

SKRIPSI

STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



RINDU TRIDIKA
NPM : 1907110004

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2024**

SKRIPSI

**STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A
BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024**



RINDU TRIDIKA
NPM : 1907110004

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rindu Tridika

NPM : 1907110004

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Judul Skripsi : STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI
TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/ tidak di buat oleh orang lain. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini di buat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang di tetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM UNMUHA) termasuk pembatalan hasil sidang skripsi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 08 Agustus 2024



ABSTRAK

NAMA : RINDU TRIDIKA

NPM : 1907110004

JUDUL : STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024

Kelelahan kerja berhubungan dengan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan dari suatu pekerjaan termasuk sopir bus. Hal ini dapat dipicu oleh jam kerja yang panjang, aktivitas fisik dan mental yang berkepanjangan, kurangnya waktu istirahat, tidak cukup istirahat, stress yang berlebihan, kondisi kesehatan kronis, pekerjaan berulang-ulang, atau kombinasi dari semua faktor tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk melakukan studi kasus tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

Penelitian ini bersifat kualitatif yang dilaksanakan pada tanggal 24 Mei - 11 Juli tahun 2024 dengan informan berjumlah 7 orang yaitu 1 sopir bus Putra Pelangi, 1 sopir Bus Sempati Star, 1 sopir Bus Harapan Indah, 1 sopir Bus JRG 99, 1 sopir Bus PMTOH, 1 sopir Bus Anugrah dan 1 sopir Bus Pusaka. Data utama penelitian ini adalah data primer dilengkapi dengan data sekunder. Data primer didapatkan dengan melakukan wawancara mendalam (*Indepth Interview*) dengan sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh, diolah menggunakan metode studi kasus dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya, sopir bus memiliki usia antara 27 hingga 51 tahun dengan masa kerja dari 3 hingga 22 tahun. Waktu istirahat mereka tidak selalu teratur dan tergantung pada jadwal perjalanan serta kondisi fisik, dengan beberapa sopir beristirahat setelah tugas pembersihan kendaraan atau saat menunggu pergantian shift. Kebanyakan sopir menganggap pekerjaan ini sebagai bagian dari rutinitas mereka dan tidak menganggapnya sebagai beban berat, meskipun mereka kadang merasa kelelahan, terutama saat istirahat kurang. Solusi untuk kelelahan termasuk istirahat yang cukup, konsumsi vitamin, dan manajemen stres serta kelelahan yang bijaksana.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kelelahan kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa kerja sopir, termasuk menurunnya konsentrasi, peningkatan risiko kecelakaan, dan penurunan kualitas pelayanan kepada penumpang. Disarankan agar manajemen memperhatikan penjadwalan istirahat yang lebih teratur dan memastikan adanya waktu istirahat yang cukup. Selain itu, menyediakan fasilitas kesehatan dan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja sopir.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Umur, Waktu Istirahat, Jumlah Hari Kerja, Shift Kerja, Beban Kerja

Daftar Pustaka : 42 buah (2015 - 2023)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah dipertahankan di Hadapan Tim Penguji skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

Pembimbing I



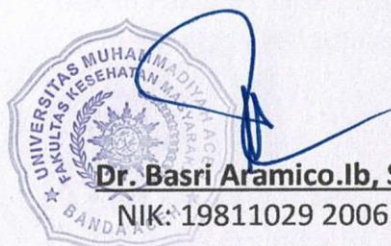
Anwar Arbi, S.Si, M.Pd

Pembimbing II



Dedi Andria, SKM, M.Kes

**MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**



Dr. Basri Aramico.Ib, SKM, MPH

NIK: 19811029 2006 03 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A
BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

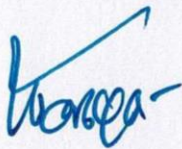
OLEH :

RINDU TRIDIKA
1907110004

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas
Muhammadiyah Aceh
Telah Lulus Ujian Skripsi Pada Bulan 08 Agustus 2024

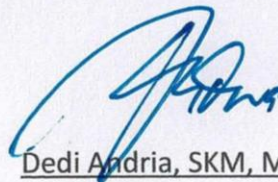
Banda Aceh, 08 Agustus 2024

Pembimbing I



Anwar Arbi, S.Si, M.Pd

Pembimbing II



Dedi Andria, SKM, M.Kes

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aramico.Ib, SKM., MPH
NIK: 19811029 2006 03 1 001


PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Telah Dipertahankan di hadapan Tim Penguji skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh


Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA TANGAN

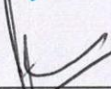
Pembimbing I : Anwar Arbi, S.Si, M.Pd

()

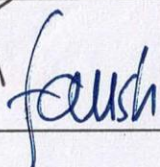
Pembimbing II : Dedi Andria, SKM, M.Kes

()

Penguji I : Vera Nazhira Arifin, MPH

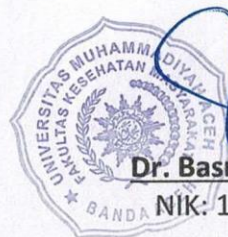
()

Penguji II : Dr. Farrah Fahdhienie, SKM, MPH

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh


Dr. Basri Aramico.lb, SKM., MPH
NIK: 19811029 2006 03 1 001



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, dimana atas rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan Skripsi ini, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa kita dari alam jahiliyahh ke alam islamiah. Skripsi ini satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dengan terwujudnya penulisan akhir ini, maka dengan penuh keikhlasan penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak **Anwar Arbi, S.Si, M.Pd** dan Bapak **Dedi Andria, SKM, M.Kes** selaku pembimbing yang telah memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan dukungan mulai dari awal penulisan sampai akhir penulisan ini dan terimakasih juga kepada :

1. Bapak **Dr. H. Aslam Nur, MA** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak **Dr. Basri Aramico.Ib, SKM, MPH** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Para Dosen Penguji di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Para Dosen dan Staf Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan semangat dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Semua teman-teman yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah S.W.T kita sepantasnya berserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendaknya. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi segenap pembaca dan masyarakat.

Banda Aceh,08 September 2024

Rindu Tridika

DAFTAR ISI

Halaman

COVER

ABSTRAK

LEMBARAN PERSETUJUAN

LEMBARAN PERNYATAAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Umum	5
1.4.2 Tujuan Khusus	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Bagi Penelitian	6
1.5.2 Tempat Penelitian	6
1.5.3 Institusi Pendidikan	6
1.5.4 Institusi Dinas	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Definisi Kelelahan Kerja.....	7
2.2 Jenis Kelelahan	8
2.2.1 Faktor Penyebab Kelelahan	11
2.2.2 Gejala Gejala Kelelahan Kerja	18
2.2.3 Efek Kelelahan Kerja.....	20
2.2.4 Proses Terjadinya Kelelahan	20
2.2.5 Pengukuran Kelelahan Kerja	21
2.2.6 Cara Mengatasi Kelelahan.....	23
2.3 Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus	26
2.3.1 Umur	26
2.3.2 Waktu Istirahat	28
2.3.3 Jumlah Hari Kerja	29
2.3.4 Shift Kerja	31
2.3.5 Beban Kerja	32
2.4 Kerangka Teori	34
BAB III KERANGKA KONSEP.....	35
3.1 Konsep Pemikiran.....	35
3.2 Definisi Istilah	35

BAB IV METODE PENELITIAN	36
4.1 Jenis Penelitian.....	39
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
4.2.1 Waktu Penelitian.....	39
4.3 Jenis Data Penelitian	39
4.4 Informan Penelitian	40
4.5 Teknik Pengumpulan Data	41
4.6 Teknik Analisis Data	42
4.7 Prosedur Pengumpulan Data	44
4.8 Keabsahan Data.....	45
BAB V GAMBARAN UMUM	50
5.1 Profil Terminal.....	50
5.2 Visi Misi Terminal	51
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
6.1 Hasil Penelitian.....	52
6.2 Pembahasan	68
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	78
7.1 Kesimpulan.....	78
7.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

MATRIKS HASIL WAWANCARA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu proses kerja sudah pasti menghasilkan bahaya dan risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan jiwa dan raga para pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, Undang Undang Republik Indonesia No. 36 tahun 2018 menyatakan bahwa pengelola tempat kerja juga wajib mentaati standar kesehatan kerja dan menjamin lingkungan kerja yang sehat, salah satunya dengan melaksanakan upaya kesehatan kerja. Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Salah satu pengaruh buruk tersebut adalah timbulnya kelelahan kerja.

Kelelahan adalah suatu keadaan di mana seseorang merasa sangat lelah, letih atau mengantuk akibat kurang tidur, kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, atau perasaan stress dan kecemasan yang berlebihan. Pekerjaan yang membosankan atau berulang-ulang dapat meningkatkan perasaan kelelahan (*Canadian Centre for OHS, 2022*). Kelelahan kerja berhubungan dengan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan dari suatu pekerjaan. Hal ini dapat dipicu oleh jam kerja yang panjang, aktivitas fisik dan mental yang berkepanjangan, kurangnya waktu istirahat, tidak cukup istirahat, stress yang berlebihan, kondisi kesehatan

kronis, pekerjaan berulang-ulang, atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut (*Liberty Mutual Research Institute for Safety*).

Menurut data dari WHO Tahun 2022 saat ini kecelakaan transportasi jalan di dunia telah mencapai 1,5 juta korban meninggal dan 35 juta korban luka-luka/cacat akibat kecelakaan lalu lintas pertahun (2,739 jiwa dan luka-luka 63,013 jiwa per hari). Menurut *International Labour Organization* (ILO), rata-rata pertahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% diantaranya berakibat fatal, yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Rata-rata pertahun total kerugian mencapai Rp. 280 Triliun. Sebanyak 85% korban meninggal akibat kecelakaan, ini terjadi di negara-negara berkembang. Tingkat kecelakaan transportasi jalan di kawasan Asia Pasifik memberikan kontribusi sebesar 44% dari total kecelakaan di dunia dan Indonesia termasuk di dalamnya (Putri, 2021).

Dari data kepolisian Republik Indonesia Tahun 2018 didapatkan angka rata-rata yang sangat mencengangkan ini bahwa tiap 1 jam rata-rata telah terjadi 10 kecelakaan lalu lintas. Tiap 10 menit 1 orang menderita luka ringan akibat kecelakaan. Tiap 15 menit 1 orang yang menderita luka berat akibat kecelakaan dan tiap 30 menit 1 orang meninggal dunia akibat kecelakaan (Dinas Perhubungan, 2022).

Provinsi Aceh sendiri diperoleh data kecelakaan lalu lintas berdasarkan catatan Polda Aceh Tahun 2022 jumlah kasus kecelakaan darat di Aceh meningkat 3,4% dari tahun sebelumnya menjadi 3.123 kasus, diantara kasus tersebut sebagiannya disebabkan oleh kelalaian bahkan kelelahan dari sopir/pengemudi angkutan umum (Serambi News, 2022). Kelelahan dapat mengganggu kemampuan

pengemudi dalam menegemudikan kendaraannya secara aman, seperti misalnya pengemudi tidak dapat mempertahankan kecepatan, berpindah-pindah jalur, mengerem secara mendadak, menyimpang dari jalur, kegagalan untuk mematuhi lampu lalu lintas, mengurangi kewaspadaan terhadap sekelilingnya, dan kecenderungan untuk berhenti terlalu dekat dengan kendaraan yang berada di depannya (Barron, 2019).

Faktor perilaku pengemudi (tidak disiplin, ngebut, mabuk, dsb), kurang tidur (*sleep less*), kecakapan pengemudi, pengalaman kerja (pengemudi lama/baru), begitu juga umur dan waktu istirahat pengemudi ikut berkontribusi pada kecelakaan lalu lintas. Faktor lingkungan berupa kondisi jalanan, ketersediaan rambu lalu lintas, penerangan jalan, kondisi kendaraan, kecepatan mobil, jarak tujuan dan keadaan cuaca juga memberikan kontribusi sebagai faktor risiko terjadinya kecelakaan (Syamsiar, 2019).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Work Safe BC* tahun 2020 pada pengemudi truk, meskipun dari 70% responden yang diteliti mengatakan bahwa mereka dapat mengatasi kelelahan yang dialami, tetapi sebagian besar dari mereka mengatakan bahwa mereka mengalami kesalahan dalam mengemudi terkait kelelahan selama beberapa bulan sebelumnya. Insiden yang paling banyak dialami adalah: waktu reaksi lebih lambat, mengerem mendadak, dan keluar dari jalur. Persentase yang cukup besar juga ditemukan pengemudi yang mengalami *near miss* atau keluar dari sisi jalan (*WorkSafeBC*, 2020).

Kasus kecelakaan bus yang disebabkan oleh kelelahan sudah beberapa kali terjadi di Indonesia. Kasus yang baru-baru ini terjadi adalah kasus kecelakaan bus

yang bertabrakan dengan mobil penumpang Kijang Innova di Aceh Timur pada tanggal 3 Agustus 2022. Pengemudi bus mengantuk dan kelelahan tetapi tidak berhenti untuk beristirahat, sehingga kehilangan konsentrasi dalam mengemudi dan menyebabkan kecelakaan yang membuat 2 orang penumpang Kijang Innova meninggal dunia, dan 3 lainnya luka-luka (Aceh Tribun News, 2022). Kasus yang lain adalah kecelakaan bus di jalan Banda Aceh-Medan pada tanggal 20 Juni 2022. Pengemudi bus mengaku mengantuk sehingga menabrak bagian belakang truk yang terparkir di pinggir jalan (Kompas, 2022).

Kelelahan kerja merupakan gangguan yang potensial terjadi pada semua pekerja terkhusus di bidang transportasi. Beberapa penelitian menunjukkan faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang waktu istirahat, jumlah hari kerja, *shift* kerja, dan beban kerja pada sopir bus CV Di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh dengan cara studi kasus melalui penelitian kualitatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan catatan Polda Aceh Tahun 2022 jumlah kasus kecelakaan darat di Aceh meningkat 3,4% dari tahun sebelumnya menjadi 3.123 kasus, diantara kasus tersebut sebagiannya disebabkan oleh kelalain dari sopir/pengemudi mobil angkutan umum, pada tahun 2018 jumlah kecelakaan bus di Aceh tercatat 3 kasus, 2020 tercatat 5 kasus, dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 9 kasus. Oleh sebab itu peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang kelelahan sopir saat bekerja dengan judul penelitian “studi kualitatif kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024”.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas arah penulisan dan menghindari luasnya permasalahan yang timbul di lapangan, terbatasnya waktu dan biaya maka penulis hanya bisa membahas sesuai dengan fokus dalam penelitian ini yaitu kelelahan kerja, umur, waktu istirahat, jumlah hari kerja, *shift* kerja dan beban kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

1.4.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui umur sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.
2. Untuk mengetahui waktu istirahat sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.
3. Untuk mengetahui jumlah hari kerja sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.
4. Untuk mengetahui *shift* kerja sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.
5. Untuk mengetahui beban kerja sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

5.6 Manfaat penelitian

5.6.1 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan, menambah pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam melakukan penelitian sehingga penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai dasar dalam usaha menurunkan angka kelelahan kerja sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh.

5.6.2 Tempat penelitian

Sebagai bahan masukan dan informasi mengenai kelelahan kerja sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

5.6.3 Institusi pendidikan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi baru tentang faktor kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh bagi institusi pendidikan khususnya Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.

1.6.1 Institusi dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi

2.1.1 Kelelahan Kerja

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, 2020*). Kelelahan merupakan suatu perasaan yang bersifat subyektif. Kelelahan adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2016).

Kelelahan adalah ketidakmampuan sementara, atau penurunan kemampuan, atau rasa keengganan yang kuat untuk merespon situasi yang ada, karena aktivitas berlebihan yang dilakukan sebelumnya, baik mental ataupun fisik (OSHS, 2018). Kelelahan terkait kerja adalah suatu keadaan kelelahan mental atau fisik yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara normal. Kelelahan terkait kerja dapat disebabkan karena terlalu banyak mengerahkan tenaga fisik dan/atau mental dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat (*Department of Health NSW, 2017*).

Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan. Kelelahan kerja juga akan menurunkan kinerja dan

menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Kelelahan kerja adalah keadaan karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan vitalitas dan produktivitas kerja akibat faktor pekerjaan (Nurmianto, 2018).

Jadi kelelahan kerja dapat berakibat menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan, lambat dan sukar berfikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja, menurunnya efisiensi dan kegiatan-kegiatan fisik dan mental yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja dan terjadi penurunan produktivitas kerja (Budiono, 2018). Selain itu, pengertian lain menyebutkan bahwa kelelahan adalah suatu kondisi ketika seseorang tidak memiliki energi untuk melakukan sesuatu, dan keengganan untuk melanjutkan tugas (*European Commission, 2019*).

Dari pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa kelelahan adalah suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada tiap individu dimana ditandai dengan penurunan perhatian, konsentrasi, ketahanan fisik dan mental yang bisa berakibat pada menurunnya vitalitas dan produktivitas kerja.

2.2 Jenis Kelelahan

Kelelahan dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu berdasarkan proses, waktu, dan penyebab terjadinya kelelahan.

1. Berdasarkan proses, meliputi :

a. Kelelahan otot (*muscular fatigue*)

Kelelahan otot menurut (Suma'mur, 2016) adalah tremor pada otot atau perasaan nyeri yang terdapat pada otot. Hasil percobaan yang dilakukan para peneliti pada otot mamalia, menunjukkan kinerja otot berkurang dengan meningkatnya ketegangan otot sehingga stimulasi tidak lagi menghasilkan respon

tertentu. Manusiapun menunjukkan respon yang sama dengan proses yang terjadi pada percobaan diatas. Irama kontraksi otot akan terjadi setelah melalui suatu periode aktivitas secara terus menerus.

Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (Budiono, 2018).

b. Kelelahan umum

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa "ngantuk" (Budiono, 2018). Pendapat Grandjean (1993) yang dikutip oleh (Tarwaka, 2014) biasanya kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja, yang sebabnya adalah pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, Sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi. Secara umum gejala kelelahan dapat dimulai dari yang sangat ringan sampai perasaan yang sangat melelahkan.

Gejala umum kelelahan adalah suatu perasaan letih yang luar biasa dan terasa aneh. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa mengantuk (Budiono, 2018).

2. Berdasarkan waktu terjadi kelelahan, meliputi:

a. Kelelahan akut

Kelelahan akut dihasilkan dari kurang tidur dalam jangka waktu pendek atau dari kegiatan fisik atau mental yang berat dalam jangka waktu pendek. Dampak dari kelelahan akut biasanya hanya dalam periode waktu yang pendek dan dapat dipulihkan dengan tidur atau beristirahat (*Canadian Centre for OHS, 2017*). Menurut Budiono kelelahan akut merupakan kelelahan yang disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh organ tubuh secara berlebihan dan datangnya secara tiba-tiba (Budiono, 2018).

b. Kelelahan kronis

Kelelahan kronis terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan (Grandjean dan Kogi, 1972). Merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, seperti perasaan kebencian yang bersumber dari terganggunya emosi. Selain itu timbulnya keluhan psikosomatis seperti meningkatnya ketidakstabilan jiwa, kelesuan umum, meningkatnya sejumlah penyakit fisik seperti sakit kepala, perasaan pusing, sulit tidur, masalah pencernaan, detak jantung yang tidak normal, dan lain-lain (Budiono, 2018).

3. Berdasarkan penyebab kelelahan, meliputi :

a. Kelelahan fisiologis

Menurut Kalimo (2017), kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) di tempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflik mental), monoton pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk (Ambar, 2016). Menurut Kemenaker RI kelelahan fisiologis merupakan kelelahan yang disebabkan karena adanya faktor lingkungan fisik, seperti penerangan, kebisingan, panas dan suhu (Kemenaker RI, 2019).

b. Kelelahan psikologis

Menurut Phoon (2018), kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis, ditandai dengan menurunnya kinerja, rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial. Terjadi apabila adanya pengaruh hal-hal diluar diri yang berwujud pada tingkah laku atau perbuatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti suasana kerja, interaksi dengan sesama pekerja maupun dengan atasan (Ambar, 2016).

2.2.1 Faktor Penyebab Kelelahan

Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan.

Ada beberapa macam kelelahan yang dikenal dan diakibatkan oleh faktor-faktor yang berbeda-beda seperti yang dikemukakan oleh (Wignjosoebroto, 2013) :

1. Lelah otot

Hal ini bisa dilihat dalam bentuk muncul gejala kesakitan yang amat sangat ketika otot harus menerima beban yang berlebihan.

2. Lelah visual

Lelah yang diakibatkan ketegangan yang terjadi pada organ visual (mata). Mata yang terkonsentrasi secara terus menerus pada suatu objek. Cahaya yang terlalu kuat yang mengenai mata juga akan bisa menimbulkan gejala yang sama.

3. Lelah mental

Datangnya kelelahan bukan diakibatkan secara langsung oleh aktifitas fisik, melainkan lewat kerja mental. Lelah mental ini seringkali pula disebut sebagai lelah otak.

4. Lelah monotonis

Jenis kelelahan yang disebabkan oleh aktifitas kerja yang bersifat rutin, monoton ataupun lingkungan kerja yang sangat menjemukan. Situasi kerja yang monoton dan menimbulkan kebosanan akan mudah terjadi pada pekerjaan-pekerjaan yang dirancang terlalu ketat.

5. Lelah kronis

Kelelahan yang disebabkan oleh sejumlah faktor yang berlangsung secara terus menerus dan terakumulasi. Gejala-gejala yang tampak jelas akibat lelah kronis ini dapat dicirikan seperti :

- a. Meningkatnya emosi dan rasa jengkel sehingga orang menjadi kurang toleran atau antisosial terhadap orang lain.

- b. Meningkatnya emosi dan rasa jengkel sehingga orang menjadi kurang toleran atau antisosial terhadap orang lain.
- c. Depresi berat, dan lain-lain

Selain itu, terdapat lima kelompok sebab kelahan menurut (Suma'mur, 1996) yaitu:

1. Keadaan monoton
2. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
3. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan, dan kebisingan
4. Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran, atau konflik
5. Penyakit, perasaan sakit, dan keadaan gizi.

Waters dan Bhattacharya (1996), yang dikutip oleh (Tarwaka, 2014) menyatakan bahwa kontraksi otot baik statis maupun dinamis dapat menyebabkan kelelahan otot. Kelelahan tersebut terjadi pada waktu ketahanan (endurance time), sedangkan untuk waktu ketahanan otot tergantung pada jumlah tenaga yang dikembangkan oleh otot sebagai suatu prosentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot, kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energy yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi. Faktor yang paling umum yang menyebabkan kelelahan adalah kurang tidur, kualitas tidur, dan jam tidur yang kurang maksimal dikarenakan tuntutan tugas (*European Commission, 2019*).

Istirahat sebelum bekerja adalah merupakan faktor yang paling mempengaruhi keadaan sadar pengemudi. Istirahat adalah modulator penting bagi pelepasan hormon, aktivitas kardiovaskular, dan pengaturan glukosa, dan ini telah

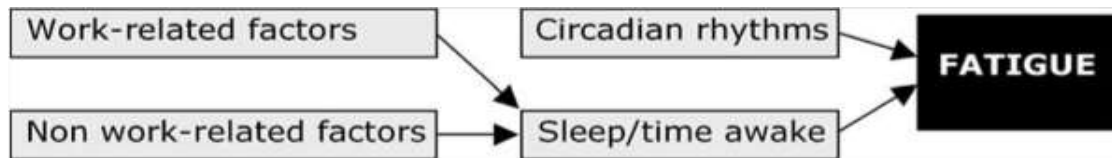
menunjukkan bahwa perubahan dalam kualitas Istirahat/durasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan seseorang/kondisi kesehatan (Gangwisch, 2016). Menurut NTC Australia (2017) efek alkohol pada orang sangat mirip dengan kelelahan setelah mengkonsumsi alkohol satu-satunya cara untuk mengurangi efeknya adalah untuk membiarkannya beberapa waktu. Mengonsumsi alkohol sebelum tidur akan mengurangi kualitas dan jumlah tidur seseorang. Terlalu banyak kafein dapat mengurangi keinginan seseorang untuk tidur, akan tetapi mengganggu dan mengurangi kualitas tidur yang ada. Hal ini juga dapat menyebabkan pencernaan, masalah jantung dan lainnya, termasuk sakit kepala. Kafein bisa menimbulkan dehidrasi tubuh yang merupakan masalah serius saat berkendara.

Pengukuran kualitas tidur menggunakan metode *Groningen Sleep Quality Scale* dimana kuesioner terdiri dari 14 pertanyaan yang berkaitan dengan kualitas tidur, yang meliputi gejala tidur :

- a. Kualitas tidur umum (3 item);
- b. Kurang tidur (3 item);
- c. Masalah dengan tidur (2 item);
- d. Bolak-balik saat tidur (1 item);
- e. Masalah ketika kembali untuk tidur (3 item);
- f. Bangun tidak segar (2 item)

Cara penilaian terhadap pertanyaan tersebut adalah dengan menjawab Ya atau Tidak. Pada pertanyaan pertama tidak dihitung untuk skor total. Diberikan nilai satu (1) apabila jawabannya Ya untuk pertanyaan 2,3,4,5,6,7,9, 11, 13, 14, dan 15. Dan diberikan nilai satu (1) apabila jawabannya Tidak untuk pertanyaan 8, 10 dan

12. Skala ini berkisar dari 0 sampai 14, apabila hasil skor tinggi maka menunjukkan kualitas tidur pengemudi rendah. Kualitas tidur baik apabila hasil skor adalah kurang dari atau sama dengan 2 (Morad, 2009). Hubungan antara faktor-faktor tersebut digambarkan seperti di bawah ini :



Sumber: Transport Canada (2017)

2.2.1.1 Lingkungan

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kelelahan manusia yang berada di tempat tersebut. Hal ini terjadi akibat manusia menerima efek dari lingkungan yang melampaui ambang batas dari kondisi tubuh yang dapat diterima. Lingkungan kerja fisik seperti intensitas penerangan, kebisingan, getaran, ventilasi, tekanan udara, micromilat (suhu udara ambient, kelembapan udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi, dan lain-lain) juga mempengaruhi beban kerja. Lingkungan sekitar pekerja juga mempengaruhi stress kerja pada pekerja, seperti halnya hubungan antar pekerja, hubungan pekerja dengan atasan, hubungan pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial sekitar serta hal lain yang dapat berdampak pada performa kerja (Tarwaka, 2014).

A. Tekanan Panas

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan

untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh (Sedarmayanti, 2016). Menurut WHO sering ditemukan bahwa respon setiap orang terhadap panas berbeda, meskipun terpapar dalam lingkungan panas yang sama. Hal ini menggambarkan adanya perbedaan kondisi fisiologi dari masing-masing individu misalnya faktor aklimatisasi, kesegaran jasmani, perbedaan jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan suku bangsa (Wahyu, 2018).

Perbedaan ukuran badan akan mempengaruhi reaksi fisiologis badan terhadap panas. Orang gemuk mudah meninggal karena tekanan panas bila dibandingkan dengan orang kecil badannya karena orang yang kecil badannya mempunyai ratio luas permukaan badan yang lebih kecil dan panas yang ditimbulkan lebih sedikit. Suhu nikmat bagi orang Indonesia berkisar antara 24-26°C, namun pada umumnya orang Indonesia mampu beraklimatisasi dengan iklim tropis yang suhunya sekitar 29-30°C dengan kelembaban 85-95%. Aklimatisasi terhadap panas tersebut berarti proses penyesuaian terhadap panas pada seseorang selama seminggu pertama di tempat kerja yang panas, sehingga setelah itu dia mampu bekerja tanpa pengaruh tekanan panas (Wahyu, 2018).

Temperatur yang baik untuk pekerja berkisar antara 18,3-21,3°C sedangkan untuk pekerja berat biasanya digunakan suhu yang lebih rendah yaitu 12,8-15,6°C. Penyimpangan dari batas kenyamanan suhu menyebabkan perubahan fungsional yang meluas. Kelewat panas menjuruskan kepada perasaan capai dan ngantuk yang

mengurangi kesediaan untuk berprestasi dan meningkatkan frekuensi kesalahan. Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur yang terlalu panas, dapat mengakibatkan timbulnya kelelahan tubuh yang lebih cepat dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

B. Getaran

Getaran adalah gerakan yang teratur dari benda atau media dengan arah bolak-balik dari kedudukan seimbang. Paparan getaran pada tubuh manusia umumnya berupa getaran mekanik yang berasal dari berbagai macam peralatan kerja. Salah satu bentuk pemaparannya adalah getaran seluruh tubuh (*whole body vibration*) (Waserman & Waserman, 2019). Pemaparan getaran ini terjadi pada seluruh tubuh saat pekerja sedang berdiri atau duduk di lantai atau kursi yang bergetar. Biasanya dialami oleh para pengemudi truk dan bus, operator peralatan berat, peralatan pertanian dan sejumlah alat angkut lainnya.

Getaran seluruh tubuh (*whole body vibration*) merupakan pemindahan getaran dari lingkungan dengan frekuensi rendah ke tubuh manusia melalui bidang kontak, frekuensi ini berkisar antara 0.5 sampai 80 Hz (ISO, 2017; ANSI, 2022). Ada berbagai sumber getaran seluruh tubuh seperti berdiri di atas permukaan, lantai bergetar platform, mengemudi, dan konstruksi, manufaktur, dan transportasi. Tubuh secara keseluruhan dan masing-masing organ individu memiliki frekuensi alami yang dapat beresonansi dengan energi getaran yang diterima pada frekuensi alami mereka. Resonansi dari tubuh atau bagian-bagiannya karena WBV dicurigai

bisa menyebabkan efek yang merugikan kesehatan, terutama dengan paparan kronis (Helmut, 2021).

2.2.2 Gejala Gejala Kelelahan Kerja

Menurut *Government of Alberta* (2020), gejala dan tanda-tanda fisik dari kelelahan pada umumnya adalah kelelahan, mengantuk (termasuk tertidur secara tidak sengaja saat bekerja atau *microsleeps*), cepat marah, depresi, pusing, hilangnya nafsu makan, timbulnya masalah pencernaan, dan rentan terhadap penyakit. Selain gejala dan tanda-tanda fisik tersebut, kelelahan pada pekerja juga dapat mengganggu kemampuan fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan. Gangguan ini dapat berupa :

1. Perlambatan reaksi kecepatan reaksi fisik dan kecepatan berpikir
2. Kegagalan untuk merespon stimulus yang ada, perubahan lingkungan, informasi yang diberikan
3. Kesalahan dalam melakukan suatu tindakan, baik fisik maupun mental
4. Gangguan logika dan gangguan dalam membuat suatu pertimbangan serta ketidakmampuan untuk berkonsentrasi
5. Peningkatan kesalahan dalam hal ingatan, termasuk mudah lupa
6. Penurunan tingkat kewaspadaan
7. Penurunan motivasi kerja
8. Peningkatan kecenderungan untuk mengambil risiko.

Menurut *Edu.au dan Transport Canada* (2017), gejala kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu gejala fisik, mental dan emosional. Gejala-gejala utama dari tiap kategori disebutkan dalam gambar di bawah ini. Apabila

seseorang mengalami dua atau lebih gejala kelelahan yang disebutkan, seseorang tersebut mungkin sudah mengalami kelelahan. Kelelahan bukan satu satunya penyebab gejala tersebut muncul, tetapi ketika gejala tersebut muncul secara bersamaan maka hal tersebut memungkinkan seseorang untuk mengalami gangguan-gangguan terkait kelelahan.

Kelelahan adalah kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 1996). Tanda-tanda kelelahan utama adalah hambatan terhadap fungsi-fungsi kesadaran otak dan perubahan pada organ-organ di luar kesadaran serta proses pemulihan. Gejala yang muncul pada orang yang mengalami kelelahan adalah penurunan perhatian, perlambatan dan hambatan , lambat dan sukar berfikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk beraktivitas, serta kurangnya efisiensi kegiatan-kegiatan fisik dan mental (Suma'mur, 2016).

Gambaran mengenai gejala kelelahan (fatigue symptoms) secara subyektif dan obyektif antara lain: perasaan lesu, mengantuk dan pusing, tidak atau berkurangnya konsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, yang buruk dan lambat, tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja, serta menurunnya kinerja jasmani dan rohani (Budiono, 2018).

Kelelahan dapat diketahui dengan melihat gejala-gejala atau perasaan perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan (Suma'mur, 2016) yang meliputi :

1. Pelemahan kegiatan, ditandai dengan gejala perasaan berat di kepala, badan merasa lelah, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran.

2. Pelemahan motivasi, ditandai dengan gejala lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya.
3. Pelemahan fisik akibat keadaan umum, ditandai dengan gejala sakit kepala, kekauan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan, tremor pada anggota badan, spasme dari kelopak mata, dan merasa pening.

2.2.3 Efek Kelelahan Kerja

Efek terbesar kelelahan yang dialami oleh para pengemudi menurut *Center for Accident & Road Safety* dalam Astuti (2019) adalah meningkatnya risiko tabrakan yang disebabkan oleh pengemudi yang kelelahan dan bisa menyebabkan korban luka-luka atau meninggal. Selain itu efek lainnya adalah :

1. Performa dalam mengemudi akan menurun.
2. Kurangnya perhatian atau konsentrasi selama mengemudi.
3. Reaksi lambat terhadap bahaya atau beberapa situasi.
4. Waktu dalam mengambil keputusan akan melambat.
5. Buruknya performa dan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas.
6. Tingginya kemungkinan untuk tertidur.

2.2.4 Proses Terjadinya Kelelahan

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak pada susunan sistem syaraf pusat, terjadi sistem aktivasi (penggerak) dan inhibisi (penghambat). Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu di antaranya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada pada keseimbangan, kedua sistem

tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitas tubuh (Grandjean, 1997 dikutip Nadia, 2021).

Sistem inhibisi terdapat dalam thalamus yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur, sedangkan sistem aktivasi terdapat *formation retikularis* yang dapat merangsang pusat vegetatif untuk tubuh untuk bekerja, berkelahi, melarikan diri, dan lainnya. Keadaan seseorang sangat tergantung kepada hasil kerja di antara dua sistem dimaksud. Apabila sistem penghambat lebih kuat, maka seseorang dalam keadaan lelah. Sebaliknya manakala sistem aktivasi lebih kuat maka seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja (Grandjean, 1997 dikutip Nadia, 2021).

2.2.5 Pengukuran Kelelahan Kerja

Pengukuran terhadap kelelahan pada pekerja penting dilakukan untuk mengantisipasi dan mengetahui seberapa besar tingkat kelelahan yang diderita oleh para pekerja. Menurut Tarwaka (2014) pengukuran kelelahan dapat diukur dengan berbagai cara, yaitu :

1. Kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan

Pada metode ini, kualitas output digambarkan sebagai jumlah proses kerja (waktu yang digunakan setiap item) atau proses operasi yang dilakukan setiap unit waktu. Sedangkan kualitas output (kerusakan produk, penolakan produk) atau frekuensi kecelakaan dapat menggambarkan terjadinya kelelahan, tetapi faktor tersebut bukanlah merupakan causal faktor. Kuantitas kerja dapat dilihat pada prestasi kerja yang dinyatakan dalam banyaknya produksi persatuann waktu.

Sedangkan kualitas kerja didapat dengan menilai kualitas pekerjaan seperti jumlah yang ditolak, kesalahan, kerusakan, material dan sebagainya.

2. Uji Psiko-motor (*Psychomotor test*)

Pada metode ini melibatkan fungsi, interpretasi dan reaksi motor. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan pengukuran waktu reaksi. Dalam uji waktu reaksi ini dapat digunakan nyala lampu, denting suara, sentuhan kulit atau goyangan badan. Terjadinya pemanjangan waktu reaksi merupakan petunjuk adanya pelambatan pada proses faal syaraf dan otot.

3. Uji hilangnya kelipan (*flicker-fusion test*)

Dalam kondisi yang lelah, kemampuan tenaga kerja untuk melihat kelipan akan berkurang. Semakin lelah akan semakin panjang waktu yang diperlukan untuk jarak jauh antara dua kelipan. Uji kelipan disamping untuk mengukur kelelahan juga menunjukkan keadaan kewaspadaan tenaga kerja.

4. Perasaan Kelelahan secara subjektif (*Subjective feelings of fatigue*)

Subjective Self Rating Test dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang, merupakan kuesioner yang dapat untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan yang terdiri dari :

- a. Sepuluh pertanyaan tentang pelemahan kegiatan, meliputi : perasaan berat di kepala, lelah di seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada bebab pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil, ingin berbaring.
- b. Sepuluh pertanyaan tentang pelemahan motivasi : susah berfikir, lelah untuk bicara, gugup, tifak berkonsentrasi, sulit untuk memusatkan perhatian, mudah

lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, tidak tekun dalam pekerjaan.

- c. Sepuluh pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik : sakit di kepala, kaku di bahu, nyeri di punggung, sesak nafas, haus, suara serak, merasa pening, spasme di kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

Kuesioner ini kemudian dikembangkan dimana jawaban diskoring sesuai empat skala Likert, yaitu Sangat Sering (SS) dengan diberi nilai 4, Sering (S) diberi nilai 3, Kadang-kadang (K) diberi nilai 2, dan Tidak Pernah (TP) dengan diberi nilai 1. Pengukuran dengan metode ini bersifat subjektif. Artinya sangat bergantung dari jawaban responden yang diteliti. Jawaban tiap pertanyaan dijumlahkan kemudian disesuaikan dengan kategori yang diberikan antara lain :

- Nilai 30 : Tidak Lelah
- Nilai 31-60 : Kelelahan Ringan
- Nilai 61-90 : Kelelahan Sedang
- Nilai 91-120 : Kelelahan Berat

2.2.6 Cara Mengatasi Kelelahan

Kelelahan mudah dicegah atau dihindari dengan berhenti bekerja dan beristirahat. Jika tenaga kerja mulai merasa lelah dan tetap ia dipaksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin bertambah dan kondisi lelah demikian sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Kelelahan sama halnya dengan lapar ataupun haus yaitu salah satu dari pilar-pilar penting mekanisme penyangga untuk melindungi berlangsungnya kehidupan. Istirahat sebagai usaha pemulihan dapat dilakukan

dengan berhenti bekerja yang bervariasi dari istirahat sewaktu-waktu dalam waktu sangat pendek saja sampai dengan tidur malam hari atau cuti panjang dari pekerjaan.

Kelelahan biasanya terjadi hanya sementara dan dapat pulih kembali setelah diberikan istirahat dan energi secukupnya. Jika demikian merupakan kelelahan yang ringan. Tetapi untuk kelelahan yang berat, diperlukan waktu yang lama untuk mengadakan pemulihan kembali dan ada kalanya bahkan diperlukan obat-obatan untuk memulihkan kondisi agar dapat fit kembali (Lola, 2017). Kelelahan dapat dikurangi bahkan ditiadakan dengan pendekatan berbagai cara yang ditujukan kepada aneka hal yang bersifat umum dan pengelolaan kondisi pekerja dan lingkungan kerja di tempat kerja (Suma'mur, 2016).

Menerapkan jam kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengaturan cuti yang tepat, penyelenggaraan tempat istirahat yang memperhatikan kesegaran fisik dan keharmonisan mental-psikologis, pemanfaatan masa libur dan peluang untuk rekreasi dan lain-lain dapat dilakukan sebagai upaya untuk membantu mencegah timbulnya kelelahan. Monotoni dan stress dalam pekerjaan juga dapat dikurangi dengan dekorasi termasuk dekorasi warna pada lingkungan kerja, penggunaan musik saat bekerja di tempat kerja dan pemanfaatan waktu istirahat untuk latihan fisik yang sesuai bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan sambil duduk atau penyelenggaraan aneka jenis permainan yang dapat menghilangkan kejenuhan dan kelelahan akibat pekerjaan (Suma'mur, 2016).

2.2.7 Sopir

Sopir atau sopir (dari bahasa Perancis: *chauffeur*) adalah pengemudi profesional yang dibayar oleh majikan untuk mengemudi kendaraan bermotor. Sopir dibagi dalam dua kelompok yaitu sopir pribadi yang menjalankan kendaraan pribadi dan yang kedua adalah sopir perusahaan yang bekerja untuk perusahaan angkutan penumpang umum seperti taksi, bus, ataupun angkutan barang (Lola, 2017). Dalam Undang-Undang No 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dijelaskan bahwa pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan yang telah memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM).

Mengemudi merupakan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi dan perhatian penuh. Setiap saat pengemudi bisa menghadapi keadaan yang berbahaya ketika mengemudikan kendaraan dengan cara yang tidak tepat dan benar. Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 1993 tentang Kendaraan dan Pengemudi dalam BAB I pasal 1 disebutkan bahwa pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor atau orang yang secara langsung mengawasi calon pengemudi yang sedang belajar mengemudikan kendaraan bermotor (PP RI, 1993).

2.2.8 Jumlah hari kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 233 /Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Untuk lebih memahami tentang ketetapan pemerintah ini, perlu diketahui payung hukumnya yang lebih luas, yaitu Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berikut aturan dan penjelasan mengenai peraturan kerja *shift* di Indonesia Pasal 77 menyatakan :

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan pasal ini, pemerintah mewajibkan pengusaha untuk memiliki jam kerja *shift* yang jelas dan teratur. Pekerja/sopir harus mengetahui dengan pasti tentang pembagian kerja shift sehingga dapat diketahui berapa lama ia bekerja dalam waktu 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu.

2.3 Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus

2.3.1 Umur

Umur seseorang akan memengaruhi kondisi tubuhnya, seseorang yang berusia muda dapat mampu melakukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan dalam melakukan pekerjaan berat akan menurun, pekerja yang sudah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak

bergerak sigap ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya (Atiqoh, 2019).

Pada usia lanjut jaringan otot akan mengerut dan digantikan jaringan ikat. Pengerutan otot mengakibatkan daya elastisitas otot berkurang yang menyebabkan semakin bertambahnya ketidakmampuan tubuh dalam berbagai hal. Pada kategori usia > 40 tahun masih termasuk dalam usia produktif, namun dalam hal kelelahan, baik fisik maupun kelelahan mental, dalam kategori usia tersebut kapasitas kerja seseorang mulai berkurang sampai 80%-60% dibandingkan dengan kapasitas kerja seseorang yang berusia 25 tahun. Memasuki usia 40, pekerja cenderung mengalami kelelahan kerja berat, hal ini dapat dikarenakan pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari fungsi organ sehingga kemampuan organ akan menurun, menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan, selain itu diketahui bahwa keluhan otot skleral mulai dirasakan pada usia 40 tahun dan tingkat keluhan akan terus meningkat sejalan dengan bertambahnya usia (Wahyuni, 2019).

Ketahanan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh usia, dikarenakan bertambahnya usia setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik akan diikuti penurunan VO2 max, kemampuan sistem imun yang mengalami kemunduran, tajam penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan, dan kemampuan mengingat jangka pendek, pemberian pekerjaan kepada seseorang harus selalu mempertimbangkan pengaruh usia (Tarwaka, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabila Nala Utami (2018) menggunakan uji Chi Square diketahui bahwa ada hubungan antara

usia dengan kelelahan kerja pada pekerja industri rumah tangga peleburan alumunium di desa Eretan Kulon Indramayu Tahun 2018. Hal ini sejalan dengan penelitian Medianto (2017), yaitu ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat bagian pemanggul pupuk dipelabuhan tanjung emas Semarang dengan p-value 0,025.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda Prastika (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada pekerja mebel di Desa Serenan dengan (p-value = 0,000). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tiara Tidy (2017) didapatkan bahwa pekerja yang termasuk dalam kategori tidak lelah didominasi oleh pekerja dengan usia muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah Ismiarni (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kelelahan kerja, semakin tua muda yang dimiliki responden semakin kecil kelelahan akibat kerja.

2.3.2 Waktu Istirahat

Kurang berkualitasnya waktu istirahat sopir beresiko menyebabkan kelelahan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Eriza Putri Kenanti (2016) menunjukkan responden yang waktu istirahatnya lama dan tidak lama sangat berpengaruh pada kelelahan saat bekerja, ini karena hasil dari wawancara kepada responden bahwa saat istirahat tidak menggunakan benar-benar waktu istirahat dirumah sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas istirahat/tidur responden sudah tidak memenuhi standar sehingga dari hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan kekurangan waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pengemudi bus.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa pekerja dengan waktu terjadi atas normal didominasi oleh pekerja yang mengalami kelelahan kerja berat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalu Risang Narpati (2019) didapatkan ada hubungan antara waktu istirahat dengan kelelahan kerja. Berdasarkan uji statistik antara variabel waktu istirahat dengan kelelahan kerja memiliki Nilai p-value 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu istirahat ada hubungan terhadap kelelahan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahlevi (2014) pada pengemudi bus di Medan pada tahun 2014, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara waktu istirahat dengan kejadian kelelahan kerja.

Pekerja biasanya memanfaatkan waktu istirahatnya dengan merokok, mengobrol dengan sesama pekerja maupun bermain game di handphone pada pos yang biasa digunakan untuk sholat dan makan atau jika mendapat waktu istirahat yang agak lama, biasanya pekerja akan menyempatkan untuk makan pada jam tersebut. Di tempat kerja CV.X Tembalang, Semarang sudah tersedia mes atau tempat tinggal bagi pekerja namun jarang pekerja yang beristirahat di sana karena tempatnya yang sempit di rasa kurang nyaman dan penghab menjadi alasan para pekerja malas untuk beristirahat di mes tersebut (Jalu, 2019).

2.3.3 Jumlah Hari Kerja

Melakukan aktivitas dalam waktu yang lama menyebabkan kelelahan fisik ataupun mental. Banyak penelitian yang menghubungkan Jumlah Hari Kerja dengan gejala kelelahan. Salah satu penyebab kelelahan pada pengemudi adalah lamanya

waktu yang dihabiskan untuk mengemudi. Dampak kelelahan yang disebabkan karena mengemudi terlalu lama mungkin dapat diturunkan dengan mengambil waktu istirahat yang cukup (SafetyNet, 2019).

Waktu kerja bagi seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Di Indonesia telah ditetapkan lamanya waktu kerja sehari maksimum 8 jam kerja dan selebihnya untuk istirahat (untuk kehidupan keluarga dan sosial kemasyarakatan). Memperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan kerja, kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014). Kelelahan dapat disebabkan karena lamanya waktu mengemudi akibat jarak tempuh yang jauh atau jalanan macet (Astuti, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadel (2018) dengan judul faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pengemudi bus di Terminal Parepare menyimpulkan bahwa ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahan kerja pada sopir dengan nilai (p value=0,001), Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahlefi (2018) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pengemudi bis CV. Makmur jurusan Medan-Pekanbaru didapatkan ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada tenaga kerja dibagian produksi PT. Sari Usaha Mandiri Bitung, lamanya waktu kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, biasanya orang yang bekerja lebih dari 8 jam sehari akan lebih cepat mengalami kelelahan sehingga mempengaruhi konsentrasi kerjanya dan mempengaruhi kualitas produk barang yang ia hasilkan dibandingkan

dengan orang yang mempunyai waktu kerja kurang dari 8 jam perhari. Waktu kerja bagi seseorang menentukan efisiensi dan produktivitasnya (Suma'mur, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalu Risang Narpati (2019) didapatkan hasil hubungan antara waktu kerja dengan kelelahan kerja diperoleh hasil $p\text{-value} = 0,003$ yang berarti adanya hubungan antara waktu kerja dengan kelelahan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kroons tahun 2019, tentang hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja penjahit sektor Usaha informal di kompleks Gedung President Pasar 45 Kota Manado menunjukkan bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja penjahit di Kompleks Gedung President Pasar 45 Kota Manado, hasil uji statistik ini didapat dengan menggunakan uji spearman $p\text{ value} = 0,010$. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-9 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur dan lain-lain.

2.3.4 Shift Kerja

Kerja shift adalah bekerja di luar jam kerja normal, oleh karena itu pekerja *shift* sering mengalami konflik antara tuntutan pekerjaannya dan jam internal tubuh. Sebagian besar pekerja *shift* sering mengalami gangguan tidur, dan rata-rata 1 dari 3 pekerja *shift* tersebut mengalami kelelahan (SafetyNet, 2019).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada sedikit perbedaan dalam kewaspadaan selama jam kerja pada pekerja shift dan pekerja non shift, tetapi pekerja dengan kerja shift 12 jam secara signifikan lebih mengantuk pada akhir *shift*nya, khususnya pada pukul 7 pagi, dibandingkan pekerja dengan kerja *shift* 8

jam. Beberapa pekerja bahkan lebih berisiko dalam mengemudikan kendaraannya setelah *shift* berakhir (Tucker, 2016).

Salah satu efek dari adanya *shift* kerja adalah timbulnya gangguan tidur dan pengemudi yang mengalami *shift* kerja akan lebih sering mengalami kurangnya waktu tidur dan gangguan tidur dibandingkan dengan pengemudi yang tidak mengalami *shift* kerja atau shift kerja dengan rotasi permanen. Hal ini terjadi dikarenakan adanya gangguan pada irama sirkadian atau jam biologis pada tubuh yang akan berhubungan dengan menurunnya perhatian dan performa serta lambatnya waktu reaksi (ROSPA, 2021).

2.3.5 Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif, beban kerja kuantitatif adalah seseorang bekerja dalam jumlah banyak sesuai dengan waktu yang telah diberikan sedangkan beban kerja kualitatif yaitu seseorang bekerja dengan tugas-tugas yang repetitif, berbagai jenis, dan memiliki tantangan. Berbagai pendekatan terhadap pengerahan tenaga atau beban kerja secara fisiologis dalam pekerjaannya antara lain pengukuran nadi kerja (*heart rate*), O^2 *consumption*, *blood flow*, *respiratory frequency* (Kroemer, 2017).

Menurut Astrand & Rodanhl (2018) penilaian beban kerja dapat dilakukan dengan dua metode secara objektif yaitu metode penilaian langsung dan tidak langsung. Metode pengukuran langsung yaitu dengan mengukur energi yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya dapat mengukur untuk waktu kerja yang singkat dan diperlukan peralatan yang cukup mahal. Sedangkan

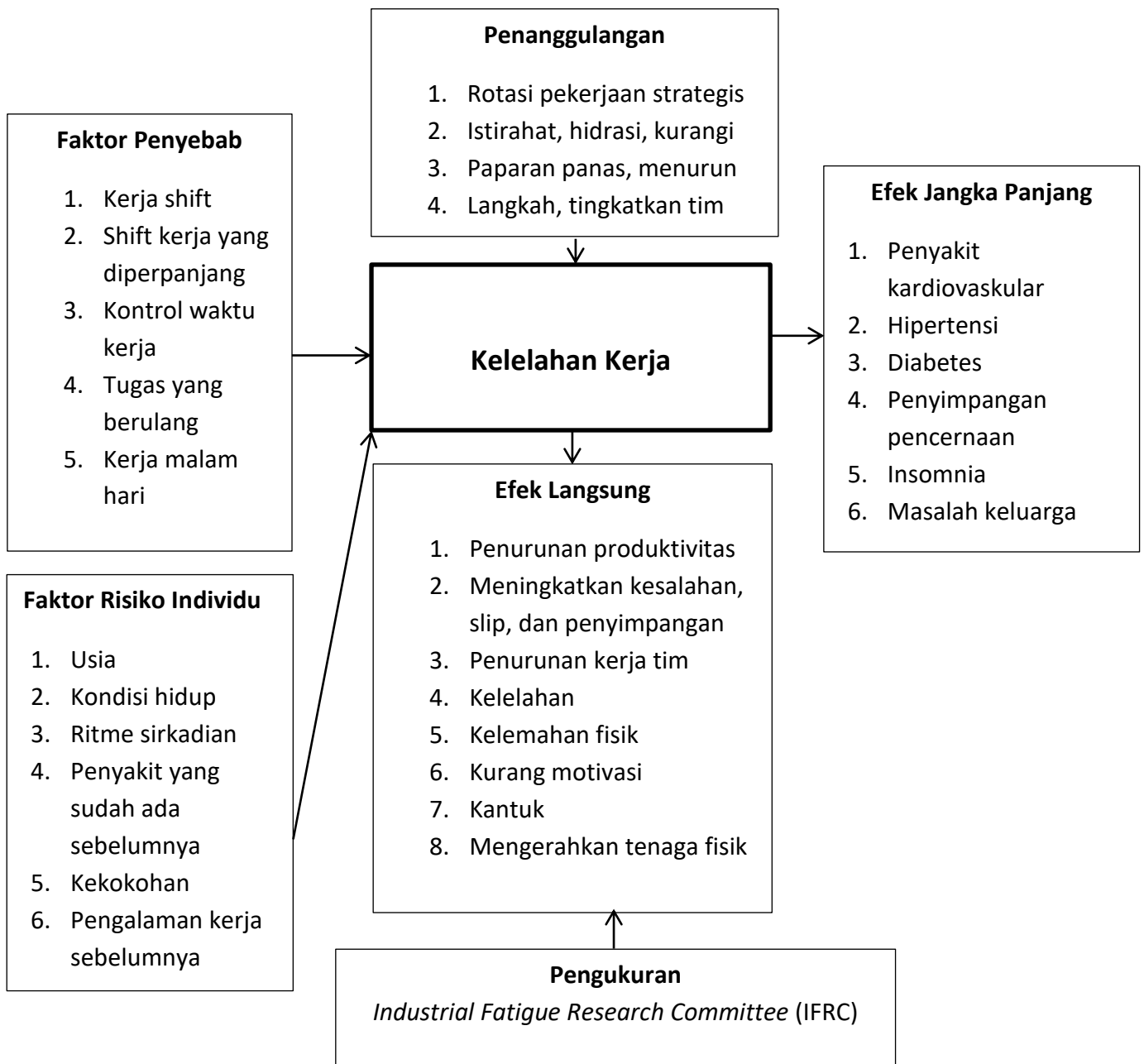
pengukuran tidak langsung adalah dengan menghitung denyut nadi kerja (Nadia, 2021).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekawati (2019) menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja berat memiliki lebih banyak presentase dalam angka hasil pengukuran kelelahan kerja. Hal ini dikarenakan selain waktu kerja, kondisi pekerja setelah bekerja juga ikut menentukan hasil pengukuran waktu reaksi yang dilakukan. Hasil analisis statistik diketahui bahwa ada hubungan antara beban kerja fisik dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja laundry bagian produksi dengan nilai uji p value sebesar 0,003.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevianingrum (2016) mengenai beban kerja fisik dengan kelelahan kerja yaitu penelitian yang dilakukan pada pekerja batik di Sragen dengan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja batik Brotoseno Marasan Sragen dengan p value sebesar 0,036. Semakin tinggi beban kerja fisik, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja yang akan dialami.

2.4 Kerangka Teori

Berdasarkan teori yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka maka dapat disimpulkan kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka teori

Sumber : adopsi dari Schuster and Rhodes (1986), Suma'mur (2016), Tarwaka (2014)

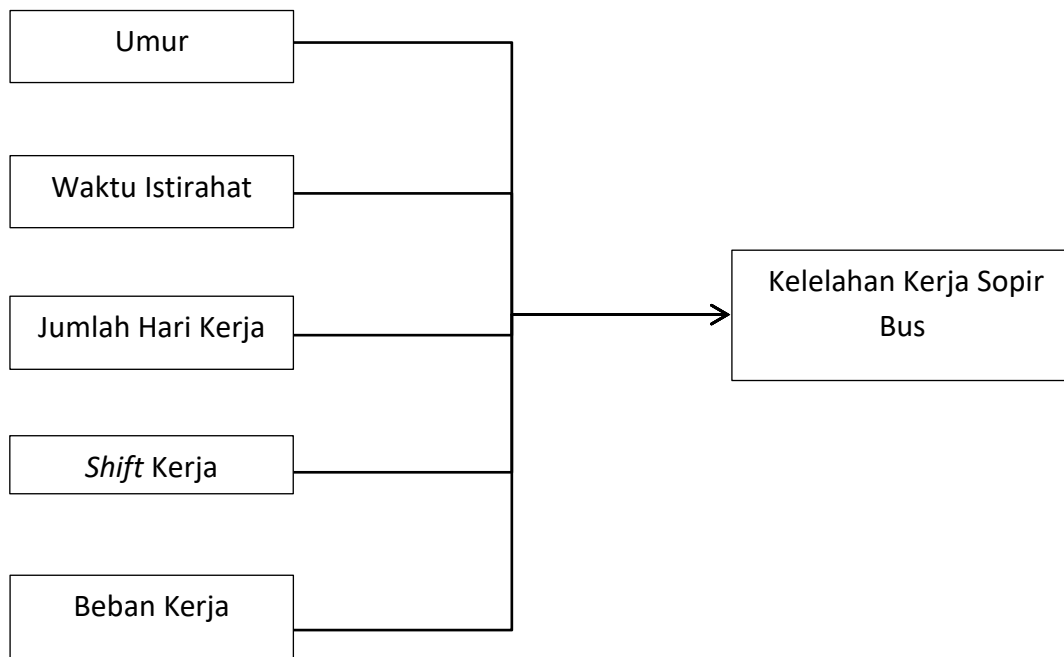
BAB III

KERANGKA PIKIR

3.1 Konsep Pemikiran

Berdasarkan kerangka teori yang telah disebutkan diatas, maka konsep pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skema Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.2 Definisi Istilah

Adapun definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan kerja sopir adalah perasaan berupa gejala yang bersifat subjektif yang dirasakan karena pekerjaan yang terus menerus dilakukan oleh sopir bus setiap harinya.
2. Umur adalah waktu yang sudah dihabiskan oleh sopir dari sejak pertama kelahiran sampai dengan sekarang.

3. Waktu istirahat jumlah jam tidur/istirahat sopir yang dibolehkan ataupun diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja.
4. Jumlah jam kerja adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga sudah memenuhi standar mengemudi dan yang tidak memenuhi standar durasi mengemudi berdasarkan peraturan pemerintah untuk jam kerja setiap harinya.
5. Shift kerja merupakan pembagian dua waktu kerja dalam satu hari dengan rekan sopir lainnya saat dalam perjalanan menuju suatu tujuan.
6. Beban kerja adalah suatu tekanan psikologis dimana seorang sopir memiliki berbagai tuntutan ekonomi yang harus dipenuhi baik dari kehidupan pribadi maupun dari perusahaan tempatnya bekerja.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus (*case studies*), yaitu suatu metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam (*indepth interview*) antara peneliti dengan informan yang akan di wawancara. Sejalan dengan pendapat di atas maka peneliti ingin mengkaji secara mendalam mengenai kelalahan kerja pada sopir bus di terminal tipe A Batoh Kota Banda Aceh berdasarkan beberapa faktor risiko seperti (umur, waktu istirahat, jumlah hari kerja, *shift* kerja dan beban kerja).

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.2.1 Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di terminal tipe A Batoh Kota Banda Aceh.

4.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 24 Mei sampai dengan 11 Juli tahun 2024.

4.3 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian dilakukan secara langsung dengan menggunakan lembar pertanyaan yang disediakan.

4.3.1 Data Primer

Menurut Sarwono (2015), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau orang-orang yang peneliti temui dan menjadi informan penelitian saat peneliti berada di lokasi penelitian. Data tersebut berupa hasil observasi, maupun hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan di lokasi penelitian. Data primer didapatkan melalui observasi maupun wawancara tidak terstruktur pada informan penelitian. Wawancara tersebut bertujuan untuk menggali informasi lebih banyak dan mendalam mengenai fokus permasalahan penelitian dari informasi yang tidak bisa didapatkan melalui studi observasi maupun studi kepustakaan. Alat yang digunakan untuk mendapatkan adalah daftar pertanyaan wawancara, rekaman/recorder, alat tulis dan *camera photo*.

4.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pelengkap dari data primer. Seperti dijelaskan Sarwono (2015) data sekunder adalah data yang sudah ada atau data yang sudah terlebih dahulu dikumpulkan oleh orang lain dan selanjutnya dapat digunakan kapan saja jika diperlukan. Data sekunder di dapatkan peneliti dari sumber-sumber seperti buku-buku yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, buku-buku penelitian, dan sumber-sumber lain yang memuat informasi yang masih terkait dengan judul penelitian yang kiranya dapat menjadi landasan teoritis, maupun tambahan data penelitian ini.

4.4 Informan Penelitian

Menurut Bungin (2017) informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara. Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai

dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut, informan merupakan orang yang memiliki informasi mengenai suatu hal yang ingin dicari tahu peneliti. Informan pada penelitian ini adalah sopir di terminal tipe A Batoh Kota Banda Aceh berjumlah 7 orang. Berikut ini adalah uraian jumlah informan yang akan di wawancara :

1. Sopir Bus Putra Pelangi berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
2. Sopir Bus Sempati Star berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
3. Sopir Bus Harapan Indah berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
4. Sopir Bus JRG 99 berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
5. Sopir Bus PMTOH berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
6. Sopir Bus Anugrah berjumlah 1 orang (*indepth interview*).
7. Sopir Bus Pusaka berjumlah 1 orang (*indepth interview*).

Pada penelitian kualitatif tidak mempersoalkan jumlah sampel, informan bisa sedikit atau banyak tergantung dari tepat atau tidaknya pemilihan informan kunci dan kompleksitas serta keragaman kasus yang diteliti. Walaupun demikian, peneliti tetap mengoptimalkan informan sebagai obyek penelitian untuk menggali data (Martha, 2016).

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Selanjutnya menurut Sugiyono (2013) menyebutkan juga bahwa dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan

pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara secara umum dapat dipahami sebagai tanya-jawab antara peneliti dengan informan untuk memperoleh informasi, sehingga peneliti dapat mengkonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dan saat wawancara peneliti menggunakan alat perekam yang digunakan sebagai data penelitian. Rekaman yang sudah tersimpan kemudian diuraikan oleh peneliti sesuai dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini digunakan untuk memperdalam serta menemukan jawaban-jawaban yang lebih terperinci yang tidak mungkin terjawab tuntas dan mendetail melalui observasi maupun studi kepustakaan. Melalui wawancara, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang sifatnya aktual dan memiliki pembahasan yang luas.

Menurut Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Tujuan dari penggunaan wawancara semi terstruktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, pihak yang diwawancarai dapat diminta untuk mengemukakan pendapat dan ide nya.

2. Observasi

Menurut Emzir (2012) menyebutkan bahwa observasi merupakan cara langsung paling baik untuk meneliti berbagai macam fenomena/gejala, karena

terdapat berbagai perilaku manusia yang tidak mungkin dipelajari kecuali dengan cara ini. Dalam penelitian ini, observasi yang digunakan dengan teknik observasi tidak berstruktur. Secara lebih spesifik, pengertian teknik observasi tidak berstruktur.

Dijelaskan oleh Bungin (2012), observasi tidak berstruktur dimaksud, observasi dilakukan tanpa menggunakan *guide* observasi. Dengan demikian, pada observasi ini pengamat harus mampu secara pribadi mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati objek. Pada observasi ini yang terpenting adalah pengamat harus menguasai ilmu tentang objek secara umum dari apa yang hendak diamati, hal mana yang membedakannya dengan observasi partisipasi, yaitu pengamat tidak perlu memahami secara teoritis terlebih dahulu objek penelitian. Dengan demikian, akan membantu lebih banyak pekerjaannya dalam mengamati objek yang baru itu.

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa observasi adalah merupakan suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke lapangan terhadap objek penelitian yang diteliti yang bertujuan untuk memperoleh data primer yang bersifat nyata dan akurat dan merupakan fakta aktual. Dalam melakukan observasi penelitian ini, peneliti meninjau langsung ke lokasi penelitian guna mengumpulkan data-data yang sifatnya aktual dari lokasi penelitian.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi pada dasarnya adalah mencari data berupa catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu yang berasal

ddari hasil rekaman wawancara dengan informan penelitian. Data yang di dapat dari studi dokumentasi adalah sebagai pelengkap. Data yang berwujud dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini didapat dari hasil penelitian ke Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh dan bentuk studi kasus yang kiranya dapat mendukung dan menambah informasi yang penulis butuhkan dalam penelitian ini.

4.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian pada dasarnya adalah aktivitas penafsiran data-data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan suatu metode ilmiah, yang tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran-gambaran mengenai penyebab terjadinya suatu fenomena yang sedang sedang diteliti oleh peneliti. Analisis data juga juga merupakan suatu langkah awal peneliti untuk memperoleh kesimpulan hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah ia temukan.

Selain itu, peneliti menggunakan teknik analisis secara induktif. Menurut Moleong (2012), penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif disebabkan karena beberapa alasan yang dijelaskannya sebagai berikut:

1. Proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak sebagai yang terdapat dalam kata.
2. Kedua, analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti-informan menjadi eksplisit, dapat dikenal, dan akuntabel.
3. Ketiga, analisis demikian lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat-tidaknya pengalihan pada suatu latar lainnya.

4. Keempat, analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan.
5. Kelima, analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik

Menurut Bungin (2012) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif ini pada dasarnya menggunakan beberapa model teorisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Teorisasi deduktif

Model deduktif atau deduksi, dimana teori masih menjadi alat penelitian sejak memilih dan menemukan masalah, membangun hipotesis maupun melakukan pengamatan di lapangan sampai dengan menguji data. Model penggunaan teori inilah yang biasa dilakukan pada penelitian deskriptif kualitatif (Bungin, 2012).

2. Teorisasi induktif

Melakukan teorisasi dengan model induktif selain berbeda, juga bertolak belakang dari teorisasi dengan model induksi deduktif. Perbedaan utamanya adalah cara pandang terhadap teori, dimana teorisasi deduktif menggunakan teori sebagai pijakan awal melakukan teorisasi, sedangkan teorisasi induktif menggunakan data sebagai pijakan awal melakukan penelitian, bahkan dalam format induktif, tidak mengenal teorisasi sama sekali. Artinya, teori dan teorisasi bukan hal yang penting untuk dilakukan. Sebaliknya data adalah segala-galanya untuk memulai sebuah penelitian (Bungin, 2012).

Pendekatan deduktif adalah suatu prosedur yang berpangkal pada peristiwa umum, yang kebenarannya itu telah diketahui, dan pada akhirnya akan

mendapatkan suatu kesimpulan atau juga mendapatkan pengetahuan yang baru dan bersifat lebih khusus. Kemudian pertanyaan yang akan diajukan sebelumnya sudah jelas, contohnya juga jelas, dan lain sebagainya. Artinya sebelum terjun ke lapangan semua data-datanya sudah di persiapkan terlebih dahulu (Bungin, 2012).

Pada pendekatan induktif ini dapat di artikan sebagai sebuah prosedur yang berpacu dari peristiwa yang khusus sebagai hasil dari sebuah pengamatan empiris dan pada akhirnya akan mendapatkan kesimpulan yaitu pengetahuan yang baru dan yang bersifat umum. Pendekatan induktif merupakan kebalikannya dari pendekatan deduktif. Untuk terjun ke lapangan langsung dan melakukan sebuah penelitian tidak harus mempunyai konsep yang canggih akan tetapi cukup dan dari hasil pengamatan di lapangan tersebut dapat ditarik generalisasi dari suatu gejala. Konteks ini teori bukanlah merupakan suatu persyaratan yang mutlak akan tetapi kecermatan dalam menangkap sebuah gejala dan juga memahami gejala adalah sebuah kunci sukses untuk dapat mendiskripsikan suatu gejala tersebut dan melakukan generalisasi (Bungin, 2012).

Analisis data setelah terkumpul dilakukan dengan merangkum hasil temuan data dilokasi penelitian dan memadukan dengan hasil penelusuran kepustakaan untuk menemukan keterkaitan antar data dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Informasi yang di dapat dari hasil wawancara juga akan disatukan dalam bentuk narasi atau penjelasan secara umum untuk mewakili penjelasan informan secara keseluruhan (Bungin, 2012).

4.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Tujuan teknik pemeriksaan keabsahan data dalam suatu penelitian adalah untuk melakukan pengecekan ulang terhadap sumber data yang telah berhasil diperoleh oleh peneliti selama penelitian berlangsung, agar hasil penelitian nantinya menghasilkan kesimpulan yang akurat yang berdasarkan pada keakuratan sumber data dan bagaimana cara peneliti dalam memperoleh data tersebut dan mengolahnya dalam laporan penelitian ini (Bungin, 2012).

Untuk melakukan pemeriksaan terhadap data yang telah didapat dalam penelitian ini, agar diperoleh hasil penelitian yang akurat, maka penulis menggunakan teknik triangulasi metode. Menurut Bungin (2012), menyebutkan bahwa triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang di dapat dengan metode *interview* sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika di *interview*. Begitu pula teknik ini dilakukan untuk menguji sumber data, apakah sumber data ketika di *interview* dan diamati akan memberikan informasi yang sama atau berbeda. Apabila berbeda maka peneliti harus dapat menjelaskan perbedaan itu, tujuannya adalah untuk mencari kesamaan data dengan metode yang berbeda (Bungin, 2012).

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa, akurasi data yang di dapat melalui teknik triangulasi metode dilakukan dengan mencari kesamaan data melalui beberapa cara yang berbeda, seperti data yang di dapat dari hasil observasi, kemudian data ini dicek kembali melalui informasi yang didapat dari informan. Semua informasi tersebut baik informasi positif maupun negatif mengenai objek

dan fenomena yang diteliti, menurut metode ini informasi tersebut merupakan sebuah data yang berguna bagi peneliti dan penelitian yang sedang dilakukannya. Dengan menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data tersebut, diharapkan hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi, karena data telah diuji melalui berbagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang sesuai dengan metode riset keilmuan. Karena melalui teknik tersebut data yang dihasilkan dapat memiliki akurasi yang sangat baik, setelah melalui serangkaian tahapan uji metode analisis data penelitian secara ilmiah, hingga akhirnya diperoleh kesimpulan hasil penelitian (Bungin, 2012).

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Letak Geografis Terminal Tipe A Batoh

Terminal di Kota Banda Aceh yang bertipe A merupakan titik simpul pergerakan di wilayah Kota Banda Aceh. Terminal tipe A yang terletak di Jalan Dr. Muhammad Hasan dan berada di Desa Batoh Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh merupakan prasarana transportasi jalan untuk keperluan menurunkan dan menaikkan penumpang, perpindahan intra dan/atau antar moda transportasi serta mengatur kedatangan dan pemberangkatan kendaraan umum.

Terminal tipe A didirikan berkaitan dengan kebutuhan terminal yang layak untuk ibu kota Provinsi Aceh terkait bencana alam gempa bumi dan tsunami, dibangun sejak tahun 2006 dan selesai tahun 2008 dengan anggaran Rehab Rekon Aceh-Nias melalui Satker BRR Transportasi Darat. Saat ini melayani BUS AKAP untuk seluruh daerah di Aceh dan menuju Medan sedangkan L-300 hanya untuk jurusan barat-selatan Provinsi Aceh.

5.2 Visi dan Misi Terminal Tipe A Batoh

5.2.1 Visi Terminal Tipe A Batoh

Memberikan Layanan Transportasi dan Komunikasi Yang Handal dan Akurat Berbasis Informasi dan Teknologi.

5.2.2 Misi Terminal Tipe A Batoh

1. Meningkatkan kapasitas aparatur dan sumber daya manusia yang mandiri dan bertanggung jawab serta berakhlak mulia.

2. Meningkatkan pelayanan, sarana & prasarana angkutan sungai dan penyeberangan.
3. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan berlalu lintas dalam Kota Banda Aceh.
4. Meningkatkan pelayanan jasa angkutan Kota Banda Aceh.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh yang dimulai tanggal 24 Mei - 11 Juli tahun 2024 tentang kelelahan kerja pada sopir bus. Informan dalam penelitian ini yaitu sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024 berjumlah 7 informan, maka diperoleh hasil penelitian kualitatif sebagai berikut :

6.1.1 Karakteristik Responden

Pemilihan informan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana pemilihan informan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti. Penelitian ini dapat dilaksanakan dalam memberi keterangan melalui wawancara secara mendalam. Adapun karakteristik informan adalah sebagai berikut :

TABEL 6.1
KARAKTERISTIK INFORMAN PENELITIAN

Jenis Informan	PO	Kode Informan	Umur
Sopir Bus	Putra Pelangi	SB1	27 Tahun
	Sempati Star	SB2	29 Tahun
	Harapan Indah	SB3	34 Tahun
	JRG 99	SB4	30 Tahun
	PMTOH	SB5	51 Tahun
	Anugrah	SB6	43 Tahun
	Pusaka	SB7	39 Tahun

6.1.2 Umur Sopir Bus

Dasar terjadinya penuaan adalah hilangnya fungsi otot, terjadinya ketidakadekuatan jantung dalam memompa darah, serta hilangnya kemampuan tubuh dalam penggunaan oksigen untuk membentuk kekuatan, yang

pada akhirnya dapat menurunkan kapasitas kerja seseorang (Bridger, 2023). Menurut Maurits (2021), penurunan kekuatan otot umumnya terjadi pada saat mendekati usia 45 tahun. Meningkatnya umur seseorang berpengaruh pada ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang, sehingga dapat menyebabkan kelelahan (Suma'mur, 2012).

Pada usia 25-30 tahun seseorang memiliki kemampuan fisik yang optimal, setelah itu akan terjadi penurunan kapasitas kerja secara fisik setiap 1% setiap tahunnya (Tarwaka, 2010). Semakin bertambahnya umur maka akan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dirasakannya (Ihsan & Salami, 2019). Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Zetli (2018) diketahui bahwa adanya pengaruh antara usia dengan kelelahan kerja, serta diketahui pula bahwa seluruh sopir dengan usia > 40 tahun mengalami kelelahan saat bekerja.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan masing-masing informan berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti terkait dengan "umur sopir bus saat ini", diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: "...27 tahun....."(SB1)"

Informan: "...29 tahun....."(SB2)"

Informan: "...34 tahun....."(SB3)"

Informan: "...30 tahun....."(SB4)"

Informan: "...51 tahun....."(SB5)"

Informan: "...43 tahun....."(SB6)"

Informan: "...39 tahun....."(SB7)"

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan umur sopir bus, informasi yang diperoleh relatif sama, dimana hanya ada satu informan yang memiliki umur diatas 45 tahun.

Peneliti menambahkan pertanyaan terkait dengan “lama bekerja sebagai sopir bus” diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: “...baru-baru sih,,, **sekitar 3 tahunan.....**”(SB1)”

Informan: “...kira-kira **8 tahun lah....**”(SB2)”

Informan: “...waktu pastinya sekitaran **22 tahunan gitu lah.....**”(SB3)”

Informan: “...**Sejak umur 25 tahun.....**”(SB4)”

Informan: “...**umur 23 tahun.....**”(SB5)”

Informan: “...**Sekitaran umur 24 ya.....**”(SB6)”

Informan: “...*Saya berarti sejak lulus dari SMA, **dari umur 19 tahun. Saya sudah mulai mengikuti sebagai kernet dulu....***”(SB7)

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan lama kerja sebagai sopir bus, informasi yang diperoleh beragam, dimana terdapat beberapa informan yang sudah menjadi sopir bus bahkan diatas 20 tahun, sedangkan yang lainnya baru menjadi sopir bus 3 tahun belakangan ini.

6.1.3 Waktu Istirahat Sopir Bus

Waktu istirahat sangat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja, khususnya pada durasi istirahat dan ketepatan penggunaan waktu istirahat (Hikmah, 2020). Untuk melakukan kerja dan aktivitas sehari-hari dengan nyaman, tubuh membutuhkan kesempatan untuk melakukan pemulihan pada waktu istirahat (Hikmah, 2020). Pada pekerjaan yang monoton, istirahat setiap 1-2 jam selama 5-15 menit cukup mampu mengurangi kelelahan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi resiko dari kesalahan atau kecelakaan (Lerman dkk., 2012). Waktu istirahat yang proporsional dapat menurunkan tingkatan kelelahan kerja (Maurits, 2011).

Menurut Undang-Undang Lalu Lintas No.22 Tahun 2009 Pasal 90 ayat 3 setiap pengemudi bermotor umum setelah mengemudikan kendaraan selama 4 (empat) jam berturut-turut wajib beristirahat paling singkat setengah jam. Pada saat

bekerja, pengemudi harus membatasi durasi mengemudinya terutama saat tengah malam dan dini hari, serta diiringi dengan waktu istirahat yang cukup (Syahlefi, 2019). Menurut Undang-Undang No.22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan menyebutkan bahwa waktu kerja pengemudi kendaraan bermotor umum paling lama adalah 8 (delapan) jam sehari. Waktu kerja yang melebihi batas waktu maksimum akan berpengaruh pada efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan, menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014).

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti kepada informan melalui *Indept Interview* terkait dengan “waktu istirahat, diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: “...jam tidur itu gak tentu sih kan Kalau misalkan **jam-jam siang**, jam-jam luar...”(SB1)”

Informan: “...**Sampai pagi**, kerja dulu...”(SB2)”

Informan: “...mulai dari tengah hari itu sudah **istirahat sampai sore**...berarti ketika sampai itu pembersihan mobil-mobil dulu baru istirahat gitu,, Ya, kadang bisa tidur...”(SB3)”

Informan: “...kalau buat medan banda Aceh, drivernya 2 jadi dibagi waktunya 12 jam, berarti 6 jam **6 jam per orang**.....”(SB4)”

Informan: “..Ya, biasa saja Istirahat misalnya ya bisa tidur Bisa tidur **lebih kurang 6 jam**....”(SB5)”

Informan: “...istirahat itu ketika kami sampai di lokasi kami **gak langsung istirahat** jadi kami membersihkan dulu yang ada di mobil lah,, dan kami mengecek-ngecek kembali seperti mesin yang ada di mobil, ban, baru kami beristirahat gitu biasanya...”(SB6)”

Informan: “...kami **istirahatnya ya setelah turunnya penumpang**, kita cek dulu unit-unitnya, apa yang ada kendala, segala macam. Setelah kita memastikan unitnya ini udah aman, nggak ada yang rusak, baru kita istirahat....”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan waktu istirahat, informasi yang diperoleh beragam dimana sebagian informan menyampaikan bahwa waktu istirahat sopir tidak menentu, bisa beristirahat ketika sampai di tujuan maupun di pool bus nya masing-masing dengan durasi waktu yang

berbeda-beda berkisar antara 4-6 jam sebelum berangkat kembali. Lebih banyaknya sopir bus beristirahat apabila pergantian *sifft* didalam perjalanan.

Peneliti menambahkan pertanyaan terkait dengan “kegiatan yang dilakukan disela-sela waktu istirahat” diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: “..ya kalau misalkan jam-jam nyampe jam 7 abis itu parkir mobil, **makan-makan gitu kan**, ngopi-ngopi abis itu jam-jam 10 kerja...”(SB1)”

Informan: “...Istirahatnya, jika berangkat jam 8, **langsung tidur...**”(SB2)”

Informan: “...Kita kan begitu sampai pagi di gudang itu kan untuk meresi mobil, pembersihan, segala macam. Habis itu kita istirahat.. Kadang kalau sudah kumpul sama teman-teman kita kan **ketawa, bercanda-bercanda, banyak bicara gitu...**”(SB3)”

Informan: “...Istirahat di tempat kerja sampai mobil, **beres-beres mobil**, istirahat ada sekitar 5 jam atau 4 jam istirahat setelahnya sore atau malam berangkat lagi...”(SB4)”

Informan: “...Selain tidur Istirahatnya, kalau nggak kerja ya istirahat **Kadang duduk-duduk di bus**, waktu bus jalan Karena kami kan gantian...”(SB5)”

Informan: “...saya biasanya tidak langsung istirahat juga, karena kalau istirahat itu bisa, gimana ya, nggak tentu kadang, Dek. Jadi, ketika saya selesai menyelesaikan, **mengecek mobil tadi**, saya biasanya ngopi dulu sama teman, ngerokok juga, gitu...”(SB6)”

Informan: “...Untuk mengisi waktu istirahat ya biasanya kami **bersih-bersihin unit**, kayak itu cuci ban atau semir ban kayak gitu, ngecek mesin mobil apa segala macam kayak gitu Setelah itu baru nanti kami ngopi-ngopi, duduk, rokok bareng dua batang atau apa..Setelah itu baru kami istirahat, karena itu kegiatan rutin di setiap perjalanan kami....”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan kegiatan yang dilakukan disela-sela waktu istirahat, informasi yang diperoleh relatif sama dimana informan menyampaikan bahwa waktu istirahat diisi dengan pembersihan bus, pengecekan setiap bagian dari bus dan bersenda gurau bersama rekan sopir lainnya.

Peneliti menambahkan pertanyaan terkait dengan “penyediaan dan kenyamanan tempat istirahat untuk sopir bus” diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

- Informan:** “..Gimana ya, pihak PO-nya sih PO-nya,, **Insya Allah nyaman...**”(SB1)”
- Informan:** “...PO-nya lah,, **Nyaman nyaman aja sih.....**”(SB2)”
- Informan:** “...Disediakan PO masing-masing karena kita kan ada gudang sendiri. **Nyaman...**”(SB3)”
- Informan:** “...Kalau untuk istirahat itu tergantung karoseri tersendiri Kalau buat tentrem sih masih **bisa dibilang nyaman...** Dari pihak terminal ada, dari PO sendiri juga ada..”(SB4)”
- Informan:** “...Nyaman Tempat istirahat, maaf, Tempat istirahat **nyaman buat kami** Karena kami kebiasaannya ya sederhana.. Malah di bawah sederhana... Yang sediakan tempat istirahat itu dari pihak PO-nya....”(SB5)”
- Informan:** “...itu nggak ada yang senyaman di rumah ya, Dek. Nah, jadi karena kita sudah capek, ya **nyaman** juga lah... PO Dek.. Ada, ya di depan-depan itu lah.....”(SB6)”
- Informan:** “...Nah untuk tempat istirahat yang disediakan itu kalau menurut saya relatif ya Karena tempat istirahat contohnya di terminal,, Kan di terminal ini fasilitasnya umum, bukan bersifatnya pribadi Ya **lumayan** lah kita bilang, bagus nggak bagusnya, tergantung kenyamanan kita pribadi... Itu aja, Bu....”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan penyediaan dan kenyamanan tempat istirahat, informasi yang diperoleh relatif sama dimana informan menyampaikan bahwa tempat istirahat istriaht untuk sopir bus disediakan oleh PO bus nya masing-masing dengan tingkat kenyamanan yang biasa saja mengingat fasilitas yang digunakan secara bersamaan atau umum.

Peneliti menambahkan pertanyaan terkait dengan “waktu istirahat yang belum terpenuhi namun harus berangkat” diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

- Informan:** “..Ya itu udah, saya kan udah hal biasa sih...”(SB1)”
- Informan:** “...**Gak masalah,,** biasa itu.....”(SB2)”
- Informan:** “...**Malam kan pasti ada jam istirahatnya juga...** Ada jam gantian untuk giliran bawa mobilnya...”(SB3)”
- Informan:** “...Kalau itu sih namanya **tuntutan kerja ya namanya kita kerja sama orang pasti ada resiko jadi mau nggak maunya harus kita jalani hal seperti itu tapi jarang terjadi..**”(SB4)”
- Informan:** “...**Kami kan ada waktu istirahat,** waktu lagi di dalam perjalanan Karena kami aplusan, karena kami ada supir serap Kami kan berdua....”(SB5)”
- Informan:** “...**ya mau gak mau karena tuntutan pekerjaan** ya, ya harus berangkat dek.....”(SB6)”

Informan: “...untuk yang pertanyaan ini biasanya kami **mengonsumsi makanan yang bervitamin atau minuman atau puding** juga kayak gitu untuk mengganti jam istirahat kami....”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan waktu istirahat yang belum terpenuhi namun harus berangkat, informasi yang diperoleh beragam dimana informan menyampaikan bahwa hal tersebut sudah biasa terjadi dan tidak menjadi masalah dengan tetap beristirahat di waktu pergantian sifth dalam perjalanan. Sebagian informan menyampaikan bahwa untuk menghadapi situasi semacam itu memilih untuk mengonsumsi multivitamin, obat kuat tradisional bahkan minuman penambah energi.

