

KELELAHAN KERJA (*WORK FATIGUE*)

Ryna Parlyna ^{*}
Arif Marsal ^{**}

ABSTRACT

Numbers of definition has long been defined by the schoolers, but in a simple terms fatigue is a system of being tired. Fatigue is a common feeling felt by the working population. Increasing pressure to become more competitive in the industry elsewhere rised the number of working people to work longer hours with a significant workload, which eventually lead to a number of employees becoming fatigue.

Keyword : *Work Fatigue, Causal factors of Work Fatigue, Health and Safety*

PENDAHULUAN

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan (At Taubah : 105). Ketika seseorang merasa kelelahan atau capai setelah bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga” (Dakwah Syariah Online, 2012).

Sering kali kita mendengar atau bahkan melihat teman, kerabat bahkan mengalami sendiri, lelah akibat bekerja. Apabila kelelahan akibat bekerja ini terjadi terus menerus dalam jangka waktu yang lama, kemungkinan besar pada akhirnya akan menyebabkan kesehatan karyawan menurun hingga menyebabkan kecelakaan kerja.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar saat ditemui oleh detik finance di kantornya memaparkan bahwa ada 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi di tahun 2011. Dari 96.400 kecelakaan kerja tersebut, sebanyak 2.144 diantaranya meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Menurut

* Ryna Parlyna adalah Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

** Arif Marsal adalah Dosen Fakultas Sains & Teknologi, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Internasional Labor Organization (ILO) seperti dikutip oleh Muhaimin, rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal, yaitu

kematian dan cacat seumur hidup (lihat tabel 1). "Rata-rata per tahun total kerugian mencapai Rp 280 triliun," tuturnya (*Detik Finance Online*, 2012).

Tabel 1: Indonesia - Tingkat Kecelakaan Kerja

Year	Total Number of Workplace Accidents	Deaths	Full Disability	Partial Disability	Functional Disability	Recuperated
2001	104,774	1,768	1,768 280	4,923	7,363	90,440
2002	103,804	1,903	393	3,020	6,932	91,556
2003	105,846	1,748	98	3,167	7,130	93,703
2004	95,418	1,736	60	2,932	6,114	84,576
2005	99,023	2,045	80	3,032	5,391	88,475
2006	95,624	1,784	122	2,918	4,973	85,827
2007	83,714	1,883	57	2,400	4,049	75,325
2008	93,823	2,124	44	2,547	4,018	85,090
2009	96.314	2.144	42	2.713	4.380	87.035
2010	86.693	1.965	31	2.313	3.662 (+)	78.722

Sumber: Muchamad Darisma mengutip dari *PT. Jamsostek (Social Security Agency) and the Ministry of Manpower Affairs of Indonesia Republic* On average, there have been nearly. (Dalam http://www.amrc.org.hk/system/files/Indonesia_2.pdf).

Selanjutnya, Lientje Setyawati Maurits dan Imam Djati Widodo (2008) memaparkan dalam tulisannya bahwa salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah stress dan kelelahan (*fatigue*). Kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja (Lientje Setyawati Maurits dan Imam Djati Widodo (2008) mengutip dari Setyawati, 2007).

Sama halnya Lena Juliya dalam penelitiannya pun mengatakan bahwa kecelakaan kerja sebagian besar di sebabkan oleh faktor manusia itu sendiri, seperti kelelahan kerja, tidak hati-hati dan kurang konsentrasi (Lena Juliya dalam Undip Online).

Banyak sekali definisi mengenai kelelahan kerja yang telah di paparkan secara luas. Namun demikian, Anoraga (2009) mengutarakan bahwa kelelahan

ialah ungkapan perasaan yang tidak enak secara umum, suatu perasaan kurang menyenangkan, perasaan resah dan capai yang menguras seluruh minat dan tenaga.

Ahmadi (2009) selanjutnya memaparkan bahwa kelelahan adalah gejala berkurangnya manusia untuk melakukan sesuatu. Berkurangnya kekuatan bergerak (baik jasmani ataupun rohani) akan memberi pengaruh mengurangi prestasi yang akan di capai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kelelahan ialah suatu perasaan yang kurang menyenangkan hingga berpengaruh pada menurunnya kekuatan bergerak dan akhirnya berpengaruh pada menurunnya prestasi yang di capai oleh individu yang mengalami kelelahan.

Sedarmayanti (2011) sebaliknya, menguraikan bahwa kelelahan kerja pada dasarnya dibagi menjadi 2, yaitu: kelelahan akibat faktor fisiologis dan kelelahan akibat faktor psikologis. Kelelahan fisiologis ialah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Kelelahan ini terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat-serat syaraf dan sistem syaraf

pusat, sehingga menyebabkan pegawai menjadi lambat bekerja jika sudah lelah. Sedangkan, kelelahan psikologis dikatakan sebagai kelelahan palsu, yang timbul dalam perasaan orang yang bersangkutan dan terlihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi, serta jiwanya yang labil.

Sedangkan, Helen J. Michielsen, Jolanda De Vries, Guus L. Van Heck, Fons J.R. Van de Vijver, and Klaas Sijtsma (2004) dengan mengutip dari Lewis & Wessely (1992) menjabarkan bahwa *'Profound Fatigue is a symptom of many chronic physical diseases, like multiple sclerosis, cancer, Parkinson's disease, rheumatoid arthritis, and psychiatric disorders such as depression* (Kelelahan ialah suatu simptom dari banyak penyakit yang kronis seperti penyakit *sclerosis*, kanker, parkinson, *rheumatoid arthritis* dan penyakit kejiwaan seperti depresi)".

Sebaliknya, Suma'mur (2009) mengutarakan bahwa kelelahan kerja ialah keadaan tubuh fisik dan mental yang berbeda, tetapi semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja. Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot di

tandai antara lain oleh tremor atau rasa nyeri yang terdapat pada otot. Sedangkan, kelelahan umum di tunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja, yang penyebabnya adalah keadaan psikis psikologis. Gejala-gejala kelelahan ialah: Perasaan berat di kepala, Menjadi lelah seluruh badan, Kaki terasa berat, Menguap, Merasa kacau pikiran, Mengantuk, Merasa berat pada mata, Kaku dan canggung dalam gerakan, Tidak seimbang dalam berdiri, Mau berbaring, Merasa susah berpikir, Lelah bicara, Gugup, Tidak dapat berkonsentrasi, Tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, Cenderung untuk lupa, Kurang percaya diri, Cemas terhadap sesuatu, Tidak dapat mengontrol sikap, Tidak dapat tekun dalam melakukan pekerjaan, Sakit kepala, Kekakuan di bahu, Merasa haus, Merasa nyeri di punggung, Suara serak, Merasa kurang sehat dan Tremor (rasa nyeri) pada anggota badan.

Sebaliknya, Matthew R. Hallowell (2010) dengan mengutip dari Lewis & Wessely, 1992 memaparkan bahwa *'Fatigue, defined as lassitude or exhaustion of mental and physical strength resulting from bodily labor or mental exertion, is a concern of workers in many occupations throughout the world. While occupational safety and*

health has improved in recent decades, fatigue remains a common problem in developed countries (Kelelahan di definisikan sebagai keletihan mental dan fisik yang disebabkan dari keletihan tubuh dan mental, adalah masalah yang dihadapi oleh semua karyawan dari berbagai jenis pekerjaan di seluruh dunia. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada dekade terakhir telah meningkat drastis, tetapi kelelahan adalah masalah umum yang dihadapi oleh karyawan di negara-negara berkembang).

Sven Gross, Norbert K. Semmer, Laurenz L. Meier, Wolfgang Ka'lin, and Nicola Jacobshagen & Franziska Tschan (2011) dengan mengutip dari Cf. Zijlstra & Sonnentag, 2006; Zohar, Tzischinski & Epstein, 2003 mengatakan bahwa kelelahan ialah *'A state of reduced alertness and energy due to depleted resources* (Kelelahan ialah penurunan energi disebabkan dari adanya pengurangan sumber-sumber daya yang tersedia)".

Kemudian, Australian Government - Australian Safety and Compensation Council (2006) memaparkan bahwa kelelahan kerja, yaitu *'In the last decade increasing pressure on Australian industries to become more competitive has resulted in the*

introduction of new technologies and significant labour market change. There has been a concomitant increase in the requirement for continuous or more flexible business operations, which have in turn increased the number of employees engaged in shift work, working irregular and or longer hours. This restructuring has often also resulted in increased job complexity and work intensification. There is increasing recognition that these workplace developments may lead to increased rates of employee fatigue (Dunia semakin menjadi kompetitif pada dekade terakhir, menyebabkan meningkatnya teknologi informasi dan perubahan signifikan pada pasar tenaga kerja. Hal ini kemudian berpengaruh pada peningkatan fleksibilitas dalam operasional dunia usaha, yang berpengaruh pada peningkatan penerapan pola kerja seperti kerja *shif* dan bekerja dengan jadwal tidak teratur dalam jangka waktu yang lama. Perubahan ini menyebabkan meningkatnya kompleksitas pekerjaan yang mengakibatkan meningkatnya kelelahan akibat bekerja)".

Kelelahan dalam bekerja dapat sebabkan oleh berbagai faktor lainnya, seperti "*Long work hours (overtime), Extended Work Periods, Job with low autonomy, Low job*

satisfaction, Low control over overtime, Noise, Repetitive work tasks, Psychological profile of the work, Heat (Bekerja dalam jangka waktu yang lama, waktu bekerja yang di perpanjang, rendahnya autonomi, rendahnya kepuasan kerja, kontrol yang rendah terhadap jam kerja yang berlebih, bising, pekerjaan yang monoton dan suhu udara yang panas)" (Matthew R. Hallowell, 2010).

Matthew R. Hallowell, 2010 juga menjabarkan bahwa kelelahan bekerja dapat berakibat pada adanya *Reduction in Productivity, Increased severity of injuries, Gastrointestinal Irregularities, Coronary heart disease, Stress, Hypertension, Sleep complaints, Injuries at home, Slow recovery from illness, Suicide due to overwork, Cardiovascular Disease, Lack of exercise, Smoking*. (Dapat di artikan secara bebas, menurunnya produktivitas, meningkatnya kecelakaan kerja, penyakit jantung, penyakit Lambung & Pencernaan, stres, hipertensi, keluhan kurangnya waktu tidur, kecelakaan di rumah, melambatnya waktu pemulihan setelah sakit, bunuh diri dikarenakan dari bekerja yang berlebih, penyakit kardiovaskular, kurangnya waktu olahraga dan merokok).

Sebaliknya, Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa berbagai

cara dapat dilakukan untuk mengurangi kelelahan akibat bekerja, seperti dengan pengaturan jam kerja yang sesuai, kesempatan istirahat yang tepat, menyediakan fasilitas yang tepat, memanfaatkan waktu libur dan rekreasi, menerapkan ergonomi dalam menyiapkan alat-alat pengawasan, organisasi dan hubungan kerja yang sesuai, memperhatikan faktor lingkungan guna menunjang suasana kerja yang menyenangkan, di antaranya dalam hal: kebisingan, temperatur, sirkulasi udara, penerangan, dekorasi dan tata warna.

Dan berbagai upaya lainnya dapat dilakukan untuk menghilangkan sebab – sebab kelelahan, yaitu dengan cara

kepemimpinan yang menimbulkan motivasi dan semangat kelompok, serta efisiensi yang tinggi atas dasar kemampuan, keahlian dan keterampilan, manajemen yang dapat meningkatkan keserasian individu dan semua pegawai, perhatian terhadap keluarga pegawai untuk mengurangi permasalahan yang mungkin timbul, pengorganisasian kerja yang dapat menjamin cukupnya waktu untuk istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan volume kerja yang serasi bagi pegawai, serta menciptakan keadaan lingkungan yang serasi dengan keperluan kerja dan meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan pegawai, termasuk gaji dan gizi kerja (Sedarmayanti, 2011).

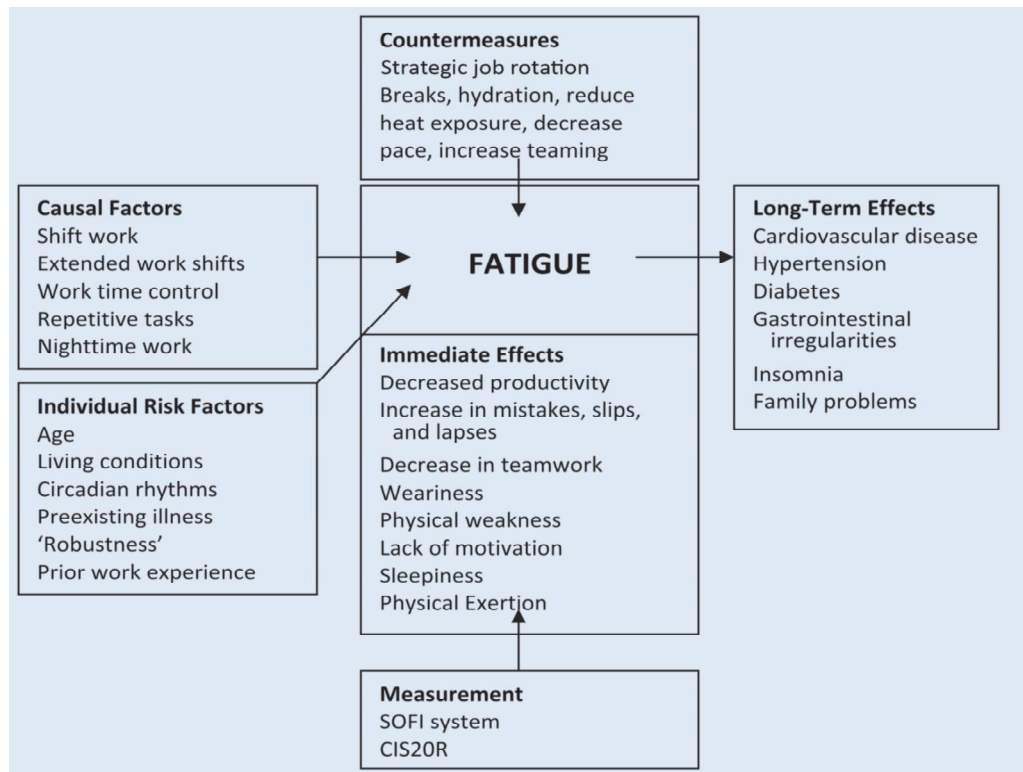
Tabel 4 : Cara-cara lainnya dalam menanggulangi Kelelahan

<i>Control over overtime</i> (Mengendalikan dari bekerja terlalu lama)	<i>Provide workers with more breaks – approximately 10-15 minutes every 2 hours</i> (Memberikan waktu istirahat antara 10-15 menit tiap 2 jam)
<i>Rewards for overtime</i> (Berikan penghargaan dari bekerja <i>overtime</i>)	<i>Allow workers to rest and provide shade or air conditioning</i> (Memberikan Karyawan waktu yang cukup untuk istirahat serta menyediakan pendingin ruangan)
<i>High Work time control</i> (Mengendalikan diri dari bekerja terlalu lama)	<i>Highten supervision activites when workers are exposed to heat</i> (Pengawasan yang ketat apabila

	karyawan terpapar suhu udara yang panas ketika bekerja)
<i>Frequent alternation of shifts</i> (Memberikan jam kerja bergantian/ <i>shift</i>)	<i>Decrease pace in the heat and during extended work periods</i> (Mengurangi suhu udara yang panas ketika bekerja lama)
<i>Job Rotation</i> (Rotasi Pekerjaan)	<i>Take frequent rest breaks and encourage coworkers to do the same</i> (Istirahat yang cukup dan memberikan saran yang sama kepada teman sejawat)
<i>Reduce frequency of successive high stress activities</i> (Mengurangi stres)	<i>Self Monitor physical dan mental fatigue</i> (Mengawasi perilaku diri sendiri dari terpapar kelelahan mental dan fisik)
<i>Begin the workday earlier to reduce heat exposure during summer months</i> (Memulai bekerja pada awal pagi hari untuk menghindari dari terpapat suhu udara yang panas pada musim panas)	<i>Ask for help lifting heavy materials and note that strength diminishes with increase fatigue</i> (Mintalah bantuan individu lain untuk mengangkat benda berat dan sadarlah bahwa kekuatan tubuh berkurang ketika merasa lelah)
<i>Limit the number consecutive hours and worked</i> (Mengurangi jam dan hari kerja)	<i>Work with partner during extended work period</i> (Bekerja sama dengan teman lainnya ketika bekerja berlebih)
	<i>Increase teamwork</i> (Meningkatkan bekerja dalam tim kerja)

