

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ergonomi

2.1.1 Pengertian Ergonomi

Abdurahman, & Sulistiarini, E. B. mendefinisikan ergonomi sebagai ilmu, teknologi dan seni untuk mensesuaikan alat, cara kerja dan lingkungan pada kemampuan, kebolehan dan batasan manusia sehingga diperoleh kondisi kerja dan lingkungan yang sehat, aman, nyaman, dan efisien sehingga tercapai produktivitas setinggi-tingginya. Penerapan ergonomi hendaknya dimasukkan sedini mungkin bahkan mulai dari rancangan sistem sehingga dapat menekan kesalahan seminimal mungkin. (Abdurahman, & Sulistiarini, E. B. 2019)

Beberapa orang setuju dengan pendekatan ilmiah ergonomi dan teknologi faktor manusia karena penelitian mengandung informasi yang menggambarkan hubungan antara interaksi pribadi karyawan dan tuntutan pekerjaan. Mengurangi atau menghilangkan hambatan yang dapat mengganggu karyawan baik secara fisik maupun psikis. Dari berbagai konsep yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa manusia merupakan pusat dari ergonomi. Konsep ergonomi didasarkan pada kesadaran, kapasitas terbatas dan kapasitas manusia. Sehingga dalam usaha untuk mencegah cedera, meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kenyamanan dibutuhkan penyesuaian antara lingkungan kerja, karyawan dan manusia yang terlibat dengan karyawan tersebut (Abdurahman, & Sulistiarini, E. B. 2019).

2.1.2 Tujuan Ergonomi Kerja

Berdasarkan beberapa definisi di atas, ergonomi dapat dilihat sebagai ilmu terapan untuk mencapai kesehatan dan keselamatan kerja. Informasi ini digunakan untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tujuan dari ergonomi ini adalah untuk menciptakan hubungan yang paling harmonis antara subsistem peralatan kerja dan manusia (Abdurahman, & Sulistiarini, E.

B. 2019). Tujuan utama ergonomi ada empat, yaitu :

1. Memaksimalkan efisiensi karyawan.
2. Memperbaiki kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menganjurkan agar bekerja dengan aman, nyaman dan bersemangat.
4. Memaksimalkan bentuk kerja.

2.1.3 Ruang Lingkup Ergonomi

Abdurahman, & Sulistiarini, E. B. membagi ruang lingkup ergonomi menjadi beberapa bagian untuk lebih memudahkan pemahamannya, yaitu:

1. Ergonomi Fisik

Berkaitan dengan anatomi tubuh manusia, antropometri, karakteristik fisiologi dan biomekanika yang berhubungan dengan aktivitas fisik.

2. Ergonomi Kognitif

Berkaitan dengan proses mental manusia, termasuk di dalamnya meliputi persepsi, ingatan, dan reaksi sebagai akibat dari interaksi manusia terhadap pemakaian elemen kerja.

3. Ergonomi Organisasi

Berkaitan dengan optimasi sistem sosio teknik termasuk struktur organisasi, kebijakan, dan proses.

4. Ergonomi Lingkungan

Berkaitan dengan pencahayaan, suhu, kebisingan, dan getaran.

2.1.4 Penilaian Ergonomi

Beberapa metode dalam menilai ergonomi atau tidaknya suatu lingkungan kerja, yaitu (Abdurahman, & Sulistiarini, E. B. 2019):

1. Diagnosis, dapat dilakukan melalui wawancara dengan karyawan, inspeksi tempat kerja, penilaian fisik karyawan, uji pencahayaan, ergonomi check list dan pengukuran lingkungan kerja lainnya. Variasinya sangat luas mulai dari yang sederhana sampai kompleks.
2. Treatment, pemecahan masalah ergonomi tergantung data dasar pada saat diagnosis. Contohnya pada industry meubel seperti merubah posisi meubel, letak pencahayaan atau jendela yang sesuai. Membeli furniture sesuai dengan dimensi fisik karyawan.
3. Follow up, sesuai dengan evaluasi yang subjektif atau objektif, subyektif misalnya dengan menanyakan kenyamanan, bagian badan yang sakit, nyeri bahu dan siku, keletihan, dan sakit kepala. Secara objektif misalnya dengan parameter produk yang *reject*, absensi sakit, angka kecelakaan kerja.

2.2 Psikososial

2.2.1 Pengertian Psikososial

Psikososial adalah kondisi individu yang mencakup aspek psikologis dan sosial atau sebaliknya. Psikososial mengacu pada hubungan dinamis antara faktor psikologis dan sosial yang saling berinteraksi dan mempengaruhi. Psikososial sendiri berasal dari kata *psyche* dan *social*. Kata *psyche* mengacu pada aspek psikologis individu (pikiran, perasaan dan perilaku), sedangkan

sosial mengacu pada hubungan eksternal individu dengan orang-orang di sekitar mereka. Istilah psikososial mengacu pada hubungan sosial yang melibatkan faktor psikologis (Mualim & Yusmidiarti. 2019).

Psikologi hanya menargetkan hambatan yang dihadapi pekerja dalam beradaptasi dengan aturan kerja dan bukan bahaya yang terkait dengan karakteristik lingkungan kerja yang mungkin disadari oleh pekerja. Namun dengan adanya kajian psikososial lingkungan kerja dan psikologi kerja, maka fokus pembahasan berubah dari perspektif individu menjadi pengaruh aspek lingkungan kerja terhadap kesehatan (Rahmi, S. 2021).

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Psikososial

Dalam banyak kasus, upaya telah dilakukan di negara maju untuk mengendalikan faktor fisik, kimia, dan biologis, karena mudah dilihat, sehingga masalah kesehatan yang disebabkan oleh faktor tersebut sangat menurun. Namun saat ini, faktor ergonomis dan psikososial perlu mendapat perhatian lebih.

Faktor psikososial yang terkait dengan bahaya di tempat kerja seringkali tidak dipahami oleh karyawan atau manajemen. Perlu dicatat bahwa karyawan sering mengalami situasi dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, kerja shift, kelebihan beban, pekerjaan monoton, perubahan di tempat kerja, peran pekerjaan yang tidak jelas dan konflik dengan rekan kerja.

Semua aspek tersebut merupakan faktor psikososial ganda yang dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik, mental dan emosional pada pekerja, seperti gangguan muskuloskeletal, stres dan penyakit psikomatik, yang

bertanggung jawab atas peningkatan penyakit akibat kerja (Mualim & Yusmidiarti, 2019).

1. Hubungannya dengan Pekerjaan (*context to work*)

Job Content menggambarkan bahaya psikososial yang berhubungan dengan keadaan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dan berpotensi membahayakan pekerja. Hal ini mencakup beban kerja, desain tugas, jadwal kerja, serta peralatan kerja.

a. Beban Kerja

Beban kerja kuantitatif dapat diartikan ke jumlah pekerjaan yang harus dilakukan sedangkan beban kerja secara kualitatif merujuk kepada kesulitan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dua jenis beban kerja tersebut diatas secara tersendiri dapat menyebabkan bahaya bagi pekerja dan sangat mungkin untuk mempunyai pekerjaan yang melibatkan beban kerja berlebih secara kuantitatif dan kurangnya beban kerja secara kualitatif. Beban kerja “berlebih atau terlalu sedikit kuantitatif” timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja “berlebih atau sedikit kualitatif”, yaitu jika seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja.

b. Desain Kerja

Ada beberapa aspek dari pekerjaan yang dapat menyebabkan bahaya potensial meliputi pekerjaan yang rutin dan membosankan, ketidakjelasan jenis pekerjaan, ketrampilan kerja yang rendah.

Misalnya kurangnya variasi kerja atau kerja monoton, pekerjaan yang kurang menantang, kurang menggunakan ketrampilan, ketidakpastian yang tinggi. Terdapat beberapa aspek dari desain tugas yang mempunyai berpotensi menimbulkan hazard misalnya rendahnya nilai pekerjaan, tidak ada ketrampilan, pekerjaan yang monoton, ketidakpastian pekerjaan, tidak ada kesempatan untuk belajar, perintah bekerja yang menuntut lebih dan kurangnya sumber daya.

c. Jadwal Kerja

Ada 2 masalah utama yang berhubungan dengan rencana kerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan yaitu shift kerja dan jam kerja yang panjang atau kerja jangka panjang. Jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak dapat diperkirakan dan jam kerja yang panjang adalah salah satu pokok yang termasuk dalam jadwal kerja. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

d. Peralatan Kerja

Kurangnya sarana dan fasilitas kerja, adanya masalah dengan perlengkapan dan peralatan kerja yang dipakai serta kurang terjaminnya pemeliharaan peralatan kerja menjadi suatu stressor tersendiri bagi karyawan. Ketersediaan maupun pemeliharaan alat dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dengan kurangnya alat serta pemeliharaan yang

tidak sesuai dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dapat menimbulkan potensi hazard yang nantinya menimbulkan risiko injury atau kecelakaan kerja serta menurunkan produktifitas karyawan.

2. Hubungan dengan isi Pekerjaan (*Job Content*)

Bahaya psikososial yang berkaitan dengan hubungannya dengan kerja dapat menyebabkan stres dan berpotensi mengakibatkan kerugian atau mengganggu kesehatan.

a. Budaya dan Fungsi Organisasi

Komunikasi yang buruk, dukungan yang buruk terhadap pemecahan masalah, pengembangan karyawan dan tujuan organisasi yang tidak jelas.

b. Hubungan Interpersonal

Hubungan kerja yang buruk akan berdampak pada gejala seperti rendahnya kepercayaan, rendahnya dukungan dan rendahnya minat dalam memecahkan masalah organisasi. Ketidakpercayaan berhubungan positif dengan kompetensi peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi interpersonal yang tidak tepat antara karyawan dan ketegangan psikologis, yang memanifestasikan dirinya dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, penurunan kesehatan dan ancaman dari atasan dan karyawan.

c. Perkembangan Karir (*Career Development*)

Promosi di suatu perusahaan adalah suatu keharusan. Pentingnya promosi bagi seorang karyawan adalah sebagai suatu “reward” dan “intensive” (ganjaran 41 dan perangsang). Adanya ganjaran dan

perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas bagi karyawan. Kadang-kadang keterampilan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih kurang. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Kurang baiknya sistem pengembangan karir yang diharapkan karyawan dapat menjadi sumber bahaya psikososial, terutama sekali pada perusahaan yang menitikberatkan hubungan antara pengembangan karir dan kemampuan atau kompensasi dari karyawan.

d. Kebijakan dan Pengawasan

Kebijakan dan kontrol berasal dari manajemen puncak atau pemimpin organisasi dalam proses pembuatan kebijakan membutuhkan partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi karena keputusan yang dihasilkan ditanggung oleh semua pihak. Begitu pula dengan tipe pemimpin dalam pengawasan ketenagakerjaan menentukan kinerja pegawai yang dipimpin atau diawasinya. Kurangnya pengalaman atau kurangnya kontrol di tempat kerja, pengambilan keputusan yang buruk terkait dengan stres, kecemasan, depresi, kelesuan, kelelahan, rendah diri, dan peningkatan gejala kardiovaskular (Putri, T. A. 2019).

2.2.3 Aspek Psikososial di Tempat Kerja

Banyak sumber yang mendefinisikan faktor-faktor pembentuk psikososial. Dengan berbagai macam penelitian mengungkapkan definisi yang berbeda namun pada dasarnya memiliki aspek yang hampir sama.

Uji validitas instrumen (kuesioner COPSOQ II) dilakukan dengan menggunakan uji Pearson. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dimensi yang dinyatakan tidak valid yaitu kecepatan kerja, kepuasan kerja, dan persepsi kesehatan secara umum. Pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dapat dilakukan tindakan koreksi pada struktur kalimat yang digunakan atau menghilangkan item pertanyaan tersebut. Pada penelitian ini data yang telah dikumpulkan dilakukan koreksi karena setiap data menghasilkan informasi bagi penelitian. Uji reliabilitas instrumen/kuesioner COPSOQ II dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

Angka Cronbach's Alpha $< 0,60$ dapat dikatakan buruk, dalam kisaran $0,70$ dapat diterima dan angka di atas $0,80$ dapat dikatakan baik (Sekaran dan Bougie, 2013). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dimensi komitmen pada tempat kerja memiliki angka reliabilitas yang kurang baik ($0,6$), dimensi tuntutan kuantitatif, kemungkinan berkembang, penghargaan, kejelasan peran dan keadilan memiliki angka reliabilitas yang dapat diterima (sekitar $0,7$) serta dimensi lainnya memiliki angka reliabilitas yang baik (di atas $0,8$).

López-García, J. R., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. M., Mariscal, M. A., & Topa, G. (2019) mengatakan Lingkungan kerja yang mengharuskan adanya tuntutan tinggi terhadap orang-orang dan memberikan sedikit

pengawasan atas penyelesaian tugas akan membatasi harga diri oleh karena itu akan memicu pengalaman stres dengan konsekuensi buruk terkait kesehatan dalam jangka panjang. Kelelahan yang berhubungan dengan beban kerja yang tinggi, pekerjaan dengan tuntutan psikologis yang tinggi, dan konflik pribadi dengan sesama pekerja merupakan faktor risiko yang harus dikendalikan mengingat kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Aspek otonomi dalam menentukan jadwal kerja diwujudkan dalam berkurangnya frekuensi cedera. Hal ini juga menempatkan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor mitigasi kemungkinan kecelakaan kerja. Kepemimpinan manajerial muncul sebagai elemen yang harus diperhitungkan dalam patologi pekerja tipe psikososial. Pengurangan risiko kecelakaan yang mengakibatkan cuti sakit, karena dorongan positif dari manajer, iklim kerja yang baik, dan pengakuan di tempat kerja. Sejalan dengan itu manajer harus mengembangkan mekanisme untuk mendeteksi dan mengawasi kesehatan psikologis pekerjanya dan khususnya stres yang mereka alami demi perbaikan kondisi yang menyebabkannya. hasilnya mendukung ketika manajemen risiko mempertimbangkan aspek psikososial pekerja. Ada juga bukti bahwa terdapat kolaborasi dengan para pekerja untuk menunjukkan bahwa mereka dihargai, dan beberapa faktor lainnya, kondisi emosional serta hubungan sosial masyarakat merupakan aspek yang memiliki beberapa arti penting dalam terjadinya kecelakaan.

Ada kemungkinan besar terjadinya cedera ketika mengamati jenis posisi pekerjaan, tingkat pendapatan pribadi, keterlibatan dalam pekerjaan berbahaya, kekhawatiran emosional, dan tempat tinggal yang buruk. dan

hubungan yang ada antara ketidakpuasan kerja dan konsekuensinya terhadap kesehatan pekerja ditunjukkan ketika kepuasan yang rendah meningkatkan tingkat risiko cedera. Korelasi ini menunjukkan perlunya metode intervensi untuk mendeteksi situasi seperti ini . dan adanya intimidasi di tempat kerja merupakan aspek lain yang memperburuk kepuasan kerja pekerja yang ditindas, dengan konsekuensi berbahaya bagi kesehatan pekerja. Keadaan kepuasan terhadap posisi pekerjaan terungkap sebagai faktor yang mengurangi risiko keterlibatan dalam kecelakaan kerja, terutama dalam pekerjaan dengan tuntutan spesialis yang lebih besar yang berdampak langsung pada cedera di tempat kerja.

1. Tuntutan di Tempat Kerja

Tuntutan di tempat kerja merupakan faktor pertama yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang dapat memberikan tekanan pada seseorang jika tuntutan di tempat kerja dirasakan secara berlebihan sehingga dapat meningkatkan kecemasan stres. Faktor ini meliputi 6 komponen, yaitu tuntutan kuantitatif, kecepatan kerja, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosional, tuntutan untuk menyembunyikan emosi, dan tuntutan sensorik.

Tuntutan kuantitatif berkaitan dengan jumlah barang produksi yang diminta. Kecepatan kerja berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Tuntutan kognitif berhubungan dengan kemampuan untuk memikirkan jawaban atau pemecahan atas suatu masalah.

Tuntutan emosional mengacu pada keadaan gembira, sedih, marah, takut, cemas, dan sebagainya. Tuntutan untuk menyembunyikan emosi

terkait dengan pengendalian diri emosional di tempat kerja. Tuntutan sensorik mengacu pada pengaruh eksternal yang dirasakan oleh panca indera manusia. Faktor ini menjelaskan bahwa emosi kerja melibatkan ekspresi emosi tertentu dalam konteks tugas yang berhubungan dengan pelanggan, klien, pelajar atau pasien.

2. Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan

Organisasi kerja dan isi kerja dipengaruhi oleh 6 komponen yaitu efisiensi, kemungkinan pengembangan, keserbagunaan, makna kerja, keterlibatan dalam kerja dan derajat kebebasan kerja. Pengaruh mengacu pada seberapa besar pengaruh seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Peluang pengembangan adalah peluang bagi seorang karyawan untuk berkembang lebih jauh di tempat kerja mereka. Variasi mengacu pada berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan di tempat kerja. Kepentingan pekerjaan menunjukkan betapa pentingnya suatu pekerjaan bagi karyawan. Keterlibatan di tempat kerja adalah seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Derajat kebebasan di tempat kerja digunakan untuk menentukan apakah karyawan merasa terkekang di tempat kerja.

Pada faktor ini diuraikan mengenai keterampilan kebijaksanaan dan pembangunan serta keputusan otoritas, seperti apakah pekerjaan tersebut mengharuskan karyawan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada diri sendiri, apakah pekerja belajar mengenai hal-hal baru atau monoton atau berulang-ulang, apakah setiap pekerja tersebut mempunyai pengaruh

terhadap permintaan tugas atau keputusan, apakah seorang pekerja dapat beristirahat kapan pun mereka mau, dan lain sebagainya.

3. Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan

Faktor hubungan interpersonal dan kepemimpinan meliputi 10 komponen yang terdapat yaitu prediktabilitas, pengakuan (*reward*), kejelasan peran, konflik peran, kualitas kepemimpinan, dukungan sosial dari atasan, dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik, hubungan sosial dan komunitas sosial.

Prediktabilitas merupakan kemungkinan untuk mendapatkan informasi terkait pekerjaan di tempat kerja. Pengakuan atau *reward* berhubungan dengan apresiasi yang didapat pekerja di tempat kerja. Kejelasan peran berarti terdapat pembagian tanggung jawab yang jelas di antara para pekerja. Konflik peran berkaitan dengan adanya benturan dari dua atau beberapa peran yang harus dilakukan. Kualitas kepemimpinan berkaitan dengan seberapa baik seorang atasan dapat menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin. Dukungan sosial dari atasan akan menunjukkan seberapa baik hubungan antara bawahan dan atasan. Dukungan sosial dari rekan kerja dimaksudkan untuk melihat seberapa baik hubungan antar rekan kerja. Umpan balik dapat menggambarkan peranan aktif dari pekerja di tempat kerja. Hubungan sosial dan komunitas sosial dapat menggambarkan kondisi sosial antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja jika berada tempat kerja. Indikator yang terdapat di dalam faktor ini berisi tentang dukungan dari rekan-rekan kerja maupun supervisor, iklim sosial (*social climate*), dan *job rewards*.

