

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelelahan dalam bekerja merupakan permasalahan penting yang harus segera diatasi dengan baik. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah seperti hilangnya efisiensi kerja, berkurangnya produktivitas dan kapasitas kerja, serta kesehatan dan ketahanan keterampilan yang pada akhirnya dapat berujung kecelakaan.

Menurut data *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2021, hampir dua juta pekerja meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja yang disebabkan kelelahan. Studi ILO tahun 2018 menemukan bahwa dari 58.115 sampel, diantaranya sekitar 32,8% mengalami kelelahan (Sulfikar et al., 2024)

Di Indonesia, kelelahan kerja masih menjadi tantangan besar. Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat 147.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2021 atau sekitar 40.273 kasus setiap hari. Pada tahun 2021, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) menyatakan setiap harinya rata – rata terjadi 414 kasus kecelakaan kerja, dimana 27,8% diantaranya disebabkan oleh faktor kelelahan (Sulfikar et al., 2024).

Kelelahan dapat berdampak negatif pada pekerja, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya performa, berkurangnya kualitas hasil kerja, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya produktivitas. Selain itu, kelelahan juga berisiko menyebabkan stres kerja, penyakit akibat kerja (PAK), dan cedera akibat kecelakaan kerja. Jika tingkat kelelahan sangat tinggi, pekerja mungkin tidak lagi mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Gejala yang muncul dapat menghambat kinerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Rasa malas, mengantuk, dan keletihan yang berlebihan juga dapat muncul akibat kelelahan (Tri Dwi et al., 2021).

Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja, yang secara umum dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, serta status gizi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sikap kerja, masa kerja, durasi kerja, beban kerja, sistem shift, pekerjaan yang monoton, serta tingkat kompetensi pekerja (Nim, 2023). Salah satu faktor

utama yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah usia. Seiring bertambahnya usia, terjadi proses degenerasi organ yang menyebabkan penurunan kapasitas tubuh. Akibatnya, tenaga kesehatan yang lebih tua cenderung lebih mudah mengalami kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih muda (Darmayanti et al., 2021).

Hal ini terbukti dalam penelitian yang dilakukan di Puskesmas Mlati II, Sleman, Yogyakarta, yang menemukan adanya hubungan signifikan antara usia dan tingkat kelelahan kerja $p\text{-value} = 0,034$. Responden yang berusia di atas 40 tahun lebih sering merasa lelah dan mengantuk saat bekerja. Beberapa responden juga menyatakan bahwa bertambahnya usia berdampak pada penurunan konsentrasi, kemampuan mengambil keputusan, dan daya ingat jangka pendek (Ardiyanti et al., 2017). Menurut penelitian Indrawati, E., & Ifad, M. tahun 2020 tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan produksi di PT .Y. Karawang dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$. Didapatkan terdapat hubungan antara pendidikan dengan kelelahan kerja. Dimana karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung mengalami kelelahan kerja karena mereka biasanya diberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih kompleks, dan tekanan kerja yang lebih tinggi. Mereka sering sekali diharapkan untuk bekerja lebih lama, menyelesaikan tugas yang lebih menantang dan mencapai target yang lebih tinggi sesuai dengan kualifikasi dan posisi mereka dan hal tersebut dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat sehingga meningkatkan resiko kelelahan kerja.

Masa kerja juga menjadi faktor yang dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kelelahan kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga pekerja lebih terbiasa dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, paparan jangka panjang terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat meningkatkan risiko kelelahan dan kebosanan. Di sisi lain, tenaga kesehatan dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung lebih cepat mengalami kejenuhan karena masih dalam tahap adaptasi dan pembelajaran (Sitompul, 2022).

Dalam survei awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara pada tanggal 18 Maret 2024 pada 5 petugas kesehatan, didapatkan dalam wawancara tersebut 2 orang mengatakan merasa lelah yang disebabkan adanya tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas dan peningkatan jumlah pasien yang

membuat stress dimana jumlah pasien per hari 60 hingga 80 orang dengan 8 orang perawat. Selain itu, 3 orang juga mengatakan bahwa kadang – kadang bentrok antara jadwal kegiatan tugas kerjanya dengan kegiatan skrining dan vaksinasi. Disamping itu mereka juga tetap menjalankan program di Puskesmas meliputi Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) yakni pemeriksaan kesehatan secara rutin, imunisasi, dan sebagainya. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) seperti kunjungan akseptor KB yang berisiko, kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti program PHBS, Kadarzi, dan pendampingan kader dalam kegiatan, kegiatan posyandu, melakukan kunjungan rumah yang terkadang para masyarakat tidak mau memberikan informasi sehingga membuat lebih lelah, membantu petugas loket, mendaftar pasien saat pagi hari, mencari rekam medis pasien, membantu dokter menulis rujukan pasien, membantu petugas farmasi dalam melayani pasien yang mengambil obat, dan melakukan input data pasien di sistem informasi.

1.2 Rumusan Masalah

Kelelahan kerja merupakan isu penting yang harus segera ditangani karena dapat menyebabkan hilangnya efisiensi kerja, penurunan produktivitas serta menurunnya kualitas tenaga kesehatan yang pada gilirannya dapat mengarah pada kecelakaan kerja. Di Indonesia, menunjukkan bahwa 27,8% kecelakaan kerja disebabkan oleh kelelahan. Adapun beberapa penelitian sebelumnya dan survei awal yang dilakukan terkait kelelahan kerja untuk mengidentifikasi faktor dominan kelelahan kerja. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari“.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari Medan tahun 2025

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh usia pada tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan tahun 2025

2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan pada tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan 2025
3. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja pada tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan 2025
4. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja pada tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan 2025
5. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kerja dan kompetensi pada tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan 2025

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terhadap tempat penelitian, responden, dan akademik yang berjudul “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Bestari Medan” dapat dirinci sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Puskesmas Bestari dalam merancang kebijakan atau strategi untuk mengelola tingkat kelelahan kerja tenaga kesehatan dan juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas.

1.4.2 Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada tenaga kesehatan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja. Dengan mengetahui faktor penyebabnya, diharapkan responden dapat lebih waspada dan mampu menerapkan strategi untuk mengurangi atau mencegah kelelahan kerja.

1.4.3 Bagi Akademik

Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja pada tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia.