

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam usaha untuk meningkatkan kapasitas produksi dari suatu perusahaan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kapasitas tersebut tidak terlepas dari produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang cukup penting dari sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan tenaga kerja dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja. Terdapat beberapa hal yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia dan lingkungan kerja biologis. Jika lingkungan kerja fisik dalam kondisi tidak memenuhi syarat, maka dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja atau ketidaknyamanan di unit-unit produksi, yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Lingkungan fisik di tempat kerja merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang kenyamanan dan produktivitas pekerja. Bahkan, gangguan kesehatan dapat timbul akibat lingkungan fisik yang buruk. Aspek-aspek kesehatan lingkungan kerja salah satunya diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri, yaitu meliputi persyaratan air, udara, limbah, pencahayaan, kebisingan, getaran, radiasi, vektor penyakit, persyaratan kesehatan lokasi, ruang dan bangunan, toilet dan instalasi (Kepmenkes RI 2002).

Salah satu persoalan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dapat menurunkan performa kerja adalah kebisingan pada suatu industri. Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu sehingga dapat menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan dan kesehatan manusia. Nilai ambang batas (NAB) kebisingan di tempat kerja, ditetapkan sebesar 85dBA. Kebisingan di tempat kerja seringkali bersumber dari mesin kerja yang menjadi masalah utama bagi tenaga kerja yang tanpa disadari menyebabkan gangguan kesehatan meskipun tenaga kerja sudah biasa terpapar dengan hal tersebut dan tidak mengeluh (KEP.51/MEN/ 1999). Kebisingan di tempat kerja menyebabkan berbagai gangguan pada tenaga kerja, seperti gangguan fisiologis dan gangguan komunikasi. Bila kebisingan di tempat kerja diterima dalam waktu lama dapat menyebabkan penyakit psikomatik berupa stress akibat kerja (Busyairi, Tosungku, and Oktaviani 2014).

Data survei Multi Center Study di Asia Tenggara, Indonesia termasuk empat negara dengan prevalensi ketulian yang cukup tinggi yaitu 4,6%, sedangkan tiga negara lainnya yakni Sri Lanka 8,8%, Myanmar 8,4% dan India 6,3%. Walaupun bukan yang tertinggi tetapi prevalensi 4,6% tergolong cukup tinggi. Menurut Sataloff diperoleh data sebanyak 35 juta orang Amerika menderita ketulian dan 8 juta orang diantaranya merupakan tuli akibat kerja. Paparan kebisingan merupakan salah satu penyebab tuli akibat kerja. Suara dari kebisingan tersebut merupakan gelombang longitudinal yang merambat melalui medium (cair, padat, udara) sebagai perantara sehingga dapat sampai ke telinga. Menurut Babba, kebisingan di tempat kerja diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu kebisingan yang

terpapar dengan frekuensi terputus dan tetap, dan kebisingan yang tidak tetap dengan kebisingan yang fluktuatif, intermittent dan impulsif. Besarnya dampak yang disebabkan oleh kebisingan di tempat kerja tidak hanya menyebabkan gangguan pendengaran tetapi gangguan-gangguan lainnya seperti gangguan fisiologis, psikologis, komunikasi dan keseimbangan, sehingga memerlukan perhatian khusus, terutama bagi pekerja yang terus terpapar agar kesehatannya tetap terjaga dan pekerjaannya selesai sesuai dengan harapan. Berdasarkan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi pendengaran pekerja setelah terpapar bising dan upaya dalam pengendalian gangguan pendengaran akibat paparan bising pada pekerja (Adnyani et al. 2017).

Dengan melihat data diatas menunjukan bahwa prevalensi ketulian di indonesia cukup tinggi hal ini tentu bukan hal yang baik, tetapi pekerja dan perusahaan terkadang masih banyak sekali yang mengabaikan. Adapun cara untuk mengurangi prevalensi tersebut dengan cara memakai APD dan meremajakan mesin yang sudah tidak layak di gunakan, terkadang perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri. Akan tetapi pekerja masih banyak yang tidak mengenakannya karena alasan tidak nyaman dan gerah.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PTPN VII Pematang Kiwah Unit Rejosari. PTPN VII Pematang Kiwah Unit Rejosari ini merupakan salah satu industri milik negara yang di kelola BUMN yang beroperasi di bidang produksi bahan mentah karet. Adapun masalah yang ditemukan berdasarkan survey yang dilakukan di tempat tersebut yaitu PTPN VII PEWA memiliki ruang kerja dengan menggunakan mesin-mesin yang

dapat menghasilkan bunyi/bising yang cukup tinggi. Waktu kerja di pt adalah 18 jam dengan pembagian jam kerja sebanyak 3 shift. Jadi setiap 25 tenaga kerja bekerja dengan waktu kerja 6jam perhari. Berdasarkan wawancara yangdilakukandengantenagakerja yangbekerjadisana,adapun keluhan dari tenaga kerja seperti sulit berkomunikasi dengan sesama, cepat marah, telinga berdengung, stress dan kelelahan. Tenaga kerja yang selalu terpapar dalam lingkungan kerja yang menggunakan alat atau mesin yang menghasilkan bunyi/suara yang tidak diinginkan dan tanpa menggunakan alat pelindung diri tentu akan mempengaruhi kenyamanan dan gangguan kesehatan bagi tenaga kerja seperti kerusakan indra pendengaran baik yang bersifat sementara maupun permanen ataupun gangguan kesehatan lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh intensitas dan lamanya pendengaran terpapar oleh kebisingan.

Melihat permasalahan tersebut, maka penulis melaksanakanpenelitianatasdasar pertimbanganresiko dankeluhan yang diakibatkandari pemaparan terhadap kebisingan yang dihadapi oleh tenaga kerja di PTPN VII Pematang Kiwah, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Gambaran Tingkat Kebisingan dan Keluhan subjektif Tenaga Kerja PTPN VII Pematang Kiwah Unit Rejosari di kelurahan Natar, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimanakah Gambaran TingkatKebisingandanKeluhansubjektifTenagaKerjadiPTPNVII

PematangKiwahUnitRejosari,KelurahanNatar,KecamatanNatar,Kabupaten
Lampung Selatan Tahun 2022?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui tingkat kebisingan dan keluhan subjektif tenaga kerja di PTPN VII Pematang Kiwah Unit Rejosari, Kelurahan Natar, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui intensitas kebisingan perkantoran, ruang produksi, klinik, ruang laboratoriumdangudang diPTPN VII Pematang Kiwah, Kelurahan Natar,Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui keluhan subyektif 50 tenaga kerja di PTPN VII Pematang Kiwah Unit Rejosari, Kelurahan Natar, Kecamatan Natar,Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian tentang tingkat kebisingan dan keluhan subjektiftenaga kerja diPTPN VIIPematang KiwahUnit Rejosari, maka nantinya dapat menjadi acuan bagi pengelola baik Ptpn ataupun PtSwasta untuk mengatasi keluhan yang dirasakan oleh tenaga kerja akibat

dari kebisingan dan dijadikan pertimbangan dalam aktifitas produksi di PTPN Pematang Kiwah Unit Rejosari, Kelurahan Natar, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022.

2. Manfaat teoritis

- a. Bagi penulis, dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan wawasan berfikir serta dapat mempraktikan ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya dibidang Sanitasi industry dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3).
- b. Bagi intansi sebagai bahan masukan dalam penelitian selanjutnya mengenai Sanitasi industry dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3).
- c. Bagipenilitilainsebagaiibahanpertimbanganpenelitianselanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran fisik kebisingan dan keluhan subjektif dari pekerja. Penelitian ini dilakukan di PTPN VII Pewa Unit Rejossari. Penelitian iniakandilaksanakanpada tahun 2023.