

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keamanan bekerja merupakan bentuk upaya yang menjadi suasana pekerjaan menjadi lebih tenang dan damai, sehingga memberikan dampak baik untuk menunjang produktivitas harian saat bekerja (Waruwu & Yuamita, 2016).

Dalam suatu area pekerjaan tidak dapat dipungkiri terhindar dari adanya hazard atau sumber bahaya yang berpotensi sangat tinggi, maka dari itu perlu adanya upaya langsung untuk mencegah dan memberi efek yang baik terhadap sumber bahaya sehingga dapat mengurangi resiko bahaya itu sendiri (Ramli, 2010).

2. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain (Hasibuan, 2017):

- a. Menjadikan beberapa pekerja bahkan lebih untuk diberi adanya jaminan keselamatan serta kesehatan untuk bekerja
- b. Memberikan peralatan lengkap yang baik dan layak

- c. Dari hasil bahan serta alat produktivitas harus dirawat dan dijaga dengan baik.
- d. Memberikan jaminan yang baik terhadap kesehatan peningkatan gizi para pekerja

B. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Secara Umum kecapean dipekerjaan dapat diartikan dengan menurunnya efisiensi serta berkurangnya ketahanan bekerja. Kelelahan pada kerja ditandai dengan gejala dan perasaan yang menunjukkan output serta kondisi fisiologis yang menurun sehingga dapat berakhir pada kurangnya kemauan dalam bekerja (Seng, 2021).

Kecapean saat bekerja adalah hal yang menjadi titik munculnya masalah yang berkaitan dengan keamanan saat bekerja karena bisa menjadi aspek pendukung munculnya bahaya dan resiko akan terjadinya kecelakaan bekerja sehingga menurunkan hasil produktivitas kinerja yang harus dilakukan (Amalia et al., 2017).

Kelelahan bekerja juga bisa menjadi sistem perlindungan keamanan yang baik untuk mekanisme tubuh, sehingga semua anggota tubuh dapat terlindungi dengan baik butuh adanya proteksi dari lingkungan dan pekerjaan yang aman. Terlihat secara jelas bahwa kelelahan saat bekerja dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. (Ramadhan, 2017).

2. Penyebab Kelelahan Kerja

Keletihan bisa berasal dari beberapa aspek penyebabnya salah yaitu saling berkesinambungan dengan lifestyle dan pekerjaan. Aspek lifestyle dapat menjadi faktor penyebab keletihan terjadi sehingga berkurangnya masa kerja, contoh lifestyle yang tidak baik seperti jam tidur yang berantakan, makan yang tidak menyesuaikan jam, penggunaan minuman keras dan lain sebagainya. Adapun aspek lain yang menjadi pendukung terjadinya keletihan saat bekerja yaitu dengan masa kerja yang terlampau lama, kebisingan di area kerja, pekerjaan yang monoton, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. (Aziz et al., n.d.).

3. Jenis Kelelahan Kerja

Menurut (Ramadhan, 2017) kelelahan kerja terbagi menjadi 2 kelompok,

1) Kelelahan Otot (*muscular fatigue*)

Keletihan sistem otot jika baru terjadi dapat berakibat terjadinya ketidak seimbangan nya konsumsi tubuh yang seharusnya perlu dan dibutuhkan sehingga organ tubuh yang seharusnya bekerja sesuai dengan fungsi kontrol tubuh tersebut namaun malah terjadi hambatan (Sciences, 2016).

Keletihan otot juga adalah hal yang menjadikan suatu kondisi yang dapat terjadi kapan pun dan dimana pun, kinerja otot yang menurun menjadikan tekanan fisik dari waktu

kewaktu. (Ramadhan,2017).

2) Kelelahan Umum (*general fatigue*)

Umumnya terjadinya keletihan di tandai dengan kurangnya, keinginan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi penyebab kurangnya minat bekerja yaitu pekerjaan yang monoton, kondisi lingkungan kurang baik, sebab dari mental. Secara menyeluruh keletihan bisa terjadi karna hal yang ringan sehingga menghasilkan perasaan yang sangat melelahkan (Ramadhan, 2017).

4. Gejala Kelelahan Kerja

Menurut (Darmawat et al., n.d.) tanda-tanda yang lumrah terjadi yang beriringan dengan keletihan pekerjaan seperti adanya kesakita di kepala, berkurang minat makan, pencernaan yang tidak baik, kurang bisa tidur.

Tanda lain terjadi yaitu berkurang dan terhambatnya fungsi dan sistem organ tubuh yang terdapat di dalam fungsi otak yang sering mengalami perubahan – perubahan dari sistem tubuh yang diluar batas kendali dan sangat membutuhkan masa recovery untuk orang yang mengalami keletihan.

5. Dampak Kelelahan Kerja

Keletihan kerja jika berangsur- angsung sering muncul bisa berdampak langsung terhadap keletihan yang berkepanjangan. Jika kinerja tubuh dipaksa maka sangat membutuhkan suatu kefokusian

sehingga menjadi penyebab kelelahan fisiologis yang mengakibatkan suatu perubahan faal serta menurunnya perasaan yang mendukung untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Jika disuatu pekerjaan kapasitas pekerjaan seseorang, jika di pekerjaan kapasitas pekerjaan tinggi maka berakibat pada kelelahan. Dampak dari kelelahan saat bekerja tidak hanya langsung dirasakan namun masih bertahap (Medianto, 2017).

7. Mekanisme Kelelahan Kerja

Kecapean saat bekerja adalah suatu respon dari sistem utama dibagian otak yang disebut dengan *thalamus*. Bagian ini bias menurunkan kemampuan manusia dalam berinteraksi ataupun bereaksi pada suatu rangsangan serta menyebabkan seseorang cenderung untuk tertidur. Thalamus terletak di bagian depan otak manusia, thalamus berfungsi untuk menerima informasi pada pancaindera serta dapat menyampaikan informasi tersebut ke *cortex cerebra*. Thalamus juga dapat terlibat dalam gerakan, akan tetapi organ pergerakan berada di sistem fisiologis yang bertujuan melakukan kegiatan fisik seperti bekerja, berkelahi dan sebagainya (Iman Azizul, 2020).

8. Pengukuran Kelelahan Kerja

Berikut ini adalah pengukuran kelelahan menurut (Hariyati, 2011) dan (Torres, 2017)

a. Kualitas dan Kuantitas Kerja

Terkadang kapasitas dari sebuah pekerjaan tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kelelahan bekerja dari sebuah perusahaan. banyaknya besaran dari sebuah pekerjaan dapat di ibaratkan menjadi sebuah angka pasti pada setiap point pekerjaan. Setiap output dari kapasitas pekerjaan dapat menghasilkan jumlah kinerja pada setiap waktu

b. Perasaan Kelelahan Secara Subyektif (*Subjective Feeling of fatigue*)

Cara pengukuran bisa diketahui dari sistem penilaian SSRT atau *Subjective Self Rating Test* (SSRT). Merupakan kuesioner yang bisa menjadi oengukuran jumlah dan kapsitas tiap kelelahan secara subyektif. Jumlah keseluruhan pertanyaan yaitu tiga puluh butir pertanyaan

- 1) 10 pertanyaan tentang pelemahan kegiatan (nomor 1-10)
- 2) 10 pertanyaan tentang pelemahan motivasi (nomor 11-20)
- 3) 10 pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik (nomor 21-30).

Dari tiga puluh butir pertanyaan itu kemudian di kembang kan menjadi setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan di beri point sesuai dengan penilaian menggunakan skala likert yang memiliki 4 kategori.

Tabel 2.1 Klasifikasi Tingkat Kelelahan Subjektif

Tingkat Kelelahan	Total Skor	Klasifikasi kelelahan	Tindak Perbaikan
1	30-52	Rendah	Tidak perlu perbaikan
2	53-75	Sedang	Memungkinkan tindak perbaikan
3	76-98	Tinggi	Perlu diperbaiki
4	99-120	Sangat tinggi	Segera perlu diperbaiki

C. Durasi Mengemudi

Durasi merupakan lamanya pajanan dari suatu resiko. Durasi pada saat bekerja akan dapat berpengaruh pada tingkat kelelahan yang dapat mengurangi ketenangan serta kefokusannya jadi dapat menjadi faktor penyebab kecelakaan saat bekerja (Ardiana & Sangadji, 2014).

Mengetahui bahwa setiap sopir atau pengemudi kendaraan umum yaitu delapan jam sehari. Jika sopir melakukan pengemudian selama empat jam terus-menerus, maka harus di berikan waktu istirahat sekurang- kurangnya setengah jam. Disuatuu waktu sopir bisa saja di beri pekerjaan yang melenceng dari waktu yang telah ditentukan yaitu delapan jam kerja perharinya, namun ada ketentuan yaitu tidak bisa melebihi dua belas jam perhari dan itu pun sudah masuk dalam satu jam istirahat (Sasamu et al., 2017).

D. Sopir

Sopir termasuk kedalam pekerja informal. Menjadi sopir merupakan pekerjaan yang tidak membutuhkan Pendidikan tinggi ataupun memiliki keterampilan khusus lainnya. Pekerjaan menjadi sopir tidak hanya berada di dalam kota saja tetapi juga di luar kota bahkan di pedesaan juga terdapat sopir-sopir (Dinyanti, 2021).

E. Tinjauan Pustaka Pandangan Islam

Kemuliaan yang dimiliki seseorang bergantung dengan apa yang telah dilakukannya. Karena itu, doa atau perbuatan tertentu yang dapat mendekatkan seseorang kepada Allah menjadi sangat penting dan patut diperhatikan. Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, ataupun seseorang yang tidak memiliki pekerjaan tetap, bukan hanya amalan atau pekerjaan yang memperoleh keberkahan dan kesenangan dunia, tetapi ada yang lebih penting (Correa & Montero, 2013).

Allah berfirman dalam Surah An Najm Ayat 30-31:

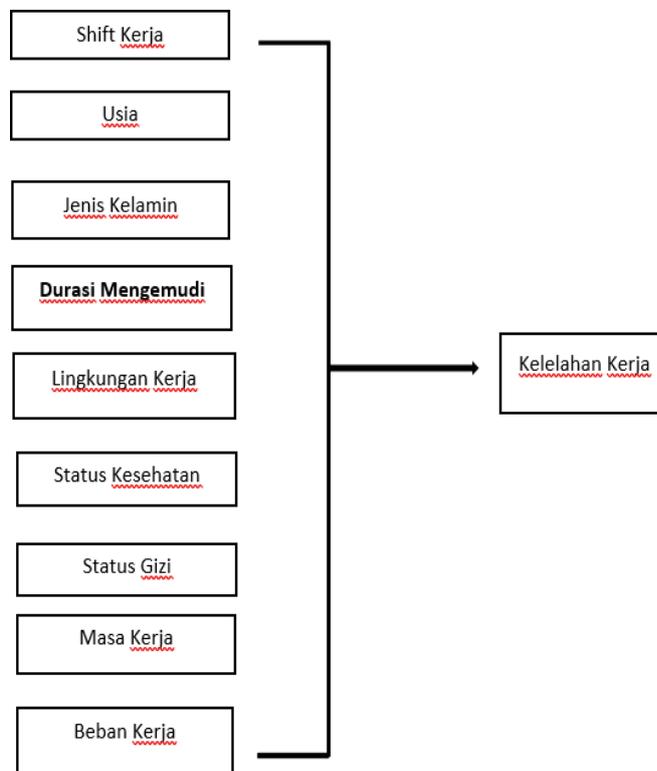
ذَلِكَ مَبْلَغُهُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ اهْتَدَى
وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ لِيَجْزِيَ الَّذِيْنَ اَسَاءُوْا بِمَا عَمِلُوْا وَيَجْزِيَ الَّذِيْنَ
اَحْسَنُوْا بِالْحَسَنٰتِ

Artinya :

“Dan bahwasanya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberibalasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, dan bahwasanya kepada

Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu)”

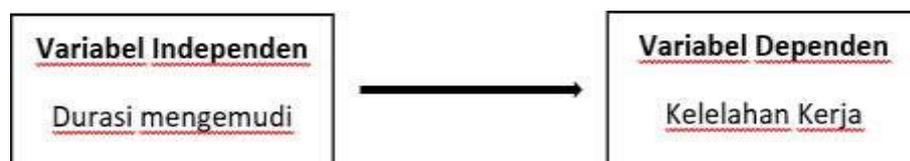
F. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian

G. Kerangka Konsep Penelitian

Pada kerangka konsep ini hanya memfokuskan pada peneliti yang akan dilakukan yaitu Durasi Mengemudi sebagai variable independent dengan Kelelahan kerja sebagai variable dependent.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

H. Hipotesis/Pertanyaan Peneliti

Hipotesisi dalam penelitian ini yaitu :

1. *Ha*: Ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahankerja pada sopir travel.
2. *Ho* : Tidak ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahan kerja pada sopir travel.