(Sumber: Matthew R. Hallowell (2010). *Worker Fatigue - Managing concerns in rapid renewal highway construction projects*. http://www.asse.org/professionalsafety/pastissues/055/12/018_026_F1Hallo_1210Z.pdf. Diakses Tanggal : 29 Januari 2013).

Tabel 4: Fatigue Management Model



(Sumber: Matthew R. Hallowell (2010). *Worker Fatigue - Managing concerns in rapid renewal highway construction projects*. http://www.asse.org/professionalsafety/pastissues/055/12/018_026_F1Hallo_1210Z.pdf. Diakses Tanggal : 29 Januari 2013).

Jadi, dapat di simpulkan bahwa kelelahan ialah ungkapan perasaan yang tidak enak secara umum, suatu perasaan kurang menyenangkan, perasaan resah dan capai yang menguras seluruh minat dan tenaga. Kelelahan dalam bekerja merupakan hal yang umum terjadi pada karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti bekerja dalam waktu yang lama, melakukan pekerjaan yang monoton, kerja *shift* dan lain sebagainya, sehingga berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik

karyawan itu sendiri. Sebaliknya, dengan memperhatikan kemampuan tubuh artinya pengeluaran tenaga tidak melebihi pemasukannya dengan memperhatikan batasan-batasannya, memperhatikan waktu kerja yang teratur (jam kerja, waktu istirahat dan sarana-sarannya, masa libur dan rekreasi dan lain-lain), mengatur lingkungan fisik dengan sebaik-baiknya (temperatur, kelembaban, pencahayaan), serta berusaha mengurangi monoton dan ketegangan-ketegangan akibat bekerja (warna dan dekorasi kerja, musik, menyediakan waktu untuk

berolahraga, dan lain-lain) dapat mengurangi perasaan lelah setelah beraktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 2009. Psikologi Kerja.

Jakarta : Rineka Cipta

Ahmadi, A. 2009. Psikologi Umum.

Jakarta : Rineka Cipta

Australian Government - Australian

Safety and Compensation

Council. 2006. *Work Related*

Fatigue - Summary of Recent

Indicative Research.

[http://www.safeworkaustralia](http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/420/WorkRelated_Fatigue_Indicative_Research_2006.pdf)

[.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/420/Wor](http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/420/WorkRelated_Fatigue_Indicative_Research_2006.pdf)

[kRelated_Fatigue_Indicative_](http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/420/WorkRelated_Fatigue_Indicative_Research_2006.pdf)

[Research_2006.pdf](http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/420/WorkRelated_Fatigue_Indicative_Research_2006.pdf). Diakses

Tanggal : 29 Januari 2013.

Helen J. Michielsen, Jolanda De

Vries, Guus L. Van Heck, Fons

J.R. Van de Vijver, and Klaas

Sijtsma. 2004. *Examination of*

the Dimensionality of Fatigue

The Construction of the

Fatigue Assessment Scale

(FAS). *European Journal of*

Psychological Assessment,

Vol. 20, Issue 1, pp. 39–48.

[http://arno.uvt.nl/show.cgi?fi](http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=75546)

[d=75546](http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=75546). Diakses Tanggal:

29 Januari 2013.

[http://finance.detik.com/read/2012/](http://finance.detik.com/read/2012/10/16/1209052/2063698/4/angka-kecelakaan-kerja-di-ri-masih-tinggi)

[10/16/1209052/2063698/4/a](http://finance.detik.com/read/2012/10/16/1209052/2063698/4/angka-kecelakaan-kerja-di-ri-masih-tinggi)

[angka-kecelakaan-kerja-di-ri-](http://finance.detik.com/read/2012/10/16/1209052/2063698/4/angka-kecelakaan-kerja-di-ri-masih-tinggi)

masih-tinggi). Diakses

Tanggal : 2 Januari 2013.

[http://www.smallcrab.com/kesehata](http://www.smallcrab.com/kesehatan/667-sekilas-mengenal-kecelakaan-kerja)

[n/667-sekilas-mengenal-](http://www.smallcrab.com/kesehatan/667-sekilas-mengenal-kecelakaan-kerja)

[kecelakaan-kerja](http://www.smallcrab.com/kesehatan/667-sekilas-mengenal-kecelakaan-kerja). Diakses

Tanggal: 2 Januari 2013.

[http://repository.usu.ac.id/bitstream](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32889/3/Chapter%20II.pdf)

[/123456789/32889/3/Chapter](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32889/3/Chapter%20II.pdf)

[%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32889/3/Chapter%20II.pdf). Diakses Tanggal :

1 Maret 2013

Konsep Bekerja menurut kajian Islam.

[http://dakwahsyariah.blogspo](http://dakwahsyariah.blogspot.com/2012/02/konsep-bekerja-menurut-kajian-islam.html)

[t.com/2012/02/konsep-](http://dakwahsyariah.blogspot.com/2012/02/konsep-bekerja-menurut-kajian-islam.html)

[bekerja-menurut-kajian-](http://dakwahsyariah.blogspot.com/2012/02/konsep-bekerja-menurut-kajian-islam.html)

[islam.html](http://dakwahsyariah.blogspot.com/2012/02/konsep-bekerja-menurut-kajian-islam.html). Diakes Tanggal:

29 Januari 2013

Lena Juliya. *Studi Deskriptif tentang*

faktor manusia dan terjadinya

kecelakaan kerja di divisi

tempa dan cort PT. Pindad

(Persero)

Bandung.[http://eprints.undip.](http://eprints.undip.ac.id/7601/1/1967.pdf)

[ac.id/7601/1/1967.pdf](http://eprints.undip.ac.id/7601/1/1967.pdf).

Diakses Tanggal : 2 Januari

2013.

Lientje Setyawati Maurits dan Imam

Djati Widodo. 2008. *Faktor*

dan Penjadwalan Shift Kerja.

Teknoin, Volume 13, Nomor

2, Desember 2008, 11-22

ISSN: 0853-8697. Diunduh

dari

[http://journal.uii.ac.id/index.p](http://journal.uii.ac.id/index.php/jurnal-teknoin/article/viewFile/792/7)

[hp/jurnal-](http://journal.uii.ac.id/index.php/jurnal-teknoin/article/viewFile/792/7)

[teknoin/article/viewFile/792/7](http://journal.uii.ac.id/index.php/jurnal-teknoin/article/viewFile/792/7)

- [10](#). Diakses Tanggal: 11 Juni 2013.
- Matthew R. Hallowell. 2010. *Worker Fatigue - Managing concerns in rapid renewal highway construction projects*. http://www.asse.org/professionalsafety/pastissues/055/12/018_026_F1Hallo_1210Z.pdf. Diakses Tanggal : 29 Januari 2013.
- Muchamad Darisma. *Local Initiative For OSH Network – Indonesia (LIO)*. http://www.amrc.org.hk/system/files/Indonesia_2.pdf. Diakses Tanggal: 29 Januari 2013.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja – Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju
- Sven Gross, Norbert K. Semmer, Laurenz L. Meier, Wolfgang Kälin, Nicola Jacobshagen, and Franziska Tschann. 2011. *Reserach Report - The Effect of Positive Events at Work on After-Work Fatigue: They Matter Most in Face of Adversity*. Journal of Applied Psychology. American Psychological Association. 0021-9010/11/\$12.00 DOI: 10.1037/a0022992. <http://psychology.usf.edu/faculty/data/lmeier/12.pdf>. Diakses Tanggal: 29 Januari 2013.
- Suma'mur. 2009. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta : Sagung Seto. H. 359-360