6.1.4 Jumlah Hari Kerja Sopir Bus

Salah satu penyebab kelelahan pada pengemudi adalah lamanya waktu yang dihabiskan untuk mengemudi. Dampak kelelahan yang disebabkan karena mengemudi terlalu lama mungkin dapat diturunkan dengan mengambil waktu istirahat yang cukup (SafetyNet, 2019). Memperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan kerja, kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014). Kelelahan dapat disebabkan karena lamanya waktu mengemudi akibat jarak tempuh yang jauh atau jalanan macet (Astuti, 2019).

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti kepada informan melalui *Indept Interview* terkait dengan “jumlah hari kerja”, diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: “...**Setiap hari ini,, Iya Setiap hari... Kalau libur itu sih nggak tentu sih, hal itu misalkan pribadi, misalkan kalau misalkan mau ambil cuti ya gitu lah.. Ya, full terus Ini kan sistem kerjanya pakai ini apa ada supir bus 2 nya...**”(SB1)”

- Informan:** “..**Setiap hari**,,, Gak ada liburnya,, Kalau libur itu tergantung kita sendiri lah Kalau misalnya kita mau libur,,, libur Berarti minta cuti...”(SB2)”
- Informan:** “...Kita kalau untuk sekarang ini kan setiap malam, kalau keadaan mobil sehat, setiap malam kita berangkat terus... Tergantung dari mobilnya juga, ya...”(SB3)”
- Informan:** “...**Seminggu 4, 4 trip Medan banda Aceh 4 trip**... Kalau sebulan untuk PP 15 trip.. Kalau waktu libur sih nggak ada sih itu antara supir dengan kepala pengurus direksi Kalau izin cuti ya dipersilahkan, kalau nggak mau cuti ya bekerja...”(SB4)”
- Informan:** “...**7 hari**,, Ya, **sebulan ada 26 hari Kalau seminggu itu ada yang 7 hari, ada yang 6 hari**... Ada, ada jatah libur...”(SB5)”
- Informan:** “...kita bekerja karena supir nih dek **full gak ada cuti**, ga ada hibur nya, kecuali kita minta ke atasan gitu,, Itu pun kita ngomong seminggu sebelumnya, karena untuk mencari penggantinya dulu gitu...”(SB6)”
- Informan:** “...Dalam **satu minggu kami full**, Bu. Tapi kalau misalkan nanti ada pengecualian atau ada berhalangan, kami akan melaporkan kepada atasan PO kami yang bahwa misalkan saya ada hari di mana disitu saya nggak bisa mengikuti perjalanan ya saya laporkan dulu ke atasan saya....”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan jumlah hari kerja, informasi yang diperoleh relatif sama dimana semua informan menyampaikan bahwa jumlah hari kerja sopir bus 7 hari dalam seminggu. Namun sebagian informan menyampaikan bahwa sopir bus diperbolehkan untuk mengambil cuti setidaknya 4 hari dalam sebulan dengan syarat melaporkan terlebih dahulu kepada pihak atasan PO masing-masing.

Peneliti menambahkan pertanyaan terkait dengan “sopir 2 yang berhalangan atau tidak masuk kerja” diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

- Informan:** “..ya **kita hubungi**, kawan gitu yang siap untuk berangkat misalkan dia tunggu dimana di jalan berarti bapak gak akan berangkat sendiri gitu tetap ada ya supir duanya...”(SB1)”
- Informan:** “...Ya **ganti lah**.. Tentu, kalau misalnya gak ada,,, harus minta ganti.....”(SB2)”
- Informan:** “...**Kita cari pengganti yang lain**, yang sehat...”(SB3)”
- Informan:** “...**Solusinya ya kita cari kawan kerja untuk cadangan** ataupun serap sementara,,, Tidak, kalau berangkat sendiri kemungkinan nggak lah, itu resiko, itu besar resikonya...”(SB4)”

Informan: “...*Ada, dikirim oleh PO nya,, Tidak, tidak pernah berangkat sendiri....*”(SB5)”

Informan: “...*Ya, solusinya saya tetap jalan ya, mau tidak mau. Ketika capek nanti saya istirahat sebentar... Nggak ada... Tergantung ya, kalau sempat kawan satu nya dia berangkat sama saya, ikut sama saya. Tapi kalau nggak sempat lagi ya saya berarti sendiri.....*”(SB6)”

Informan: “...*Kalau misalkan rekan kerja kami berhalangan, ya pastinya kami akan melaporkan dulu ke perusahaannya bagaimana tindakan lanjut dari perusahaan, apa kita berangkat atau tidaknya. Kayak gitu, Bu....*”(SB7)”

Berdasarkan keterangan beberapa informan di atas terkait dengan sopir 2 yang berhalangan atau tidak masuk kerja, informasi yang diperoleh beragam dimana informan menyampaikan bahwa akan dicarikan sopir pendamping lainnya oleh PO, namun ada juga informan yang menyampaikan akan berangkat sendiri apabila sopir 2 berhalangan untuk berangkat.

6.1.5 Shift Kerja Sopir Bus

Shift kerja adalah pengaturan jam kerja pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan siang (Maurits, 2021). *Shift* rotasi dalam pergantian jadwal kerja dibagi menjadi pagi, sore, dan malam (Hasanah dkk., 2023). Pengaturan shift kerja diketahui dapat menimbulkan kelelahan mental dan stress kerja (Wicaksono, 2019). Menurut Maurits & Widodo (2008) dalam Hasanah dkk (2023), Pekerja shift malam berisiko 28% lebih tinggi mengalami kecelakaan. Seharusnya waktu malam digunakan untuk tidur dan istirahat, jika digunakan untuk bekerja maka akan bertentangan dengan irama sirkadian dan tubuh menjadi mudah lelah (Wicaksono, 2019).

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti kepada informan melalui *Indept Interview* terkait dengan “*shift* kerja”, diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

- Informan:** “..*supir duanya* gini kalo misalkan ini kan jam 8, jam 8 nanti, jam 2, jam 3 kita bangunin *supir duanya*... patokannya itu nggak tentu, mungkin jam 2, jam 3 gitu ya....”(SB1)”
- Informan:** “...*Bagi yang lelah istirahatat duluan*, gak ada waktu yang tentu untuk pergantian shift mengemudi...”(SB2)”
- Informan:** “..Itu tergantung dari keadaan kondisi badan kita... **Mau berapa jam itu nggak ada dipatokan....**”(SB3)”
- Informan:** “...**Pembagian shift 6 jam sekali** Dari Medan bawa 6 jam sampai Lhokseumawe atau Matang baru pergantian dengan *supir 2*... Ya sudah, kalau di pergantian jam sudah dipatokan...”(SB4)”
- Informan:** “...**Semampu-mampu mungkin**,,, nggak ada patokan waktu Kalau capek aja langsung ganti gitu...”(SB5)”
- Informan:** “...**Untuk shiftnya itu tidak menggunakan jarak**, nggak juga. Tergantung sih kalau ketika siapa yang capek, ya gantian gitu. Nggak ada ukuran untuk jarak, sampai mana gitu, nggak ada....”(SB6)”
- Informan:** “...Untuk **pembagian shift kerja, biasanya kami tidak menentu**... Karena saya sebagai *sopir satu*... Nah, setelah saya sudah segar, sudah enak lagi badan saya, sudah fress, baru nanti digantikan lagi sama *sopir duanya*....”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “setiap kali perjalanan, siapa yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengemudi”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

- Informan:** “...*supir 1*....”(SB1)”
- Informan:** “...Ya itu, yang **sama supirnya**...”(SB2)”
- Informan:** “...Kalau yang sekarang ini, **bagi dua dalam satu perjalanan**. Kalau dari sini sekitaran sampai dimana yang sanggupnya, di Lhokseumawe, kita ganti terus...Daripada untuk ini terjadi yang nggak kita inginkan kan, lebih bagus kita gantian.....”(SB3)”
- Informan:** “...Kebanyakan sih **supir 1**...”(SB4)”
- Informan:** “...**Kami sama**, siapa yang merasa lebih fit...”(SB5)”
- Informan:** “...**Supir 1**,, saya....”(SB6)”
- Informan:** “...Dalam setiap kali perjalanan untuk pengemudi ya pastinya lebih banyak saya ya karena saya sebagai **sopir satu**... tentunya setelah setelah beberapa jam atau apa kaya gitu kalau misalkan saya sudah lelah disitu baru saya gantikan ke *sopir dua*... Karena istirahat pun nggak terlalu lama juga Karena dalam perjalanan setelah itu kalau misalkan saya sudah segar... Sudah nyaman saya untuk menyetir,, saya akan nyetir kembali...”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “Bagaimana solusinya jika dalam perjalanan salah satu sopir bus mengalami sakit”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

Informan: “..Ya misalkan yang supir satu itu kurang sehat, **kita bangunin supir dua gitu....**”(SB1)”

Informan: “...**Diganti lah...** Diganti, ada cadangan di medan gitu...”(SB2)”

Informan: “..Solusinya ya, **kita jalan namun tetap berhati-hati lagi...**”(SB3)”

Informan: “...Kalau untuk mengalami sakit, mau nggak mau harus lanjut Karena itu tanggung jawab mengantarkan penumpang Jadi supir 1 atau supir 2 **dibawakan ke rumah sakit atau berobat** disuruh istirahat...Dilanjutkan dengan supir yang satunya lagi....”(SB4)”

Informan: “...Kami **lapor ke pihak manajemen** Langsung dikirim yang lain Di jalan ada, karena ada teman yang di tempat, di daerah itu...”(SB5)”

Informan: “...ya kita cek dulu kondisi dia nya sakitnya apa kalau tidak memungkinkan ya kita berhenti dulu ke klinik kita cek ya biasanya kita tinggal gitu dia disitu saya berangkat sendiri,,tapi kalau misalkan bisa ke lokasi kita **ke tempat pemberhentian terakhir**, ya kita bawa ke sana....”(SB6)”

Informan: “...Nah, untuk salah satu supir busnya, kalau misalkan di dalam perjalanan sakit, biasanya kami **laporkan dulu ke perusahaan** bagaimana tindak lanjut dari perusahaan Setelah itu baru bisa kami konfirmasi lagi kepada penumpang, untuk apa? Karena demi kenyamanan si penumpang juga Mungkin juga karena kita manusia tidak bisa mengontrol sendiri hal-hal yang tidak bisa kita kontrol...”(SB7)”

Dari semua pertanyaan yang diajukan terkait dengan “shift kerja” informasi yang diperoleh relatif sama dimana informan menyampaikan bahwa setiap sopir memiliki sopir pendamping untuk pembagian shift kerja. Sebagian informan mengatakan untuk jumlah durasi mengemudi lebih banyak dilakukan oleh sopir 1, sedangkan sebagian lainnya mengatakan sama. Selanjutnya informasi apabila salah satu sopir bus mengalami sakit, informan mengatakan akan bergantian dengan sopir yang lebih sehat walaupun sopir tersebut sudah mengemudi sebelumnya. Kemudian sopir yang sakit akan dilaporkan ke pengurus PO dan ditinggalkan di tempat pelayanan kesehatan.

6.1.6 Beban Kerja Sopir Bus

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas dan kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2014). Setiap tenaga kerja mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menerima beban kerja (Siahaan & Pramestari, 2021). Kelelahan kerja akan timbul apabila beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja melebihi kapasitasnya (Suma'mur, 2009). Berat ringannya beban kerja yang diterima dapat menentukan lamanya tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerjanya (Siahaan & Pramestari, 2021). Semakin ringan beban kerja yang diterima maka akan semakin lama waktu kerja yang dilakukan tanpa merasakan kelelahan (Siahaan & Pramestari, 2021). Sebaliknya, beban kerja yang berat hanya akan memperpendek waktu kerja dengan tanpa merasakan kelelahan dan gangguan kesehatan (Siahaan & Pramestari, 2021).

Menurut Wulanyani (2023) beban kerja yang berat berkaitan dengan penurunan kinerja. Bagi pengemudi, kinerja yang rendah bisa berakibat fatal, ia menjadi kurang waspada serta kurang tangkas untuk pengambilan keputusan dalam hal kemampuan kontrol dan menjaga jarak. Berdasarkan hasil data statistik, hal tersebut dikategorikan ke dalam faktor kesalahan manusia yang merupakan penyebab kecelakaan lalu lintas terbesar (Winurini, 2023).

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti kepada informan melalui *Indept Interview* terkait dengan "beban kerja", diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: "...*Enggak. Alhamdulillah ya...*"(SB1)"

Informan: "...*Gak...*"(SB2)"

Informan: “..Kalau dibilang beban, **enggak**. Karena ini kan udah kerjaan kita sehari-hari. Dibilang hobi-hobi juga dalam bus ini, kan....”(SB3)”

Informan: “...Kalau beban sih itu **tergantug kepribadian masing-masing**, tergantung masalah masing-masing...”(SB4)”

Informan: “...**Semua pekerjaan itu beban**...”(SB5)”

Informan: “...**Ya**, pekerjaan semua punya beban tersendiri ya tapi kalau saya sih, ya masing-masing semua pribadi gitu, kembali lagi ke pribadi masing-masing tapi saran saya jangan membawa beban itu ke dalam pekerjaan nanti susah sendiri gitu....”(SB6)”

Informan: “...Kalau bagi saya sih **enggak**, karena bagi saya perjalanan itu udah kayak hobi ya,, Karena udah terbiasa dari sejak kecil Mungkin itu aja bu....”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “potensi yang menjadi beban disaat sedang bekerja”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

Informan: “..Bagi saya sih, **enggak ada**...”(SB1)”

Informan: “...**Gak ada beban**, Gak ada...”(SB2)”

Informan: “..Kalau dibilang **nggak ada** beban kita di dalam kerjaan ini, **kita bawa senang aja**. Kalau dibawa beban, yang ada jadi masalah nanti ke depannya,....”(SB3)”

Informan: “...**Keluarga lah**, kalau dalam pekerjaan tetap keluarga...”(SB4)”

Informan: “...**Pendapatannya** cukup, tapi waktu kita pergunakan **nggak cukup**...”(SB5)”

Informan: “...beban untuk saya jarang ada waktu untuk keluarga saya gitu ya ya seperti ini sebentar lagi kan mau idul adha nih Ya kalau bisa saya berkumpul sama keluarga Saya berkumpul gitu Kalau ada waktunya,, Itu aja dek...”(SB6)”

Informan: “...Kalau yang berpotensi menjadi beban ya biasanya Kalau misalkan **ada kerusakan di jalan** yang kemungkinan dari pihak sopir dua atau saya pun sendiri lengah untuk mengecek unit atau misalkan ada hal-hal setelah kita pun mengecek unit ya sudah aman tapi tiba-tiba ada perkenalan di jalan kita kan **nggak tahu** biasanya sih, bocor ban seperti itu....”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “solusi jika tetap harus berangkat kerja, sedangkan pikiran sedang memiliki beban”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

Informan: “...**Itu sih enggak ada**. Tidak berangkat...”(SB1)”

Informan: “...Ya biasa aja lah Bapak-bapak kita beban gitu ya Masalah kita kerja, kalau misalnya masalah di luar itu ya masalah di luar gitu gak di sangkut pautkan dengan pekerjaan. **Tetap berangkat kerja**...”(SB2)”

- Informan:** “..*Solusinya kita minta cuti, istirahat daripada ini. Jadi yang nggak angkat nanti di dalam perjalanan kita, kan, karena nyawa yang kita bawa. Biasanya Pastiya diizinkan....*”(SB3)”
- Informan:** “...*Itu agak bingung kita jawabnya itu Tapi mau nggak mau ya berangkat sih, kalau masalah keluarga itu belakangan itu Yang penting utama pekerjaan dulu tanggung jawab...*”(SB4)”
- Informan:** “...*Minta libur...*”(SB5)”
- Informan:** “...*Tetap berangkat dek ,, Mau gimana pun kan ini pekerjaan saya gitu ya...Kalau saya tidak bekerja saya tidak ada nafkah untuk keluarga....*”(SB6)”
- Informan:** “...*ya saya kondisikan lah bu,, maksudnya kita harus profesional walaupun ini kita bilang contohnya misalkan saya ada beban keluarga tapi saya masuk kerja kan gak mungkin saya bawa masalah keluarga saya ke tempat saya bekerja,, otomatis kita harus profesional, dimana masalah keluarga di keluarga dimana masalah di perusahaan atau tempat kita bekerja ya kita atasi di tempat bekerja ga boleh kita capur aduk, mungkin begitu....*”(SB7)”

Dari semua pertanyaan yang diajukan terkait dengan “beban kerja” informasi yang diperoleh beragam dimana sebagian informan menyampaikan bahwa tidak memiliki beban saat bekerja sebagai sopir bus, jika pun mereka memiliki beban diluar pekerjaan tidak ada pilihan lain selain tetap berangkat dan mengemudikan bus masing-masing untuk memenuhi tanggung jawabnya. Mayoritas sopir bus mengatakan beban terberat saat bekerja adalah jauh dengan keluarga dan kesehatan kendaraan mereka ketika di jalan.

6.1.7 Kelelahan Kerja Sopir Bus

Kelelahan dalam jangka waktu lama dapat menjadi kelelahan kronis, dimana perasaan lelah yang dirasakan tidak hanya pada saat selesai bekerja, melainkan selama bekerja, bahkan sebelum bekerja (Suma'mur, 2009). Beberapa peneliti menyebutkan bahwa kelelahan dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja (Atiqoh dkk., 2019). Kelelahan dapat menyebabkan kecelakaan kerja, turunnya

produktivitas kerja, serta turunnya kemampuan kerja dan kemampuan tubuh para pekerja (Sucipto, 2019).

Kelelahan pengemudi dianggap sebagai penyebab 15 - 30% dari semua kecelakaan lalu lintas (Anund dkk., 2022). Pengemudi yang lelah berkurangnya perhatian atau konsentrasi dan mengantuk, sehingga menurunkan rasa waspada yang berisiko terjadinya kecelakaan lalu lintas (Fadel dkk., 2019). Kondisi lelah juga dapat memperlambat waktu reaksi pengemudi pada saat situasi darurat (Purwanto dkk., 2018). Kecepatan reaksi manusia berkisar antara 0,4 detik sampai 0,8 detik, namun kecepatan dapat berubah menjadi lambat apabila mengalami kelelahan (Febrianti dkk., 2022).

Menurut Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Pasal 229, kecelakaan lalu lintas dapat mengakibatkan kerusakan kendaraan atau barang, luka ringan, dan meninggal dunia. Pada pasal 235 peraturan ini disebutkan, jika terdapat korban cedera dan/atau korban meninggal dunia akibat kecelakaan lalu lintas maka pengemudi, pemilik, perusahaan wajib memberikan bantuan berupa biaya pengobatan kepada korban dan/atau pemakaman kepada ahli waris korban dengan tidak menggugurkan tuntutan perkara pidana. Serta, pihak yang menyebabkan kecelakaan lalu lintas juga wajib mengganti kerugian yang besarnya ditentukan berdasarkan putusan pengadilan.

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti kepada informan melalui *Indept Interview* terkait dengan “kelelahan kerja”, diperoleh jawaban informan sebagai berikut :

Informan: “..*enggak*, kalau misalkan itu aman-aman aja...”(SB1)”

Informan: “..*Gak ada*, Sehat-sehat aja...”(SB2)”

- Informan:** “..Insya Allah sampai saat ini **nggak ada masalah**. Alhamdulillah sehat....”(SB3)”
- Informan:** “...**Alhamdulillah belum ada**, soalnya setiap kita sampai di pool kita selalu poding, istirahat cukup, makan tidur cukup, jadi mudah-mudahan badan fit...”(SB4)”
- Informan:** “...Itu kalau pun ada begitu, **langsung kita ambil istirahat**, terus ada yang gantinya... Kan nggak mungkin sekalian kejadian itu Pasti satu-satu...”(SB5)”
- Informan:** “...**Ada sih**, karena pekerjaan saya duduk terus ya, perjalanan jauh juga, kalau lelah pasti ada lelah pastinya saya mengakalnya dengan istirahat yang cukup, minum obat, itu aja....”(SB6)”
- Informan:** “...**Untuk saat ini belum bu**, karena saya, ya seperti saya bilang tadi, kalau misalkan jam istirahat saya kurang, saya pasti mengkonsumsi vitamin atau poding jadi walaupun kami ini dalam perjalanan,, begadang atau apa segala macam kami tetap menjaga kesehatan yang utama....”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “Kapan biasanya kelelahan terjadi”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

- Informan:** “..itu kayak berpikiran tuh sih, **kayak gak merokok...**”(SB1)”
- Informan:** “...**Ya kadang-kadang ya waktu pagi gitu** Pagi ya, mungkin karena istirahat kurang...”(SB2)”
- Informan:** “...**Kalau udah badan kita ngerasa capek, sekitaran dua-dua tiga bulan kerja**, kita kan pasti kan karena kurang istirahat tadi itu, pasti ada rasa sakit bad....”(SB3)”
- Informan:** “...Hal-hal kayak gitu tuh **terjadinya di saat-saat jam-jam subuh**, jam-jam 4 atau jam 5 subuh itu kemungkinan sih...”(SB4)”
- Informan:** “...**Jarang**, nggak bisa kita bilang waktunya, nggak tentu Oh bukan, karena keadaan cuaca sering gitu Tapi langsung istirahat...”(SB5)”
- Informan:** “...itu **ketika saya tidak ada supir duanya dek...**”(SB6)”
- Informan:** “...untuk hal yang seperti itu biasanya karena orang yang terlalu stres atau jenuh, atau **terlalu banyak tekanan dari perusahaan**, atau apa segala macam tidak lupa juga dari kesehatan kita yang mungkin kurang maksimal dijaga mungkin itu aja buk....”(SB7)”

Jawaban informan terkait dengan “solusinya untuk mencegah kelelahan”, jawaban informan adalah sebagai berikut:

- Informan:** “...**melakukan aktivitas biar hilang**, terus stress-stressnya akan hilang...”(SB1)”
- Informan:** “...**Ya tidur lah...**”(SB2)”
- Informan:** “...**Istirahat yang cukup aja, minum vitamin...**”(SB3)”

Informan: “...**Jangan terlalu dipaksa** kalau dalam berkendara atau dalam perjalanan, kalau sudah mengantuk alangkah baiknya istirahat sebentar, berhentikan mobil, cek-cek ban, cuci muka, atau minum-minum kopi sebentar, ngerokok, baru lanjut perjalanan...”(SB4)”

Informan: “...**minta libur...**”(SB5)”

Informan: “...ya kalau bisa ya kemauan saya itu supir, untuk supir ini ditambah lagi gitu ataupun supir dua tadi jangan tiba-tiba memberi kabar bahwasanya hari ini dia tidak bisa berangkat gitu jadi saya menjadi beban juga karena perjalanan sangat jauh ya sementara supir bus ini ditugaskan untuk cepat sampai gitu....”(SB6)”

Informan: “...yang pertama kembali kepada kita bagaimana kita jaga unit, kendaraan kita,, begitu juga kita jaga diri kita sendiri sebelum kita berangkat, setelah kita berangkat **setidaknya jaga pola makan jam istirahat kita harus teratur** walaupun kita jam terbangnya nggak ada libur lah kita bilang,, nah kemudian ya dari kita sendiri bagaimana menyikapi dalam pekerjaan ini kita harus apa kita harus profesional itu juga dengan rekan-rekan lain saya mengingatkan juga kepada supir bus dua atau rekan-rekan lain maksudnya jagalah kesehatan kita, tetap waspada dalam perjalanan, jaga juga penumpangnya, kenyamanan penumpang kita juga. Mungkin kayak gitu, Buk....”(SB7)”

Dari semua pertanyaan yang diajukan terkait dengan “kelelahan kerja” informasi yang diperoleh beragam dimana sebagian informan menyampaikan bahwa tidak merasakan kelelahan saat bekerja, sedangkan yang lainnya menganggap kelelahan saat bekerja adalah hal yang wajar, sehingga semua dari informan tidak mempermasalahkannya dan tetap bekerja. Kelelahan sering kali dirasakan oleh sopir disaat waktu perjalanan sudah hampir pagi (subuh), cuaca di perjalanan yang tidak bersehabat seperti hujan deras dan angin kencang, selebihnya informan menyampaikan kelelahan sering terjadi ketika harus berangkat sendiri tanpa ada sopir pengganti. Solusi untuk menghadapi kelelahan dengan tidur sebentar, mengonsumsi vitamin dan tidak memaksakan perjalanan.

6.1.8 Reduksi Data Penelitian

Pembuatan tabel reduksi data adalah langkah krusial dalam penelitian kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengorganisir, menyederhanakan,

dan menyajikan data yang kompleks secara sistematis. Tabel reduksi data berfungsi sebagai alat yang efektif untuk merangkum dan mengelompokkan informasi yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dan dokumen. Berikut adalah tabel reduksi data dalam penelitian ini :

Tabel 6.1
Hasil Reduksi Data Penelitian

Aspek yang dievaluasi	Kode Informan	Pengumpulan Data			Kesimpulan
		Hasil Wawancara	Observasi	Dokumentasi	
Jumlah Hari Kerja	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan tentang jam kerja, kebijakan cuti, dan fleksibilitas dalam sistem kerja mereka.	Para sopir umumnya bekerja setiap hari, dengan kebijakan cuti yang fleksibel dan bergantung pada kondisi pribadi serta persetujuan atasan.	Jam kerja dan cuti tampak fleksibel; tidak ada catatan khusus terkait jam kerja yang ketat.	Laporan jadwal kerja, kebijakan cuti dari perusahaan.
Sopir 2 Berhalangan	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan langkah-langkah yang diambil jika sopir kedua tidak bisa bekerja.	Jika sopir kedua berhalangan, biasanya penggantian dilakukan dengan mencari rekan kerja lain atau melaporkan ke perusahaan untuk mendapatkan solusi.	Ada prosedur untuk mencari pengganti atau melaporkan ke perusahaan jika sopir kedua tidak dapat bekerja.	Dokumen laporan ketidakhadiran sopir, komunikasi dengan perusahaan.
Shift Kerja	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menguraikan cara pergantian shift, jam kerja, dan sistem yang diterapkan dalam pengaturan shift.	Pembagian shift dilakukan secara fleksibel tergantung kondisi badan sopir, dengan beberapa informan mengindikasikan	Observasi menunjukkan bahwa tidak ada jadwal shift yang ketat, fleksibilitas tergantung pada kondisi sopir.	Jadwal shift, kebijakan pengaturan waktu.

			bahwa tidak ada patokan waktu yang pasti.		
Pengemudi Utama	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan siapa yang lebih sering mengemudikan bus dalam perjalanan.	Biasanya, sopir utama (sopir 1) yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengemudi, dengan pembagian yang adil tergantung pada kondisi dan kesehatan masing-masing sopir.	Pengemudi utama sering terlihat lebih aktif dalam mengemudikan bus, terutama dalam perjalanan panjang.	Jadwal perjalanan, catatan pengemudi.
Solusi jika Sopir Sakit	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan memberikan solusi ketika salah satu sopir mengalami sakit saat perjalanan.	Jika sopir mengalami sakit, solusinya termasuk melaporkan ke perusahaan, mencari pengganti, atau berhenti sejenak untuk mendapatkan perawatan medis jika diperlukan.	Jika sopir sakit, sering terlihat penanganan darurat dengan mencari pengganti atau berhenti untuk perawatan.	Laporan kesehatan sopir, komunikasi dengan perusahaan.
Beban Kerja	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan pandangan mereka tentang beban kerja dan bagaimana mereka menghadapinya.	Kelelahan kerja dianggap sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari dan umumnya tidak dianggap sebagai beban berat, tergantung pada kepribadian dan kebiasaan masing-masing individu.	Observasi menunjukkan bahwa beban kerja dianggap sebagai hal yang wajar dan dapat diterima.	Catatan kondisi kerja, laporan beban kerja.
Potensi	SB1, SB2,	Informan	Potensi beban	Potensi beban	Catatan

Beban Kerja	SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	menjelaskan potensi masalah yang dapat menjadi beban selama bekerja.	bisa berasal dari masalah keluarga, kurangnya waktu untuk keluarga, atau kerusakan kendaraan. Kelelahan sering kali diatasi dengan istirahat dan perawatan yang memadai.	terlihat dari masalah pribadi dan kerusakan kendaraan, dengan penanganan kelelahan melalui istirahat.	masalah pribadi, kerusakan kendaraan.
Solusi Mengatasi Beban	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan bagaimana mereka mengatasi beban pribadi atau stres saat bekerja.	Solusi untuk mengatasi beban pribadi termasuk meminta cuti, menjaga kesehatan, atau profesionalisme dalam memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan.	Solusi mengatasi beban terlihat dari pengelolaan masalah pribadi dan menjaga profesionalisme di tempat kerja.	Laporan cuti, catatan kesehatan.
Kelelahan Kerja	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan apakah mereka mengalami kelelahan dan bagaimana mereka menghadapinya.	Kelelahan biasanya terjadi setelah periode kerja yang panjang atau kurang istirahat, dengan solusi berupa istirahat, vitamin, atau pemantauan kesehatan rutin.	Kelelahan sering terjadi setelah kerja panjang; observasi menunjukkan bahwa istirahat dan vitamin digunakan sebagai solusi.	Catatan kesehatan, jadwal istirahat.
Waktu Terjadinya Kelelahan	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan mengidentifikasi waktu atau kondisi saat kelelahan sering terjadi.	Kelelahan sering terjadi pada pagi hari atau setelah periode kerja yang panjang, serta dapat dipicu oleh stres atau masalah kesehatan.	Kelelahan sering diamati pada pagi hari atau setelah kerja panjang, dengan faktor stres juga berperan.	Catatan kelelahan, laporan kondisi kerja.

Solusi Mencegah Kelelahan	SB1, SB2, SB3, SB4, SB5, SB6, SB7	Informan menjelaskan langkah-langkah pencegahan untuk menghindari kelelahan saat bekerja.	Pencegahan kelelahan dilakukan dengan istirahat yang cukup, mengonsumsi vitamin, dan menjaga pola makan, serta melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala.	Pencegahan kelelahan terlihat dari tindakan istirahat yang cukup dan konsumsi vitamin sebelum perjalanan.	Dokumen kesehatan, catatan pola makan.
---------------------------	-----------------------------------	---	--	---	--

6.2 Analisis Data Penelitian

Agar data dapat dilihat secara objektif dan sistematis, maka dilakukan analisis data menggunakan metode eksploratif. Penelitian eksploratif merupakan sebuah penelitian yang ingin menggali sesuatu hal yang baru, yang belum banyak diketahui oleh khalayak, sehingga ingin dikaji lebih dalam dengan membandingkan informasi berdasarkan tinjauan pustaka (normatif) dengan fakta yang ditemukan dilapangan (empiris), sehingga akan diketahui dimana letak kesenjangannya. Berdasarkan hasil dari penelitian kualitatif dengan cara wawancara pada setiap informan. Berikut ini adalah hasil analisis data dalam penelitian ini yang meliputi kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

6.2.1 Analisis Data Input

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024 ada beberapa informasi tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh yang masih memiliki kesenjangan di dalamnya seperti yang terlihat dalam Tabel 6.2 di bawah ini :

Tabel 6.2
Tinjauan Tentang Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus Di Terminal Tipe A Batoh Kota
Banda Aceh Tahun 2024

Input	Normatif	Empiris	Kesenjangan
Umur Sopir Bus	Usia sopir bus sebaiknya berada dalam rentang usia yang optimal untuk mengemudi. Usia lebih dari 45 tahun mungkin memerlukan perhatian khusus.	Data usia sopir bus yang terkumpul mencakup usia 27 tahun, 29 tahun, 30 tahun, 34 tahun, 39 tahun, 43 tahun, dan 51 tahun.	Hanya satu sopir berusia di atas 45 tahun. Mayoritas sopir berusia di bawah 45 tahun.
Lama Bekerja sebagai Sopir Bus	Lama bekerja sebaiknya mencerminkan pengalaman yang cukup dalam mengemudi. Pengalaman lebih dari 10 tahun biasanya dianggap ideal.	Data lama kerja sebagai sopir bus mencakup durasi kerja 3 tahun, 5 tahun, 8 tahun, 19 tahun, 22 tahun, 23 tahun, dan 24 tahun.	Terdapat variasi signifikan dalam lama bekerja. Beberapa sopir memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun, sementara yang lain baru 3 tahun.
Waktu Istirahat	Pengemudi harus beristirahat setelah 4 jam mengemudi dengan durasi istirahat minimal 30 menit. Waktu istirahat yang cukup penting untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan keselamatan.	Data mengenai waktu istirahat menunjukkan variasi yang meliputi: tidak ada waktu istirahat yang tetap, bekerja hingga pagi, istirahat dari tengah hari hingga sore, waktu istirahat 6 jam per orang dengan sistem berbagi shift, pembersihan dan pengecekan mobil sebelum istirahat.	Waktu istirahat bervariasi. Beberapa sopir tidak memiliki jadwal istirahat yang pasti, beristirahat berdasarkan situasi.
Jumlah Hari Kerja	Idealnya sopir bus memiliki waktu istirahat mingguan yang memadai. Peraturan	Data mengenai jumlah hari kerja menunjukkan variasi sebagai	Sebagian besar sopir bekerja setiap hari dengan hanya

	umumnya adalah 1-2 hari libur dalam seminggu untuk mencegah kelelahan.	berikut: setiap hari, libur tidak tentu, setiap malam, 4 trip per minggu, 7 hari dalam seminggu, 26 hari dalam sebulan, serta bekerja penuh tanpa cuti kecuali dengan izin atasan dan melapor jika tidak dapat mengikuti perjalanan.	sedikit kesempatan untuk libur resmi, meskipun ada pengecualian berdasarkan kebijakan perusahaan.
Beban Kerja	Beban kerja sebaiknya sesuai dengan kapasitas pengemudi untuk mencegah kelelahan dan menjaga keselamatan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja.	Data mengenai beban kerja menunjukkan variasi sebagai berikut: beberapa individu melaporkan tidak merasakan beban kerja sama sekali, menganggap pekerjaan sebagai hobi, atau tidak merasa terbebani. Namun, ada juga yang merasakan beban yang tergantung pada kepribadian masing-masing. Selain itu, sebagian pekerjaan dianggap memiliki beban, sementara beban pribadi tidak dibawa ke tempat kerja, dan beberapa individu merasa sudah terbiasa dengan beban kerja yang ada.	Variasi dalam persepsi tentang beban kerja. Beberapa sopir tidak merasa terbebani, sementara yang lain merasa ada beban pribadi yang harus dipisahkan dari pekerjaan.

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2024)

6.3 Pembahasan

6.3.1 Kelemahan Penelitian

Penelitian berjudul “studi kasus tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024” ini memiliki beberapa kelemahan sebagaimana penelitian kualitatif pada umumnya. Berbagai keterbatasan yang peneliti temui dalam melakukan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan informasi yang didapatkan oleh peneliti dikarenakan waktu penelitian yang relatif singkat dan kendala waktu dari informan yang terburu-buru saat sedang di wawancarai.
2. Informan yang tidak kooperatif dalam memberikan informasi kepada peneliti seperti halnya “Sopir Bus Sempati Star” “Menolak” untuk memberikan jawaban yang lebih dalam terkait topik dari pertanyaan.

6.3.2 Umur Sopir Bus

Hasil penelitian diketahui bahwa umur sopir bus yang bekerja di Terminal Tipe A Batoh relatif sama, dimana hanya ada satu informan yang memiliki umur diatas 45 tahun, selanjutnya terdapat beberapa informan yang sudah menjadi sopir bus bahkan diatas 20 tahun, sedangkan yang lainnya baru menjadi sopir bus 3 tahun belakangan ini.

Umur seseorang akan memengaruhi kondisi tubuhnya, seseorang yang berusia muda dapat mampu melalukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan dalam melakukan pekerjaan berat akan menurun, pekerja yang sudah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak

bergerak sigap ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya (Atiqoh, 2019).

Pada usia lanjut jaringan otot akan mengerut dan digantikan jaringan ikat. Pengerutan otot mengakibatkan daya elastisitas otot berkurang yang menyebabkan semakin bertambahnya ketidakmampuan tubuh dalam berbagai hal. Pada kategori usia > 40 tahun masih termasuk dalam usia produktif, namun dalam hal kelelahan, baik fisik maupun kelelahan mental, dalam kategori usia tersebut kapasitas kerja seseorang mulai berkurang sampai 80%-60% dibandingkan dengan kapasitas kerja seseorang yang berusia 25 tahun. Memasuki usia 40, pekerja cenderung mengalami kelelahan kerja berat, hal ini dapat dikarenakan pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari fungsi organ sehingga kemampuan organ akan menurun, menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan, selain itu diketahui bahwa keluhan otot skeleral mulai dirasakan pada usia 40 tahun dan tingkat keluhan akan terus meningkat sejalan dengan bertambahnya usia (Wahyuni, 2019).

Ketahanan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh usia, dikarenakan bertambahnya usia setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik akan diikuti penurunan VO2 max, kemampuan sistem imun yang mengalami kemunduran, tajam penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan, dan kemampuan mengingat jangka pendek, pemberian pekerjaan kepada seseorang harus selalu mempertimbangkan pengaruh usia (Tarwaka, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabila Nala Utami (2018) menggunakan uji Chi Square diketahui bahwa ada hubungan antara

usia dengan kelelahan kerja pada pekerja industri rumah tangga peleburan alumunium di desa Eretan Kulon Indramayu Tahun 2018. Hal ini sejalan dengan penelitian Medianto (2017), yaitu ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat bagian pemanggul pupuk dipelabuhan tanjung emas Semarang dengan p-value 0,025.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda Prastika (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada pekerja mebel di Desa Serenan dengan (p -value = 0,000). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tiara Tidy (2017) didapatkan bahwa pekerja yang termasuk dalam kategori tidak lelah didominasi oleh pekerja dengan usia muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah Ismiarni (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kelelahan kerja, semakin tua muda yang dimiliki responden semakin kecil kelelahan akibat kerja.

6.3.3 Waktu Istirahat

Hasil penelitian diketahui bahwa waktu istirahat sopir tidak menentu, bisa beristirahat ketika sampai di tujuan maupun di pool bus nya masing-masing dengan durasi waktu yang berbeda-beda berkisar antara 4-6 jam sebelum berangkat kembali. Lebih banyaknya sopir bus beristirahat apabila pergantian sifit didalam perjalanan. Waktu istirahat diisi dengan pembersihan bus, pengecekan setiap bagian dari bus dan bersenda gurau bersama rekan sopir lainnya. Tempat istirahat istriaht untuk sopir bus disediakan oleh PO bus nya masing-masing dengan tingkat kenyamanan yang biasa saja mengingat fasilitas yang digunakan secara bersamaan

atau umum. Terkait dengan waktu istirahat yang belum terpenuhi namun harus berangkat, menurut informan hal tersebut sudah biasa terjadi dan tidak menjadi masalah dengan tetap beristirahat di waktu pergantian *shift* dalam perjalanan. Untuk menghadapi situasi semacam itu sopir bus memilih untuk mengkonsumsi multivitamin, obat kuat tradisional bahkan minuman penambah energi.

Kurang berkualitasnya waktu istirahat sopir beresiko menyebabkan kelelahan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Eriza Putri Kenanti (2016) menunjukkan responden yang waktu istirahatnya lama dan tidak lama sangat berpengaruh pada kelelahan saat bekerja, ini karena hasil dari wawancara kepada responden bahwa saat istirahat tidak menggunakan benar-benar waktu istirahat dirumah sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas istirahat/tidur responden sudah tidak memenuhi standar sehingga dari hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan kekurangan waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pengemudi bus.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa pekerja dengan waktu kerjasi atas normal didominasi oleh pekerja yang mengalami kelelahan kerja berat.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Jalu Risang Narpati (2019) didapatkan ada hubungan antara waktu istirahat dengan kelelahan kerja. Berdasarkan uji statistik antara variabel waktu istirahat dengan kelelahan kerja memiliki Nilai p-value 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu istirahat ada hubungan terhadap kelelahan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahlevi (2014) pada pengemudi bus di Medan pada tahun 2014,

yang menyatakan bahwa ada hubungan antara waktu istirahat dengan kejadian kelelahan kerja.

Pekerja biasanya memanfaatkan waktu istirahatnya dengan merokok, mengobrol dengan sesama pekerja maupun bermain game di handphone pada pos yang biasa di gunakan untuk sholat dan makan atau jika mendapat waktu istirahat yang agak lama, biasanya pekerja akan menyempatkan untuk makan pada jam tersebut. Di tempat kerja CV.X Tembalang, Semarang sudah tersedia mes atau tempat tinggal bagi pekerja namun jarang pekerja yang beristirahat di sana karena tempatnya yang sempit di rasa kurang nyaman dan pengab menjadi alasan para pekerja malas untuk beristiahat di mes tersebut (Jalu, 2019).

6.3.3 Jumlah Hari Kerja Sopir Bus

Hasil penelitian diketahui bahwa jumlah hari kerja sopir bus 7 hari dalam seminggu. Namun sebagian informan menyampaikan bahwa sopir bus diperbolehkan untuk mengambil cuti setidaknya 4 hari dalam sebulan dengan syarat melaporkan terlebih dahulu kepada pihak atasan PO masing-masing. Terkait dengan sopir 2 yang berhalangan atau tidak masuk kerja, informan menyampaikan bahwa akan dicarikan sopir pendamping lainnya oleh PO, namun ada juga informan yang menyampaikan akan berangkat sendiri apabila sopir 2 berhalangan untuk berangkat.

Melakukan aktivitas dalam waktu yang lama menyebabkan kelelahan fisik ataupun mental. Banyak penelitian yang menghubungkan Jumlah Hari Kerja dengan gejala kelelahan. Salah satu penyebab kelelahan pada pengemudi adalah lamanya waktu yang dihabiskan untuk mengemudi. Dampak kelelahan yang disebabkan

karena mengemudi terlalu lama mungkin dapat diturunkan dengan mengambil waktu istirahat yang cukup (SafetyNet, 2019).

Waktu kerja bagi seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Di Indonesia telah ditetapkan lamanya waktu kerja sehari maksimum 8 jam kerja dan selebihnya untuk istirahat (untuk kehidupan keluarga dan sosial kemasyarakatan). Memperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan kerja, kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014). Kelelahan dapat disebabkan karena lamanya waktu mengemudi akibat jarak tempuh yang jauh atau jalanan macet (Astuti, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadel (2018) dengan judul faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pengemudi bus di Terminal Parepare menyimpulkan bahwa ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahan kerja pada sopir dengan nilai (p value=0,001), Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahlefi (2018) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pengemudi bis CV. Makmur jurusan Medan-Pekanbaru didapatkan ada hubungan antara durasi mengemudi dengan kelelahan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada tenaga kerja dibagian produksi PT. Sari Usaha Mandiri Bitung, lamanya waktu kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, biasanya orang yang bekerja lebih dari 8 jam perhari akan lebih cepat mengalami kelelahan sehingga mempengaruhi konsentrasi kerjanya dan mempengaruhi kualitas produk barang yang ia hasilkan dibandingkan

dengan orang yang mempunyai waktu kerja kurang dari 8 jam perhari. Waktu kerja bagi seseorang menentukan efisiensi dan produktivitasnya (Suma'mur, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalu Risang Narpati (2019) didapatkan hasil hubungan antara waktu kerja dengan kelelahan kerja diperoleh hasil $p\text{-value} = 0,003$ yang berarti adanya hubungan antara waktu kerja dengan kelelahan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kroons tahun 2019, tentang hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja penjahit sektor Usaha informal di kompleks Gedung President Pasar 45 Kota Manado menunjukkan bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja penjahit di Kompleks Gedung President Pasar 45 Kota Manado, hasil uji statistik ini didapat dengan menggunakan uji spearman $p\text{ value} = 0,010$. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-9 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur dan lain-lain.

6.3.4 Shift Kerja Sopir Bus

Hasil penelitian diketahui bahwa setiap PO bus memiliki 2 sopir untuk pembagian *shift* kerja. Jumlah durasi mengemudi lebih banyak dilakukan oleh sopir satu. Selanjutnya informasi apabila salah satu sopir bus mengalami sakit, informan mengatakan akan bergantian dengan sopir yang lebih sehat walaupun sopir tersebut sudah mengemudi sebelumnya. Kemudian sopir yang sakit akan dilaporkan ke pengurus PO dan ditinggalkan di tempat pelayanan kesehatan.

Kerja shift adalah bekerja di luar jam kerja normal, oleh karena itu pekerja shift sering mengalami konflik antara tuntutan pekerjaannya dan jam internal

tubuh. Sebagian besar pekerja shift sering mengalami gangguan tidur, dan rata-rata 1 dari 3 pekerja shift tersebut mengalami kelelahan (SafetyNet, 2019).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada sedikit perbedaan dalam kewaspadaan selama jam kerja pada pekerja shift dan pekerja non shift, tetapi pekerja dengan kerja shift 12 jam secara signifikan lebih mengantuk pada akhir shiftnya, khususnya pada pukul 7 pagi, dibandingkan pekerja dengan kerja shift 8 jam. Beberapa pekerja bahkan lebih berisiko dalam mengemudikan kendaraannya setelah shift berakhir (Tucker, 2016).

Salah satu efek dari adanya shift kerja adalah timbulnya gangguan tidur dan pengemudi yang mengalami shift kerja akan lebih sering mengalami kurangnya waktu tidur dan gangguan tidur dibandingkan dengan pengemudi yang tidak mengalami shift kerja atau shift kerja dengan rotasi permanen. Hal ini terjadi dikarenakan adanya gangguan pada irama sirkadian atau jam biologis pada tubuh yang akan berhubungan dengan menurunnya perhatian dan performa serta lambatnya waktu reaksi (ROSPA, 2021).

6.3.5 Beban Kerja Sopir Bus

Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian sopir bus tidak memiliki beban saat bekerja sebagai sopir bus, jika pun mereka memiliki beban diluar pekerjaan tidak ada pilihan lain selain tetap berangkat dan mengemudikan bus masing-masing untuk memenuhi tanggung jawabnya. Mayoritas sopir bus mengatakan beban terberat saat bekerja adalah jauh dengan keluarga dan kesehatan kendaraan mereka ketika di dalam perjalanan.

Beban kerja dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif, beban kerja kuantitatif adalah seseorang bekerja dalam jumlah banyak sesuai dengan waktu yang telah diberikan sedangkan beban kerja kualitatif yaitu seseorang bekerja dengan tugas-tugas yang repetitif, berbagai jenis, dan memiliki tantangan. Berbagai pendekatan terhadap pengerahan tenaga atau beban kerja secara fisiologis dalam pekerjaannya antara lain pengukuran nadi kerja (heart rate), O₂ consumption, blood flow, respiratory frequency (Kroemer, 2017).

Menurut Astrand & Rodahl (2018) penilaian beban kerja dapat dilakukan dengan dua metode secara objektif yaitu metode penilaian langsung dan tidak langsung. Metode pengukuran langsung yaitu dengan mengukur energi yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya dapat mengukur untuk waktu kerja yang singkat dan diperlukan peralatan yang cukup mahal. Sedangkan pengukuran tidak langsung adalah dengan menghitung denyut nadi kerja (Nadia, 2021).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekawati (2019) menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja berat memiliki lebih banyak presentase dalam angka hasil pengukuran kelelahan kerja. Hal ini dikarenakan selain waktu kerja, kondisi pekerja setelah bekerja juga ikut menentukan hasil pengukuran waktu reaksi yang dilakukan. Hasil analisis statistik diketahui bahwa ada hubungan antara beban kerja fisik dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja laundry bagian produksi dengan nilai uji p value sebesar 0,003.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevianingrum (2016) mengenai beban kerja fisik dengan kelelahan kerja yaitu penelitian yang dilakukan pada pekerja batik di Sragen dengan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja batik Brotoseno Marasan Sragen dengan p value sebesar 0,036. Semakin tinggi beban kerja fisik, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja yang akan dialami.

6.3.6 Kelelahan Kerja Sopir Bus

Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian sopir bus tidak merasakan kelelahan saat bekerja, sedangkan yang lainnya menganggap kelelahan saat bekerja adalah hal yang wajar, sehingga semua dari informan tidak mempermasalahkannya dan tetap bekerja. Kelelahan sering kali dirasakan oleh sopir disaat waktu perjalanan sudah hampir pagi (subuh), cuaca di perjalanan yang tidak bersehabat seperti hujan deras dan angin kencang, selebihnya informan menyampaikan kelelahan sering terjadi ketika harus berangkat sendiri tanpa ada sopir pengganti. Solusi untuk menghadapi kelelahan dengan tidur sebentar, mengkonsumsi vitamin dan tidak memaksakan perjalanan.

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, 2020). Kelelahan merupakan suatu perasaan yang bersifat subyektif. Kelelahan adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh

menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2016).

Kelelahan adalah ketidakmampuan sementara, atau penurunan kemampuan, atau rasa keengganan yang kuat untuk merespon situasi yang ada, karena aktivitas berlebihan yang dilakukan sebelumnya, baik mental ataupun fisik (OSHS, 2018). Kelelahan terkait kerja adalah suatu keadaan kelelahan mental atau fisik yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara normal. Kelelahan terkait kerja dapat disebabkan karena terlalu banyak mengerahkan tenaga fisik dan/atau mental dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat (Department of Health NSW, 2017).

Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan. Kelelahan kerja juga akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Kelelahan kerja adalah keadaan karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan vitalitas dan produktivitas kerja akibat faktor pekerjaan (Nurmianto, 2018).

Jadi kelelahan kerja dapat berakibat menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan, lambat dan sukar berfikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja, menurunnya efisiensi dan kegiatan-kegiatan fisik dan mental yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja dan terjadi penurunan produktivitas kerja (Budiono, 2018). Selain itu, pengertian lain menyebutkan bahwa kelelahan adalah suatu kondisi ketika seseorang tidak memiliki energi untuk melakukan sesuatu, dan keengganan untuk melanjutkan tugas (*European Commission*, 2019).

Kelelahan dalam jangka waktu lama dapat menjadi kelelahan kronis, dimana perasaan lelah yang dirasakan tidak hanya pada saat selesai bekerja, melainkan selama bekerja, bahkan sebelum bekerja (Suma'mur, 2009). Beberapa peneliti menyebutkan bahwa kelelahan dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja (Atiqoh dkk., 2019). Kelelahan dapat menyebabkan kecelakaan kerja, turunnya produktivitas kerja, serta turunnya kemampuan kerja dan kemampuan tubuh para pekerja (Sucipto, 2019).

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa poin kesimpulan penelitian tentang studi kasus tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024 :

1. Faktor Penyebab Kelelahan: Studi menemukan bahwa kelelahan kerja pada sopir bus disebabkan oleh beberapa faktor utama, termasuk jam kerja yang panjang, kurangnya waktu istirahat yang cukup, dan kondisi fisik yang kurang fit.
2. Dampak Kelelahan: Kelelahan kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa kerja sopir, termasuk menurunnya konsentrasi, peningkatan risiko kecelakaan, dan penurunan kualitas pelayanan kepada penumpang.
3. Jam Kerja dan Istirahat: Mayoritas sopir bus bekerja lebih dari 8 jam sehari tanpa jeda istirahat yang memadai. Hal ini meningkatkan risiko kelelahan dan dampak negatif lainnya.
4. Kesehatan Fisik dan Mental: Banyak sopir bus yang mengalami masalah kesehatan fisik seperti nyeri punggung dan kelelahan otot, serta masalah kesehatan mental seperti stres dan kecemasan akibat tekanan kerja.
5. Peran Manajemen Terminal: Peran manajemen terminal dalam mengatur jadwal kerja dan istirahat serta memberikan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang memadai sangat penting untuk mengurangi kelelahan kerja.

7.1 Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu diharapkan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk dapat menutupi kekurangan dalam penelitian ini. Berikut beberapa poin saran penelitian terkait studi kasus tentang kelelahan kerja pada sopir bus di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024 :

1. Penyesuaian Jadwal Kerja: Mengatur jadwal kerja sopir bus agar tidak melebihi 8 jam per hari dan memberikan jeda istirahat yang cukup di antara waktu kerja untuk mengurangi kelelahan.
2. Peningkatan Fasilitas Istirahat: Menyediakan fasilitas istirahat yang memadai di terminal, seperti ruang tidur, kursi pijat, dan area relaksasi, agar sopir dapat beristirahat dengan nyaman.
3. Pemeriksaan Kesehatan Rutin: Mengadakan pemeriksaan kesehatan rutin untuk sopir bus guna memonitor kondisi fisik dan mental mereka, serta memberikan penanganan medis yang diperlukan.
4. Program Pelatihan Manajemen Stres: Menyediakan pelatihan manajemen stres dan teknik relaksasi bagi sopir bus untuk membantu mereka mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental.
5. Penegakan Peraturan Keselamatan: Memastikan bahwa peraturan mengenai jam kerja dan istirahat dijalankan dengan ketat, serta memberikan sanksi bagi pelanggaran untuk menjamin keselamatan sopir dan penumpang.

6. Fasilitas Pendukung Kesehatan: Menyediakan akses ke fasilitas kesehatan di terminal, seperti klinik kecil atau tenaga medis, yang siap menangani keluhan kesehatan sopir bus dengan cepat.
7. Meningkatkan Kesadaran dan Edukasi: Melakukan kampanye edukasi mengenai pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental bagi sopir bus, serta memberikan informasi tentang tanda-tanda kelelahan dan cara mengatasinya.
8. Penghargaan dan Insentif: Memberikan penghargaan dan insentif bagi sopir bus yang mematuhi jadwal kerja dan istirahat yang ditetapkan serta menunjukkan performa kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfian., Psikologi Sosial Suatu Pengantar, Dr.Fattah Hanurawan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2016.
- Azwar., Penyusunan Skala Psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2018.
- Barron, Ann L., Driver Fatigue: The Road to Danger. Wisconsin: National Bus Trader. 2014.
- Benson, Jill dan Karen Magraith., Compassion Fatigue and Burnout: The Role of Balint Groups. Australian Family Physician Vol.34, No. 6, June 2015.
- Brown., Driver fatigue. Journal Ergonomic. 2014.
- Budiono.,Higine Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.
- Canadian Centre for OHS., Fatigue. 2017.
- Castro J.R, & Loureiro J.G. Tiredness and Sleepiness in Bus Drivers and Road Accident In Peru: Quantitative Study. 2014.
- Department of Health, NSW., Fatigue Preventing & Managing Work Related Fatigue: Guidelines for the NSW Public Health System. Sydney, NSW: NSW Health. 2017.
- Dinges., Overview of Sleepiness and Accident. Journal of Sleep Research, University of Applied Sciences, Schmalkalden, Germany. 2015.
- Elizabeth.,Driver Aggression: The Role Of Personality Social Characteristics, Risk, And Motivation. Federal Office Of Road Safety, Monash University. 2018.
- Erawan., Ergonomi, Lingkungan Kerja dan Kesehatan [Online Journal] 2019.
- Friilly., Kelelahan Kerja Kronis, Kajian terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur serta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja [Disertasi], Yogyakarta: Universitas Gajah Mada; 2016.
- Gibson., Principle of Nutritional Assessment, Second Edition. New York. Oxford University Press. 2015.
- Government of Alberta., Fatigue and Safety at the Workplace. Edmonton, AB: Government of Alberta, Employment and Immigration. 2020.

- Hadju V. Dasar-Dasar Gizi. Makassar; UNHAS Press. 2015.
- Hasan, I. M., Metode Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2019.
- Hikmawati., Faktor yang berhubungan dengan kekelahan pekerja. 2018.
- Houston., The Aggresive Driving behaviour scale : Developing a self. 2017.
- Houston., The aggressive driving behavior scale : Developing a self report measure of unsafe driving. North American Journal of Psychology (NAJP). 2018.
- Ishardita Pambudi Tama., Evaluasi Pengaruh Pola Kerja Terhadap Fatigue Untuk Mengurangi Jumlah Kecelakaan. Jurnal Teknik Industri Universitas Brawijaya Malang. 2019.
- James., Aggressive driving is emotionally impaired driving. 2020.
- Kementerian Tenaga Kerja. Training Material Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bidang Keselamatan Kerja. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja. 2019.
- Komite Nasional Keselamatan Transportasi., Laporan Investigasi dan Penelitian Kecelakaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Jawa Timur: Kementrian Perhubungan. 2017.
- Kompasiana., Belajar kepada Sumber Kencono. kompasiana.com. 2022.
- Laga H., Faktor yang Berhubungan dengan Kapasitas Paru pada Tenaga Kerja di Kawasan Industri Mebel Antang Makassar. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2018.
- Muhammad Fadel., faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kelelahan Kerja pada Sopir bus terminal Parepare. 2018.
- Nurmianto., Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya. 2018.
- Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc., Shiftwork: Health Effects & Solutions. Ontario: Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. 2020.
- Palimbong Tiku. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kelelahan Kerja pada Sopir bus PT. Nusa Indah (persero) Terminal BBM Makassar [Jurnal]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2021.
- Philipe., Passion of Driving and Aggressive driving Behaviour : a look at their relationship. Journal Applied Social Psychology. 2019.

- Putri D., Hubungan Faktor Internal dan Eksternal Pekerja terhadap Kelelahan (Fatigue) pada Operator Alat Besar PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Suralaya [Skripsi]. Depok: Universitas Indonesia; 2018.
- Riyadina W, Frans X Suharyanto, Lusianawaty Tana., Keluhan Nyeri Muskuloskeletal pada Pekerja Industri di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta. [Online Journal]. 2016.
- Russeng Syamsiar., Status Gizi dan Kelelahan Kerja (Kajian Pada Pengemudi Bus Malam di Sulawesi Selatan dan Barat) [Disertasi]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2019.
- Salazar, MD., Fatigue In Aviation. Federal Aviation Administration. 2018.
- Setiawaty., Kelelahan Kerja Kronis, Kajian terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur serta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja [Disertasi], Yogyakarta: Universitas Gajah Mada; 2018.
- Suma'mur., Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: Sagung Seto; 2016.
- Surat Keterangan tentang Penyelenggaraan Pengangkutan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) di Jalan. Jakarta : Dirjen Perhubungan Darat. 2014.
- Tarwaka., Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press. 2014.
- WorkSafe BC., Fatigue Survey of BC Truck Drivers. Kanada: WorkSafeBC. 2015.
- Aceh Kini News 2022.
- Tribun News 2022.

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalammu'alaikum Wr. Wb.,

Saya Rindu Tridika, atas nama peneliti mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian mengenai Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus Di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024. Dengan penelitian ini diharapkan akan diketahui Tentang Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus Di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024. Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan dasar informasi tentang Kelelahan Kerja Pada Sopir Bus Di Terminal Tipe A Batoh Kota Banda Aceh Tahun 2024.

Keikutsertaan Bapak dalam penelitian ini adalah secara sukarela dan menguntungkan semua pihak baik responden, peneliti, pelayan kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan diwawancarai oleh saya sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dirahasiakan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas responden yang bersangkutan.

Demikian informasi kami sampaikan, terima kasih atas kehadiran anda menjadi responden.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,

Pernyataan Persetujuan Responden


PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila di kemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia dihubungi kembali.

Banda Aceh, / /2024

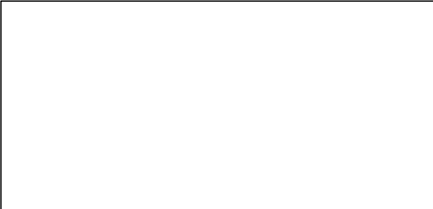
Responden

Nama :

Tanda tangan : 

Peneliti

Nama :

Tanda Tangan : 

Matriks Hasil Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “STUDI KUALITATIF KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah bagaimana STUDI KASUS TENTANG KELELAHAN KERJA PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A BATOH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024.

Nama Peneliti : Rindu Tridika
 NPM : 1907110004
 Tanggal Wawancara :
 Waktu Wawancara :

IDENTITAS INFORMAN

Nomor Informan :
 Pekerjaan Informan : Sopir Bus
 Perusahaan Bus :
 Alamat :

PERTANYAAN PENELITIAN		JAWABAN INFORMAN	
Umur		Informan	
Jelaskan Berapa umur bapak saat ini !	1	27 tahun	
	2	29 tahun	
	3	34 tahun	
	4	30 tahun	
	5	51 tahun	
	6	43 tahun	
	7	39 tahun	
Jelaskan Sejak Umur berapa bapak sudah menjadi sopir bus !	1	Baru-baru sih 3 tahun	
	2	Kira 8 tahun lah	
	3	Waktu pastinya sekitaran 22 tahunan gitu lah	
	4	Sejak umur 25 tahun	
	5	Umur 23 tahun	
	6	Sekitaran umur 24 ya	
	7	Saya berarti sejak lulus dari SMA, dari umur 19 tahun. Saya sudah mulai mengikuti sebagai kernet dulu	
Waktu Istirahat			
Jelaskan bagaimana waktu istirahat bapak di	1	jam tidur itu gak tentu sih kan Kalau misalkan jam-jam siang, jam-jam luar	

tempat kerja setiap harinya !	2	Sampai pagi, kerja dulu
	3	Mulai dari tengah hari itu sudah istirahat sampai sore. Berarti ketika sampai itu pembersihan mobil-mobil dulu baru istirahat gitu,, Ya, kadang bisa tidur.
	4	Kalau buat medan banda Aceh, drivernya 2 jadi dibagi waktunya 12 jam, berarti 6 jam 6 jam per orang..
	5	Ya, biasa saja Istirahat misalnya ya bisa tidur Bisa tidur lebih kurang 6 jam
	6	istirahat itu ketika kami sampai di lokasi kami gak langsung istirahat jadi kami membersihkan dulu yang ada di mobil lah,, dan kami mengecek-ngecek kembali seperti mesin yang ada di mobil, ban, baru kami beristirahat gitu biasanya
	7	kami istirahatnya ya setelah turunnya penumpang, kita cek dulu unit-unitnya, apa yang ada kendala, segala macam. Setelah kita memastikan unitnya ini udah aman, nggak ada yang rusak, baru kita istirahat.
	Jelaskan Apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mengisi waktu beristirahat setiap harinya !	1
2		Istirahatnya, jika berangkat jam 8, langsung tidur..
3		Kita kan begitu sampai pagi di gudang itu kan untuk meresi mobil, pembersihan, segala macam. Habis itu kita istirahat.. Kadang kalau sudah kumpul sama teman-teman kita kan ketawa, bercanda-bercanda, banyak bicara gitu..
4		Istirahat di tempat kerja sampai mobil, beres-beres mobil, istirahat ada sekitar 5 jam atau 4 jam istirahat setelahnya sore atau malam berangkat lagi..
5		Selain tidur Istirahatnya, kalau nggak kerja ya istirahat Kadang duduk-duduk di bus, waktu bus jalan Karena kami kan gantian
6		saya biasanya tidak langsung istirahat juga, karena kalau istirahat itu bisa,

			gimana ya, nggak tentu kadang, Dek. Jadi, ketika saya selesai menyelesaikan, mengecek mobil tadi, saya biasanya ngopi dulu sama teman, ngerokok juga, gitu
		7	Untuk mengisi waktu istirahat ya biasanya kami bersih-bersihin unit, kayak itu cuci ban atau semir ban kayak gitu, ngecek mesin mobil apa segala macam kayak gitu Setelah itu baru nanti kami ngopi-ngopi, duduk, rokok bareng dua batang atau apa..Setelah itu baru kami istirahat, karena itu kegiatan rutin di setiap perjalanan kami.
Jelaskan Apakah tempat istirahat yang disediakan nyaman untuk gunakan !		1	Gimana ya, pihak PO-nya sih PO-nya,, Insya Allah nyaman..
		2	PO-nya lah,, Nyaman nyaman aja sih..
		3	Disediakan PO masing-masing karena kita kan ada gudang sendiri. Nyaman...
		4	Kalau untuk istirahat itu tergantung karoseri tersendiri Kalau buat tentrem sih masih bisa dibilang nyaman... Dari pihak terminal ada, dari PO sendiri juga ada..
		5	Nyaman Tempat istirahat, maaf, Tempat istirahat nyaman buat kami Karena kami kebiasaannya ya sederhana.. Malah di bawah sederhana... Yang sediakan tempat istirahat itu dari pihak PO-nya.
		6	itu nggak ada yang senyaman di rumah ya, Dek. Nah, jadi karena kita sudah capek, ya nyaman juga lah... PO Dek.. Ada, ya di depan-depan itu lah..
		7	Nah untuk tempat istirahat yang disediakan itu kalau menurut saya relatif ya Karena tempat istirahat contohnya di terminal,, Kan di terminal ini fasilitasnya umum, bukan bersifatnya pribadi Ya lumayan lah kita bilang, bagus nggak bagusnya, tergantung kenyamanan kita pribadi... Itu aja, Bu.
Jelaskan Apa yang biasa bapak lakukan jika waktu istirahat belum terpenuhi namun harus berangkat lagi !		1	Ya itu udah, saya kan udah hal biasa sih...
		2	Gak masalah,, biasa itu...
		3	Malam kan pasti ada jam istirahatnya juga... Ada jam gantian untuk giliran

			bawa mobilnya...
		4	Kalau itu sih namanya tuntutan kerja ya namanya kita kerja sama orang pasti ada resiko jadi mau nggak maunya harus kita jalani hal seperti itu tapi jarang terjadi...
		5	Kami kan ada waktu istirahat, waktu lagi di dalam perjalanan Karena kami aplusan, karena kami ada supir serap Kami kan berdua..
		6	ya mau gak mau karena tuntutan pekerjaan ya, ya harus berangkat dek...
		7	untuk yang pertanyaan ini biasanya kami mengonsumsi makanan yang bervitamin atau minuman atau puding juga kayak gitu untuk mengganti jam istirahat kami...
Jumlah Hari Kerja			
	Jelaskan berapa hari bapak bekerja dalam satu minggu !	1	Setiap hari ini,, Iya Setiap hari... Kalau libur itu sih nggak tentu sih, hal itu misalkan pribadi, misalkan kalau misalkan mau ambil cuti ya gitu lah.. Ya, full terus Ini kan sistem kerjanya pakai ini apa ada supir bus 2 nya...
		2	Setiap hari,,, Gak ada liburnya,, Kalau libur itu tergantung kita sendiri lah Kalau misalnya kita mau libur,,, libur Berarti minta cuti.
		3	Kita kalau untuk sekarang ini kan setiap malam, kalau keadaan mobil sehat, setiap malam kita berangkat terus... Tergantung dari mobilnya juga, ya.
		4	Seminggu 4, 4 trip Medan banda Aceh 4 trip... Kalau sebulan untuk PP 15 trip.. Kalau waktu libur sih nggak ada sih itu antara supir dengan kepala pengurus direksi Kalau izin cuti ya dipersilahkan, kalau nggak mau cuti ya bekerja...
		5	7 hari,, Ya, sebulan ada 26 hari Kalau seminggu itu ada yang 7 hari, ada yang 6 hari... Ada, ada jatah libur...
		6	kita bekerja karena supir nih dek full gak ada cuti, ga ada hibur nya, kecuali kita minta ke atasan gitu,, Itu pun kita ngomong seminggu sebelumnya, karena untuk mencari penggantinya dulu gitu..

		7	Dalam satu minggu kami full, Bu. Tapi kalau misalkan nanti ada pengecualian atau ada berhalangan, kami akan melaporkan kepada atasan PO kami yang bahwa misalkan saya ada hari di mana disitu saya nggak bisa mengikuti perjalanan ya saya laporkan dulu ke atasan saya
Jelaskan Bagaimana jika rekan sopir 2 bapak dalam keadaan berhalangan kerja, apa solusinya !	1	ya kita hubungi, kawan gitu yang siap untuk berangkat misalkan dia tunggu dimana di jalan berarti bapak gak akan berangkat sendiri gitu tetap ada ya supir duanya.	
	2	Ya ganti lah.. Tentu, kalau misalnya gak ada,,, harus minta ganti..	
	3	Kita cari pengganti yang lain, yang sehat	
	4	Solusinya ya kita cari kawan kerja untuk cadangan ataupun serap sementara,,, Tidak, kalau berangkat sendiri kemungkinan nggak lah, itu resiko, itu besar risikonya	
	5	Ada, dikirim oleh PO nya,, Tidak, tidak pernah berangkat sendiri	
	6	Ya, solusinya saya tetap jalan ya, mau tidak mau. Ketika capek nanti saya istirahat sebentar... Nggak ada... Tergantung ya, kalau sempat kawan satu nya dia berangkat sama saya, ikut sama saya. Tapi kalau nggak sempat lagi ya saya berarti sendiri.	
	7	Kalau misalkan rekan kerja kami berhalangan, ya pastinya kami akan melaporkan dulu ke perusahaannya bagaimana tindakan lanjut dari perusahaan, apa kita berangkat atau tidaknya. Kayak gitu, Bu..	
Shift Kerja			
Jelaskan Bagaimana pembagian shift kerja bapak dengan rekan sopir 2 !	1	supir duanya gini kalo misalkan ini kan jam 8, jam 8 nanti, jam 2, jam 3 kita bangunin supir duanya... patokannya itu nggak tentu, mungkin jam 2, jam 3 gitu ya...	
	2	Bagi yang lelah istirahata duluan, gak ada waktu yang tentu untuk pergantian shift mengemudi...	
	3	Itu tergantung dari keadaan kondisi	

			badan kita... Mau berapa jam itu nggak ada dipatokan
		4	Pembagian shift 6 jam sekali Dari Medan bawa 6 jam sampai Lhokseumawe atau Matang baru pergantian dengan supir 2... Ya sudah, kalau di pergantian jam sudah dipatokan...
		5	Semampu-mampu mungkin,,, nggak ada patokan waktu Kalau capek aja langsung ganti gitu...
		6	Untuk shiftnya itu tidak menggunakan jarak, nggak juga. Tergantung sih kalau ketika siapa yang capek, ya gantian gitu. Nggak ada ukuran untuk jarak, sampai mana gitu, nggak ada...
		7	Untuk pembagian shift kerja, biasanya kami tidak menentu... Karena saya sebagai sopir satu... Nah, setelah saya sudah segar, sudah enak lagi badan saya, sudah fress, baru nanti digantikan lagi sama sopir duanya.
	Jelaskan Dalam setiap kali perjalanan, siapa yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengemudi !	1	supir 1
		2	Ya itu, yang sama supirnya
		3	Kalau yang sekarang ini, bagi dua dalam satu perjalanan. Kalau dari sini sekitaran sampai dimana yang sanggupnya, di Lhokseumawei, kita ganti terus...Daripada untuk ini terjadi yang nggak kita inginkan kan, lebih bagus kita gantian..
		4	Kebanyakan sih supir 1
		5	Kami sama, siapa yang merasa lebih fit...
		6	Supir 1,, saya
		7	Dalam setiap kali perjalanan untuk pengemudi ya pastinya lebih banyak saya ya karena saya sebagai sopir satu... tentunya setelah setelah beberapa jam atau apa kaya gitu kalau misalkan saya sudah lelah disitu baru saya gantikan ke sopir dua... Karena istirahat pun nggak terlalu lama juga Karena dalam perjalanan setelah itu kalau misalkan saya sudah segar... Sudah nyaman saya untuk menyetir,,, saya akan nyetir kembali..
	Jelaskan Bagaimana	1	Ya misalkan yang supir satu itu kurang

solusi nya jika dalam perjalanan salah satu sopir bus mengalami sakit !		sehat, kita bangunin supir dua gitu..
	2	Diganti lah... Diganti, ada cadangan di medan gitu..
	3	Solusinya ya, kita jalan namun tetap berhati-hati lagi.
	4	Kalau untuk mengalami sakit, mau nggak mau harus lanjut Karena itu tanggung jawab mengantarkan penumpang Jadi supir 1 atau supir 2 dibawakan ke rumah sakit atau berobat disuruh istirahat...Dilanjutkan dengan supir yang satunya lagi...
	5	Kami lapor ke pihak manajemen Langsung dikirim yang lain Di jalan ada, karena ada teman yang di tempat, di daerah itu...
	6	ya kita cek dulu kondisi dia nya sakitnya apa kalau tidak memungkinkan ya kita berhenti dulu ke klinik kita cek ya biasanya kita tinggal gitu dia disitu saya berangkat sendiri,,tapi kalau misalkan bisa ke lokasi kita ke tempat pemberhentian terakhir, ya kita bawa ke sana..
	7	Nah, untuk salah satu supir busnya, kalau misalkan di dalam perjalanan sakit, biasanya kami laporkan dulu ke perusahaan bagaimana tindak lanjut dari perusahaan Setelah itu baru bisa kami komfirmasikan lagi kepada penumpang, untuk apa? Karena demi kenyamanan si penumpang juga Mungkin juga karena kita manusia tidak bisa mengontrol sendiri hal-hal yang tidak bisa kita kontrol...
Beban Kerja		
Jelaskan Apakah selama ini bapak merasa pekerjaan yang bapak lakukan menjadi beban !	1	Enggak. Alhamdulillah ya
	2	Gak
	3	Kalau dibilang beban, enggak. Karena ini kan udah kerjaan kita sehari-hari. Dibilang hobi-hobi juga dalam bus ini, kan...
	4	Kalau beban sih itu tergantung kepribadian masing-masing, tergantung masalah masing-masing...
	5	Semua pekerjaan itu beban...

		6	Ya, pekerjaan semua punya beban tersendiri ya tapi kalau saya sih, ya masing-masing semua pribadi gitu, kembali lagi ke pribadi masing-masing tapi saran saya jangan membawa beban itu ke dalam pekerjaan nanti susah sendiri gitu..
		7	Kalau bagi saya sih enggak, karena bagi saya perjalanan itu udah kayak hobi ya,,, Karena udah terbiasa dari sejak kecil Mungkin itu aja bu...
Jelaskan Apa saja yang berpotensi menjadi beban disaat sedang bekerja ?		1	Bagi saya sih, enggak ada.
		2	Gak ada beban, Gak ada...
		3	Kalau dibilang nggak ada beban kita di dalam kerjaan ini, kita bawa senang aja. Kalau dibawa beban, yang ada jadi masalah nanti ke depannya, kan.
		4	Keluarga lah, kalau dalam pekerjaan tetap keluarga
		5	Pendapatannya cukup, tapi waktu kita pergunakan nggak cukup..
		6	beban untuk saya jarang ada waktu untuk keluarga saya gitu ya ya seperti ini sebentar lagi kan mau idul adha nih Ya kalau bisa saya berkumpul sama keluarga Saya berkumpul gitu Kalau ada waktunya,, Itu aja dek..
		7	Kalau yang berpotensi menjadi beban ya biasanya Kalau misalkan ada kerusakan di jalan yang kemungkinan dari pihak sopir dua atau saya pun sendiri lengah untuk mengecek unit atau misalkan ada hal-hal setelah kita pun mengecek unit ya sudah aman tapi tiba-tiba ada perkenalan di jalan kita kan nggak tahu biasanya sih, bocor ban seperti itu...
Jelaskan Bagaimana solusinya jika bapak tetap harus berangkat kerja, sedangkan pikiran bapak sedang memiliki beban !		1	Itu sih nggak ada. Tidak berangkat...
		2	Ya biasa aja lah Bapak-bapak kita beban gitu ya Masalah kita kerja, kalau misalnya masalah di luar itu ya masalah di luar gitu gak di sangkut pautkan dengan pekerjaan. Tetap berangkat kerja.
		3	Solusinya kita minta cuti, istirahat daripada ini. Jadi yang nggak angkat nanti di dalam perjalanan kita, kan,

			karena nyawa yang kita bawa. Biasanya Pasti diizinkan...
		4	Itu agak bingung kita jawabnya itu Tapi mau nggak mau ya berangkat sih, kalau masalah keluarga itu belakangan itu Yang penting utama pekerjaan dulu tanggung jawab...
		5	Minta libur...
		6	Tetap berangkat dek ,, Mau gimana pun kan ini pekerjaan saya gitu ya... Kalau saya tidak bekerja saya tidak ada nafkah untuk keluarga...
		7	ya saya kondisikan lah bu,, maksudnya kita harus profesional walaupun ini kita bilang contohnya misalkan saya ada beban keluarga tapi saya masuk kerja kan gak mungkin saya bawa masalah keluarga saya ke tempat saya bekerja,, otomatis kita harus profesional, dimana masalah keluarga di keluarga dimana masalah di perusahaan atau tempat kita bekerja ya kita atasi di tempat bekerja boleh kita capur aduk, mungkin begitu..
Kelelahan Kerja			
	Jelaskan Apakah pada saat bapak mengemudi dalam 1 minggu terakhir, bapak merasakan hal-hal seperti Kepala Terasa Berat, Lelah Di Seluruh Badan, Sulit untuk berkonsentrasi, Sering Mengantuk, Kaku dan malas untuk bergerak ?	1	enggak, kalau misalkan itu aman-aman aja...
		2	Gak ada, Sehat-sehat aja...
		3	Insya Allah sampai saat ini nggak ada masalah. Alhamdulillah sehat.
		4	Alhamdulillah belum ada, soalnya setiap kita sampai di pool kita selalu poding, istirahat cukup, makan tidur cukup, jadi mudah-mudahan badan fit...
		5	Itu kalau pun ada begitu, langsung kita ambil istirahat, terus ada yang gantinya... Kan nggak mungkin sekalian kejadian itu Pasti satu-satu...
		6	Ada sih, karena pekerjaan saya duduk terus ya, perjalanan jauh juga, kalau lelah pasti ada lelah pastinya saya mengakalinya dengan istirahat yang cukup, minum obat, itu aja..
		7	Untuk saat ini belum bu, karena saya, ya seperti saya bilang tadi, kalau misalkan jam istirahat saya kurang, saya pasti

			mengonsumsi vitamin atau poding jadi walaupun kami ini dalam perjalanan,, begadang atau apa segala macam kami tetap menjaga kesehatan yang utama..
Jelaskan Kapan biasanya semua hal ini terjadi !	1		itu kayak berpikiran tuh sih, kayak gak merokok...
	2		Ya kadang-kadang ya waktu pagi gitu Pagi ya, mungkin karena istirahat kurang
	3		Kalau udah badan kita ngerasa capek, sekitaran dua-dua tiga bulan kerja, kita kan pasti kan karena kurang istirahat tadi itu, pasti ada rasa sakit badan
	4		Hal-hal kayak gitu tuh terjadinya di saat-saat jam-jam subuh, jam-jam 4 atau jam 5 subuh itu kemungkinan sih...
	5		Jarang, nggak bisa kita bilang waktunya, nggak tentu Oh bukan, karena keadaan cuaca sering gitu Tapi langsung istirahat..
	6		itu ketika saya tidak ada supir duanya dek
	7		untuk hal yang seperti itu biasanya karena orang yang terlalu stres atau jenuh, atau terlalu banyak tekanan dari perusahaan, atau apa segala macam tidak lupa juga dari kesehatan kita yang mungkin kurang maksimal dijaga mungkin itu aja buk...
Jelaskan Apa solusinya untuk mencegah semua hal itu terjadi !	1		melakukan aktivitas biar hilang, terus stress-stressnya akan hilang...
	2		Ya tidur lah...
	3		Istirahat yang cukup aja, minum vitamin....
	4		Jangan terlalu dipaksa kalau dalam berkendara atau dalam perjalanan, kalau sudah mengantuk alangkah baiknya istirahat sebentar, berhentikan mobil, cek-cek ban, cuci muka, atau minum-minum kopi sebentar, ngerokok, baru lanjut perjalanan.
	5		minta libur...
	6		ya kalau bisa ya kemauan saya itu supir, untuk supir ini ditambah lagi gitu ataupun supir dua tadi jangan tiba-tiba memberi kabar bahwasanya hari ini dia tidak bisa berangkat gitu jadi saya

			menjadi beban juga karena perjalanan sangat jauh ya sementara supir bus ini ditugaskan untuk cepat sampai gitu..
		7	yang pertama kembali kepada kita bagaimana kita jaga unit, kendaraan kita,, begitu juga kita jaga diri kita sendiri sebelum kita berangkat, setelah kita berangkat setidaknya jaga pola makan jam istirahat kita harus teratur walaupun kita jam terbangnya nggak ada libur lah kita bilang,, nah kemudian ya dari kita sendiri bagaimana menyikapi dalam pekerjaan ini kita harus apa kita harus profesional itu juga dengan rekan-rekan lain saya mengingatkan juga kepada supir bus dua atau rekan-rekan lain maksudnya jagalah kesehatan kita, tetap waspada dalam perjalanan, jaga juga penumpangnya, kenyamanan penumpang kita juga. Mungkin kayak gitu, Bu...

(Sumber : Justifikasi)

DOKUMENTASI PENELITIAN



**WAWANCARA DENGAN INFORMAN
(SOPIR BUS)**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

TERAKREDITASI “UNGGUL” LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022

Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh, 23245

Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053

Website: <http://fkm.unmuha.ac.id> – Email: fkm@unmuha.ac.id

No : 337.a/UM.FKM.M/V/2024
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Pengurus Terminal Tipe A Batoh

Tempat

Dengan Hormat,

1. Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data penelitian terhadap mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

N a m a : Rindu Tridika
NPM : 1907110004
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : **“STUDY KASUS TENTANG KELELAHAN KERJA PADA
PADA SOPIR BUS DI TERMINAL TIPE A BATOH
KOTA BANDA ACEH TAHUN 2024”**

2. Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 24 Mei 2024


Dekan,


Dr. Basri Aramico Ib., SKM., MPH
NIK: 19811029 200603 1001



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT KELAS II ACEH
SATUAN PELAYANAN TERMINAL TIPE A BANDA ACEH**

JL. DR. IR. T. MOEHAMMAD HASAN NO. 31
TERMINAL BATOH, BANDA ACEH – 23238

Telp/HP : 0823 6691 8828

EMAIL : terminalbandaaceh@gmail.com

Fax :

Nomor : UM.001/2/7/TTAB/2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Telah Melaksanakan
Penelitian

Banda Aceh, 11 Juli 2024

Yth. Bapak. Dr. Basri Aramico, SKM, MPH
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwansyah
NIP : 196904081992031003
Jabatan : Pengelola Administrasi Perkantoran Terminal Tipe A Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rindu Tridika
NPM : 1907110004
Jurusan : S-1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bahwa benar yang bernama di atas telah melaksanakan Penelitian pengumpulan data dukung untuk menyelesaikan Skripsi S-1 di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Banda Aceh.

Demikian Surat Keterangan kami buat dengan sebenarnya agar dapat di gunakan seperlunya.

.....
a.n Kepala BPTD Kelas II Provinsi Aceh
Pih. Pengawas Satuan Pelayanan
Terminal Tipe A Banda Aceh

