

Hubungan pemajanan bising dengan ambang pendengaran tenaga kerja di bagian peleburan dan pengerolan besi baja PT B.D = Association between noise exposre and noise induced hearing loss among wokers at the steel rolling department and steel helting department at PT. B.D.

Sundari Kustomo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81794&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Ruang lingkup dan cara penelitian : Industri besi baja sangat dibutuhkan dalam pembangunan di bidang konstruksi yang sejalan dengan pembangunan nasional. Adapun penggunaan alat-alat dan mesin maupun proses kerjanya dapat menimbulkan bising yang dampaknya terhadap alat pendengaran masih dipertanyakan, oleh karena hingga saat ini belum ada penelitian di Indonesia tentang pengaruh bising di Industri besi baja terhadap alat pendengaran. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya kemungkinan hubungan antara besarnya tingkat bising yang menajan tenaga kerja dan prevalensi "Noise Induced Hearing Loss" atau penurunan daya pendengaran akibat bising, faktor-faktor resiko yang mempengaruhi terjadinya NIHL dan kebijaksanaan Manajer berkenaan dengan pemajanan bising di lingkungan kerja. Penelitian dilakukan dengan pengamatan lingkungan kerja yaitu survei proses kerja dan pengukuran tingkat tekanan suara dengan menggunakan "Sound Level Hater", penelitian terhadap 168 tenaga kerja dengan pemeriksaan ambang pendengaran yang menggunakan audiometer nada murni dan kuesioner tentang pengetahuan, sikap, perilaku penggunaan alat pelindung telinga. Metode penelitian adalah "Cross Sectional" dan uji statistik yang digunakan adalah Chi square atau Fisher. Perbandingan dilakukan antara responden yang tingkat pemajannya melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) dengan responden yang tingkat pemajannya belum melebihi NAB.

Hasil dan kesimpulan : Hasil penelitian menunjukkan tingkat tekanan suara di bagian produksi peleburan dan pengerolan besi baja telah melebihi NAB bising yaitu antara 89 - 103 dB. Adapun tenaga kerja yang digunakan sebagai sampel berumur 19 - 47 tahun dengan masa kerja 1 - 18 tahun. Hasil pemeriksaan audiometer nada murni prevalensi NIHL yaitu PTS 31,55%, NIEL TTS 4,76% dan terdapat hubungan bermakna antara NIHL dengan tingkat bising, umur, lama kerja, pendidikan, perilaku serta kelainan klinis kehilangan daya dengan sementara. Adapun perilaku tingkat manajemen serta peraturan dan kebijaksanaan perusahaan nasib kurang dalam memberikan perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya bising. Untuk itu disarankan mengadakan program pencegahan dan pemeliharaan pendengaran dengan mengaktifkan wadah P2K3 yang sudah ada di PT B.D.;

<i>ABSTRACT</i>

Scope and Method of study: Noise in workplace, a major cause of hearing loss varies considerably among industries and within a given industry, among the workers in particular job description. To asses the prevalence of Noise Induced Hearing Loss (HIHL) among workers at PT B.O. a steel industry, this cross-sectional study of 168 workers from the steel rolling and steel melting departments was carried out. Risk factors as age, length of employment, company regulations and policy, management awareness and attitude related to Hearing Conservation Program (RCP) were also studied. The study consist of noise survey,

interview using questioners, physical examination and standard audiometric testing.

Finding and Conclusions : The noise level at the steel rolling and steel melting departments ranged from 89 to 103 dB, which is higher than the permissible noise level threshold of 85 dB. All subjects ranged in age from 19 to 47 years, with a length of employment ranging from 1 to 18 years. Prevalence of NIHL was 31, 55% for Permanent Threshold Shift (PTS) and 4, 76% for Temporary Threshold Shift (TTS) with a positive association between NTEL and noise level, age, length of employment, education, attitude and clinical symptoms of temporary loss of hearing. Company regulations and policy, also management attitude is still inadequate to protect workers against excessive noise exposure. Improvement of the Hearing Conservation Program through activation of the company's P2K3 organization is suggested.</i>