

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau man power adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.

Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Tenaga kerja juga Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga Batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

2. Penggolongan Tenaga Kerja

Dari sisi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu:

- a) Tenaga kerja kasar, yang merupakan tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

- b) Tenaga kerja terampil, merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
- c) Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi serta insinyur.

B. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah keadaan di mana seseorang merasa sangat lelah. Kelelahan dapat disebabkan oleh jam kerja yang terlalu panjang, melakukan kegiatan fisik dan mental yang terlalu lama, istirahat yang tidak cukup, stress yang berlebihan, dan kombinasi faktor-faktor tersebut (*Government of Alberta, 2010*). Definisi kelelahan kerja bagi setiap orang berbeda-beda dan bersifat subyektif namun secara garis besar kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami oleh tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja dan vitalitas (Pambudi Tama, Ishardita., *et al* 2014). Menurut Sutalaksana yang dikutip oleh Rachmadi (2016), dari banyak definisi kelelahan kerja diatas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul dari suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap individu yang sudah tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya.

Pada penelitian ini kami menggunakan penilaian Subjective Rating Test dari Industrial Fatigue Research Committe (IFRC). Kuesioner ini terdiri dari 30 pertanyaan terdiri dari 10 pertanyaan pelemahan kegiatan, 10 pelemahan motivasi dan 10 pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik. Penilaian kuesioner ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan dengan skala likert (4 skala), yaitu :

- Skor 1 : Tidak pernah merasakan keluhan
- Skor 2 : Kadang-kadang merasakan keluhan
- Skor 3 : Sering merasakan keluhan
- Skor 4 : Sering sekali merasakan keluhan

Kemudian menurut Trawaka 2013, dari skor tersebut ddiklasifikasikan tingkat kelelahan menjadi :

- Normal : 30

- Kelelahan ringan : 31 – 60
- Kelelahan sedang : 61 – 90
- Kelelahan berat : 91 – 120

Kelelahan kerja dapat berdampak pada penurunan performa kerja, yang berpotensi menyebabkan kesalahan saat bekerja. Langkah-langkah untuk menurunkan kelelahan kerja perlu dilakukan agar produktivitas dan efektivitas kerja dapat tetap terjaga (Handayani et al., 2023).

2. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Terjadinya kelelahan tidak begitu saja, tetapi ada faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan yaitu :

a. Karakteristik Individu Pekerja

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Ita Rahmawati et al., 2020)

2) Faktor Karakteristik Individu

Faktor karakteristik terbagi menjadi beberapa faktor antara lain:

a) Usia

Usia merupakan kurun waktu sejak adanya seseorang dan dapat diukur menggunakan satuan waktu dipandang dari segi kronologis, individu normal dapat dilihat derajat perkembangan anatomis dan fisiologis sama (Sonang et al., 2019). Usia juga didefinisikan sebagai usia seseorang pada saat ulang tahun terakhir (Nur et al., n.d.). Berdasarkan dari beberapa definisi tentang usia, maka usia dapat didefinisikan sebagai lamanya seseorang hidup dihitung dari tahun lahirnya sampai dengan ulang tahunnya yang terakhir

Secara teori menurut Suma'mur (2009), pekerja yang sudah lanjut umurnya akan terasa cepat lelah dan pergerakan menjadi berkurang dalam menyelesaikan

tugasnya, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Namun, dalam penelitian ini ada ketidaksesuaian dengan teori yang telah dipaparkan. Tidak adanya hubungan antara umur dengan kelelahan kerja diakibatkan karena perempuan dan laki-laki memiliki puncak kekuatan otot pada umur 25-35 tahun. Tetapi menurut Setyawati (2010), kekuatan otot akan mulai menurun pada umur 50-60 tahun sekitar 15-25% diikuti dengan pengalaman ataupun kematangan mental yang dimiliki pekerjaannya. Tidak menutup kemungkinan bahwa semua pekerja yang berusia muda ataupun tua akan mengalami kelelahan kerja yang tinggi maupun rendah. Khususnya pada pekerja yang berusia tua, biasanya sudah mempunyai pengalaman kerja terlebih dahulu yang membuat kelelahan kerja dapat diminimalisir.

Pembagian kategori usia menurut badan kesehatan dunia atau WHO dalam (Dahlan et al., 2018) dibagi menjadi :

- Berusia 0 – 17 Tahun adalah Masa Anak – anak dibawah umur
- Berusia 18 – 65 Tahun memasuki Masa Pemuda
- Berusia 66 – 79 Tahun adalah Masa Setengah baya.
- Berusia 80 – 99 Tahun merupakan Orang Tua
- Berusia 100 Tahun keatas adalah Orang Tua berusia Panjang

Menurut WHO lanjut usia dibagi lagi dalam 4 kategori yaitu:

- Usia pertengahan (*middle age*) : 45 - 59 tahun
- Usia lanjut (*elderly*) : 60 - 74 tahun
- Usia Tua (*old*) : 75 - 89 tahun
- Usia sangat tua (*Very old*) : > 90 tahun.

Menurut (Dahlan et al., 2018) pada kelompok ini sudah terjadi proses penuaan, dimana sudah terjadi perubahan aspek fungsi seperti pada jantung, paru-paru, ginjal, dan juga timbul proses degenerasi seperti osteoporosis, gangguan sistem pertahanan tubuh terhadap infeksi dan timbulnya proses alergi dan keganasan. Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan makin tuanya usia seorang pegawai. Namun hal tersebut belum terbukti, karena banyak pegawai yang sudah tua masih tetap energik. Memang diakui bahwa ketika pegawai di usia muda akan lebih produktif dibandingkan pada usia tua (Rivai dkk, 2017).

b) Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan penafsiran atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis dengan (alat) tanda-tanda tertentu pola, bersifat universal dan permanen, tidak dapat dipertukaran dan dapat di kenali semenjak manusia lahir. Itulah yang disebut dengan ketentuan tuhan atau kodrat. Sebagai makhluk hidup yang diciptakan, manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Terdapat pendapat yang menerangkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun ada juga pendapat yang menerangkan bahwa adanya perbedaan pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja. Sehingga dalam hal ini jenis kelamin diasumsikan dengan adanya perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita (Rivai dkk, 2017).

c) Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya atau kurun waktu tertentu seseorang bekerja di suatu tempat kerja. Masa kerja dapat memberi pengaruh positif dan negatif suatu kinerja, dimana pengaruh positifnya yaitu bertambahnya masa kerja maka pengalaman dan pelaksanaan kinerja pun bertambah, pengaruh negatifnya yaitu semakin masa kerja bertambah maka akan muncul kebiasaan atau kebosanan pada pekerja (Suma'mur PK.,2014). Masa Kerja menurut UU ketenagakerjaan, perhitungan masa kerja karyawan dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh”*.

Ada kecenderungan semakin lama masa kerja seorang pekerja semakin rendah pula kemungkinan terjadinya kelelahan, kondisi ini diasumsikan jika pengalaman kerja semakin lama dan semakin banyak melakukan pekerjaan maka pekerja tersebut lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Menurut MA Tulus (1994) penggolongan masa kerja terdiri atas :

- Masa kerja baru : < 6 tahun
- Masa kerja sedang : 6-10 tahun

- Masa kerja lama : > 10 tahun

Menurut Anorital dalam Friesta Devia (2012) masa kerja dikatakan baru apabila telah bekerja kurang dari 3 tahun dan dikatakan lama apabila telah bekerja lebih dari 3 tahun sedangkan menurut Wulan Dwi dan Anik Setyo (2021) penggolongan masa kerja terdiri dari masa kerja berisiko > 3 tahun dan masa kerja tidak berisiko \leq 3 tahun. Namun demikian penggolongan masa kerja dapat disesuaikan dengan standarisasi perusahaan atau industri tempat kerja.

d) Tingkat pendapatan

Pendapatan adalah suatu hasil yang didapatkan oleh seseorang setelah melakukan pekerjaan walaupun hasil yang dicapainya masih rendah ataupun sudah cukup tinggi yang nantinya digunakan untuk mencukupi suatu kebutuhan ataupun mengkonsumsi suatu barang dan jasa. Pendapatan setiap individu juga akan mempengaruhi status kesehatan setiap individu karena tingkat pendapatan dari seseorang dapat mengukur apakah seseorang tersebut memiliki status kesehatan yang baik atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari pengalokasian pendapatan tersebut.

Menurut Fred, Patrick, & Justin (2010), seseorang yang memiliki pendapatan lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya lebih cenderung untuk berinvestasi pada bidang kesehatan. Hal ini dilakukan untuk tetap menjaga status kesehatannya tetap baik. Selain itu, Read, Grundy, & Foverskov (2015) juga menjelaskan jika seseorang yang berpendapatan tinggi akan menggunakan pendapatannya untuk melakukan pola hidup yang sehat dengan cara mengkonsumsi makanan-makanan sehat serta melakukan kegiatan olahraga untuk tetap menjaga status kesehatannya tetap baik.

Maka dari itu tingkat pendapatan dapat mempengaruhi tingkat kelelahan kerja karena apabila asupan yang dikonsumsi para karyawan tidak terpenuhi maka para karyawan pun akan merasa lebih cepat lelah saat bekerja.

b. Anemia

1) Pengertian Anemia

Anemia adalah suatu kondisi tubuh dimana kadar hemoglobin (Hb) dalam darah lebih rendah dari normal (WHO, 2011). Anemia merupakan akibat ketidakmampuan jaringan pembentuk sel darah merah dalam mempertahankan

kadar hemoglobin pada tingkat normal. Hemoglobin adalah salah satu komponen dalam sel darah merah/eritrosit yang berfungsi untuk mengikat oksigen dan menghantarkannya keseluruh jaringan tubuh.

Anemia ditandai dengan rendahnya konsentrasi hemoglobin atau hematokrit nilai ambang batas yang disebabkan oleh rendahnya sel darah merah (eritrosit) dan hemoglobin. Anemia ini sering terjadi pada wanita dan juga ibu hamil. Menurut WHO dikatakan anemia apabila kadar hemoglobin (Hb) dibawah normal. Pada laki-laki dikatakan anemia bila kadar hemoglobin darah menunjukkan nilai <13 gr/dl, pada wanita dikatakan anemia bila kadar hemoglobin darah menunjukkan nilai <12 gr/dl, dan pada ibu hamil dikatakan anemia bila kadar hemoglobin menunjukkan nilai <11 gr/dl.

Berdasarkan hasil Riskesdas 2018, anemia yang terjadi di Indonesia cukup besar yaitu 23,7%. Pada prevalensi anemia menurut karakteristik jenis kelamin lebih banyak terjadi pada Perempuan. Prevalensi anemia pada perempuan sebesar 27,2% sedangkan prevalensi anemia pada laki-laki sebesar 20,3%.

2) Penyebab Anemia

Menurut dr. Aras Utampi et al., (2021) Anemia dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu:

➤ Defisiensi zat gizi

Defisiensi zat gizi adalah ketidakseimbangan antara konsumsi bahan makanan sumber zat besi yang masuk ke dalam tubuh dengan meningkatnya kebutuhan tubuh akan zat besi terutama wanita hamil serta perdarahan akibat penyakit tertentu. Zat besi yang masuk melalui makanan tidak mencukupi kebutuhan. Makanan yang kaya kandungannya zat besinya adalah makanan sumber hewani dengan penyerapan zat besi ke dalam tubuh $>15\%$, sedangkan sumber nabati walaupun kaya akan zat besi tetapi tidak dapat diserap dengan baik dalam tubuh sehingga hanya sedikit sekali yang dapat digunakan dalam tubuh hanya $<3\%$. Apabila kekurangan zat gizi seperti zat besi (Fe), asam folat, vitamin B12, akan berpengaruh pada pembentukan hemoglobin.

➤ Pendarahan

Pendarahan terjadi biasanya karena cacingan, luka atau trauma yang mengakibatkan kadar Hb menurun. Selain itu juga pendarahan bisa terjadi akibat menstruasi yang lama dan berlebihan.

➤ Hemolitik

Hemolitik adalah rusaknya sel darah merah. Biasanya hemolitik terjadi pada penderita malaria kronis dan thalasemia

3) Tanda dan Gejala Anemia

Menurut Erawati, 2020. Gejala dan tanda anemia dapat dilihat berdasarkan anemia ringan dan anemia berat yaitu sebagai berikut:

➤ Anemia ringan

Jumlah sel darah merah yang rendah menyebabkan berkurangnya pengiriman oksigen ke setiap jaringan dalam tubuh. Gejala anemia yang mungkin terjadi adalah sebagai berikut: Kelelahan, penurunan energy, lelah, sesak napas, dan pucat

➤ Anemia berat

Berikut beberapa tanda yang menunjukkan anemia berat pada seseorang adalah: Perubahan warna tinja termasuk tinja berwarna hitam dan lengket dan berbau busuk, warna merah marun tampak berdarah karena kehilangan darah melalui saluran pencernaan, denyut jantung cepat, tekanan darah rendah, frekuensi pernapasan cepat, pucat, kulit berwarna kuning karena kerusakan sel darah merah, pembesaran limpa dengan penyebab anemia tertentu, nyeri dada, sering pusing dan sakit di bagian kepala, serta sering lelah.

4) Pencegahan Anemia

Pencegahan anemia tidak hanya dilakukan secara farmakologi dengan mengkonsumsi tablet tambah darah saja, penatalaksanaan secara nonfarmakologis juga dapat dilakukan sebagai pencegahan anemia. Mengkonsumsi makanan dengan gizi seimbang seperti buah dan sayuran hijau adalah salah satu cara alternatif dalam penanganan anemia secara nonfarmakologi, karena dengan mengkonsumsi buah dapat menstimulasi pembentukan hemoglobin (Nurazizah et al., 2022).

c. Perilaku Kesehatan

1) Pengertian Perilaku Kesehatan

Menurut Notoatmodjo (2012), perilaku kesehatan adalah suatu respons seseorang (organisme terhadap stimulus atau objek yang berkaitan dengan sakit dan penyakit, sistem pelayanan kesehatan, makanan, dan minuman, serta lingkungan. Sedangkan menurut Sarafino dan Smith (2011) mendefinisikan perilaku sehat adalah perilaku yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan atau mempertahankan kesehatannya, tanpa memandang status kesehatan yang mereka rasakan, demi mencapai tujuan kesehatan yang akan dicapai. Perilaku sehat berkaitan dengan kebiasaan dalam menjalankan kehidupan yang sehat oleh individu. Menurut Taylor (2012) perilaku sehat adalah perilaku yang terkait dengan kesehatan yang dijalankan dengan sungguh-sungguh dan sering dilakukan tanpa disadari.

2) Klasifikasi Perilaku Kesehatan

Menurut Skinner dalam Notoatmodjo (2012) klasifikasi perilaku kesehatan dibagi menjadi 3 kelompok yaitu:

a. Perilaku pemeliharaan kesehatan (*Health maintenance*)

Perilaku atau usaha seseorang untuk memelihara atau menjaga kesehatan agar tidak sakit dan usaha untuk penyembuhan sakit. Perilaku pemeliharaan kesehatan terdiri dari 3 aspek, yaitu :

- Perilaku pencegahan penyakit, dan penyembuhan penyakit apabila sakit, serta pemulihan kesehatan ketika sembuh dari penyakit
 - Perilaku peningkatan kesehatan, apabila seseorang dalam keadaan sehat.
 - Perilaku gizi (makanan) dan minuman, makanan dan minuman dapat memelihara serta meningkatkan kesehatan seseorang.
- b. Perilaku pencarian dan penggunaan sistem atau fasilitas pelayanan kesehatan, atau perilaku pencarian pengobatan (*health seeking behavior*).

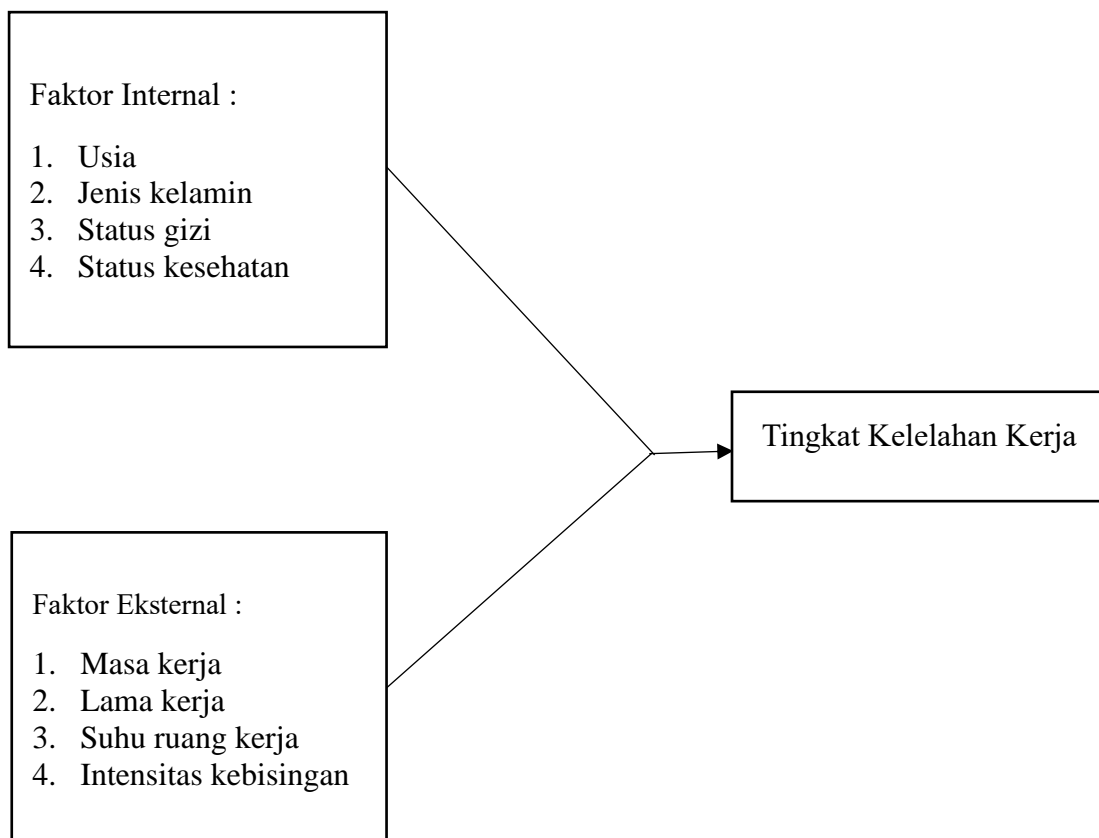
Perilaku ini adalah menyangkut upaya atau tindakan seseorang pada saat menderita dan atau kecelakaan. Tindakan atau perilaku ini dimulai dari mengobati sendiri (*selftreatment*) sampai mencari pengobatan ke luar negeri.

c. Perilaku kesehatan lingkungan

Respon seseorang dalam mengelola keadaan lingkungannya merupakan hal penting yang dapat memengaruhi kesehatan. Lingkungan fisik maupun sosial budaya dapat mempengaruhi kesehatan seseorang, misalnya bagaimana seseorang mengelola pembuangan tinja, air minum, tempat pembuangan sampah, pembuangan limbah, dan sebagainya.

C. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan kerangka teoritis yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka teori

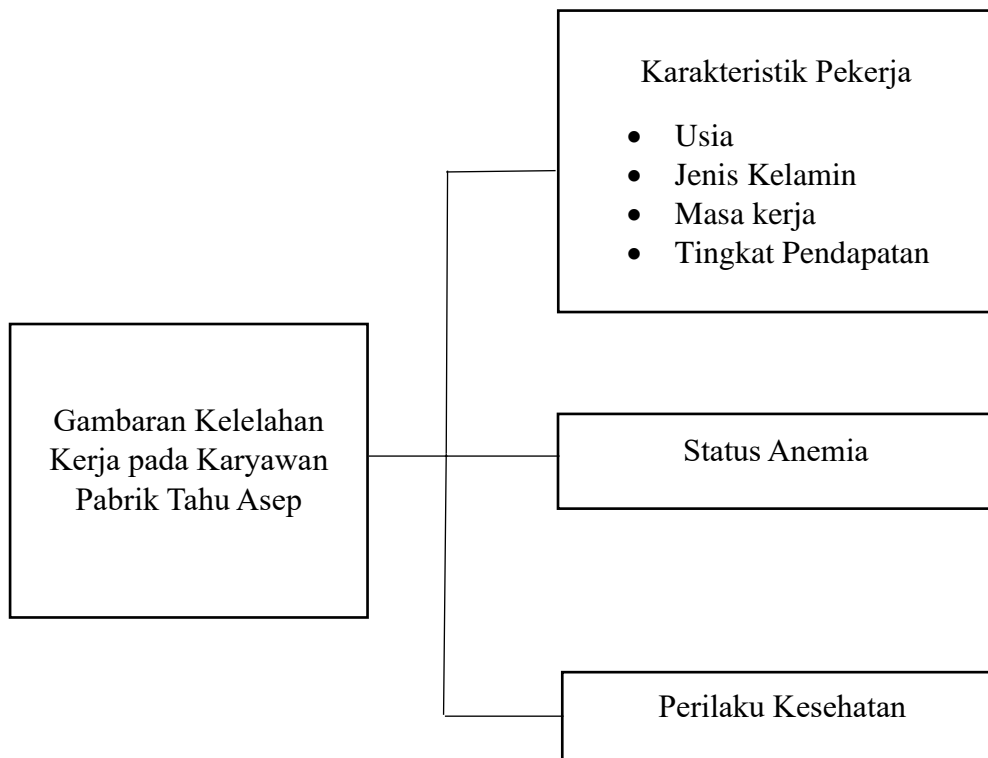
Sumber: Suma'mur, (2014)

D. Kerangka Konsep

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara objek yang nilainya bervariasi.

Gambar 2.

Kerangka Konsep



E. Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Operasional | Cara Ukur | Alat Ukur | Hasil Ukur | Skala |
|----|--------------------|---|----------------------------|-----------------|---|---------|
| 1. | Status Anemia | Kondisi ketika jumlah sel darah merah atau konsentrasi hemoglobin di dalamnya lebih rendah dari kondisi normal. | Pengecekan Hb (hemoglobin) | Easy touch GCHb | Perempuan 1 = Anemia jika Hb <12 gr/dL 2 = Tidak anemia jika Hb \geq 12 gr/dL Laki-laki 1 = Anemia jika Hb <13 gr/dl 2 = Tidak anemia jika Hb \geq 13 gr/dL (Kemenkes RI, 2018) | Ordinal |
| 2. | Usia | Lamanya hidup yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun terakhir | Angket | Kuesioner | 1 = Remaja (17 – 25 tahun) 2 = Dewasa (26 – 45 tahun) 3 = Lanjut usia (46 – 65 tahun) (Kemenkes) | Ordinal |
| 3. | Jenis Kelamin | Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu laki-laki dan perempuan | Angket | Kuesioner | 1 = Laki-laki 2 = Perempuan | Ordinal |
| 4. | Masa Kerja | Suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat | Angket | Kuesioner | 1 = Baru jika masa kerja \leq 7 th 2 = Cukup lama jika masa kerja 8 – 14 th 3 = Lama jika masa kerja 15 – 21 th 4 = Sangat lama jika masa kerja \geq 22 th (Simamora, 2004) | Ordinal |
| 5. | Tingkat Pendapatan | Upah yang diterima setelah seseorang melakukan pekerjaan | Angket | Kuesioner | 1 = Rendah = pendapatan rata-rata < 2.991.349,00 2 = Tinggi = pendapatan rata-rata \geq 2.991.349,00 (UMK 2023 Provinsi Lampung) | Ordinal |
| 6. | Perilaku Kesehatan | Tindakan seseorang terhadap stimulus atau objek yang berkaitan | Angket | Kuesioner | 1 = Baik apabila nilai \geq 70 2 = Tidak baik apabila nilai < 70 | Ordinal |

| | | | | | | |
|----|-----------------|---|--------|----------------|--|---------|
| | | dengan sakit dan penyakit, makanan, dan minuman, serta lingkungan. | | | (Notoadmojo, 2010) | |
| 7. | Kelelahan Kerja | Suatu keadaan kompleks pekerja yang menyangkut kelelahan fisiologis dan memiliki hubungan dengan pelemahan kegiatan, kelelahan fisik yang diukur menggunakan skala IFRC | Angket | Kuesioner IFRC | 1 = Normal jika nilai 30 2 = Kelelahan ringan jika nilai 31-60 3 = Kelelahan sedang jika nilai 61-90 4 = Kelelahan berat jika nilai 91-120 (Tarwaka, 2013) | Ordinal |