013.

juta penumpang, dengan kapasitas yang hanya dapat menampung 22 juta penumpang¹⁹. Berdasarkan survei awal yang telah peneliti lakukan pada karyawan PT. Angkasa Pura II, banyak karyawan yang mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena kondisi *overload* bandara dan pengembangan fasilitas bandara yang masih belum sepenuhnya dilakukan, menyebabkan karyawan harus bekerja ekstra dengan beban kerja tinggi, sehingga banyak karyawan mengalami kelelahan kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu, stres kerja yang tinggi, jam kerja yang berlebihan, kepuasan kerja yang rendah, peralatan kerja yang kurang baik, dan beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kelelahan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikatakan bahwa tingginya kelelahan kerja disebabkan oleh :

1. Stres kerja yang tinggi
2. Jam kerja yang berlebihan

¹⁹ <http://www.tempo.co/read/news/2012/09/20/092430673/Bandara-Soekarno-Hatta-Sudah-Overload>. Diakses tanggal 16 Mei 2013.

3. Kepuasan kerja yang rendah
4. Peralatan kerja yang kurang baik
5. Beban kerja yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah beban kerja dengan kelelahan kerja 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 beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja?”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

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

4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk mengatasi kelelahan kerja karyawan yang lebih baik.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir.