

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang mengakibatkan semakin berkembang pula ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi K3 harus seimbang dengan sumber daya manusianya agar dapat berhasil guna dan berdaya guna. Pemilihan teknologi K3 yang akan digunakan ini harus aman, tepat guna dan mempunyai dampak luas, serta sesuai dengan kemampuan yang ada.<sup>1</sup>

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menetapkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia, penghasilannya dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat terpenuhi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Suma'mur. 2007. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. CV. Haji Masagung. Jakarta

<sup>2</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2001 *Modul Faktor kimia, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Informasi Pusat pengembangan Hiperkes Kerja dan Hiperkes Proyek Pengembangan Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Jakarta

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan. Hal ini tercermin dalam pokok-pokok pikiran dan pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin keselamatannya serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara efisien sehingga proses produksi berjalan lancar. Hak atas jaminan keselamatan ini membutuhkan persyaratan adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja dan masyarakat disekitarnya.<sup>3</sup>

Setiap hari manusia terlibat pada suatu kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda dimana perbedaan kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kemampuan manusia. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Manusia akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal dengan sehat, aman dan selamat. Ketidakberesan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat

---

<sup>3</sup> Suma'mur. 2007. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. CV. Haji Masagung. Jakarta. Op cit

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan produktif.<sup>4</sup>

Resiko yang beragam dapat timbul dan berpengaruh terhadap kesehatan para pekerja diantaranya disebabkan oleh factor fisik, kimia, biologi dan ekonomi. Salah satu bahaya fisik ditempat kerja adalah kebisingan. Pada saat ini gangguan kesehatan akibat kebisingan termasuk kedalam sepuluh besar penyakit, yang meliputi : penyakit pernafasan, kecacatan fisik, kanker, cedera, cedera kardiovaskular, gangguan reproduksi, kecacatan neurotoksik, kehilangan pendengaran akibat bising, penyakit kulit dan gangguan psikologis.

Dari ISO 14000 standard manajemen lingkungan kebisingan adalah salah satu unsur tradisional yang menjadi masalah artinya sudah sejak dulu hingga sekarang factor kebisingan hampir selalu ada pada perusahaan manufaktur. Dan ini dapat dihubungkan dengan masalah-masalah penting lainnya antara lain kesehatan dan keselamatan pekerja saat bekerja. Penggunaan teknologi di tempat kerja akan menghasilkan suara atau bunyi yang tidak diinginkan yang menimbulkan gangguan psikologis berupa stres kerja. Pemaparan kebisingan di tempat kerja dalam waktu lama dapat menyebabkan penyakit psikomatik berupa stress akibat kerja.

Kebisingan merupakan masalah yang hampir selalu dijumpai di semua tempat kerja. Paparan kebisingan dengan intensitas yang tinggi melebihi Nilai

---

<sup>4</sup> Santa, 2011. *Pengaruh Kebisingan, Temperatur, dan Pencahayaan Terhadap Performa kerja*  
<http://teknologi.kompasiana.com>

Ambang Batas yang ditetapkan pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.13/Men/X/2011 Tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Dan Faktor Kimia Di Tempat Kerja (85 dB untuk paparan 8 jam kerja sehari) akan membahayakan kesehatan pada telinga tenaga kerja.

Efek kebisingan dengan intensitas tinggi terhadap pendengaran berupa ketulian syaraf (*Noise Induced Hearing Loss*) telah banyak diteliti. Namun, kebisingan selain memberikan efek terhadap pendengaran (*auditory effects*) juga menimbulkan efek bukan pada pendengaran (*non auditory effects*) dan efek ini bisa terjadi walaupun intensitas kebisingan tidak terlalu tinggi. Efek non auditori terjadi karena bising dianggap sebagai suara yang mengganggu sehingga respon yang timbul adalah akibat stress bising tersebut.<sup>5</sup>

Kebisingan diduga mengganggu konsentrasi kerja, mempercepat terjadinya kelelahan dan mengurangi efisiensi kerja dan berpengaruh pula pada tingkah laku seseorang. Yang pasti kebisingan mengakibatkan komunikasi pembicaraan terganggu. Hal ini berpengaruh pada kelancaran pekerja dan bahkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan, atau bahkan memungkinkan kecelakaan kerja. Pengaruh utama dari kebisingan kepada kesehatan adalah kerusakan pada indra pendengaran dan hal ini telah diketahui dan diterima oleh umum berabad-abad lamanya.

Disamping itu, efek kebisingan yang dialami pekerja adalah antara lain dapat menimbulkan stres kerja. Dalam bekerja hampir setiap orang

---

<sup>5</sup> Nawawinetu & Andriyani, 2005. Stress Akibat kerja pada Tenaga kerja yang Terpapar Bising. <http://journal.lib.unair.ac.id>

mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbin<sup>6</sup> stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Gibson dkk<sup>7</sup>, menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Pada awalnya kehilangan pendengaran bersifat sementara tetapi kemudian menjadi permanen setelah pemaparan yang terus-menerus atau pemaparan secara berulang-ulang. Penelitian-penelitian pemaparan yang terus-menerus menunjukkan bahwa resiko naiknya ambang pendengaran dari 25 dB menjadi dua kali lipat jika selama pemaparan ditempat kerja selama hidup naik dari 85 dB menjadi 90 dB misalnya trebles

Sudah tentu tindakan preventif yang dilakukan adalah melindungi alat pendengaran kita dengan alat pelindung pendengaran. Sudah umum bagi pabrik yang memiliki kebisingan diatas 85 dB sesuai dengan nilai ambang

---

<sup>6</sup> Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Tim Indeks. Jakarta.

<sup>7</sup> Gibson, et all. 1996. *Kinerja, Organisasi, Struktur, dan Proses*. Terjemahan oleh Tim Indeks. Jakarta.

batas kebisingan Internasional (ILO) dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.SE. 01/ Men / 1987, atau bahkan 60-70 dB, menurut Peraturan Menteri Kesehatan No.718/ Menkes/ Per XI.1987, untuk menyediakan alat pelindung pendengaran. Tapi belum tentu pekerja yang bersangkutan memakainya.

CV.Cahaya Kencana Gunung Kencana yang terletak di Kabupaten Lebak merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang pengolahan getah karet, dimana terdapat mesin-mesin industri yang ada dan menciptakan suara bising bagi lingkungan dan pekerja. Pihak perusahaan telah menyediakan alat pelindung telinga bagi pekerja, namun hanya sebagian kecil saja pekerja yang menggunakannya, sehingga acapkali pekerja mengeluh bising dan menimbulkan stres kerja akibat kebisingan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebutlah penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kebisingan diatas 85 dBa terhadap stres kerja pada tenaga kerja di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Penggunaan mesin-mesin industri di tempat kerja menimbulkan dampak kebisingan bagi lingkungan kerja. Stres kerja merupakan akibat yang paling banyak dirasakan oleh pekerja akibat kebisingan yang dirasakan. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas kerja yang optimal.

Penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Industri pengolahan getah karet CV.Cahaya Kencana Gunung Kencana Kabupaten

Lebak tersebut menghadapi sejumlah masalah berkaitan dengan stres kerja yang perlu mendapat perhatian khusus, sebagai berikut :

1. Stres kerja dirasakan oleh seluruh pekerja yang bekerja di Industri pengolahan getah karet CV.Cahaya Kencana Gunung Kencana Kabupaten Lebak.
2. Penggunaan mesin-mesin dalam pengolahan industri getah karet yang menimbulkan kebisingan bagi lingkungan kerja.
3. Belum pernah dilakukannya penelitian mengenai stres kerja pada pekerja.

### **I.3. Pembatasan Masalah**

Dari ketiga masalah yang dihadapi oleh Industri pengolahan getah karet CV.Cahaya Kencana Gunung Kencana Kabupaten Lebak tersebut, masalah utama yang berhubungan dengan stres kerja adalah kebisingan akibat mesin. Oleh karena itu, peneliti dapat membatasi permasalahan penelitian : stres kerja sebagai variabel dependen, dan kebisingan sebagai variabel independen. Karena apabila pekerja merasakan kebisingan dalam bekerja, maka akan dapat menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### **I.4. Perumusan Masalah**

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi : Apakah ada pengaruh antara tingkat kebisingan

diatas 85 dBa terhadap stres kerja pada tenaga kerja di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013?

## **I.5. Tujuan Penelitian**

### **I.5.1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh tingkat kebisingan diatas 85 dBa terhadap stres kerja pada tenaga kerja di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013.

### **I.5.2. Tujuan Khusus**

- a. Mendapatkan gambaran stress kerja pada tenaga kerja di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013
- b. Mendapatkan gambaran tingkat kebisingan kerja diatas 85 dBa di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013
- c. Menganalisis pengaruh antara kebisingan diatas 85 dBa terhadap stres kerja pada tenaga kerja di CV. Cahaya Kencana Gunung Kencana tahun 2013

## **I.6. Manfaat Penelitian**

### **I.6.1 Bagi CV.Cahaya Kencana Gunung Kencana**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk :

- a. Direktur, untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja

- b. Pekerja dalam rangka menurunkan kejadian stres kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

### **I.6.2 Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Indonusa Esa Unggul**

Diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan tentang kebisingan dan stres kerja, dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lain yang sejenis.

### **I.6.3 Bagi Peneliti Lainnya**

Semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini.