

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Buruh

1. Definisi Buruh

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu (Irmayani, 2011):

1. Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja,
2. Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh (Irmayani, 2011).

Jadi pada dasarnya buruh hampir sama dengan pekerja karyawan yang bekerja untuk mendapatkan upah dari atasan/majikan hanya saja dalam konteks pekerjaan yang berbeda.

2. Hak-hak pokok buruh

Adapun hak-hak yang didapat oleh buruh adalah sebagai berikut (Irmayani, 2011):

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Mereka tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua duanya.
3. Mereka harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah.
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
6. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.

7. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

Jadi kesimpulan dari hak-hak pokok buruh adalah buruh berhak mendapatkan upah yang layak, bekerja sesuai kemampuannya, diberikan bantuan pengobatan, penentuan biaya pensiun yang layak, dibayar ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada pekerja, diperlakukan secara baik, dan disediakan akomodasi kesehatan yang layak.

B. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

1. Definisi Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja dewasa ini merupakan istilah yang sangat populer. Bahkan di dalam dunia industri istilah tersebut lebih dikenal dengan singkatan K3 yang artinya keselamatan, dan kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Milyandra (2009) istilah „keselamatan dan kesehatan kerja“, dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang pertama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan disisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang

mempunyai tujuan tertentu. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat digolongkan sebagai suatu ilmu terapan (*applied science*).

Beberapa pendapat mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja antara lain (dalam Nurmalinda, 2008):

1. Menurut Mangkunegara (2002) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.
2. Menurut Suma'mur (2001), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.
3. Menurut Simanjuntak (1994), Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja .
4. Mathis dan Jackson (2002), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

5. Menurut Ridley, John (1983), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.
6. Jackson (1999), menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Melihat beberapa uraian di atas mengenai pengertian keselamatan dan pengertian kesehatan kerja di atas, maka dapat disimpulkan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya.

2. Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto (2011) mengemukakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja Kondisi ini meliputi:
 - a. Kondisi Fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi Fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Menurut Budiono dkk (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

1. Beban kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Aspek dan Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain kondisi lingkungan kerja (kondisi fisik, kondisi fisiologis dan kondisi khemis), kondisi mental, beban kerja, dan kapasitas kerja.

3. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Soekemi (dalam Fitriasia, 2005) menyatakan bahwa aspek K3 adalah menyangkut aspek fisik dari industri dan organisasi manusia (pekerja) itu sendiri, diantaranya adalah:

1. Teknis, menyangkut penerangan yang cukup, sistem pengendalian suhu, ventilasi, dan tempat kerja yang bersih.
2. Manusia, menyangkut sikap yang ceroboh atau tidak hati-hati, alkohol, mengantuk dan menjalankan tugas dengan baik.
3. Kesehatan fisik, menyangkut pemeriksaan kesehatan pada waktu pertama kali diterima bekerja, pemeriksaan kesehatan *key personnel*, pemeriksaan kesehatan untuk semua karyawan, tersedia staf medis serta peralatannya, masalah ketegangan industri dan sanitasi yang baik.

4. Kesehatan mental, menyangkut tersedianya psikiatri untuk konsultasi, mendidik para karyawan tentang kesehatan mental dan memelihara program *human relation*. Tenaga psikiatri diperuntukkan untuk semua karyawan kecuali atasan.

Menurut Anoraga (2001) mengemukakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

1. Lingkungan kerja, merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.
2. Alat kerja dan bahan, merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.
3. Cara melakukan pekerjaan, setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Kesimpulannya adalah aspek-aspek dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu teknis, manusia, kesehatan fisik, kesehatan mental, lingkungan kerja, alat kerja dan bahan serta cara melakukan pekerjaan.

4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi, setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggung jawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan (Hadiguna, 2009). Sedangkan menurut Rizky Argama (2006), tujuan dari dibuatnya program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai/tenaga kerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai/tenaga kerja.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

Jadi kesimpulannya adalah keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan keselamatan kepada pekerjanya untuk mengurangi anggaran tambahan yang dapat merugikan perusahaan.

C. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher dan Doncin (1986). Gopher dan Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai berikut: *“Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform”*, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan

beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisiologis dan mental dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana terjadi pengulangan gerak akan mengakibatkan kebosanan, rasa monoton. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Manuaba, 2000).

Menurut O'Donnel & Eggemeier, beban kerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini O'Donnel & Eggemeier menggunakan istilah kapasitas. Sedangkan menurut Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja namun masih banyak lagi faktor-faktor dari beban kerja menurut Tarkawa (dalam Mutia,2014), diantaranya:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stresor.

Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas-tugas (*tasks*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis

(bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan reaksi strain, yang meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, keinginan, persepsi, kepuasan dan kepercayaan.

Sedangkan menurut Schultz mengemukakan ada 10 faktor dari beban kerja yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara

pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity (kemenduaan peran) dan *role conflict* (konflik peran) dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi

yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* Atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja

Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja

yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.

9. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

10. Harga diri (*self-esteem*)

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, ketrampilan dan kemampuan mereka (harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif.

Jadi kesimpulan dari faktor-faktor beban kerja adalah berdasarkan faktor eksternal dan internal, *time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja,

role ambiguity dan *role conflict*, kebisingan, *information overload*, *temperature extremes* Atau *heat overload*, *repetitive action*, aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja, tanggung jawab, dan harga diri (*self-esteem*).

3. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Nurmianto (2003) aspek- aspek beban kerja terbagi atas 3 aspek adalah sebagai berikut:

1. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak Terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

2. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkut, mengangkat, menggantung dan mendorong.

3. Aspek Waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Reid dan Nygren (dalam Damopoli, 2010) mendefinisikan beban kerja melalui tiga dimensi yaitu penuhnya waktu, tingginya usaha mental yang dilakukan, dan stres psikologis yang menyertai individu saat melakukan pekerjaan melalui teknik SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*). Aspek-aspek beban kerja antara lain :

1. Penuhnya waktu (*timeload*) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan meliputi jarangya waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, target kerja yang tinggi dalam waktu yang cukup singkat
2. Penuhnya usaha mental (*mental effort*) yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tersebut meliputi kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, tugas-tugas yang sukar diprediksi
3. Penuhnya stres (*stress load*) yang muncul karena pekerjaan tersebut, meliputi konflik, resiko, tuntutan akan kontrol diri, perasaan tidak aman dan terganggu

Sedikit berbeda dengan Schultz (2006), menyatakan aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu

1. Beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis, yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Jadi kesimpulan dari aspek-aspek beban kerja adalah terbagi atas aspek yaitu aspek beban mental, aspek beban fisik, aspek waktu, penuhnya stres (stress load) dan beban tekanan psikologis.

4. Jenis Beban Kerja

Menurut McShane & Von Glinov (2003), beban kerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu :

- a. Beban kerja sedikit, ketika pekerja menerima sedikit pekerjaan atau tugas yang membuatnya tidak mampu mengeluarkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal.
- b. Beban kerja berlebih, ketika pekerja menerima kelebihan beban kerja.

Sedangkan menurut Berry (1998) beban kerja berlebih dan beban kerja sedikit dapat dideskripsikan ke dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif, yaitu:

- a. Beban berlebih kuantitatif yaitu pekerjaan yang terlalu banyak untuk dikerjakan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu di mana tugas tersebut harus diselesaikan secepat mungkin. pada saat tertentu deadline ini dapat menghasilkan motivasi dan prestasi, tetapi juga dapat menimbulkan banyak kesalahan dan mengganggu kesehatan seseorang.
- b. Beban berlebih kualitatif yaitu pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan, di mana pekerjaan ini menitik beratkan pada pekerjaan otak

dan pekerjaannya semakin majemuk. Sehingga dapat menyebabkan kelelahan mental serta reaksi-reaksi emosional dan fisik.

- c. Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif yaitu pekerjaan yang terlalu sedikit untuk dikerjakan. Beban terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis, di mana pekerjaan yang banyak melakukan pengulangan gerak akan menimbulkan rasa bosan dan rasa monoton yang dapat mengakibatkan berkurangnya perhatian sehingga akan berbahaya jika pekerja gagal bertindak apabila terjadi keadaan yang darurat.
- d. Beban kerja terlalu sedikit kualitatif yaitu pekerjaan yang terlalu mudah untuk dikerjakan.

Dari uraian diatas disimpulkan jenis dari beban kerja yaitu beban kerja sedikit, beban kerja berlebih, beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

D. Hubungan antara Beban Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang dirasakan oleh tiap-tiap pekerja. Jika pekerjaan memiliki beban kerja yang tinggi akan berdampak pada beban fisik dan beban mental diakibatkan kurangnya rasa aman yang dirasakan oleh pekerjanya. Sedangkan jika beban pekerjaan yang terlalu rendah maka menyebabkan kebosanan akan pekerjaan yang dilakukan terasa sangat monoton.

Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang tinggi pula, terlebih lagi sistem pekerjaan yang memiliki target tertentu untuk perusahaan besar yang memiliki banyak saingan. Kelelahan yang tinggi berdampak pada kesehatan pekerja yang menurun mengakibatkan menurun pula kinerja yang dihasilkan. Terlebih lagi kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan meningkatkan kecelakaan kerja karna kurangnya penjagaan keselamatan kerja. Beban kerja fisik yang berlebih dapat menurunkan kinerja otot yaitu berkurangnya kemampuan otot untuk melakukan kontraksi dan relaksasi, berkurangnya kemampuan otot tersebut menunjukkan terjadinya kelelahan pada otot yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Suma'mur, 2009).

Adapun tujuan dari sistem keselamatan kerja yaitu K3 itu sendiri adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya (Sedarmayanti, dalam Anoraga 2001).

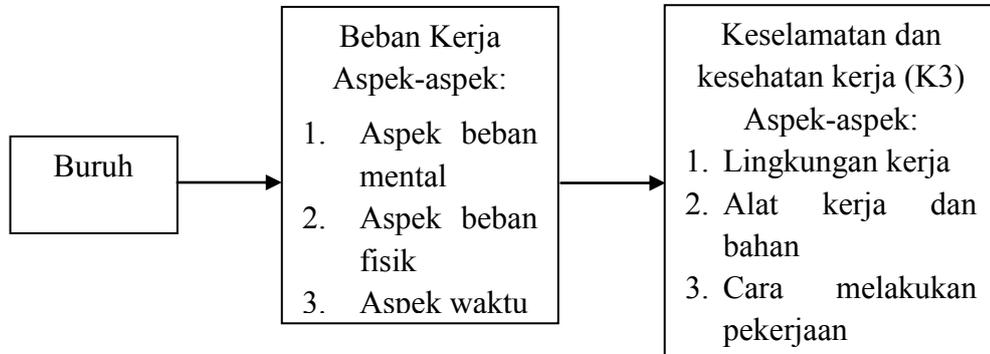
SDM yang kurang mendapatkan perhatian dan kurang memperoleh pemeliharaan yang wajar dari perusahaan maka hal tersebut menimbulkan kesalahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, dan prestasi SDM yang bersangkutan. Dengan menurunnya gairah dalam bekerja akan berakibat turunnya hasil kerja para pekerjanya. Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia dalam pemeliharaan jiwa dan raganya, dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan pentingnya pengamanan pada saat bekerja (Sugiarto,2009).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfadli (2011) dengan judul *Hubungan antara Beban Kerja dan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan di PT.PANDATEX (Panca Persada Mulia Tekstile) Kabupaten Magelang*. Hasil perhitungan adalah sebesar $p < 0,05$ yang berarti faktor yang mempengaruhi terhadap keselamatan kerja adalah beban kerja. Dengan hasil kesimpulan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja (konsumsi oksigen, ventilasi paru, dan denyut jantung) dan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) terhadap keselamatan kerja (K3) karyawan di PT.PANDATEX (Panca Persada Mulia Tekstile) Kabupaten Magelang.

Dengan demikian sistem untuk menunjang keselamatan kerja sangat dibutuhkan bagi para pekerja termasuk bagi seorang buruh yang dapat dikatakan orang yang bekerja kasar berhadapan dengan mesin-mesin berbahaya yang bisa saja membayakan dirinya. Tampak jelas bahwa pencegahan kecelakaan dengan upaya pencegahan dapat menunjang kesejahteraan pekerja dan mengurangi beban kerjanya. Jika kecelakaan dapat dicegah maka hasil yang tinggi dapat dicapai (Bennet dan Silalahi, 1995).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh keselamatan kerja pekerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula keselamatan kerjanya dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula keselamatan kerjanya.

E. Kerangka Konsep



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “*ada hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh di PT.Socfindo Seunagan*” dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja (K3).