4. *Work-Individual Interface* (Bekerja Antarmuka Individu)

Faktor ini membahas mengenai seberapa baik organisasi kerja sesuai dengan kebutuhan dan komitmen individu yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan keamanan kerja. Terdapat 4 komponen yang terdapat pada faktor ini, yaitu ketidakamanan dalam bekerja, kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Ketidakamanan dalam bekerja berhubungan dengan gambaran kondisi kenyamanan pekerja di tempat kerja serta untuk mengetahui apakah terdapat ancaman yang mengganggu mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan rasa puas yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya. Konflik kerja-keluarga berkaitan dengan pengaruh pekerjaan terhadap masalah keluarga di rumah. Konflik keluarga-pekerjaan berarti keseimbangan kehidupan kerja sering kali terkait dengan konflik kerja-keluarga, yang mana pada beberapa penelitian tertentu dapat berdampak buruk pada kesehatan pekerja seperti burnout dan tekanan psikologis atau rendahnya kesejahteraan psikologis.

5. Nilai-nilai di Level Tempat Kerja

Terdapat 4 komponen pada faktor nilai-nilai di level tempat kerja yaitu kepercayaan terhadap manajemen, saling percaya antar karyawan, keadilan, dan inklusivitas sosial. Faktor ini menggambarkan kepercayaan dan keadilan di tempat kerja, seperti kepercayaan antar karyawan, perilaku karyawan terhadap manajemen, serta kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Kepercayaan terhadap manajemen berkaitan dengan seberapa besar kepercayaan pekerja terhadap pihak manajemen perusahaannya.

Saling percaya antar karyawan menggambarkan kondisi saling percaya antar para pekerja, seperti apakah mereka saling membantu tatkala salah satu di antara mereka membutuhkan bantuan. Keadilan menggambarkan kondisi keadilan terhadap para pekerja di tempat kerja, seperti keadilan dalam hal pembagian kerja, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan dan penyelesaian konflik secara adil atau tidak memihak. Inklusivitas sosial menggambarkan kemandirian para pekerja sebagai upaya peningkatan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Hal ini dimaksudkan tentang kemandirian dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri sebagai salah satu bagian dari satuan pekerja lain yang memperoleh perlakuan dan kesempatan yang sama.

6. Kesehatan dan Kesejahteraan

Faktor kesehatan dan kesejahteraan terdapat beberapa komponen yaitu persepsi umum terhadap kesehatan, burn out, stres, gangguan tidur, gejala depresi, gejala stres somatik, gejala stres kognitif, kesehatan mental, vitalitas, dan perilaku stres. Persepsi umum terhadap kesehatan menunjukkan pengetahuan dasar pekerja terkait kesehatan. Burn out merupakan kelelahan berat atau kejenuhan. Stres merupakan sebuah tekanan yang tidak menyenangkan dan berasal dari luar diri seseorang. Depresi dapat didefinisikan sebagai perasaan yang sedih dan kehilangan minat terhadap segala sesuatu. Stres somatik merupakan kondisi stres yang dipicu oleh kondisi fisik atau jasmani seseorang.

Stres yang dirasakan seseorang merupakan kondisi yang muncul dari perpaduan antara faktor-faktor di dalam pekerjaan dengan faktor-faktor

di dalam diri seseorang. Kondisi ini menyebabkan yang bersangkutan tidak berfungsi sebagaimana mestinya, sewaktu orang berada pada keadaan normal. Stres menjadi salah satu masalah utama pekerja jika berada dalam lingkungan yang sangat kompetitif, dengan titik berat pada *cost control*, pengurangan ongkos tenaga kerja dan peningkatan produktivitas. Tidak diragukan lagi bahwa stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik pekerja dan menurunkan produktivitas kerja serta meningkatkan angka kecelakaan kerja.

7. Kepribadian

Faktor personality mencakup 5 komponen dalam kuesioner yaitu keyakinan diri, makna hubungan, pengendalian masalah, pengendalian selektif, dan pengendalian untuk berhenti. Pada faktor ini dapat diketahui gambaran tingkat kepercayaan diri responden serta kemampuan mereka dalam memecahkan masalah tidak terduga atau kesulitan dalam hidup.

8. Perilaku Ofensif

Faktor ini meliputi 7 komponen yaitu pelecehan seksual, ancaman kekerasan, kekerasan fisik, intimidasi (*bullying*), godaan yang tidak menyenangkan, konflik dan pertengkaran, gosip dan fitnah. Pada faktor ini akan tergambarkan berbagai macam perilaku negatif yang mungkin diterima karyawan di tempat kerja, baik dari sesama rekan kerja maupun pihak manajemen.

Bullying di tempat kerja merupakan salah satu permasalahan organisasi yang masih sering terjadi hingga saat ini. Hal ini diperkuat dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* di Amerika pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa 19% orang Amerika

mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan adanya *bullying* di tempat kerja, dan 63% menyadari adanya *bullying* di tempat kerja.

2.2.4 Bahaya Psikososial

Sianturi, W. A. (2020) mengatakan bahwa bahaya psikososial (*psychological hazards*) adalah hasil dari rancangan dan manajemen kerja serta konteks sosial dan organisasi di tempat kerja yang dapat menimbulkan bahaya bagi pekerja baik secara psikologik dan fisik. Adapun respon umum terhadap adanya bahaya psikososial di tempat kerja yaitu stres yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan secara sesaat, kesalahan penilaian atau kegagalan dalam kinerja aktivitas normal dan meningkatkan kecelakaan di tempat kerja. Sehingga ini menjadi salah satu faktor penyebab yang berkontribusi pada perkembangan gangguan mental (kelelahan dan depresi) dan masalah fisik lainnya seperti penyakit kardiovaskular, musculoskeletal disorders serta munculnya perilaku pengendalian negatif. Akibatnya, ini dapat menyebabkan kemerosotan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja yang berdampak pada perusahaan.

Beberapa contoh faktor psikososial dalam kehidupan individu berkaitan dengan peran dan harapan dari pekerjaan, keluarga dan kegiatan komunitas. Sumber lain menyebutkan ada beberapa stresor psikososial yang layak dipertimbangkan seperti pekerjaan, hubungan, situasi keuangan, anak-anak, kelainan psikologis (depresi, kegelisahan, dan lain-lain), rendahnya rasa percaya diri, kondisi dunia (masalah di lingkungan tempat tinggal, situasi

politik internasional, dan lain-lain). Stresor psikososial merupakan penyebab stres yang berasal dari risiko bahaya potensial psikososial (Putri, T. A. 2019).

Herlambang, A. F., Yusvita, F., Handayani, P., & Situngkir, D. (2021). terdapat sejumlah pekerjaan yang teridentifikasi sebagai pekerjaan yang berisiko tinggi untuk terpapar dari bahaya psikososial. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang secara teratur mengharuskan kontak dengan orang lain, beban kerja tinggi, tenggang waktu ketat dan risiko ancaman fisik di tempat kerja. Contoh pekerjaan seperti itu adalah guru, perawat, polisi, petugas di penjara, militer, dokter, pekerja pada hotel, administrasi publik (misalnya manajer rumah sakit), peneliti ilmiah, pedagang eceran, pemadam kebakaran, pekerja sosial, petugas ambulan, paramedik dan pengemudi transportasi publik.

2.2.5 Dampak Negatif Dari Faktor Psikososial

Dampak negatif dari psikososial merupakan salah satu jenis bahaya yang berpotensi mengakibatkan gangguan kesehatan di tempat kerja. Menurut Artifasari, A. (2020) faktor psikososial dapat mengakibatkan perubahan dalam kehidupan individu, baik bersifat psikologis maupun sosial yang mempunyai pengaruh cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis pada diri individu tersebut. Faktor psikososial sering tidak disadari kehadirannya oleh para pekerja. Kajian mengenai faktor psikososial di tempat kerja juga masih belum banyak dilakukan.

Berbagai macam gangguan kesehatan akibat dampak negatif dari faktor psikososial berpotensi dirasakan oleh para pekerja di tempat kerja. Putri, T. A. (2019) menyebutkan setidaknya ada enam masalah kesehatan sebagai akibat dari faktor psikososial di tempat kerja, antara lain :

1. Stres Akibat Kerja

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) mendefinisikan stres akibat kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang timbul apabila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan pekerja. Stres di tempat kerja bukan merupakan fenomena baru. Penyebab dasar terjadinya stres di tempat kerja dipicu oleh berbagai alasan. Adanya perubahan ekonomi dan kemajuan teknologi yang pesat justru semakin menambah tekanan para pekerja untuk menghasilkan lebih banyak produk dalam waktu yang lebih singkat. Sebanyak dua dari tiga pekerja di suatu perusahaan mengaku mengalami stres kerja. Terdapat pula prakiraan klaim yang harus dikeluarkan perusahaan sebesar \$200 milyar per tahun akibat stres kerja berupa masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar-masuk tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Stres akibat kerja mempunyai gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Gejala fisiologis berupa otot tegang, jantung berdebar-debar, perut mual dan keringat dingin.
- b. Gejala psikologis berupa mudah marah, emosi meledak-ledak, serta mudah panik.
- c. Gejala psikosomatik berupa gangguan muskuloskeletal (nyeri otot, kram), gangguan sistem pernapasan (asma, *spasmus bronchitis*), gangguan kardiovaskular (migrain, hipertensi), gangguan kulit (eksim, jerawat), gangguan kelenjar endokrin (hipertiroid, diabetes, infertilitas), gangguan sistem saraf (*neurostenia*), gangguan mata

(*glaucoma*), gangguan gastrointestinal (*gastritis, peptic ulcer, diare*), gangguan genitourinaria (*dismenoreha*, gangguan haid).

- d. Gejala perilaku berupa absensi, menghindari interaksi atau komunikasi dengan orang lain, menghindari hal-hal yang biasa disukai, sulit tidur, perubahan kebiasaan makan, banyak merokok, gangguan tidur, tidak masuk kerja, serta penurunan prestasi kerja.

2. *Burn Out* (Kelelahan Berat atau Kejenuhan)

Burn out merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan kelelahan berat yang prosesnya bertahap dan dalam responnya terhadap stres maupun ketegangan fisik, mental dan emosional yang berkepanjangan, melepaskan diri dari pekerjaan dan hubungan bermakna lainnya. Akibatnya, karyawan akan mudah mengalami sinisme, kebingungan, perasaan yang terkuras, merasa tidak memiliki sesuatu lagi untuk memberi serta produktivitas menurun. Berikut contoh penyebab *burn out* yang berkaitan dengan faktor psikososial :

- a. Merasa hanya mempunyai sedikit atau bahkan tidak ada otoritas dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kurangnya pengakuan atau reward atas pekerjaan yang baik.
- c. Ketidakjelasan fungsi atau tugasnya.
- d. Terlalu menuntut atau mempunyai harapan yang lebih terhadap tempat dia bekerja.
- e. Melakukan pekerjaan yang monoton.
- f. Bekerja dalam suasana tegang.

Selain faktor pekerjaan, gaya hidup seseorang juga berpengaruh terhadap kelelahan saat bekerja karena :

- a. Bekerja terlalu banyak atau berat tanpa diimbangi dengan waktu untuk bersantai atau hanya untuk sekedar bersosialisasi dengan yang lain.
- b. Menjadi seseorang yang mempunyai banyak figur bagi orang lain.
- c. Mengambil cukup banyak tanggung jawab tanpa bantuan orang lain.
- d. Kurang waktu tidur.
- e. Hubungan yang kurang baik dengan orang terdekatnya, seperti keluarga.
- f. Mempunyai beberapa kecenderungan kepribadian seperti perfeksionis, pesimistis dalam melihat diri sendiri dan dunia, kebutuhan untuk berada pada posisi atas, keraguan untuk mendelegasikan kepada orang lain, serta keinginan untuk selalu menjadi yang tertinggi atau terbaik.

Beberapa gejala *burn out* yaitu kecemasan dan depresi, sikap sinis, sikap selalu curiga, penggunaan alkohol dan obat terlarang, penampilan terlalu percaya diri, serta berulang-ulang merasa sakit secara fisik dengan masalah sakit kepala, perut, masuk angin, dan lain sebagainya. Berikut empat tahapan *burn out* :

- 1) Phase 1 : Kelelahan fisik, mental dan emosional.
- 2) Phase 2 : Merasa malu dan penuh keraguan serta semua hal terasa sulit.

- 3) Phase 3 : Sinisme dan perasaan tidak nyaman berkepanjangan. Pada fase ini seseorang hanya ingin dibiarkan sendiri dan tidak punya energi atau merasa tidak punya kepentingan lagi terhadap hal yang biasa dilakukan.
- 4) Phase 4 : Merasa jadi orang yang gagal, tidak berdaya, dan berada dalam krisis yang ditandai dengan putus asa, kesal, marah dan frustrasi, serta kehilangan minat atau motivasi yang mendorong untuk mengambil peran tertentu dalam pekerjaan atau kehidupan.

Terdapat beberapa perbedaan antara stres kerja dengan burn out. Berikut perbedaan antara stres kerja dengan burn out yang tercantum pada tabel 2.1 :

Tabel 2.2 Perbedaan antara Stres Kerja dengan *Burn Out*

No	Stres Kerja	<i>Burn Out</i>
1	Emosi reaksi berlebihan	Emosi yang tumpul
2	Menghasilkan urgensi dan Hiperaktif	Menghasilkan ketidak berdayaan dan keputusan
3	Kehilangan energy	Kehilangan motivasi, cita-cita dan harapan
4	Mengarah pada gangguan Kecemasan	Menghasilkan datasemen dan Depresi
5	Kerusakan primer adalah fisik	Kerusakan primer adalah emosional
6	Bisa membunuh secara premature	Mungkin membuat hidup tampak tidak berguna

Sumber : Putri, T. A. 2019

3. Gangguan Cemas atau Gangguan Ansietas Menyeluruh

Pada gangguan ansietas ini, pasien akan memperlihatkan gejala fisik yang berkaitan dengan ketegangan, seperti *sefalgia*, jantung berdebar keras, insomnia. Selain gejala-gejala tersebut, terdapat ciri lain yang dapat diketahui dengan pemeriksaan fisik, antara lain :

- a. Ketegangan mental (cemas, bingung, rasa tegang atau gugup, konsentrasi menurun).
- b. Ketegangan fisik (gelisah, sefalgia, tremor, tidak bisa santai).
- c. Muncul gejala fisik (pusing, berkeringat, denyut jantung cepat, mulut kering, nyeri perut). Gejala-gejala tersebut bisa berlangsung selama berbulan-bulan dan sering muncul kembali bagi beberapa orang yang mempunyai rasa kekhawatiran secara kronik.

4. Gangguan Penyalahgunaan Napza dan Alkohol

Seseorang diketahui telah mengalami penyalahgunaan napza atau alkohol jika ditemukan tiga atau lebih gejala di bawah selama satu tahun :

- a. Adanya keinginan atau dorongan yang kuat untuk menggunakan zat adiktif.
- b. Kesulitan dalam mengendalikan perilaku menggunakan zat terlarang.
- c. Keadaan putus zat secara fisiologis ketika dilakukan penghentian penggunaan zat dengan menunjukkan gejala yang khas.
- d. Terbukti adanya toleransi berupa peningkatan zat adiktif yang diperlukan untuk memperoleh efek yang sama ketika biasanya diperoleh dengan dosis yang lebih rendah.
- e. Sering mengabaikan minat terhadap hal lain akibat penggunaan zat

adiktif.

- f. Tetap menggunakan zat meskipun ia menyadari efek merugikan yang ditimbulkan bagi kesehatan.

1. Depresi

Depresi didefinisikan sebagai perasaan yang sedih dan kehilangan minat terhadap segala sesuatu. Pada kondisi sedih, beberapa jenis *neurotransmitter* akan mengalami perubahan dan terjadi pemindahan *intran neuronal* di otak yang kemudian akan menyebabkan hilangnya fungsi neuron tertentu dan hambatanberlebih terhadap hubungan dalam *synaps*.

Kondisi ini bisa disebabkan oleh faktor risiko yang sama dengan penyebab stres kerja. Gejala-gejala yang ditimbulkan antara lain :

- a. Gejala utama berupa afek depresif, kehilangan minat dan kegembiraan, mudah lelah (energi menurun).
- b. Gejala lain:
 - 1) Menurunnya konsentrasi dan perhatian.
 - 2) Rasa kepercayaan diri atau harga diri berkurang.
 - 3) Merasa tidak berguna dan selalu merasa bersalah.
 - 4) Gagasan bunuh diri.
 - 5) Tidur terganggu.
 - 6) Nafsu makan berkurang.
 - 7) Pandangan masa depan yang suram dan pesimis.

c. Tanda-tanda

- 1) Rasa lelah yang terus-menerus bahkan saat istirahat.
- 2) Hilangnya rasa senang yang biasa dinikmati.
- 3) Mulai menarik diri dari interaksi sosial.

Dari gejala dan tanda tersebut, seseorang dapat ditetapkan sebagai penderita atau pasien depresi apabila:

- a. Sekurang-kurangnya mengalami dua dari tiga gejala utama.
- b. Sekurang-kurangnya mengalami dua gejala lainnya.
- c. Selamanya seluruh episode berlangsung sekurang-kurangnya dua minggu.

Tabel 2.3 Klasifikasi Depresi

No	Depresi	Gejala Utama Minimal	Gejala Lainnya Minimal	Fungsi	Keterangan
1	Ringan	2	2	Baik	Distres ±
2	Sedang	2	3 dan 4	Terganggu	Berlangsung minimal dua minggu
3	Berat	3	4	Sangat terganggu	Intensitas gejala berat

Sumber : Putri, T. A. 2019

Kategori pada tabel 2.3 merupakan pengklasifikasian depresi secara umum. Secara klinis praktis ada bentuk pengklasifikasian lain, diantaranya :

- 1) Depresi agitatif artinya sering ditandai dengan aktivitas yang

meningkat, mondar-mandir, mengejar-ngejar orang, terus-menerus meremas-remas tangan dan lain-lain.

- 2) Depresi dan ansietas yaitu gangguan cemas menyeluruh atau fobia dapat terjadi bersamaan dengan depresi.
- 3) Depresi terselubung yaitu ketidakhadiran gejala depresi bukan suatu halangan untuk mendiagnosis depresi.
- 4) Somatisasi yaitu gejala somatik dapat menyembunyikan gejala yang sebenarnya dari gangguan depresi namun dapat juga diperberat dengan adanya depresi.
- 5) Pseudodemensia yaitu pasien depresi yang menunjukkan gangguan memori bermakna seperti yang dialami pasien demensia.
- 6) Depresi sekunder pada demensia yaitu depresi yang ditemukan pada stadium awal penyakit demensia, yang kemungkinan terjadi sebagai akibat dari insight akan deteriorasi fungsi serta menurunnya kemampuan secara progresif.

2.3 Proses Adaptasi Tubuh Terhadap Kehadiran Faktor Psikososial

Gangguan kesehatan akibat faktor psikososial tidak terjadi secara langsung setelah paparan pertama. Para pekerja akan mengalami gejala setelah mendapatkan paparan secara terus-menerus dan melalui proses adaptasi yang terdiri dari tiga fase sebagai berikut (Rosyanti, L. & Hadi, I. 2020):

- a. Fase 1 reaksi kewaspadaan (*alarm reaction*).

Tubuh mulai mengenali paparan sebagai ancaman. Pada fase ini akan terjadi peningkatan produksi berbagai macam hormon seperti hormon

adrenalin dan hormon kortison. Selain itu, terjadi perubahan koordinasi dalam sistem saraf pusat dan seluruh sistem berubah siaga dalam waktu cepat sehingga mengakibatkan tubuh berkeringat dingin, jantung berdebar-debar, serta darah mengalir cepat.

b. Fase 2 reaksi perlawanan (*resistancy reaction*).

Tubuh akan berupaya melawan pajanan yang ada. Jika paparan berlangsung lama secara terus-menerus, tubuh tidak akan mampu mengatasinya karena keterbatasan kemampuan dan waktu penyesuaian yang terbatas.

c. Fase 3 reaksi kehabisan tenaga (*exhaustion reaction*).

Mekanisme pertahanan tubuh berangsur menurun dan terjadi kelelahan sehingga muncul gangguan fisik.

2.3.1 Pencegahan Paparan Faktor Psikososial di Tempat Kerja

Menurut Putri, T. A. (2019) terdapat beberapa tahapan dalam mencegah bahaya sebagai dampak negatif dari faktor psikososial di tempat kerja, yaitu :

1. Pencegahan Primer

Pencegahan primer ditujukan bagi kelompok atau populasi yang bukan termasuk dalam kelompok berisiko. Pencegahan ini berfungsi untuk mengurangi risiko gangguan psikiatrik yang dilakukan dengan cara promosi atau edukasi mengenai suatu bahaya kesehatan terkait jenis pekerjaan yang dilakukan. Misalnya melakukan penyuluhan terkait dampak negatif dari faktor psikososial.

2. Pencegahan Sekunder

Pencegahan sekunder dilakukan ketika pekerja sudah dicurigai

mengalami penyakit namun belum sampai parah atau fatal. Pencegahan ini bertujuan untuk mengurangi lama penyakit dan mempercepat proses penyembuhannya. Sebagai contohnya adalah edukasi terhadap kelompok perokok mengenai bahaya kesehatan akibat rokok.

3. Pencegahan Tersier

Pencegahan tersier ditujukan kepada kelompok yang telah mengalami gangguan stres akibat kerja atau gangguan kesehatan lain terkait psikososial yang diupayakan untuk dipulihkan kesehatannya. Pencegahan ini meliputi konseling, pengobatan klinis dan rehabilitasi mental. Cara pencegahan secara umum dapat dilakukan dengan cara :

1. Menghilangkan stresor kerja dengan menerapkan desain yang ergonomis, pengendalian kognitif (konseling, psikoterapi), kegiatan relaksasi (olahraga, rekreasi), kegiatan sosial, peningkatan gairah kerja (lingkungan yang harmonis, upah yang memadai, lingkungan yang nyaman), metode penanganan terhadap stres (relaksasi, menghindari rokok, berfikir positif, pemeriksaan kesehatan).

2. Pelayanan promotif

- a. KIE (Komunikasi, Informasi, dan Edukasi) tentang masalah psikososial dan kesehatan jiwa melalui berbagai macam media kesehatan seperti poster, leaflet, penyuluhan dan media audiovisual.
- b. Penyuluhan mengenai kebiasaan buruk seperti

penyalahgunaan napza, merokok serta mengkonsumsi alkohol.

- c. Membiasakan olahraga, meluangkan waktu rekreasi serta memperbanyak kegiatan keagamaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2.4 Kajian Integrasi Keislaman

2.4.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam pandangan Islam, dua perkara pokok (jaminan keselamatan dan

kesehatan kerja serta upah) mendapat perhatian penting. Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan Islam adalah sama sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang dan di mana tempat kita bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Keselamatan kerja dalam Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya (*self control*), untuk menghindari bahaya pada saat bekerja (Putri, T. A. 2019).

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja, itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap muslim wajib bekerja. Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal sholeh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah Swt. Ini terdapat dalam QS.at-Taubah/ 9:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Muhammad Quraish Shihab menafsirkan surat At-Taubah ayat 105

sebagai berikut: Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu. Setelah mati, semua akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin. Semua akan diberikan ganjaran atas perbuatan. Allah SWT memberi tahu segala hal yang kecil dan besar dari seluruh perbuatan selama di dunia. Ayat ini berisikan perintah untuk beramal shaleh. Walaupun taubat telah diperoleh tetapi waktu yang telah diisi dengan kedurhakaan tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami kerugian atas waktu yang telah berlalu tanpa diisi oleh kebajikan. Itu itu perlu giat melakukan kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar. Quraish Shihab lebih lanjut dalam tafsir Al Mishbah juga menjelaskan para Thabathaba'i berpendapat bahwa seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka kelak di hari kemudian. Seseorang yang menjadi saksi adalah kaum mukminin yang menjadi syuhada (saksi-saksi amal). Hal inilah yang kemudian mendorong manusia untuk mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka. Serta senantiasa untuk mengingat bahwa setiap amal yang baik dan buruk tidak dapat disembunyikan.

Dalam Islam juga menyampaikan agar seseorang bekerja senantiasa menjaga dan memperhatikan kesehatan. Ini disampaikan oleh Nabi Muhammad *shallallahu ,,alaihi wa sallam* bersabda :

نِعْمَتَانِ مَعْبُودُونَ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ ، الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya : "Ada dua kenikmatan yang banyak manusia tertipu, yaitu nikmat sehat dan waktu senggang" (HR. Bukhari no. 6412, dari Ibnu ,,Abbas).

Ibnu Baththol mengatakan, "Seseorang tidaklah dikatakan memiliki waktu luang hingga badannya juga sehat. Barangsiapa yang memiliki dua nikmat ini (yaitu waktu senggang dan nikmat sehat), hendaklah ia bersemangat, jangan sampai ia tertipu dengan meninggalkan syukur pada Allah atas nikmat yang diberikan. Bersyukur adalah dengan melaksanakan setiap perintah dan menjauhi setiap larangan Allah. Barangsiapa yang luput dari syukur semacam ini, maka dialah yang tertipu".

Adapun etika bekerja dalam Islam yaitu ketika Rasulullah Saw menyampaikan bahwa Allah Swt sangat menyayangi orang-orang yang bekerja dengan keikhlasan dan profesional yaitu bekerja secara sungguh-sungguh. Dua hal ini yang diinginkan oleh Allah Swt dan rasul-Nya agar dimiliki dalam diri setiap mukmin ketika menghadapi pekerjaan. Ikhlas artinya murni atau memurnikan semua yang dikerjakan dan disandarkan kepada Allah Swt. Ketika semua pekerjaan dikaitkan kepada Allah Swt, maka akan bernilai ibadah dan bermanfaat untuk kehidupan dunia dan akhirat. Dengan memulai segala sesuatu ataupun kebaikan dengan bismillah dan selalu berharap hasilnya kepada Allah Swt serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan sesuai dengan syariat agama.

Selain itu, komitmen juga menjadi salah satu hal yang disukai oleh Allah Swt dan rasul-Nya. Komitmen memiliki arti yang menyeluruh ketika menghadapi sebuah pekerjaan yaitu komitmen bukan hanya berkaitan dengan lawan dan rekan kerja tetapi bagaimana seseorang membuat komitmen terhadap dirinya sendiri dan Allah Swt, karena ketika seseorang telah berkomitmen maka akan muncul sifat jujur, amanah, orang-orang yang saling

mengingatnkan kebenaran, menjaga syariat agama, melaksanakan dan memberikan tugas sesuai dengan aturan yang telah ada tanpa memberikan beban secara berlebihan kepada orang lain.

Dalam Islam juga telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang dan juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Dalam bekerja keras dan profesional adalah praktek bersikap dan berperilaku mencontoh Rasulullah yaitu bersifat *siddiq*, *fathonah*, *amanah* dan *tabligh* agar kita diberikan keselamatan dunia dan akhirat. Sifat *siddiq* adalah dapat dipercaya dan jujur. Sifat *fathonah* adalah harus pintar. Sifat *amanah* adalah melaksanakan tugas yang dibebankan dan *tabligh* adalah mampu melakukan komunikasi yang baik. Wujud dari kita bekerja selain mendapat rezeki halal adalah pengakuan dari lingkungan atas prestasi kerja kita.

Hal ini juga dijelaskan dalam hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarah dan bimbingan dari Al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya : Dari Aisyah ra sesungguhnya Rasulullah bersabda “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Dari hadits yang diriwayatkan oleh Anas bin Malik, diceritakan bahwa adaseorang sahabat yang meminta bantuan kepada Nabi. Kemudian Nabi memberi bantuan kepada sahabat itu, tetapi kemudian ia meminta lagi. Nabi memperingatkan sahabat itu dan mengajarkannya supaya ia tidak selalu meminta, mencari belas kasihan orang lain. Karena sesungguhnya tangan di atas atau memberi adalah lebih baik dari tangan di bawah yang meminta.

Selanjutnya Nabi bertanya kepada sahabatnya itu, apakah ia masih memiliki sesuatu di rumahnya. Sahabat itu menjawab bahwa ia tidak memiliki suatu apapun, kecuali sebuah mangkok tua. Nabi berkata padanya, “besok kamu bawa mangkok itu, akan aku lelangkan kepada sahabat yang lain”. Besok harinya sahabat itu membawa mangkok tersebut dan diserahkan kepada Nabi. Nabi mengumumkan pada para sahabat, siapa yang akan menolong temannya dengan jalan membeli mangkok miliknya dan beberapa sahabat berkenan membelinya, akhirnya diambillah harga yang paling tinggi senilai dua dirham.

Nabi menyerahkan kepada pemilik mangkok itu satu dirham untuk membeli makanan bagi keluarganya. Kata Nabi, yang satu dirham lagi kamu belikan kapak besar, lalu bawa kemari. Setelah diberikan kepada Nabi, Nabi memasang gagangnya lalu berkata, “sekarang kamu pergi cari kayu dan jualke pasar. selama lima belas hari aku tidak mau melihatmu”. Sahabat itu kemudian bekerja sesuai dengan yang disarankan Nabi. Setelah itu ia kembali kepada Nabi dengan membawa keuntungan sepuluh dirham. Nabi bersabda padanya, “hal ini lebih baik bagimu daripada meminta belas kasihan orang lain yang akan menjadi noda pada wajahmu di hari kiamat”.

Betapa kerasnya Islam mengarahkan umatnya agar mau bekerja keras

dan bekerja secara profesional serta mencela mereka yang besikap pemalas dan suka meminta belas kasihan orang lain.

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi, lebih kepada bagaimana seorang muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah.

Al-Qur'an dengan segala isinya telah menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al-Qur'an juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS. Jumu'ah/62:10 sebagai berikut :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Tafsir Quraish Shihab (Al-Misbah) menjelaskan bahwa apabila kalian telah melakukan salat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat.

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa apabila setelah menunaikan ibadah shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi untuk melakukan pekerjaan dalam mencari rezeki yang halal. Apabila dalam melakukan pekerjaan

seseorang mendapatkan masalah maka hendaklah mengingat Allah Swt sebanyak-banyaknyadan senantiasa bersabar ketika ujian yang diberikan oleh-Nya, maka Allah Swt akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena sebagai orang beriman seharusnya kita selalu bersabar dalam bekerja ataupun dalam kehidupan sehari-hari. Kita juga mengetahui bahwa Allah Swt tidak akan memberikan cobaan diluar batas kemampuan hambanya dan Allah Swt selalu memberikan kemudahan sesudah kesulitan.

Dalam Al-Qur“an juga disampaikan agar senantiasa berbuat baik antar sesama manusia dan tidak berbuat kerusakan baik yang bersifat jasmaniah dan rohaniah. Ini disampaikan dalam QS. Al-Qashsh/ 28:77 :

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadanu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadanu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam tafsir Quraish Shihab (Al-Misbah) dijelaskan bahwa jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadanu di jalan Allah dan amalan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadanu dengan mengaruniakan nikmat-Nya dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah.Sesungguhnya Allah tidak meridhoi orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.

Dalam Islam telah disampaikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan

adalah ibadah. Pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta kepada orang lain. Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Ini juga dijelaskan dalam QS. An-Nahl/ 16:97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Dalam tafsir Quraish Shihab (Al-Misbah) dijelaskan bahwa siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dalam akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa hendaklah seseorang berbuat kebaikan dan mengejerkan pekerjaan dengan sebaik-baiknya maka Allah Swt akan memberikan kehidupan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi

sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Qur'an dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Adapun hal yang dapat dilakukan dalam menghadapi sebuah bahaya mengenai psikososial adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah Swt. Adapun firman Allah Swt di dalam QS. Al Baqarah/ 2:156.

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ
رَاجِعُونَ

Artinya : “(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun".

Menurut tafsir Quraish Shihab (Al-Misbah) Sesungguhnya orang-orang yang ditimpa musibah dan merasa yakin bahwa kebaikan, keburukan dan segala sesuatu itu berasal dari Allah, berkata, "Diri kami ini adalah milik Allah dan kami akan kembali kepada-Nya. Untuk-Nya kami persembahkan puji syukur atas segala karunia dan kami harus bersabar jika mendapatkan ujian atau diberi pahala dan balasan.

Tafsir dari ayat di atas juga mengatakan bahwa kehidupan manusia memang penuh cobaan. Kami pasti akan menguji kamu untuk mengetahui kualitas keimanan seseorang dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Bersabarlah dalam menghadapi semua itu dan sampaikanlah kabar gembira wahai Nabi Muhammad kepada orang-orang yang sabar dan tangguh dalam menghadapi cobaan hidup yaitu orang-orang yang apabila ditimpa musibah, apa pun bentuknya, besar maupun kecil, mereka berkata, Inna lilla hiwa inna ilaihi ra ji'un (sesungguhnya kami milik

Allah dan kepada-Nya kami kembali). Mereka berkata demikian untuk menunjukkan kepasrahan total kepada Allah bahwa apa saja yang ada di dunia ini adalah milik Allah pun menunjukkan keimanan mereka akan adanya hari akhir. Mereka itulah yang memperoleh ampunan, rahmat dari Tuhannya dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk sehingga mengetahui kebenaran (Kemetrian Agama, 2018).

Ayat diatas merupakan ayat yang diucapkan ketika kita sedang menghadapi sebuah masalah maka niscaya Allah akan memberikan kekuatan secara psikologis yang besar dalam menghadapi sebuah musibah. Kehidupan manusia senantiasa akan dipenuhi oleh sebuah ujian dan cobaan, maka sepatutnya manusiaa perlu meningkatkan kesabaran dalam menghadapi semua itu. Dengan mengutamakan agar berfikir positif dalam dan tidak berfikir negatif. Karena, dengan berfikir negatif akan memberikan beban bagi diri sendiri yang dapat mengganggu fikiran dan berisiko menimbulkan gangguan terhadap fisik, sehingga pola fikir positif yang perlu diutamakan dalam menghadapi sebuah musibah karena ini dapat menghilangkan rasa cemas dan gelisah yang timbul akibat pola fikir negatif. Setiap individu perlu melihat adanya peluang untuk mengatasi sebuah beban yang akan dihadapi baik itu di lingkungan kerja maupun sosial, sehingga menghadirkan harapan-harapan positif lainnya.

Ketika musibah datang kepada kita, biasanya akan muncul rasa kehilangan kepercayaan diri dan menurunkan semangat. Sehingga, ini membutuhkan rasa percaya kepada Allah Swt bahwa setiap musibah yang diberikan akan ada solusi dari Allah Swt.

Dengan bersyukur kepada Allah Swt adalah salah satu ibadah pokok kebaikan dan merupakan hal wajib dilakukan oleh setiap individu karena tidak adapada diri seorang hamba dari nikmat yang tampak maupun tersembunyi, yang khusus maupun umum, melainkan berasal dari Allah Swt. Adapun firman-Nya dalam QS. Ibrahim/ 14:7.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Menurut tafsir Quraish Shihab (Al-Misbah) Ingatlah, wahai Banû Isrâ'îl, ketika kalian diberitahu Tuhan dengan mengatakan, "Apabila kalian mensyukuri nikmat penyelamatan dan lain-lain yang pernah Aku berikan kepada kalian berupa keteguhan iman dan ketaatan, niscaya Aku akan menambah nikmat-nikmat yang telah Aku berikan itu. Tetapi apabila kalian mengingkarinya dengan kekafiran dan perbuatan maksiat niscaya Aku akan menyiksa kalian dengan siksaan yang menyakitkan. Siksaan-Ku memang sangat pedih bagi orang-orang yang ingkar."

Tafsir dari ayat diatas diatas yaitu Allah Swt kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, maka nikmat itu akan ditambah oleh Allah Swt dan sebaliknya, Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya dan tidak mau bersyukur bahwa dia akan menimpakan azab yang sangat pedih kepada mereka. Dengan mensyukuri nikmat Allah bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan ucapan setulus hati dan diiringi dengan perbuatan yaitu dengan menggunakan rahmat tersebut

dengan tujuan yang diridhai-Nya (Kemetrian Agama, 2018)

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa manusia yang senantiasa bersyukur kepada Allah memiliki kemuliaan dan keistimewaan dibandingkan yang lain. Mensyukuri apa yang sudah diberikan dan selalu berserah diri akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya.

2.4.2 Ergonomi dalam Al-Quran dan Al-Hadist

Ternyata prinsip ergonomi yakni *fit the job to the man* atau menyesuaikan pekerjaan dengan atribut / keadaan manusia tersebut terdapat dalam Al-Quran maupun Al-Hadits. Sebenarnya ada banyak ayat pada Al-Quran yang sesuai dengan ergonomi. Namun kali ini akan diberikan beberapa ayat saja. Ayat tersebut adalah:

“Katakanlah: ‘Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu (‘alaa makaanatikum), sesungguhnya aku pun bekerja, maka kelak engkau akan mengetahui!’” (Q.S. Az-Zumar : 39) (Republik Indonesia, 2004)

Dari ayat di atas dapat dipahami sebuah perintah untuk bekerja sesuai keadaan. Keadaan apa? Keadaan atau kondisi si manusia yang bekerja tersebut. Apa itu keadaan atau kondisi manusia? Jawabannya adalah semua atribut yang melekat pada manusia. Atribut itu bisa diartikan sebagai / bisa berupa keadaan, kemampuan, kelebihan, kebolehan, kelemahan, karakteristik, keterbatasan, kebutuhan, keahlian, bakat dan minat, potensi, trait, fenotip dsb. Atribut itu bisa berupa fisik (seperti antropometri fisik, fisiologi tubuh dsb) atau non fisik (antropometri non fisik / psikometri, psikologi, kecerdasan dsb). Ini artinya pekerjaan yang dilakukan harus sesuai (*fit*) dengan keadaan atau atribut manusia. Hal inilah yang menjadi prinsip dasar ergonomi yakni *fit the job to*

the man yang artinya menyesuaikan kerja dengan manusia yang bekerja itu. Selain itu ada pula ayat:

“dan tempuhlah jalan Rabb-mu yang telah dimudahkan (untukmu).”
(Q.S. An-Nahl : 69)

Dari ayat di atas dapat dipahami sebuah perintah untuk menempuh jalan (salah satunya dalam bekerja) yang dimudahkan. Apa maksud “yang dimudahkan”? Maksudnya adalah melakukan suatu kerja (karena konteks ergonomi adalah kerja) yang dimudahkan untuk si pekerja yakni kerja dengan energi minimal. Energi minimal tidak mengisyaratkan seseorang harus mengerjakan sesuatu tanpa kerja keras. Orang malah bisa kerja keras siang malam, namun tidak merasa sedang bekerja susah payah. Setiap orang memiliki energi minimal, sehingga ada yang mudah mendalami filsafat, ekonomi, atau bahasa, dan lain sebagainya yang biasanya menjadi “kelebihan” dirinya. Seseorang bisa saja bekerja keras menggeluti suatu hal, tetapi lebih kepada hasrat dan ambisi untuk meraih suatu hal atau hobi atau kecintaan bidang tertentu (walaupun pada umumnya sesuai dengan “kelebihan” yang dia miliki juga) sehingga dia tidak merasa kerja dan menggunakan energi minimal. Jadi melakukan sesuatu dengan penggunaan energi yang minimal adalah melakukan sesuatu yang “dimudahkan” untuknya. Yang “dimudahkan” untuk manusia adalah yang paling sesuai (fit) dengan manusia tersebut. Tidak hanya sesuai (fit) dalam hal fisik tapi juga non fisik. Disinilah peran ergonomi, fit the job to the man artinya menyesuaikan kerja dengan manusia yang bekerja. Apa manfaatnya? Agar mendapat output kerja yang optimal karena bila manusia diberi tugas kerja yang sesuai (fit) dengannya maka dia akan “dimudahkan”

dalam bekerja dan hasil kerja menjadi optimal. Selain itu karena energi yang digunakan minimal maka input kerjanya tidak perlu banyak. Jadi kesimpulannya dengan aplikasi “fit the job to the man” bisa menghasilkan output kerja yang optimal dan penggunaan input kerja yang minimal atau dengan kata lain ergonomi dapat meningkatkan produktivitas (produktivitas paling optimal adalah ketika output optimal dan input minimal). Ayat tersebut juga senada dengan hadist-hadist berikut:

- Imran bin Hushain ra. bertanya kepada Rasulullah saw., “Ya Rasulullah, apa dasarnya kerja orang yang bekerja?”. Rasulullah saw. menjawab: “Setiap orang itu dimudahkan untuk mengerjakan apa yang dia telah diciptakan untuk itu” (Shahih Bukhari, no.2026)

- Imran bin Hushain ra. menceritakan bahwa ada seorang yang bertanya ke Rasulullah saw., “Ya Rasulullah, apakah telah diketahui siapa-siapa penghuni surga dan siapa-siapa penghuni neraka?”. Jawab Nabi saw. “Ya!”. Tanya, “Jika demikian, apa gunanya amal-amal orang yang beramal?”. Rasulullah saw. menjawab: “Masing-masing bekerja sesuai dengan untuk apa dia diciptakan, atau menurut apa yang dimudahkan kepadanya!” (Shahih Bukhari, no.1777)

- Rasulullah SAW bersabda, “Tidak ada seorangpun dari kalian, tidaklah ada jiwa yang diciptakan, kecuali telah ditetapkan tempatnya di surga atau di neraka, dan telah ditetapkan sebagai orang celaka atau bahagia.” Lalu seorang sahabat berkata, “Wahai Rasulullah, kalau begitu apakah kita tidak sebaiknya menyerahkan diri pada ketetapan itu?”. Beliau menjawab,

“Beramallah, karena setiap orang dimudahkan untuk beramal sesuai dengan apa yang dia diciptakan untuknya“. (Muttafaq Alaih)

“Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran / dengan qadr.” (Q.S. Al-Qamar : 49) (Republik Indonesia, 2004)

Dari ayat di atas dapat dilihat bahwa segala sesuatu termasuk manusia diciptakan dengan ukuran. Artinya setiap manusia memiliki “ukuran” atau atribut (kelebihan, kelemahan, karakteristik, keterbatasan, kebutuhan, kemampuan, keahlian, bakat dan minat, potensi, trait, fenotip dsb) yang bervariasi. Dalam ergonomi, ukuran manusia ini disebut sebagai antropometri

Karena setiap manusia berbeda-beda dan bervariasi maka dalam bekerja pun harus memperhatikan faktor “ukuran” atau atribut manusia yang bervariasi ini. Faktor ini dalam ergonomi disebut faktor manusia (human factors). Jadi secara kasar bisa disebut bahwa faktor manusia itu adalah “segala” yang ada pada manusia atau tidak lain adalah “ukuran” manusia tersebut atau antropometri. “Ukuran” atau atribut atau faktor manusia atau antropometri ini bisa fisik atau non fisik (walaupun untuk istilah “antropometri” pada umumnya lebih diartikan ke “ukuran” fisik namun bisa lebih luas dari itu, selengkapnya. Agar setiap yang dilakukan manusia bisa optimal termasuk dalam bekerja, maka kerja tersebut harus disesuaikan dengan “ukuran” atau atribut atau faktor manusia yang bekerja (fit the job to the man).
Mohon maaf dan mohon diingatkan jika terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Dari postingan-postingan sebelumnya dapat diambil ringkasan bahwa beberapa ayat Al-Quran dan Al-Hadits yang diberikan pada postingan-postingan tersebut mempunyai beberapa makna inti yakni:

1. Perintah untuk “bekerjalah sesuai dengan keadaannya” atau “berbuat menurut keadaannya” atau “berbuatlah sepenuh kemampuanmu” atau “berbuatlah menurut kemampuanmu” (berkaitan dengan fit the job to the man).

2. Perintah untuk bekerja sesuai dengan untuk apa dia diciptakan, atau menurut apa yang dimudahkan (berkaitan dengan fit the job to the mani).

3. Pernyataan bahwa manusia diciptakan menurut ukuran / dengan qadr (berkaitan dengan antropometri).

2.4.3 Pengertian Maqashid Syariah

Definisi umum arti Maqashid syariah adalah ketaatan dalam menjalankan prinsip-prinsip syariah yang tujuannya demi terwujudnya kemaslahatan umat. Penerapan maqashid syariah melibatkan sejumlah kegiatan manusia yang berkait dengan menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga harta, dan menjaga keturunan. Oleh sebab itu penerapan maqashid syariah memerlukan SDM yang terlibat harus benar-benar mengerti dan paham tentang prinsip-prinsip syariah itu sendiri sehingga tidak menjerumuskan para pengguna dalam kegiatan yang terlarang.

Secara bahasa, kata maqashid sendiri berasal dari kata maqshad yang berarti tujuan atau target. Berangkat dari arti tersebut, beberapa ulama memiliki pengertian atau definisi mengenai maqashid syariah yang berbeda. Al-Fasi misalnya, menurutnya, maqashid syariah merupakan tujuan atau rahasia Allah yang ada dalam setiap hukum syariat.

Sedangkan ar-Risuni berpendapat bahwa maqashid syariah adalah tujuan yang ingin dicapai oleh syariat agar kemaslahatan manusia bisa terwujud. Secara umum, maqashid syariah memiliki tujuan untuk kebaikan atau kemaslahatan umat manusia. Tujuan ini sejalan dengan tujuan dari hukum

Allah yaitu kebaikan.

Kemaslahatan yang dimaksud dalam hal ini mencakup segala hal dalam kehidupan manusia. Termasuk di dalamnya rezeki manusia, kebutuhan dasar hidup, dan juga kebutuhan lain yang diperlukan manusia. Di dalamnya juga mencakup kualitas emosional, intelektual, dan juga pemahaman atau pengertian yang mutlak.

Pembagian Maqashid Syariah

Berdasarkan tingkat kepentingannya, maqashid syariah bisa dibagi menjadi dharurat, hajiyyat, tahsiniyyat dan mukammilat.

Dharuriyyat menurut Al-Ghazali adalah beragam maslahat yang menjamin terjaganya tujuan dari tujuan yang lima, yaitu memelihara agama, nyawa, akal, harta dan nasab. Berikut 5 pembagian maqashid syariah dharuriyyat :

a. Memelihara Agama

Syariat Islam pada dasarnya diturunkan untuk menjaga eksistensi semua agama, baik agama itu masih berlaku yaitu agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW, atau pun agama-agama sebelumnya.

Beberapa ayat Al-Quran yang menjamin hal itu antara lain :

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ

Artinya: "Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam)" (QS. Al-Baqarah : 256)

وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَهَدِمَتْ صَوَامِعُ وَبِيَعٌ وَصَلَوَاتٌ

وَمَسَاجِدُ يُذَكَّرُ فِيهَا اسْمُ اللَّهِ كَثِيرًا

Artinya: "Dan sekiranya Allah tiada menolak (keganasan) sebagian manusia dengan sebagian yang lain, tentulah telah dirobohkan biara-biara Nasrani, gereja-gereja, rumah-rumah ibadat orang Yahudi dan masjid-masjid, yang di

dalamnya banyak disebut nama Allah." (QS. Al-Hajj : 40).

2. Memelihara Nyawa

Syariat Islam sangat menghargai nyawa seseorang, bukan hanya nyawa pemeluk Islam, bahkan meski nyawa orang kafir atau orang jahat sekali pun.

Adanya ancaman hukum qishash menjadi jaminan bahwa tidak boleh menghilangkan nyawa.

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ
فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ
جَمِيعًا ۗ

Artinya: "Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya." (QS. Al-Maidah : 32).

3. Memelihara Akal

Syariat Islam sangat menghargai akal manusia, sehingga diharamkan manusia minum khamar biar tidak mabuk lantaran menjaga agar akalnya tetap waras.

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا
أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا

Artinya: "Mereka bertanya kepadanu tentang khamar dan judi. Katakanlah,"Pada keduanya itu terdapat dosa besar dan beberapa manfaat bagi manusia. Tapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya" (QS. Al-Baqarah : 219).

4. Memelihara Nasab

Syariat Islam menjaga urusan nasab lewat diharamkannya perzinaan, dimana pelakunya diancam dengan hukum cambuk dan rajam.

الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِئَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ

فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ

الْمُؤْمِنِينَ

Artinya: "Wanita dan laki-laki yang berzina maka jilidlah masing-masing mereka 100 kali. Dan janganlah belas kasihan kepada mereka mencegah kamu dari menjalankan agama Allah, jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Dan hendaklah pelaksanaan hukuman mereka disaksikan oleh sekumpulan dari orang-orang beriman." (QS. An-Nuur : 2).

5. Memelihara Harta

Syariat Islam sangat menghargai harta milik seseorang, sehingga mengancam siapa mencuri harta hukumannya adalah dipotong tangannya.

وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ

عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: "Laki-laki yang mencuri dan perempuan yang mencuri, potonglah tangan keduanya (sebagai) pembalasan bagi apa yang mereka kerjakan dan sebagai siksaan dari Allah. Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." (Qs. Al-Maidah : 38).

Hajiyat, yaitu masalah yang bersifat sekunder, yang diperlukan oleh manusia untuk mempermudah dalam kehidupan dan menghilangkan kesulitan maupun kesempitan. Jika ia tidak ada, akan terjadi kesulitan dan kesempitan yang implikasinya tidak sampai merusak kehidupan.

Kebutuhan ini berlaku dalam bidang ibadah, adat, dan muamalah.

Misalnya disyariatkannya jual beli dalam bidang muamalat guna menyempurnakan syariat tersebut maka juga disyariatkan mencari saksi. Contoh yang lainnya juga disyariatkan qiradh (berhutang) dan untuk menyempurnakannya disyariatkan juga untuk mencatat entah itu dari yang

berhutang atau yang diberikan untuk berhutang.

Tahsiniyat, yaitu masalahat yang merupakan tuntutan muru'ah (moral), dan itu dimaksudkan untuk kebaikan dan kemuliaan.

"Jika ia tidak ada, maka tidak sampai merusak ataupun menyulitkan kehidupan manusia. Masalahat tahsiniyat ini diperlukan sebagai kebutuhan tersier untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia" (Al-Zuhaili, 1986:1020-1023).

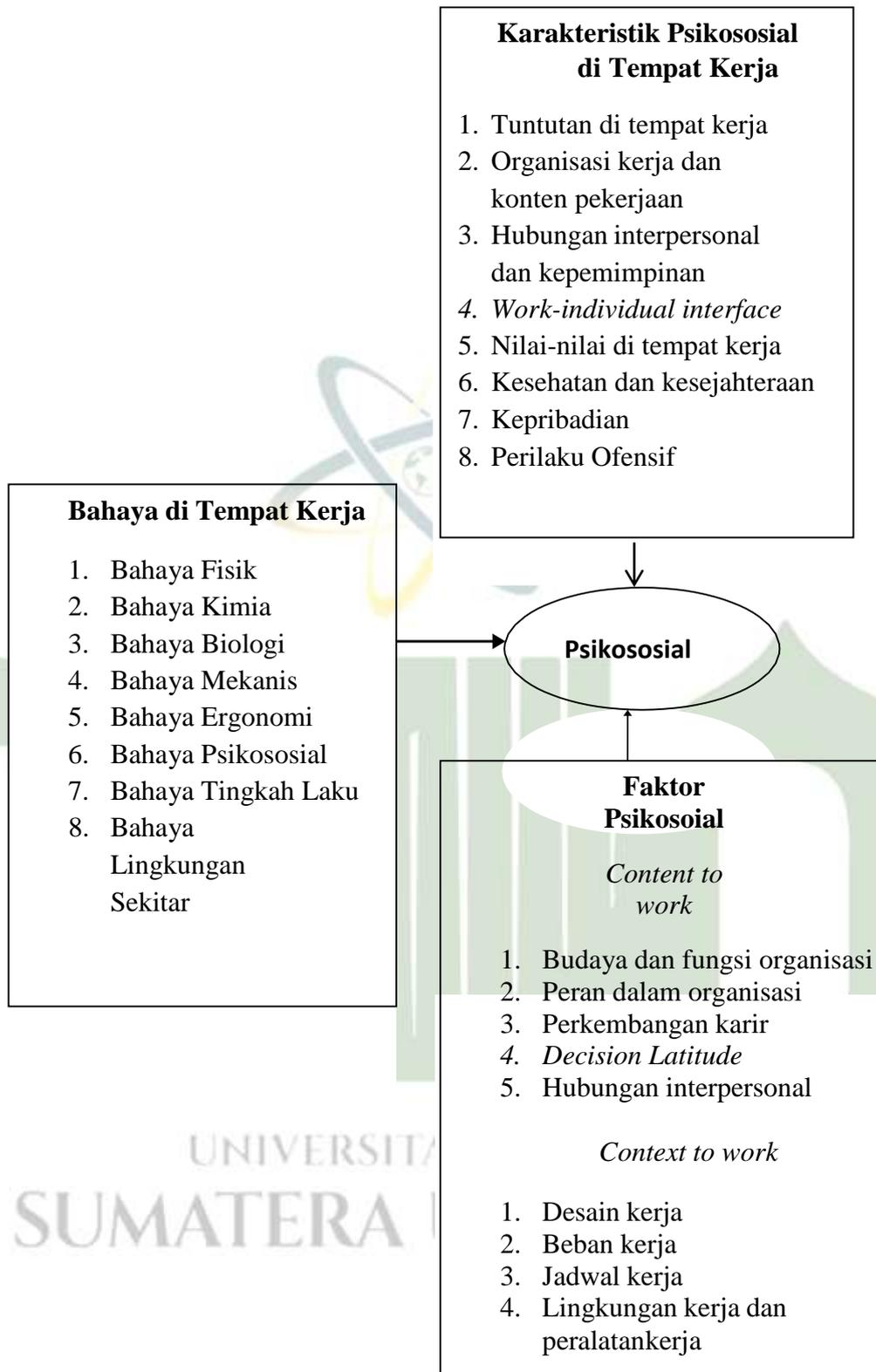
Misalnya telah disyariatkan berkorban untuk menyempurnakannya disyariatkan juga untuk memilih hewan yang bagus dalam berkorban atau aqiqah, dan dalam berinfak disyariatkan berinfak dengan harta yang baik.

Mukammilat artinya menyempurnakan atau sebagai penyempurna dari tingkatan pertama (Dharuriyyat), tingkatan kedua (Hajjiyat), dan tingkat ke tiga (Tasliyat).

2.5 Kerangka Teori

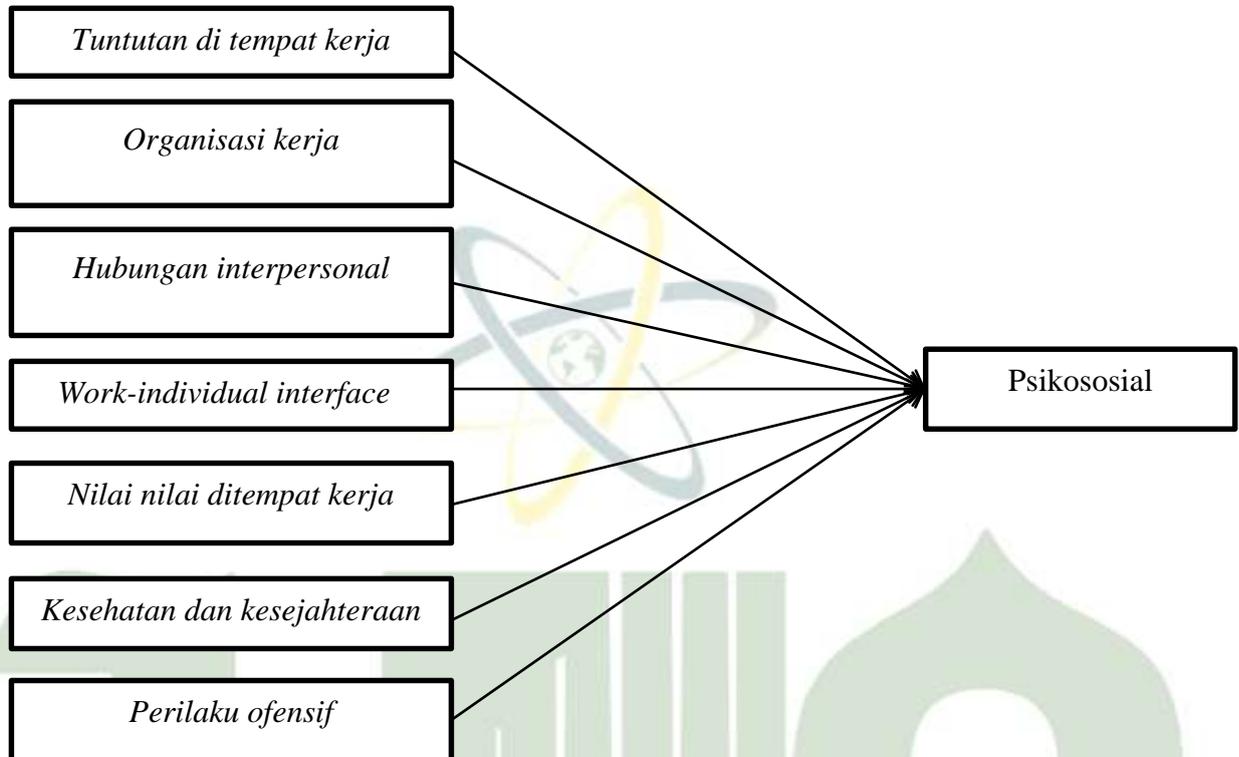
Berdasarkan tinjauan teori di atas maka penelitian ini diambil dari teori *Tage Sondergard Kristensen dan Vilhelm Borg*. Di teori ini dapat dilihat bahwa dalam keselamatan dan kesehatan kerja terdapat beberapa bahaya yang timbul di tempat kerja seperti bahaya ergonomi, psikososial. Dalam bahaya psikososial terdapat faktor dan karakteristik psikosoial di tempat kerja.

Penelitian ini tentang karakteristik psikososial. Faktor psikososial terdiri dari dua aspek yaitu *content to work* dan *context to work*, sedangkan untuk karakteristik psikososial terdiri dari tujuh variabel. Sehingga kerangka teori dapat digambarkan seperti pada bagan 2.1.



Bagan 2.1 Kerangka Teori

Sumber : López-García, J. R., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. M., Mariscal, M. A., & Topa, G. (2019).



Bagan 2.2 Poin Kerangka Konsep

López-García, J. R., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. M., Mariscal, M. A., & Topa, G. (2019).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan antara tuntutan kerja dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
2. Ada hubungan antara organisasi kerja dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
3. Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
4. Ada hubungan antara *Work individual interface* dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
5. Ada hubungan antara nilai-nilai ditempat kerja dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
6. Ada hubungan antara kesehatan dan kesejahteraan dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan
7. Ada hubungan antara perilaku ofensif dengan psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN