



Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada

<https://akper-sandikarsa.e-journal.id/JIKSH>

Vol 11, No, 1, Juni 2020, pp; 213-218

p-ISSN: 2354-6093 dan e-ISSN: 2654-4563

DOI: 10.35816/jiskh.v10i2.251

ARTIKEL REVIEW

Status Gizi dan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja

The Nutritional Status and Fatigue for Work Productivity

Ajeng Ardhya Ramadhanti

Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran Universitas Lampung

Artikel info

Artikel history:

Received; 25 Maret 2020

Revised: 30 Maret 2020

Accepted; 04 April 2020

Abstrak.

Pekerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produksi, disamping faktor lain yang menunjang proses produksi seperti keterampilan, waktu dan modal yang dimiliki. Pekerja sama halnya dengan masyarakat umum yang berhak untuk mendapatkan persamaan hak-hak dasar, salah satunya hak untuk dapat hidup sehat. Beragamnya masalah gizi tenaga kerja adalah tantangan yang harus dihadapi dan dikendalikan seoptimal mungkin. Keberadaan gizi kerja penting karena status gizi akan merepresentasikan kualitas fisik serta imunitas pekerja, sebagai komponen zat pembangun dan masukan energi ketika tubuh merasa lelah akibat bekerja, serta dapat meningkatkan motivasi atau semangat dalam bekerja yang akan menentukan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status gizi dan kelelahan pada produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu pengaturan status gizi yang optimal dengan minimalisasi kelelahan kerja diperlukan agar tercapai produktivitas yang optimal. Pengaturan jam kerja, penyelenggaraan makan, ketersediaan air minum dan sarana olahraga dapat menjadi opsi untuk memantau status gizi pekerja dan menghindari kelelahan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas.

Abstract

Workers are one of the factors that influence production, in addition to other factors that support the production process such as skills, time and capital. Workers are the same as the general public who have the right to obtain equality of basic rights, one of which is the right to a healthy life. The diversity of labor nutrition problems is a challenge that must be faced and controlled optimally. The existence of work nutrition is important because the nutritional status will represent the physical quality and immunity of workers, as a component of builders and

energy input when the body feels tired due to work, and can increase motivation or enthusiasm for work which will determine work productivity. Research conducted concluded that there is a relationship between nutritional status and fatigue on labor productivity. Therefore optimal regulation of nutritional status by minimizing work fatigue is needed to achieve optimal productivity. Arrangement of working hours, organizing meals, availability of drinking water and sports facilities can be an option to monitor the nutritional status of workers and avoid fatigue as factors that affect productivity.

Keywords:

Status gizi;

Kelelahan;

Corresponden author:

Email: ardhyaramadhanti@gmail.com



artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY -4.0

Pendahuluan

Pekerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produksi, disamping faktor lain yang menunjang proses produksi seperti keterampilan, waktu dan modal yang dimiliki. Sebagai tenaga kerja, pekerja memiliki hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya adalah hak atas kesehatan pada dirinya. Tenaga kerja sebagai salah satu aset penting yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya (Olusegun *et al.*, 2014). Kesehatan dan tenaga kerja merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, salah satunya adalah pemenuhan gizi kerja yang sesuai dengan status gizi setiap pekerja dan beban kerjanya untuk mencapai dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja.

Pada era industrialisasi 4.0 saat ini dengan semakin beragamnya permintaan pasar dan persaingan pasar yang semakin ketat, akan sangat diperlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Peran vital tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku dan tujuan pembangunan harus disesuaikan dengan derajat kesehatannya, disamping keterampilan dan faktor-faktor lainnya sehingga akan menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing yang mempunyai produktivitas tinggi pula. Menurut Sulaeman (2014) dan Aprilyanti (2017) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) per satuan waktu. Keluaran (*output*) dalam hal ini diantaranya adalah pendapatan (*earnings*), penjualan (*sales*), dan kerusakan (*defects*), sedangkan *input* atau masukan adalah berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, biaya produksi dan biaya peralatan. Produktivitas kerja juga merupakan standar atau ukuran yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pekerja sama halnya dengan masyarakat umum yang berhak untuk mendapatkan persamaan hak-hak dasar, salah satunya hak untuk dapat hidup sehat. Kebijakan pembangunan kesehatan seperti yang tercantum dalam SDGs (*Sustainable Development Goals*) juga ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal, termasuk bagi masyarakat tenaga kerja. Beragamnya masalah gizi tenaga kerja adalah tantangan yang harus dihadapi dan dikendalikan seoptimal mungkin. Berbagai faktor yang memengaruhi keadaan gizi tenaga kerja seperti jenis kegiatan (beban kerja), faktor internal tenaga kerja (jenis kelamin, usia, keadaan fisiologis, tingkat kesehatan dan kebiasaan makan) serta lingkungan kerja (meliputi: fisik, kimia, biologi, fisiologi, psikologi dan ergonomi).

Status gizi yang dimiliki pekerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas (Atiqoh, 2014). Keberadaan gizi kerja penting karena status gizi akan merepresentasikan kualitas fisik serta imunitas pekerja, sebagai komponen zat pembangun dan masukan energi ketika tubuh merasa lelah akibat bekerja, serta dapat meningkatkan motivasi atau semangat dalam bekerja yang akan menentukan produktivitas kerja. Adapun masalah gizi tenaga kerja terutama di Indonesia cukup kompleks, diantaranya pola makan yang kurang baik (seperti melewatkan sarapan), belum tersedianya ruang makan khusus bagi tenaga kerja, pemberian insentif makan dalam bentuk uang dan belum jelasnya pembagian antara waktu istirahat dengan waktu kerja. Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat kita ketahui pentingnya asupan gizi dan tindakan yang dapat meminimalisasi kelelahan kerja sehingga dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan studi literatur berdasarkan variabel status gizi, kelelahan dan produktivitas berdasarkan artikel yang telah dipublikasikan di Indonesia.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yaitu metode telaah beberapa artikel yang sesuai dengan variabel dan kriteria inklusi dan meringkas kondisi pemahaman terkini tentang suatu topik. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah status gizi dan kelelahan, sedangkan variabel tergantung adalah produktivitas. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan dalam menyaring artikel yang akan ditelaah adalah menetapkan kategori yaitu merupakan jurnal nasional, dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2010 hingga 2020), menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional* atau potong lintang, dengan bahasan status gizi dan kelelahan sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Artikel sebelumnya akan diringkas berdasarkan publikasi terbaik dan paling relevan untuk kemudian dibandingkan hasil yang disajikan dalam artikel.

Pembahasan

Status Gizi dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan telaah sistematis yang dilakukan diketahui bahwa penelitian oleh Adrianto dan Ningrum (2010) tentang kesegaran jasmani dan status gizi terhadap produktivitas kerja pada kelompok pekerja penyadap karet, memiliki hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja (uji *chi square* 5,395 dengan signifikansi 0,02). Hal ini diperkuat dengan penelitian Novianti dkk (2017) tentang Hubungan Antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X yaitu terdapat hubungan yang kuat dan menuju ke arah hubungan positif ($p=0,000$) ($r=0,647$) antara variabel status gizi dengan produktivitas kerja, dimana status gizi berbanding lurus dengan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Farikha dan Ardyanto (2016) juga menjelaskan hasil yang serupa dimana berdasarkan uji tabulasi silang diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status gizi dan produktivitas kerja pada pekerja *sorting* dan *packing*. Penelitian pada pekerja bagian *sewing* dan *finishing* juga didapatkan hasil hubungan status gizi dengan produktivitas ($p = 0,042$) (Megalestari dkk, 2016).

Asupan gizi pada pekerja akan berbanding lurus dengan status gizi pekerja yang dapat digambarkan melalui Indeks Massa Tubuh (IMT) normal pada rentang nilai 18,5 hingga 25 (Atiqoh dkk, 2014). Sehingga asupan gizi yang optimal akan menjadikan status gizi yang normal pula. Adanya status gizi yang tidak normal (gizi kurang atau gizi berlebih) dapat disebabkan berbagai faktor seperti jam makan yang kurang teratur, kebiasaan tidak sarapan dan kurangnya waktu istirahat ketika bekerja (Diana, dkk 2017). Berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwasanya permasalahan gizi seringkali terjadi tanpa disadari, terutama oleh pekerja.

Sehingga solusi yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengadakan pengaturan jam makan pekerja yang serentak ketika waktu istirahat, hal tersebut juga dapat membedakan waktu istirahat dan waktu kerja yang selama ini kerap mengalami *overlapping*. Pendidikan gizi juga penting untuk dilakukan agar pekerja memiliki pengetahuan yang dapat menggugah kesadaran akan pentingnya asupan gizi yang sesuai dengan kebutuhan tubuhnya. Adanya penyelenggaraan makan bersama di perusahaan jika dijalankan bersama pemantauan status gizi (status gizi kurang atau status gizi lebih) dengan pengadaan kegiatan fisik (olahraga) akan sangat optimal jika dijalankan. Intervensi status gizi diketahui dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dengan mengurangi absenteisme dan kehilangan produktivitas (Jensen, 2011). Penelitian oleh Commisaris *et al* (2016), Pereira *et al* (2015) dan Oakman *et al* (2018) juga menunjukkan bahwa intervensi pada pemberian makan di tempat kerja serta pengadaan aktivitas fisik dapat meningkatkan produktivitas dan performa kerja.

Kelelahan dan Produktivitas Kerja

Kelelahan merupakan keluaran dari akumulasi beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja (Kawaas, 2019). Penelitian mengenai kelelahan dan produktivitas kerja yang dilakukan oleh Zaeni dkk (2019) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja ($p=0,000$) yang diperkuat penelitian sejenis sebelumnya tentang Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif dengan Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan di CV Sumber Barokah yang dilakukan oleh Verawati (2016) didapatkan nilai asosiasi 0,798 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas tenaga kerja dengan tingkat hubungan sedang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Elia dkk (2016) pada kelompok pekerja di bagian bongkar muat, Pelabuhan Bitung dimana diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas ($p = 0,019$). Hal ini sejalan dengan penelitian Umyati dkk (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi kuat antara kelelahan dan produktivitas kerja berdasarkan uji korelasi Pearson dengan signifikansi 0,011 dengan besar hasil -0,807, artinya kelelahan dan produktivitas berbanding terbalik. Produktivitas kerja akan semakin tinggi jika tingkat kelelahannya diturunkan.

Kelelahan dapat menyebabkan seseorang berhenti dalam bekerja bahkan tertidur akibat perasaan lelah berlebih. Kelelahan dapat timbul akibat kebisingan, lingkungan kerja dengan temperatur panas maupun akibat beban kerja yang berlebih. Keadaan tersebut dapat meningkatkan tekanan darah, mempercepat denyut nadi serta akan mempersempit pembuluh darah (Ihsan, 2015). Lingkungan kerja dengan iklim panas juga akan

mempercepat timbulnya kelelahan akibat kerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arini dkk (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kelelahan ($p=0,011$) pada pengumpul tol di perusahaan pengembang tol di Surabaya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan hendaknya dapat diminimalisir dan diatur sedemikian rupa agar tidak lagi menjadi penghambat dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Megalestari dkk (2016) menjelaskan bahwa adanya penambahan ventilasi atau penghawaan terutama di area kerja dengan iklim panas, pengaturan waktu istirahat setiap 10 menit sekali dan penyediaan air minum dengan jumlah sesuai kebutuhan pekerja merupakan salah satu upaya menanggulangi kelelahan akibat lingkungan kerja panas.

Kesimpulan dan Saran

Status gizi dan kelelahan yang dialami oleh pekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas baik dalam jangka pendek, jangka menengah ataupun jangka panjang. Status gizi berbanding lurus dengan produktivitas pekerja, sedangkan kelelahan dan produktivitas kerja memiliki perbandingan terbalik. Berbagai macam faktor melatarbelakangi timbulnya masalah gizi yang berdampak pada status gizi seperti jenis kelamin, usia, kebiasaan sarapan, pengaturan jam makan, dan kondisi fisiologis pekerja. Kelelahan dapat terjadi jika beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki tenaga kerja, sehingga tubuh akan dipaksa bekerja lebih dan menimbulkan perasaan lelah diikuti gejala lain seperti lesu, letih, rasa mudah mengantuk, dehidrasi, pusing, muntah bahkan pingsan. Rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan melakukan pengaturan waktu (*shift*) kerja, penyelenggaraan makan di tempat kerja, penyediaan minum di tempat kerja terutama tempat kerja dengan suhu tinggi, pemberian edukasi gizi pada pekerja, dan pemantauan status kesehatan dan status gizi pekerja terutama untuk pekerja dengan masalah gizi lebih dan gizi kurang. Adanya upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja oleh tenaga kerja yang berdampak pada efisiensi pada perusahaan.

Daftar Rujukan

- Adrianto, E. H., & Ningrum, D. N. A. (2010). Hubungan Antara Tingkat Kesegaran Jasmani dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja. *Jurnal KEMAS* Vol. 5, No. 2
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* 1, 68
- Arini, S. Y., & Endang, D. (2015). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Terjadinya Kelelahan Kerja pada Pengumpul Tol di Perusahaan Pengembang Jalan Tol Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4, No.
- Atiqoh, J., Wahyuni, I., & Lestantyo, D. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Volume 2, Nomor 2, Pebruari 2014
- Commisar, D. A., Huysmans, M. A. Mathiassem, S. E., Srinivasan, D., Koppes, L., & Hendriksen I. J. (2016). Interventions to reduce sedentary behavior and increase

- physical activity during productive work: A systematic review. *Scand Journal Work Environmental Health* 42 (3)
- Diana, E., Aman. E., & Ismail. (2017). Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji di Indramayu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol.2, No.3
- Elia, K. P., Jonephus, J., & Tucunan, A. T. (2016). Hubungan antara Kelelahan Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Bitung Tahun 2015. *PHARMACON Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT* Vol. 5 No. 2
- Farikha, R. R. P., & Ardyanto, D. (2016). Hubungan Status Gizi, Karakteristik Individu dengan Produktivitas Pekerja Sorting dan Packing. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 5, No. 1
- Ihsan, T., & Salami, I. R. S. (2015). Hubungan Antara Bahaya Fisik Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Tingkat Kelelahan pada Pekerja di Divisi Stamping Pt. X Indonesia. *Jurnal Teknik Lingkungan UNAND* 12 (1)
- Jensen J.D. (2011). Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review. *Perspect Public Health* 131
- Megalestari, Jayanti, S., & Suroto. (2016). Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Produktivitas Karyawan Menyetrika Unit Garmen PT APAC Inti Corpora Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume 4, Nomor 3, Juli 2016
- Novianti, B., Kurniawan, B., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. Volume 5, Nomor 5
- Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Nygard, C. H. (2018). Workplace Intervention to Improve Work Ability: A Systematic Review and Meta-Analysis of Their Effectiveness. *Scand Journal Work Environmental Health* 44 (2)
- Olusegun., A. J., Oluwasayo, A. J., & O. Olawoyin. (2014) An Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performances in Nigeria Tertiary Hospitals. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues* 62
- Pereira M. U., Coombes B. K., Comans T. A., Johnston V. (@015). The impact of onsite Workplace Health-Enhancing Physical Activity Intervention on Worker Productivity: A systematic review. *Occupational Environmental Medicine* 72 (6)/\.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika* 13, 91–100
- Verawati, L. (2016). Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif dengan Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan di CV Sumber Barokah. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 5, No. 1
- Zaeni, M. A., Supriyanto, Ginanjar, R. (2019). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Kerja Subjektif dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Batara Indah Bogor Tahun 2018. *PROMOTOR Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* Vol. 2 No. 3,