

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Kabupaten Simalungun, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, dan Kabupaten Serdang Bedagai, Kecamatan Dolok Merawan merupakan tempat berdirinya Unit Usaha Dolok Iilir. Dibawah naungan PTPN IV Kebun Dolok Iilir yang terletak di Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Divisi VI Dolok Iilir merupakan satu dari delapan divisi. Izin HGU No. 13/HGU/BPN/2006 menyebutkan bahwa luas areal konsesi Unit Usaha Dolok Iilir adalah 7.348,81 Ha. Izin ini berlaku sejak tanggal 31 Desember 2005 sampai dengan tanggal 31 Desember 2030 [sumber]. Tandan Buah Segar (TBS) diolah oleh PTP. Unit Kebun Dolok Iilir Nusantara IV menjadi minyak sawit mentah dan inti sawit, yang selanjutnya dikeringkan untuk menghasilkan minyak yang dibutuhkan. Uap air diproduksi dengan menggunakan bahan bakar boiler, yang merupakan hasil samping pengolahan yang disebut pulp. Perusahaan yang membutuhkan bahan baku untuk pengolahan lebih lanjut akan membeli hasil produksi Unit Perkebunan PTPN IV Dolok Iilir.

4.1.2 Karakteristik Responden

Informasi yang diberikan merupakan data karakteristik responden yang dikumpulkan selama penelitian yang dilakukan di AFD VI PTPN IV Dolok Iilir. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi Faktor-faktor tempat kerja yang menyebabkan terjadinya kelelahan pada pekerja panen buah kelapa sawit di AFD VI PTPN IV Dolok Iilir antara lain:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (N)	Persentase (%)
Umur			
1	≤ 20 tahun	5	9,4
2	21-30	18	34,0
3	31-40	17	32,1
4	< 40	13	24,5
Jumlah		53	100
Status Perkawinan			
1	Belum Kawin	18	44
2	Kawin	35	66
Jumlah		53	100
Pendidikan Terakhir			
1	SD	13	24,5
2	SMP	9	16,7
3	SMA	31	57,4
Jumlah		53	100

Dari tabel 4.1, bisa disaksikan jika responden memiliki rentang usia yang sangat luas, dengan mayoritas berusia antara 21 sampai 30 tahun (sampai dengan 18 orang atau 34%). Sebanyak 18 orang pekerja (44%) dan 35 orang pekerja (66%) masing-masing berstatus lajang dan sudah menikah, yang bekerja sebagai pemanen buah kelapa sawit. Sebanyak 13 orang (24,5%) telah menyelesaikan pendidikan dasar, sembilan orang (16,7%) telah menyelesaikan pendidikan menengah pertama, dan tiga puluh satu orang (57,4%) telah menyelesaikan pendidikan menengah atas.

4.1.3 Hasil Analisis Univariat

Dari data penelitian yang telah dilaksanakan, hasil analisis univariat yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Univariat

No.	Variabel	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	Kelelahan Kerja		
	Kurang Lelah	16	18,9
	Lelah	31	58,5
	Sangat Lelah	6	11,3

2	Umur		
	≤ 40 tahun	42	79,2
	> 40 tahun	11	20,8
3	Gizi Kerja		
	Kurus	20	37,7
	Normal	28	52,8
	Gemuk	5	9,4
4	Masa Kerja		
	≤ 5 tahun	19	35,8
	> 5 tahun	34	64,2
5	Beban Kerja		
	Tidak Terjadi Kelelahan	18	34,0
	Diperlukan Perbaikan	34	64,2
	Kerja Dalam Waktu Singkat	1	1,9

Dari tabel 4.2 bisa dilihat jika pemanen buah kelapa sawit Afd VI PTPN IV

Dolok Ilir yang mengalami lelah sebanyak 31 orang (58,5%) dan kurang lelah sebanyak 16 orang (20,8%). Jumlah tersebut jauh lebih banyak dibandingkan pemanen buah kelapa sawit yang mengalami sangat lelah hanya 6 orang (11,3%). Adapun umur pemanen buah kelapa sawit lebih banyak pada usia yang masih produktif dalam bekerja yaitu ≤ 40 tahun sebanyak 42 orang (79,2%). Berdasarkan perhitungan Indeks Masa Tubuh (IMT) P2PTM Kemenkes RI (2019) ada sebanyak 28 pemanen buah kelapa sawit Afd VI Dolok Ilir atau sebanyak (52,8%) dengan status normal yakni dengan skor IMT 18,5-25,0. Namun, sebanyak 20 orang (37%) dengan skor IMT <17,0-18,4, dengan status kurus dan 5 orang (9,4%) mengalami obesitas (gemuk). Masa Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Afd VI Dolok Ilir lebih banyak dengan 34 individu (79,2%) telah bekerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan pengklasifikasian %CVL, terdapat beban kerja pada pemanen buah kelapa sawit yaitu kategori diperlukan perbaikan sebanyak 34 orang (64,2%) dan kategori kerja dalam waktu singkat sebanyak 1 orang (1,9%). Namun ada yang termasuk ke dalam kategori tidak terjadi kelelahan sebanyak 18 orang (34%).

4.1.4 Analisis Bivariat

4.1.4.1 Hubungan Umur dengan Kelelahan Kerja

Adapun temuan penelitian mengenai hubungan usia dengan kelelahan kerja pemanen buah kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir:

Tabel 4.3 Hubungan Umur dengan Kelelahan Kerja

Umur	Kelelahan Kerja						Total		<i>p-value</i>
	Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
≤ 40 Tahun	14	33,3	26	61,9	2	4,8	42	100	0,013
> 40 tahun	2	18,2	5	45,5	4	36,4	11	100	
TOTAL	16	30,2	31	58,5	6	11,3	53	100	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada individu berusia 40 tahun atau lebih muda, kejadian kelelahan kerja terdistribusi sebagai berikut: 14 individu (33,3%) masuk dalam kategori kurang lelah, 26 individu (61,9%) masuk dalam kategori merasa lelah, dan 2 individu (4,8%) masuk dalam kategori merasa sangat lelah. Pada pekerja berusia di atas 40 tahun, terdapat 2 individu (18,2%) yang masuk dalam kategori kurang lelah, 5 individu (45,5%) yang masuk dalam kategori lelah, dan 4 individu (36,4%) yang masuk dalam kategori sangat lelah.

Uji statistik *chi-square* yang dilakukan terhadap hubungan antara usia dan kelelahan kerja menunjukkan nilai *p* sebesar 0,013, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.3. *p-value* ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan kelelahan kerja pada pekerja kelapa sawit di Afd VI PTPN IV Dolok Ilir.

4.1.4.2 Hubungan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja

Temuan studi tentang hubungan status gizi dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja kelapa sawit di Afd VI PTPN IV Dolok Ilir ialah:

Tabel 4.4 Hubungan Gizi Kerja dengan Kelelahan Kerja

Status Gizi	Kelelahan Kerja						Total	<i>p-value</i>
	Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
	N	%	N	%	N	%	N	
Kurus	3	15,0	12	60,0	5	25,0	20	100
Normal	11	39,3	16	57,1	1	3,6	28	100
Gemuk	2	40,0	3	60,0	0	0,00	5	100
TOTAL	16	30,2	31	58,5	6	11,3	53	100

Mengacu pada tabel 4.4, prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan status gizi lemah adalah sebagai berikut: 3 orang (15,0%) melaporkan merasa kurang lelah, 12 orang (60,0%) melaporkan merasa lelah, dan 5 orang (25,0%) melaporkan merasa sangat lelah. Kejadian kelelahan kerja pada individu dengan status gizi normal adalah sebagai berikut: 11 orang (39,3%) melaporkan merasa kurang lelah, 16 orang (57,1%) melaporkan merasa lelah, dan 1 orang (3,6%) melaporkan merasa sangat lelah. Prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan status gizi obesitas adalah sebagai berikut: 2 orang (40%) melaporkan mengalami kurang lelah, sedangkan 3 orang (60%) melaporkan merasa lelah. Tidak ada individu yang melaporkan berada dalam kelompok sangat lelah (0%).

Status gizi dan kelelahan kerja pekerja perkebunan kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir tidak berhubungan secara signifikan, berdasarkan hasil uji statistik chi-square pada tabel 4.4 antara kedua variabel, diperoleh nilai p sebesar 0,101 ($p > 0,05$ yang berarti hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik).

4.1.4.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Temuan studi tentang korelasi antara durasi kerja dan kelelahan kerja pada pemanen buah kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Masa Kerja	Kelelahan Kerja						Total		<i>p-value</i>
	Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
≤ 5 Tahun	2	10,5	13	68,4	4	21,1	19	100	0,034
> 5 tahun	14	41,2	18	52,9	2	5,9	34	100	
TOTAL	16	30,2	31	58,5	6	11,3	53	100	

Mengacu data pada tabel 4.5, kejadian kelelahan kerja pada individu dengan masa kerja < 5 tahun adalah sebagai berikut: 2 orang (10,5%) tergolong kurang lelah, 13 orang (68,4%) tergolong lelah, dan 4 orang (21,1%) tergolong sangat lelah. Prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan lama kerja melebihi 5 tahun adalah sebagai berikut: 14 orang (41,2%) masuk dalam kelompok kurang lelah, 18 orang (52,9%) masuk dalam kategori lelah, dan 2 orang (5,9%) masuk dalam kategori sangat lelah.

Uji statistik *chi-square* dilakukan untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja panen buah kelapa sawit di Afd VI PTPN IV Dolok Ilir. Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.5 nilai p sebesar 0,034 ($p < 0,05$) hubungan signifikan antara masa kerja dan kelelahan kerja.

4.1.4.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Temuan studi tentang hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja pada pemanen buah kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Beban Kerja	Kelelahan Kerja						Total	<i>p-value</i>
	Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tidak Terjadi Kelelahan	11	61,1	6	33,3	1	5,6	18	100
Diperlukan Perbaikan	5	14,7	24	70,6	5	14,7	34	100
Kerja Dalam Waktu Singkat	-	-	1	100	-	-	1	100
-TOTAL	16	30,2	31	58,5	6	11,3	53	100

Mengacu data pada tabel 4.6, kejadian kelelahan kerja terlihat dalam beberapa kategori. Pada kelompok kurang lelah, 11 orang (61,1%) mengalami kelelahan kerja meskipun dengan beban kerja yang biasanya tidak menimbulkan kelelahan. Pada kelompok kelelahan, 6 orang (33,3%) melaporkan kelelahan kerja, sedangkan pada kategori sangat lelah, hanya 1 orang (5,6%) yang mengalami kelelahan kerja. Kejadian kelelahan kerja terlihat pada 5 orang (14,7%) pada kelompok kurang lelah, 24 orang (70,6%) pada kategori lelah, dan 5 orang (14,7%) pada kategori sangat lelah. Prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan beban kerja tinggi dalam jangka waktu pendek adalah sebagai berikut: 0 orang (0,0%) pada kategori kurang lelah, 1 orang (100%) pada kategori lelah, dan tidak ada individu pada kategori sangat lelah (0%). Lalu kejadian kelelahan kerja dengan beban kerja diperlukan tindakan segera dan tidak diperlukan beraktivitas sebanyak 0 orang (0,0%) atau tidak terdapat kejadian kelelahan kerja pada klasifikasi beban kerja tersebut sehingga tidak ditampilkan didalam tabel.

Tabel 4.6 menyajikan hasil uji statistik *chi-square* uji ini menguji hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja. Dengan hal ini, adanya hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja panen kelapa sawit di Afd VI PTPN IV Dolok Ilir, nilai p sebesar 0,045 yang secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0,05$.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Hubungan Umur Dengan Kelelahan Kerja

Menurut (Sitorus, A R., 2022) Satu dari elemen usia yang berhubungan dengan kelelahan kerja. Pernyataan tersebut juga didukung dalam (Parengkuan, E A., 2019). Dampak usia terhadap produktivitas kerja adalah salah satu hal yang perlu dipertimbangkan (Woyanti, 2014). Hal tersebut dikarenakan usia produktif dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dikarenakan usia berkaitan dengan masalah fisik. Semakin lemah fisik seseorang, maka dapat mengakibatkan mudahnya terjadi kelelahan kerja. Pernyataan tersebut senada dengan studi yang diterapkan dikarenakan pekerjaan pemanen buah kelapa sawit banyak menggunakan aktivitas fisik.

Pada tabel 4.3, prevalensi kelelahan kerja di antara individu berusia 40 tahun atau lebih muda adalah sebagai berikut: 14 individu (33,3%) melaporkan merasa kurang lelah, 26 individu (61,9%) melaporkan merasa lelah, dan 2 individu (4,8%) melaporkan merasa sangat lelah. Di antara pekerja berusia di atas 40 tahun, terdapat 2 individu (18,2%) yang tergolong kurang lelah, 5 individu (45,5%) tergolong lelah, dan 4 individu (36,4%) tergolong sangat lelah. Data ini menunjukkan bahwa terdapat insiden kelelahan kerja yang lebih tinggi di kalangan orang dewasa di bawah usia 40 tahun, dengan 26 orang (61,9%) termasuk dalam kelompok kelelahan, dan pada umur > 40 tahun kejadian kelelahan kerja lebih banyak terjadi

pada kategori lelah dan sangat lelah yaitu sebanyak 5 orang (45,5%) dan 4 Orang (36,4%). Dengan demikian, peluang mengalami kelelahan akibat kerja meningkat seiring bertambahnya usia.

Usia dan kelelahan kerja pada pekerja kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir berhubungan signifikan, berdasarkan hasil uji *chi-square* yang memiliki nilai p sebesar 0,013 ketika $p < 0,05$. Temuan studi ini sesuai dengan studi (Syukur, *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa pada pekerja kelapa sawit di PT X, usia dan kelelahan kerja saling berhubungan, dengan nilai p sebesar 0,000 ketika $p < 0,05$. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil studi ini (Bangun, *et al.*, 2019) Penelitian ini menemukan korelasi yang kuat antara usia dan kelelahan kerja di kalangan pekerja kelapa sawit di PT Bakrie. Nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$.

Temuan studi yang dilakukan senada dengan teori Tarwaka (2004), Suma'mur (2009). Berdasarkan hasil observasi, pekerja pemanen buah kelapa sawit dengan umur > 40 tahun dikatakan masih cukup banyak, jika dibandingkan dengan umur ≤ 40 tahun, pemanen buah kelapa sawit dengan umur > 40 tahun lebih banyak memiliki keluhan seperti mudah merasa lelah dan menurunnya kecepatan terhadap reaksi. Hal tersebut didukung dalam (Rahmadan *et al.*, 2022) Pemanen dari berbagai usia sebagian besar berbeda dalam cara mengangkat tiang egrek untuk mencapai hamparan bunga yang menghasilkan buah (TBS) untuk dipanen. Pemanen yang lebih muda lebih hemat waktu daripada pemanen yang lebih tua. Hal ini disebabkan oleh lebih banyaknya energi pemanen yang lebih muda daripada

yang lebih tua. Pemanen akan lebih mudah lelah jika semakin lama mengangkat tiang egrek karena harus menahan tiang yang berat lebih lama.

Dalam (Sitorus, A R., 2022) Usia 25 hingga 65 tahun merupakan usia saat masalah otot pertama kali muncul (Tarwaka, 2012). Pekerja antara usia 36 dan 45 tahun yang dianggap dewasa akhir mengalami perubahan pada jaringan tubuhnya, Seiring bertambahnya usia, kekuatan fisik seseorang menurun yang dimiliki pekerja sehingga memicu cepatnya terjadi kelelahan kerja (Suma'mur, 2013). Menurut (Putri, M E, *et al.*, 2020). Saat seseorang bertambah tua, mereka mungkin mengalami serangkaian perubahan fisiologis yang dapat memengaruhi tubuh, organ, dan sistem, yang menyebabkan penurunan fungsi keseluruhan. Akibatnya, perubahan ini dapat merusak kinerja dan kemampuan tubuh, Hal ini pada akhirnya menyebabkan terganggunya aktivitas, hilangnya kemandirian, dan menurunnya kualitas hidup secara umum.

4.2.2 Hubungan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja

Dalam (Budiman, et al., 2021) Kondisi tubuh seseorang dapat diukur dari status gizinya, yang ditentukan oleh seberapa baik mereka makan dan bagaimana tubuh mereka menggunakan nutrisi (Almatsier, 2010). Untuk memastikan kebutuhan gizi spesifik setiap pekerja, penilaian status gizi tenaga kerja harus dilakukan. Antropometri ialah satu dari teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kesehatan gizi karyawan. Metode antropometri ini menggunakan parameter yaitu berat badan (BB) dan tinggi badan (TB) memanfaatkan rumus indeks massa tubuh (IMT) dengan standar Kemenkes RI. Menurut P2PTM Kemenkes RI, status gizi menggunakan IMT dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu apabila skor $IMT > 18,5$ termasuk ke dalam kategori kurus, Seseorang masuk

dalam kelompok normal jika BMI-nya berada pada rentang 18,5-25,0, dan masuk dalam kategori obesitas jika BMI-nya berada pada rentang $>25,0$. Menurut (Rahmawati *et al.*, 2024) status gizi dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja dikarenakan gizi pekerja yang tidak tercukupi sehingga memicu lebih cepat terjadinya kelelahan kerja. Status gizi mengacu tentang bagaimana nutrisi diserap dan digunakan oleh tubuh.

Mengacu data pada tabel 4.4, prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan status gizi lemah adalah sebagai berikut: 3 orang (15,0%) melaporkan merasa kurang lelah, 12 orang (60,0%) melaporkan merasa lelah, dan 5 orang (25,0%) melaporkan merasa sangat lelah. Prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan status gizi sesuai adalah sebagai berikut: 11 orang (39,3%) melaporkan merasa kurang lelah, 16 orang (57,1%) melaporkan merasa lelah, dan 1 orang (3,6%) melaporkan merasa sangat lelah. Prevalensi kelelahan kerja pada individu dengan status gizi obesitas adalah sebagai berikut: 2 orang (40%) melaporkan merasa kurang lelah, 3 orang (60%) melaporkan merasa lelah, dan tidak ada individu dalam kelompok sangat lelah (0%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada status gizi kurus kejadian kelelahan kerja lebih banyak terjadi pada kategori lelah yaitu sebanyak 12 orang (60,0%), pada status gizi normal kejadian kelelahan kerja lebih banyak terjadi pada kategori lelah sebanyak 16 orang (57,1%), dan pada status gizi gemuk kejadian kelelahan kerja lebih banyak terjadi pada kategori lelah sebanyak 3 orang (60%). Berarti, tingkatan status gizi yang terjadi pada pemanen buah kelapa sawit tidak berkorelasi signifikan dengan prevalensi kelelahan di tempat kerja.

Berdasarkan temuan uji *chi-square*, status gizi dan kelelahan kerja pekerja panen kelapa sawit Afd VI PTPN IV Dolok Ilir tidak berkorelasi secara signifikan. Nilai *p* yang diperoleh lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,101. Temuan studi ini juga didukung oleh studi (Syukur *et al.*, 2024) yang memaparkan jika status gizi tidak mempunyai hubungan dengan kejadian kelelahan kerja pada pemanen sawit di perkebunan pada PT X.

Hasil studi yang dilakukan tidak sejalan dengan teori Tarwaka (2004), Suma'mur (2009). Berdasarkan hasil observasi, pekerja diberikan waktu untuk istirahat sekitar 1 jam, kemudin apabila pekerja masih merasakan lapar biasanya pekerja juga akan berhenti dan beristirahat sekaligus makan. Setiap bulannya juga perusahaan memberikan dukungan gizi seperti kacang hijau, telur dan kental manis. Bahan makanan tersebut diberikan kepada seluruh karyawan. Biasanya apabila pekerja yang memiliki status gizi yang baik memiliki kebiasaan mengonsumsi makanan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan energi yang dibutuhkan, serta memiliki kebiasaan atau pola hidup yang sehat. Sedangkan pekerja yang memiliki status gizi yang kurang baik cenderung mengonsumsi makanan yang lebih besar serta sering mengonsumsi camilan seperti gorengan dan memiliki pola hidup yang kurang baik. Kebiasaan makan dan penggunaan zat gizi oleh tubuh memengaruhi status gizi seseorang. Mencapai status gizi yang tepat dapat memfasilitasi pertumbuhan fisik dan mental, perkembangan otak, kapasitas kerja, dan kesehatan secara keseluruhan yang optimal ketika tubuh menerima cukup zat gizi dan menggunakannya secara efektif (Simanjuntak *et al.*, 2020).

4.2.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Masa kerja ialah satu dari faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja.

Menurut (Ully Sarah, 2022) jumlah waktu seseorang bekerja untuk sebuah perusahaan disebut periode kerja. Jam kerja dapat meningkatkan produktivitas karena kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas meningkat seiring dengan bertambahnya jam kerja. Sebaliknya, Waktu kerja juga dapat merugikan karena dapat mengakibatkan adanya batasan terhadap ketahanan tubuh seseorang dalam proses kerjanya sehingga mengakibatkan timbulnya kelelahan dan kebosanan dalam bekerja.

Terdapat dua periode kerja dalam penelitian ini, yaitu kurang dari lima tahun dan lebih dari lima tahun. Sebanyak 19 orang (35,2%) merupakan pekerja kelapa sawit yang telah bekerja kurang dari lima tahun, sedangkan 34 orang (64,8%) telah bekerja lebih dari lima tahun. Masa kerja terendah yaitu pemanen yang bekerja masih < 1 bulan dan masa kerja tertinggi yaitu pemanen yang memiliki masa kerja > 15 tahun. Berdasarkan Tabel 4.5, terdapat 2 orang (10,5%) yang kurang lelah, 13 orang (68,4%), dan 4 orang (21,1%) yang sangat lelah, di antara mereka yang telah bekerja selama periode waktu yang sama dengan atau lebih dari lima tahun. Dengan demikian, kejadian kelelahan kerja dengan durasi kerja lebih dari lima tahun adalah sebagai berikut: 14 orang (41,2%) tergolong kurang lelah, 18 orang (52,9%) tergolong lelah, dan 2 orang (5,9%) tergolong sangat lelah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan masa kerja ≤ 5 tahun lebih banyak terjadi kelelahan kerja pada kategori lelah sebanyak 13 orang (68,4%), Di antara pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, kelelahan kerja lebih umum terjadi pada kategori kelelahan, yang memengaruhi total 18 orang (52,9%). Berarti,

semakin tinggi masa kerja pada pemanen buah kelapa sawit, maka semakin tinggi risiko terjadinya kelelahan kerja.

Kelelahan kerja dan masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan pada pekerja panen buah kelapa sawit di Afd VI PTPN IV Dolok Ilir, berdasarkan hasil uji chi-square menunjukkan nilai p sebesar 0,034 dimana nilai p tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Syukur et al., 2024) yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kelelahan kerja pemanen sawit di Perkebunan PT X dengan nilai p -value 0,034 dimana $p > 0,05$.

Temuan studi yang dilakukan senada dengan teori Tarwaka (2004), Suma'mur (2009). Penelitian (Arwina Bangun et al., 2019) menambahkan bahwa, menurut uji statistik dengan nilai p sebesar 0,001 di mana $p < 0,05$, terdapat hubungan antara lama masa kerja dengan kejadian kelelahan kerja pada pekerja kelapa sawit di PT Bakrie. Kelelahan kerja karyawan bersifat kumulatif, oleh karena itu semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami kelelahan emosional saat bekerja. Hal tersebut dapat dikarenakan umur mempunyai korelasi terhadap masa kerja, apabila umur semakin tua berarti masa kerja yang dimiliki seorang pekerja lebih lama (Paulina, 2016).

Dalam (Mu'minah, 2021) apabila masa kerja pekerja sudah memasuki dalam periode tahun maka dapat mengakibatkan kelebihan usaha yang mengakibatkan menurunnya kemampuan fisik sehingga dapat memicu kelelahan, namun dapat dipulihkan dengan liburan (ILO,1988). Oleh karena itu, satu-satunya

cara untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan bekerja sama antara perusahaan dan pekerja. Hak cuti yang boleh dan tidak boleh dilakukan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Setelah 12 bulan bekerja secara terus-menerus, pekerja berhak atas cuti tahunan, yang terdiri dari 12 hari kerja, ditambah waktu istirahat selama 2 bulan. Bagi pekerja dan buruh yang telah bekerja di perusahaan yang sama selama enam tahun berturut-turut, ketentuan ini diperpanjang selama satu bulan masing-masing pada tahun ketujuh dan kedelapan. Namun, untuk dua tahun pertama bekerja, karyawan tidak berhak atas cuti berbayar. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya lebih mempermudah perizinan cuti dan memberikan kesempatan pekerja untuk mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan.

4.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Beban kerja mengacu pada tingkat tuntutan dan tekanan yang dihadapi pekerja karena tanggung jawab pekerjaan mereka (SNI 7267, 2009). Dalam (Mu'minah, 2021) Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan secara fisik dan mental dikenal sebagai beban kerja. Tubuh manusia diciptakan untuk berfungsi secara normal dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun, tubuh akan menghadapi lebih banyak tekanan eksternal selain dari upaya yang dilakukan (Tarwaka dan Bakri, 2004). Pada penelitian ini beban kerja yang diterima pekerja pemanen buah kelapa sawit sama. Namun, kemampuan dan ketahanan seseorang dalam bekerja berbeda-beda. Dimana masing-masing pemanen memiliki diberikan pekerjaan dengan luas (1,8 ha) per hari, dimana ukuran pohon kelapa sawit tinggi dan memiliki jarak yang jauh antara satu pohon ke pohon lainnya sehingga pemanen harus selalu melakukan perpindahan tempat serta mengamati buah matang disetiap pohonnya sehingga proses kerja tersebut dapat memicu kejadian kelelahan

di tempat kerja. Maka dari itu penilaian beban kerja ini dilakukan dengan melihat %CVL (*cardiovascular load*) pekerja dengan menggunakan alat *fingertip pulse oximeter*.

Tabel 4.6 menggambarkan prevalensi kelelahan kerja dengan beban kerja yang tidak mengakibatkan kelelahan. Sebelas orang (61,1%) termasuk dalam kelompok kurang lelah, enam orang (33,3%) termasuk dalam kategori lelah, dan satu orang (5,6%) termasuk dalam kategori sangat lelah. Kemudian, 5 orang (14,7%) dalam kategori kurang lelah, 24 orang (70,6%), dan 5 orang (14,7%) dalam kategori lelah mengalami kelelahan kerja dengan beban kerja yang perlu ditingkatkan. Satu orang (100%) dan nol orang (0,0%) dalam kategori kurang lelah dan kategori lelah, masing-masing, merasa lelah karena tugas ringan, dan tidak terdapat pekerja dalam kategori sangat lelah (0%). Lalu kejadian kelelahan kerja dengan beban kerja diperlukan tindakan segera dan tidak diperlukan beraktivitas sebanyak 0 orang (0,0%) atau tidak terdapat kejadian kelelahan kerja pada klasifikasi beban kerja tersebut sehingga tidak ditampilkan didalam tabel.

Terdapat penurunan kelelahan yang nyata pada kategori beban kerja, terbukti dari fakta bahwa 11 orang (61,1%) melaporkan tingkat kelelahan kerja tertinggi saat mereka kurang lelah. Di sisi lain, kategori beban kerja dapat ditingkatkan, karena 24 orang (70,6%) melaporkan tingkat kelelahan tertinggi, dan kategori beban kerja cepat memiliki tingkat kelelahan tertinggi, sebagaimana dibuktikan oleh 1 orang (100%). Dengan demikian kemungkinan mengalami kelelahan kerja semakin besar seiring dengan besarnya beban pekerjaan yang diberikan. Pekerja panen kelapa sawit AFD VI PTPN IV Dolok Ilir Temuan uji

statistik chi square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan terjadinya kelelahan kerja, dengan nilai p sebesar 0,045 ($p < 0,05$).

Hasil studi yang dilakukan senada dengan teori Tarwaka (2004), Suma'mur (2009). Temuan studi tersebut juga didorong studi (Arwina Bangun et al., 2019) Hal ini menunjukkan bahwa, di antara para pemanen kelapa sawit, beban kerja dan kejadian kelelahan kerja berhubungan secara signifikan, dengan nilai p sebesar 0,017 ketika $p < 0,05$. Temuan studi ini konsisten dengan studi sebelumnya (Syukur et al., 2024) Beban kerja dan kelelahan kerja pekerja pemanen kelapa sawit berkorelasi secara signifikan, dengan nilai p sebesar 0,000 ketika $p > 0,05$. Dalam penelitian ini memang tidak diteliti lebih dalam tentang hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja. Namun, ditemukannya hubungan antara kelelahan kerja dan beban kerja harus diperhatikan karena apabila pekerja mengalami kelelahan kerja maka akan mengancam keselamatan dan kesehatan kerja serta menurunkan produktivitasnya. Menurut (Tarwaka, 2004) apabila beban kerja diberikan melebihi dari batas kemampuan pekerja maka dapat berpengaruh terhadap produktivitas serta efisiensi kerja. Beban kerja fisik yang berlebihan dialami pemanen buah kelapa sawit dapat mengakibatkan pekerja akan lebih mudah mengalami kelelahan kerja.

4.3 Analisis Integrasi Keislaman Mengenai Kelelahan Kerja

Penjelasan berikut mengenai unsur-unsur yang menyebabkan kelelahan kerja akan dibahas dalam perspektif studi integrasi Islam.

1. Umur

Kelelahan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satunya adalah usia. Menurut Q.S. Al-Qashash (28): 26:

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتُ مَن خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجَرَ رَبِّي يَأْتِي لِحَدِيثِهِمَا قَالَتْ

Artinya: *Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Dalam surah tersebut dimaksudkan bahwa sangat dianjurkan bahwa kita bekerja apabila sudah kuat dan dapat bertanggung jawab. Dimana, manusia dipekerjakan apabila ia telah mampu untuk ditugaskan untuk bekerja sebab ia adalah orang yang terpilih, yang berarti sifat dari manusia tersebut dapat dilihat dari faktor umur. Apabila ia belum memiliki kematangan umur, maka hal tersebut akan membuatnya cenderung lebih lemah yang mengakibatkan lebih mudah terkena risiko kelelahan kerja.

Dalam (Taufiqurrahim et al., 2022) pada QS At-Taubah (105) Hamba berpendapat bahwa dari surah tersebut dapat juga dihubungkan dalam surah Al-Isra' (84), yang berbunyi:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 بِسَبِيلٍ أَوْ هُدًى هُوَ يَمُنُّ أَعْلَمُ فَرُبُّكُمْ شَاكِرَةٌ عَلَىٰ يَعْْمَلُ كُلُّ قُلٌّ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Bila dikaitkan dengan ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Allah menghendaki manusia untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan bakatnya, atau sesuai dengan kekuatan dan kapasitasnya. Dari surah diatas didukung studi (Fadilah, 2020) yang memaparkan jika tenaga kerja yaitu masyarakat yang telah mencapai usia yang tepat untuk terlibat dalam pekerjaan, yang mencakup orang-orang yang siap bekerja, orang-orang yang sedang mencari pekerjaan, dan orang-orang yang masih bersekolah,

dan mereka yang bertanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga. Dengan demikian, diperintahkan bahwa bekerjalah sesuai dengan kemampuan, apabila umur semakin bertambah pastinya akan berdampak terhadap kemampuan fisik manusia. Maka dari itu, apabila manusia memaksakan melakukan pekerjaan yang diluar kemampuannya, hal ini dapat merugikan dirinya sendiri.

2. Status Gizi

Status gizi pada manusia sangat penting terhadap keberlangsungan hidupnya. Karena apabila status gizi pada manusia baik, maka akan mempengaruhi kesejahteraan dalam hidupnya. Sebagaimana yang terdapat pada (Q.S Al-Baqarah : 168):

مُبِينٌ عَدُوٌّ لَكُمْ إِنَّهُ الشَّيْطَانُ خُطُوهُ تَتَّبِعُوا وَلَا طَيِّبًا حَلَالًا الْأَرْضِ فِي مِمَّا كَلُوا النَّاسُ بِأَيْهَا

Artinya:

”Wahai manusia, makanlah sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah mengikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata.”

Jika dikaitkan dalam kesehatan masyarakat dan kesejahteraan pekerja, maka pemenuhan gizi merupakan hak bagi pekerja. Bekerja membutuhkan gizi yang cukup, selain untuk kebutuhan produktivitas juga berguna sebagai keselamatan kerja. Dalam (Sitorus A, 2022) Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Sesungguhnya badanmu mempunyai hak atas dirimu.” Maka dari itu, diri kita sendiri mempunyai kewajiban dalam memelihara baik jasmani maupun rohani di dalam diri kita. Mengonsumsi

makanan tidak hanya yang sehat dan bergizi, namun harus halal dan *thoyiban* (baik). Pernyataan tersebut juga didukung dalam (Andriyani, 2019) yang mengatakan bahwa islam dan kesehatan memiliki satu tujuan yang sama untuk memelihara keberlangsungan hidup manusia melalui makanan yang sehat, hallal dan *thayyib*. Oleh karena itu manusia juga harus memperhatikan syarat sah dalam mengonsumsi makanan agar terhindar dari berbagai jenis penyakit yang berakibat dari makanan. (Dalam Q.S Al-Mulk (15) yang berbunyi:

النُّشُورُ وَإِلَيْهِ ۖ رَزَقَهُ ۖ وَكُلُوا مِمَّا كَبِهَاتِهَا فِي فَأَمْتُوا ذُلُولًا الْأَرْضِ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

Dalam (Taufiqurrahim et al., 2022) dari Q.S Al-Mulk (15) al-Maraghi Umat Islam meyakini bahwa Allah telah menyediakan sarana bagi mereka untuk menjelajahi dunia dalam rangka mencari pekerjaan dan berdagang. Dan makanlah makanan yang telah Allah berikan, karena mencari makanan tidak akan menyebabkan hilangnya ketaatan kepada Allah (Thaib, 2014).

3. Masa Kerja

Lamanya kerja seseorang dapat menimbulkan risiko mudahnya mengalami kelelahan kerja. seorang mukmin, bekerja merupakan kewajiban dan harus dilakukan agar manusia tidak hanya bermalas-malasan untuk menikmati dunia. Sebagaimana yang terdapat pada Q.S At-Taubah: 105, Allah Saw. berfirman:

بِمَا فَعَيْتُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ^{٢١} وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Dari surah tersebut dapat berhubungan dengan (Kirom, 2018) yang mengatakan bahwa manusia ialah suatu entitas yang tidak dikendalikan oleh bentuk fisiknya, melainkan oleh faktor spiritual dan psikologis. Manusia wajib mempertanggungjawabkan segala perbuatannya selama ia hidup di dunia. Apabila sampai akhir hayat masih bekerja, sesungguhnya hal tersebut adalah buah yang nantinya kita terima di akhirat. Yang di dapat nantinya bisa baik dan bisa buruk tergantung apakah pekerjaan yang dilakukan dulunya merupakan suatu kebaikan. Bekerja merupakan suatu kenikmatan, maka dari itu manusia bisa saja masuk ke dalam hal yang tidak baik. Bekerja merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban kita untuk diri sendiri dan orang lain. Sehingga, semasa hidup kita selalu dianjurkan untuk bekerja. Bukan hal yang baru apabila hal tersebut menimbulkan kelelahan.

Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Tidaklah seorang pun memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya, dan sesungguhnya Nabi Daud itu makan dari hasil kerja tangannya.” (Al-Bukhari, Isma’il, Ṣāḥīḥal- Bukharī :1998). “Abi Sakir dari Sulaiman bin Ali bin Abdullah bin Abbas dari ayahnya dari kakeknya,

Barang siapa yang sore hari duduk kelelahan lantaran pekerjaan yang telah dilakukannya maka ia mendapatkan sore hari tersebut dosa-dosanya diampuni Allah.” (Thabrānī, Ahmad, Al-Mu’jam al-Ausath Juz 7 : 1995). Maka dari itu Allah memerintahkan manusia untuk senantiasa berusaha meraih kesuksesan melalui usaha mereka, karena bekerja dan berusaha merupakan suatu bentuk ketakwaan terhadap Allah Swt. Usaha yang dilakukan walaupun dengan umur yang mulai mengalami penurunan aktivitas fisik dikarenakan lamanya seseorang bekerja yang mengakibatkan meningkatnya risiko kelelahan karena pekerjaan.

4. Beban kerja

Salah satu faktor penyebab kelelahan akibat pekerjaan adalah pekerjaan. Perlu diketahui bahwa, beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan. Rasulullah (saw) menyatakan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

يَمْنَعُهُ أَوْ فَيُعْطِيهِ أَحَدًا يَسْأَلُ أَنْ مِنْ لَهُ خَيْرٌ ظَهْرَهُ عَلَى حُرْمَةٍ أَحَدَكُمْ يَحْتَطِبُ لِأَنَّ

Artinya: *Sungguh seorang dari kalian yang memanggul kayu bakar dengan punggungnya lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya atau menolaknya. (HR al-Bukhari dan Muslim).*

Dalam hadist tersebut dijelaskan bahwa umat muslim harus berusaha dan bekerja. Beban yang kerja yang diterima jauh lebih baik daripada meminta dan tidak berusaha. Bekerja merupakan salah satu bentuk penghargaan diri sendiri yang mampu membawa dirinya hidup mandiri. Lelah akibat beban kerja dari pekerjaan merupakan nikmat, Maka Allah

SWT menetapkan peredaran siang dan malam agar manusia diberi kesempatan untuk bekerja dan mencari istirahat.

Dalam (Q.S An-Najm (53): 39-40), Allah Swt. berfirman:

٤٠ يُرَىٰ سَوَافٍ سَعْيُهُ وَأَنَّ ٣٩ سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنَّ

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).”*

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu pasti akan memperoleh dan memperoleh kepuasan dari hasil jerih payahnya. Dalam arti lain bahwa usaha tidak akan mengkhianati hasil. Maksud dari surah tersebut juga berhubungan dalam (Pewangi, 2010) Konsep ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu ibadah apabila pekerjaan tersebut dianggap memenuhi petunjuk Allah SWT dan memungkinkan seseorang untuk mandiri tanpa bergantung pada orang lain untuk mendapatkan dukungan finansial. Maka dari itu apabila manusia berusaha untuk mencapai tujuan yang berguna untuk penghidupannya walaupun diluar kemampuannya ia akan mendapatkan semua apa yang diusahakannya.

Dalam (Sitepu, 2015) Ali Karamallahu Wajhah meriwayatkan bahwa seorang laki-laki mendatangi Nabi (saw) dengan sebuah pertanyaan tentang perusahaan yang lebih sukses. Beliau juga menyebutkan tentang pekerjaan kasar dan semua jual beli yang sah. "Orang yang menanggung kesulitan untuk menghidupi keluarganya tidak ada bedanya dengan seorang pejuang di jalan Allah; Allah 'azza wa jalla" sungguh-sungguh menyukai orang beriman yang profesional. (Hambal, Al-Musnād: 1995).