

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kejadian tak terduga, yang dikenal sebagai kecelakaan kerja, dapat terjadi kapan saja di tempat kerja. Kecelakaan di tempat kerja dapat menyebabkan cedera psikologis dan fisiologis, yang pada gilirannya dapat menimbulkan gangguan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja membantu mengurangi cedera dan penyakit di tempat kerja, yang pada gilirannya menghemat uang, meningkatkan efisiensi, dan mencegah hilangnya produktivitas. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus menjadi prioritas utama dalam segala situasi; masalah ini tidak hanya merugikan orang dan bisnis, tetapi juga mengakibatkan kerugian finansial langsung dan tidak langsung bagi organisasi (Rodli, 2020).

Sektor industri kini tengah mengalami periode perkembangan yang sangat cepat. Saat ini, pekerja mendapatkan kemudahan lebih dari sebelumnya karena kemajuan teknologi dan ilmiah. Dengan tidak adanya mesin dan peralatan yang mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, kemajuan teknologi di industri menimbulkan ancaman signifikan terhadap cedera dan penyakit yang terkait dengan tempat kerja (Hiola & Sidiki, 2016). Namun, dalam hal kesehatan pekerja industri, sistem keselamatan dan kesehatan kerja masih belum memadai.

Pada tahun 2018, terdapat 2,78 juta pekerja kehilangan nyawa akibat penyakit dan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan mereka, seperti yang dilaporkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Sebanyak 2,4 juta atau 86,3% dari kematian tersebut diakibatkan oleh penyakit akibat kerja. Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia terus bertambah dengan 123.041 kasus selama tahun 2017 dan mencapai 173.105 kasus pada tahun 2018 (BPJS Ketenagakerjaan, 2019).

Banyak unsur yang berperan dalam terjadinya kecelakaan kerja, baik yang bersifat fisik, biologis, fisiologis, maupun psikologis. Menurut Safitri (2021), kebisingan merupakan salah satu unsur fisik yang dapat menimbulkan gangguan dan kecelakaan kerja. Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat mengakibatkan gangguan pendengaran (misalnya ambang pendengaran rendah) dan penyakit non-audio

(misalnya stres, hipertensi, dan tekanan darah tinggi) yang merupakan kondisi yang tidak berdampak langsung terhadap pendengaran.

Peran kesehatan masyarakat juga sangat penting dalam mengatasi penyakit akibat kerja, terutama di sektor industri yang memiliki risiko paparan faktor lingkungan berbahaya. Penyakit akibat kerja, seperti gangguan pendengaran akibat kebisingan, stres, dan penyakit kardiovaskular, menjadi tantangan serius yang dapat menurunkan produktivitas pekerja serta meningkatkan beban kesehatan. Salah satu faktor risiko yang sering ditemukan di lingkungan kerja adalah kebisingan, yang tidak hanya berdampak pada gangguan pendengaran tetapi juga berkontribusi terhadap stres kerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan, gangguan konsentrasi, hingga penurunan kualitas hidup pekerja. Kebisingan di tempat kerja bukan sekadar gangguan, tetapi risiko kesehatan yang signifikan. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), kebisingan adalah salah satu bahaya lingkungan kerja yang paling umum, terutama di sektor industri. Bahaya penyakit akibat kebisingan diperkirakan akan meningkat seiring dengan proses industrialisasi yang terus didorong oleh kemajuan teknologi dan ekspansi ekonomi yang semakin meningkat.

Menurut (Kepmenaker RI N0. 51/MEN/1999 Baalijas, 2015), kebisingan meliputi semua bunyi yang tidak diinginkan yang berasal dari alat-alat yang digunakan dalam proses produksi atau di tempat kerja, dan pada volume tertentu dapat mengakibatkan kerusakan pendengaran. Organisasi Perburuhan Internasional (2013) menetapkan nilai ambang batas sebesar 85 dB untuk paparan kebisingan selama 8 jam per hari. Jika dibandingkan dengan pembangkit kebisingan lainnya, sektor industri termasuk yang teratas. Oleh karena itu, banyak orang di kawasan industri yang menderita gangguan pendengaran akibat kebisingan. Nilai ambang batas kebisingan untuk paparan kebisingan selama 8 jam per hari dan paparan kebisingan selama 40 jam per minggu adalah 85 dB (Permenaker No.5, 2018).

Kondisi kerja yang paling umum, menurut negara-negara di seluruh dunia, adalah gangguan pendengaran akibat kebisingan (NIHL). Perlu ada penanganan dan perhatian khusus terhadap NIHL karena kebisingan di tempat kerja merupakan penyebab hingga 16% ketulian pada orang dewasa. (Permaningtyas, dkk. 2011). Ketulian mempengaruhi 4,6% dari populasi, atau 16 juta orang, sementara sekitar 16,8% dari populasi di Indonesia mengalami gangguan pendengaran. National

Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) telah menetapkan bahwa NIHL merupakan masalah yang signifikan di AS. Menurut National Institute on Deafness and Other Communication Disorders (NIDCD), sekitar 15%, atau 26 juta orang Amerika berusia antara 20 dan 69 tahun, mengalami gangguan pendengaran akibat kebisingan di tempat kerja pada tahun 2014.

Untuk mengurangi kemungkinan masalah, kebisingan harus dikelola. Ada lima metode pengendalian lingkungan kerja sesuai dengan PMK RI No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Salah satu metode ini adalah pengendalian eliminasi, yang melibatkan penghilangan sumber kebisingan dari tempat kerja. Penggantian bahan, proses, aktivitas, atau peralatan merupakan contoh pengendalian substitusi. Dengan menerapkan sistem keselamatan pada peralatan, mesin, dan/atau lingkungan kerja, pengendalian rekayasa bertujuan untuk mengisolasi potensi bahaya dari personel. Istilah "kontrol administratif" mengacu pada tindakan yang diambil oleh pekerja sendiri untuk menyediakan lingkungan kerja yang bebas risiko. Di antara tindakan ini adalah tindakan yang mengendalikan atau mengurangi paparan pekerja terhadap kebisingan, mewajibkan penggunaan alat pelindung diri (APD), dan memberi insentif atau hukuman kepada karyawan (Zuhra, 2019). Selain itu, kontrol alat pelindung diri (APD) mengacu pada penggunaan barang-barang seperti penyumbat telinga, penutup telinga, dan topi untuk melindungi telinga, hidung, dan tenggorokan seseorang dari potensi bahaya di tempat kerja.

Meskipun kebisingan tingkat rendah mungkin tidak secara langsung menyebabkan gangguan pendengaran, kebisingan dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan lainnya, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas di tempat kerja, hal tersebut salah satu gejala perilaku dari stres yang disebabkan oleh dampak kebisingan. Stres karena berada di sekitar terlalu banyak kebisingan dapat menyebabkan perasaan lesu, khawatir, dan putus asa adalah gejala psikologis penyebab terjadinya stres. Gangguan pada stabilitas emosional, sakit kepala, tidur, fokus, komunikasi, dan produktivitas merupakan gejala stres fisiologis yang disebabkan oleh kebisingan.

Kecemasan, kesedihan, dan stres di tempat kerja memengaruhi 828.000 orang antara tahun 2019 dan 2020, menurut Survei Angkatan Kerja (LSC) Health and Safety Executive (HSE) (Health and Safety Executive, 2020). Menurut pernyataan terbaru

yang dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), pekerja membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka ketika mereka terus-menerus diminta untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka lakukan. Ada 875 ribu insiden stres, depresi, dan kecemasan, dan 17,1 juta hari hilang karena stres, kesedihan, atau kecemasan yang berhubungan dengan pekerjaan, menurut laporan Health and Safety Executive (HSE) pada tahun 2023.

Selain itu, data dari WHO menunjukkan bahwa pada tahun 2021, prevalensi gangguan mental di Indonesia mencapai 9,8%, dengan angka depresi sebesar 6,6%. Angka ini akan terus meningkat pada tahun 2024 yang menunjukkan kecemasan meningkat menjadi 16% dan depresi menjadi 17,1%. Berdasarkan data Puskesmas Leyangan yang tercatat pada tahun 2023 terdapat 10 orang yang mengalami gangguan mental ataupun kejiwaan, dan mengalami peningkatan pada tahun 2024 sebanyak 15 orang. Hal ini juga penting terkait nilai ambang batas kebisingan dalam sehari, di mana paparan kebisingan yang melebihi 85 desibel (dB) selama lebih dari 8 jam dapat meningkatkan risiko stres dan gangguan kesehatan. Oleh karena itu, pembatasan durasi paparan kebisingan serta penerapan langkah mitigasi, seperti penggunaan pelindung telinga atau peredam suara, perlu diperhatikan untuk meminimalisir dampak stres akibat kebisingan. (Permenaker, No.5, 2018).

Berbagai sumber bukti telah menunjukkan bahwa faktor-faktor termasuk suhu udara yang berlebihan atau tidak memadai, kebisingan mesin, dan sejumlah faktor pembatas lainnya dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang terlalu menegangkan (Pandji Anoraga, 2006). Penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Kurniawan et al. mengukur tingkat kelelahan pada 42 pekerja dan intensitas kebisingan di bagian pabrik di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27 orang mengalami tingkat intensitas kebisingan di atas NAB (94 dB) dan 15 orang mengalami tingkat di bawah NAB (75 dB). Beban kerja berlebih (job overload) terjadi ketika ada terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terlalu sedikit, yang merupakan akibat dari faktor psikososial seperti stres kerja. Kelelahan pada manusia merupakan efek kumulatif dari berbagai penyebab yang berbeda, dan dapat menyebabkan gejala fisik seperti ketegangan dan kelelahan.

Idhayu Oktarini juga melihat adanya masalah stres kerja di penggilingan padi CV Padi Makmur Karanganyar di Solo. Penelitian menemukan bahwa tingkat kebisingan

rata-rata di halaman penggilingan padi adalah 72 dB (A), sedangkan tingkat kebisingan rata-rata di ruang penggilingan padi adalah 87 dB (A). Secara keseluruhan, 18 karyawan (atau 100% dari tenaga kerja) melaporkan mengalami stres kerja di ruang penggilingan padi; 10 orang karyawan (atau 55,56% dari seluruh angkatan kerja) melaporkan hal serupa di tempat penggilingan padi; dan 8 orang karyawan (atau 44,44% dari seluruh angkatan kerja) melaporkan tidak mengalami stres serupa saat bekerja di luar tempat penggilingan padi (Idhayu Oktarini, 2009).

PT. Sedap Abadi Sejahtra Parakan, Beji, Ungaran Timur, Semarang *Regency*, *Central Java* 50519, Indonesia Ungaran (kota), Jawa Tengah, 50519, tepatnya di Jalan Lingkar yang berada di Beji Sekebrok. PT Sedap Abadi Sejahtra merupakan perusahaan yang memproduksi briket dengan bahan baku tempurung kelapa. Untuk kebutuhan pembakaran komersial dan domestik, PT Sedap Abadi Sejahtra mengubah limbah organik, yaitu arang kelapa, menjadi briket yang dapat digunakan sebagai alternatif bahan bakar minyak yang hemat biaya dan ramah lingkungan. Selain itu briket ini juga di ekspor ke luar negeri sebagai shisha atau hookah (rokok tradisional) ala timur tengah. Jumlah pekerja pada PT Sedap Abadi Sejahtra sebanyak 76 orang. Ukuran atau produk briket PT Sedap Abadi Sejahtra terdapat *rectangle line*, *cube*, *flat*, dan *hexagonal*.

Proses produksi PT Sedap Abadi Sejahtra yaitu pengayakan dan penggilingan, pencampuran bahan, pencetakan, oven atau pembakaran, dan packing. Berdasarkan dari hasil observasi, pekerja rata-rata melakukan pekerjaan dengan posisi berdiri dengan durasi kerja 8 jam dari awal hingga selesainya bekerja selama 6 hari bekerja. Dari hasil observasi awal, aktivitas kerja proses produksi rata-rata menggunakan mesin, selain itu dari hasil observasi secara langsung suasana tempat produksi yang padat. Kemudian hasil uji pengukuran di PT. Sedap Abadi Sejahtra pada bulan Maret 2024 hasil kebisingan pada produksi dibagian pengayakan 87,9 dBA, bagian penggilingan 81,1 dBA, bagian pencetakan 81,8 dBA, bagian oven atau pembakaran 83 dBA, dan bagian packaging 69,5 dBA. Dari hasil observasi tersebut didapatkan bagian yang melebihi dari 85 dBA. Dalam kondisi kerja seperti itu, dapat menyebabkan pekerja mengalami masalah pada pendengaran dan bisa mempengaruhi tingkat stress yang tinggi. Lebih jauh lagi, kecemasan, mual, muntah, pusing, pingsan,

dan ketegangan semuanya dapat disebabkan oleh suara yang cukup keras di atas 70 dBA.

Setelah melakukan wawancara dengan 3 pekerja di bagian produksi pencetakan, pengayakan, dan packing kondisi bising ini sangat berpengaruh pada kesehatan pekerja, dimana mereka menyatakan dan memberi tahu bahwa alat atau mesin disana membuat tidak nyaman sehingga menimbulkan gejala-gejala seperti gangguan fisik yaitu rasa pusing akibat suara bising dari alat atau mesin, menjadi susah tidur karena sering terpapar suara bising, merasakan lelah meskipun belum melakukan aktivitas pekerjaan. Selain itu juga menimbulkan gejala emosional dimana pekerja sering merasakan cemas, panik, mudah lupa atau kurang berkonsentrasi, bahkan mudah tersinggung terhadap perkataan teman dan merasakan tidak puas dengan pekerjaannya. Kemudian juga terdapat gejala perilaku yang ditimbulkan dari bising seperti, tidak nyaman bila terdengar suara bising dari mesin, merasa tidak cocok dengan pekerjaan, serta timbulnya konflik akibat pengaruh bising yang menyebabkan pekerja stres akibat keadaan dan kondisi di tempat kerja tersebut. Dan setelah bertanya kepada pekerja, perusahaan tersebut tidak memberikan alat pelindung telinga seperti *earmuff* dan *earplug*.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut berdasarkan bukti empiris mengenai “Hubungan Intensitas Kebisingan Dengan Stres pada Pekerja PT Sedap Abadi Sejahtera”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan intensitas kebisingan dengan stres pada pekerja PT Sedap Abadi Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan intensitas kebisingan dengan stres pada pekerja PT Sedap Abadi Sejahtera.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi karakteristik pekerja meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, durasi kerja, bagian/departemen kerja, dan alat pelindung diri di PT Sedap Abadi Sejahtera.
- b. Untuk mengidentifikasi intensitas kebisingan pada pekerja di PT Sedap Abadi Sejahtera.
- c. Untuk mengidentifikasi stres pekerja di PT Sedap Abadi Sejahtera.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara intensitas kebisingan dengan stres pekerja PT Sedap Abadi Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat utama dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan :

Memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kebisingan dan stres kerja. Saya harap informasi ini dapat membantu pihak berwenang terkait mencari cara mengurangi stres di tempat kerja dengan mengendalikan tingkat kebisingan.

2. Bagi Peneliti :

- a. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang intensitas kebisingan kerja.
- b. Meningkatkan kesadaran, keakraban, keterampilan, dan pemantauan kebisingan di tempat kerja.

3. Bagi Universitas :

- a. Sebagai umpan balik bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan metode pengajaran, menjadikan dosen lebih inovatif, produktif, dan efisien, dengan demikian, meningkatkan standar pembelajaran mahasiswa.
- b. Mendorong terwujudnya budaya penelitian kajian keilmuan.