

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pulau Bali sebagai ikon pariwisata Indonesia, telah menjadi daya tarik tersendiri sebagai destinasi wisata unggulan. Pariwisata di Bali memiliki berbagai keunggulan seperti adat-istiadat yang masih kental, budaya dan kesenian, mata pencaharian maupun kehidupan masyarakat setempat serta tidak lepas dari keramah-tamahan masyarakat Bali dalam menyambut wisatawan. Keunggulan yang dimiliki dapat dimanfaatkan sebagai modal dalam mengembangkan daya tarik wisatawan serta menarik kunjungan wisatawan ke Bali. Kunjungan wisatawan ke Bali akan berdampak pada perkembangan perekonomian masyarakat Bali dan membuka peluang pekerjaan di daerahnya sendiri. Jumlah kunjungan wisatawan domestik ke Bali dari tahun 2010 hingga 2014 selama 5 tahun terakhir sebanyak 15.186.892 sedangkan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara sebanyak 29.754.018 (Disparda Bali, 2015). Sebagai tujuan wisata, Bali banyak mempunyai sarana dan prasarana yang menunjang pariwisata di Bali, seperti hotel, villa, transportasi, restoran, pasar seni, dll. Tidak lepas dari semua itu terdapat tenaga kerja yang bekerja untuk kesejahteraan pariwisata di Bali.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan

bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas minimum usia kerja yang berlaku di Indonesia menurut UU No. 13 tahun 2003 adalah berumur  $\geq 18$  tahun. Selain pengertian diatas juga terdapat produktivitas kerja yang menentukan hasil kerja dari tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja yang produktif, sehat dan berkualitas, sangat dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Pencapaian kesehatan di lingkungan kerja sudah menjadi suatu kebutuhan. Tingkat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah gizi kerja (Supariasa & Hardinsyah, 2016).

Penyelenggaraan gizi kerja dalam bentuk pemberian makan di tempat kerja, perlu mendapat perhatian yang serius. Asupan makan di tempat kerja adalah semua jenis makanan dan minuman yang di konsumsi saat berada di tempat kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian semua pihak, terutama pengelola tempat kerja. Pada umumnya tenaga kerja menghabiskan waktu produktif 30%-50% atau sekitar 8 jam setiap harinya di tempat kerja (Yuniastuti, 2008).

Gizi kerja berkaitan erat dengan tingkat kesehatan tenaga kerja maupun produktivitas tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja wanita, apabila tenaga kerja wanita tidak memperhatikan asupan zat gizi, maka akan berdampak menurunnya produktivitas tenaga kerja tersebut. Kurangnya nilai gizi pada makanan yang dikonsumsi tenaga kerja sehari-hari akan membawa akibat buruk terhadap tubuh, seperti pertahanan tubuh terhadap penyakit menurun, kemampuan fisik kurang, berat badan menurun, muka pucat, kurang bersemangat, kurang motivasi, bereaksi lamban, apatis dan lain sebagainya (Ratnawati, 2011). Sebagian besar

masalah gizi pada tenaga kerja sebagai akibat langsung kurangnya asupan makanan yang tidak sesuai dengan beban kerja atau jenis pekerjaan.

Salah satu dampak akibat kekurangan asupan Zat Gizi pada wanita yaitu Kurang Energi Kronik (KEK). Kekurangan Energi Kronik (KEK) adalah salah satu keadaan malnutrisi. Dimana keadaan ibu menderita kekurangan makanan yang berlangsung menahun (kronik) yang mengakibatkan timbulnya gangguan kesehatan pada ibu secara relative atau absolut satu atau lebih zat gizi. Seseorang dikatakan menderita resiko KEK bilamana LiLA (Lingkar Lengan Atas) < 23,5 cm (Helena, 2013). KEK dapat terjadi pada wanita usia subur (WUS) dan pada ibu hamil (bumil). KEK adalah penyebabnya dari ketidakseimbangan antara asupan untuk pemenuhan kebutuhan dan pengeluaran energi (Departemen Gizi dan Kesmas FKMUI, 2012).

Berdasarkan data Riskesdas 2013 menunjukkan bahwa wanita usia 15-49 tahun (tidak hamil) prevalensi resiko KEK di provinsi Bali adalah 14%, ada tiga kabupaten/kota yang mempunyai prevalensi di atas angka Provinsi Bali yaitu: Kota Denpasar 18%, Kabupaten Karangasem 22%, dan Kabupaten Klungkung 20.4 % (Kementrian Kesehatan RI, 2013).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah gambaran tingkat konsumsi zat gizi makro dan status KEK pada tenaga kerja wanita di Hotel The Royal Beach Seminyak?”

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan umum:

Mengetahui gambaran tingkat konsumsi zat gizi makro dengan status KEK tenaga kerja wanita di Hotel The Royal Beach Seminyak

2. Tujuan khusus:

- a. Menentukan tingkat konsumsi energi dan zat gizi makro (protein, lemak, karbohidrat) pada tenaga kerja wanita di Hotel The Royal Beach Seminyak.
- b. Menilai status KEK tenaga kerja wanita di Hotel The Royal Beach Seminyak.
- c. Mengkaitkan gambaran tingkat konsumsi energi dan zat gizi makro dan status KEK pada tenaga kerja wanita di Hotel The Royal Beach Seminyak.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi peneliti berikutnya guna untuk pengetahuan dan pengalaman dalam pemantauan gambaran tingkat konsumsi zat gizi makro dengan status KEK pada tenaga kerja wanita.

2. Manfaat Praktis

Bagi tenaga kerja wanita hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat atau berguna untuk memperhatikan konsumsi zat gizi makro dengan status KEK pada tenaga kerja wanita.