

LAPORAN KHUSUS

**PELAYANAN KESEHATAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN
DERAJAT KESEHATAN TENAGA KERJA DI PT PHAPROS TBK
SEMARANG**



Oleh:
Mericana Sri Mona Viani
NIM. R 0006055

**PROGRAM DIPLOMA III HIPERKES DAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2009**

PENGESAHAN

Laporan Khusus dengan judul :

**Pelayanan Kesehatan sebagai Upaya Meningkatkan Derajat Kesehatan
Tenaga Kerja di PT. Phapros Tbk Semarang**

dengan peneliti :

Mericana Sri Mona Viani

NIM. R0006055

telah diuji dan disahkan pada:

Hari : tanggal : Tahun:.....

Pembimbing I

Reni Wijayanti, dr

Pembimbing II

Isna Qadrijati, dr, M.Kes

NIP. 19670130 199603 2 001

An. Ketua Program

D.III Hiperkes dan Keselamatan Kerja FK UNS

Sekretaris,

Sumardiyono, SKM, M.Kes.

NIP. 19650706 198803 1 002

ABSTRAK

Mericana Sri Monaviani (R0006055), 2009, **PELAYANAN KESEHATAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DERAJAT KESEHATAN TENAGA KERJA DI PT PHAPROS SEMARANG**, Program D3 Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Faktor-faktor dan potensi bahaya yang timbul di pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan baik penyakit umum, penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan usaha penanggulangan berupa pelayanan kesehatan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa pelayanan kesehatan adalah usaha kesehatan yang dilakukan dengan tujuan dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan badan dan kemampuan fisik tenaga kerja serta memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah program pelayanan kesehatan kerja di PT. Phapros dalam usaha meningkatkan derajat kesehatan kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara jelas tentang kegiatan pelayan kesehatan dalam upaya peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja di PT Phapros Semarang yang dilaksanakan pada tanggal 2 Februari sampai 31 Maret 2009. data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara dengan tenaga kerja dan observasi.

Hasil penelitian yang diselenggarakan di Poliklinik PT Phapros yang berada di bawah Departemen SDM dan Umum, dapat disimpulkan bahwa untuk menunjang kegiatan pelayanan kesehatan, perusahaan telah menyediakan fasilitas dan sarana pelayanan kesehatan yang berupa penyediaan ruang klinik dan yang bekerjasama dengan rumah sakit rujukan yang ditunjuk oleh perusahaan.

Kata kunci: Pelayanan Kesehatan kerja – Peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul **“Laporan Khusus Pelayanan Kesehatan sebagai Upaya Meningkatkan Derajat Kesehatan Tenaga Kerja di PT Phapros Tbk Semarang”**.

Laporan ini disusun guna untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam pembuatan laporan ini penulis banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr.A.A. Subiyanto, dr, MS., Selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Putu Suriyasa, dr, MS. PKK. SpOK selaku ketua Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu Reni Wijayanti, dr, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
4. Ibu Isna Qadrijati, dr, M.Kes, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
5. Ibu Umi Saptia Rini Apt selaku pembimbing selama Praktek Kerja Lapangan di PT Phapros Tbk.

6. Bapak Adi Sutedjo, Pak Joko Suhendri dan Mas Edi Listyono, terima kasih atas segala bantuan dan kerjasamanya selama Praktek Kerja Lapangan di PT Phapros Tbk.
7. Ayahanda, Ibunda dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan baik material dan spiritual.
8. Sahabatku Bibi, Okta, Uut, Umi, Ria, Indah, Dewi, Rofi dan teman-teman angkatan 2006, terimakasih atas kerjasamanya selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam terselesainya laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak guna penyempurnaan lebih lanjut.

Akhirnya penulis berharap semoga hasil penulisan laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Untuk menambah wawasan dalam mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan demi kemajuan Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Surakarta, Mei 2009

Penulis,

Mericana Sri Monaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	2
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	4
B. Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Objek Penelitian.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	26
E. Pelaksanaan Penelitian.....	27
F. Definisi Operasional.....	27

G. Analisis Data.....	28
-----------------------	----

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	29
---------------------------	----

B. Pembahasan	36
---------------------	----

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	41
--------------------	----

B. Implikasi	43
--------------------	----

C. Saran	44
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya industri sekarang ini yang seiring dengan pemanfaatan IPTEK mengandung berbagai risiko bahaya bagi para pekerja. Oleh karena itu pekerja sebagai pelaku produksi, secara potensial terpapar dengan faktor-faktor yang membahayakan kesehatannya. Selain itu, sifat dan jenis pekerjaan di perusahaan seperti pemanfaatan teknologi laser dalam penyelesaian pekerjaan tertentu, pengangkatan tenaga kerja muda atau wanita serta penggunaan bahan-bahan kimia di perusahaan juga dapat menimbulkan gangguan kesehatan berupa penyakit umum, penyakit akibat kerja atau kecelakaan akibat kerja (Suma'mur, 1996).

Mengingat pentingnya kesehatan para pekerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja secara optimal, maka perlu diadakan upaya perlindungan tenaga kerja berupa penyelenggaraan pelayanan kesehatan di perusahaan (Suma'mur, 1996).

Pelayanan kesehatan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.03/MEN/1982 bertujuan untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, melindungi tenaga kerja terhadap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan, meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja, pengobatan

dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit (Pungky. W, 2002).

Pelayanan kesehatan di PT Phapros bertujuan untuk mencegah dan mengobati tenaga kerja maupun keluarganya dari gangguan kesehatan yang sewaktu-waktu dapat muncul dari lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerja. Pelayanan kesehatan di perusahaan sangat penting terutama dalam peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan dapat semaksimal mungkin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah program pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di PT Phapros sudah sesuai dalam usaha untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk meningkatkan program pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di PT Phapros dalam usaha meningkatkan derajat kesehatan kerja.
- b. Untuk menyesuaikan antara pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di PT Phapros dengan peraturan yang berlaku, khususnya Permenaker RI No. Per-03/MEN/1982.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat bermanfaat bagi:

a. Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelayanan kesehatan di PT Phapros.

b. Penulis

Diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperdalam dan menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman tentang penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja.

c. Pembaca

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat memberikan gambaran tentang penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT Phapros.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Suma'mur, 1996).

Tujuan utama kesehatan kerja adalah pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan menambah semangat serta kenikmatan kerja, perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari perusahaan yang bersangkutan dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri (Suma'mur, 1996).

Kesehatan kerja menurut Syukri Sahab (1997), meliputi segala upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan penyakit lainnya pada tenaga kerja. Tujuannya adalah agar tenaga kerja di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan kemampuan fisik dan mentalnya sehingga setiap tenaga kerja berada dalam keadaan sehat dan sejahtera pada saat ia mulai bekerja sampai selesai masa baktinya. Kesehatan kerja dilaksanakan pada komunitas tenaga kerja melalui upaya kesehatan kerja yang meliputi upaya pengobatan, upaya pencegahan penyakit umum maupun penyakit akibat kerja, pengobatan kepada tenaga kerja yang sakit serta rehabilitasi tenaga kerja yang cacat akibat kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di lingkungan kerja. Sumber bahaya menurut Syukri Sahab (1997) berasal dari :

- a. Bangunan, peralatan dan instalasi.
- b. Bahan.
- c. Proses.
- d. Cara kerja.
- e. Lingkungan kerja yang terdiri atas faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, faal kerja/ergonomik dan psikologi.

Kesehatan kerja yang merupakan bagian yang spesifik dari segi kesehatan umumnya, lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan. Tujuan kesehatan kerja menurut Suma'mur, 1996 adalah :

1. Agar masyarakat bekerja (karyawan perusahaan, pegawai negeri, petani, pelayan, pekerja bebas dan sebagainya) dapat mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial.

2. Agar efisiensi kerja dan produktivitas para karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan pula produktivitas perusahaan.

Melalui upaya kesehatan kerja akan terwujud tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan keluarganya serta masyarakat luas. Tenaga kerja tidak saja diharapkan sehat dan produktif selama masa kerjanya tapi juga sesudah masa kerja berakhir, sehingga ia dapat menjalani masa pensiun dan hari tuanya tanpa diganggu oleh berbagai penyakit dan gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerja pada waktu masih aktif bekerja (Syukri Shahab, 1997).

2. Lingkungan Kerja

Tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut (Pungky W, 2002).

Setiap tempat kerja selalu mempunyai risiko kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja sangat mengganggu operasi perusahaan apabila tidak mengambil langkah pengendalian yang memadai. Bagi pekerja, kecelakaan dan sakit akibat kerja sangat merugikan dan dapat menimbulkan penderitaan, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri tapi juga bagi keluarganya terutama jika kecelakaan atau penyakit akibat kerja tersebut sampai mengakibatkan cacat tetap atau kematian (Syukri Sahab, 1997).

Untuk mengendalikan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perlu diidentifikasi sumber bahaya yang ada di tempat kerja dan dievaluasi tingkat risikonya serta dilakukan pengendalian yang memadai. Bahaya dari lingkungan kerja dapat digolongkan atas berbagai jenis bahaya yang dapat mengakibatkan berbagai gangguan kesehatan dan penyakit akibat kerja (Syukri Sahab, 1997).

Bahaya-bahaya tersebut berasal dari:

- a. Pekerjaan di lingkungan bising.
- b. Pekerjaan dengan atau lingkungan kerja mengandung radiasi.
- c. Pekerjaan dengan atau lingkungan kerja mengandung gelombang elektromagnetik.
- d. Pekerjaan di lingkungan suhu tinggi.
- e. Pekerjaan di lingkungan suhu rendah.
- f. Pekerjaan di lingkungan dengan tekanan tinggi atau pekerjaan di bawah air.
- g. Pekerjaan dengan ketinggian.
- h. Pekerjaan menggunakan atau di lingkungan dengan penerangan tinggi.
- i. Pekerjaan menggunakan atau di lingkungan dengan getaran tinggi.
- j. Pekerjaan menggunakan atau di lingkungan debu.
- k. Pekerjaan menggunakan bahan baku antara lain logam berat (Pb, Hg, Mn, Cd, Ni, Cr, Zn, Al).
- l. Pekerjaan menggunakan gas atau lingkungan yang mengandung gas, mist, fume.
- m. Pekerjaan di lingkungan kadar oksigen rendah.
- n. Pekerjaan menggunakan *solvent* (pelarut organik).

- o. Pekerjaan menggunakan bahan berbahaya dan beracun (B3).

3. Gangguan Kesehatan

Menurut Suma'mur (1996), agar seorang tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik-baiknya yang berarti dapat terjamin dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja setinggi-tingginya maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor, yaitu:

a. Beban kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban kerja bisa berupa beban fisik, mental, atau sosial baik ringan, sedang atau berat tergantung jenis pekerjaan. Menurut Syukri Sahab (1997), beban kerja dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan yang terjadi bisa kelelahan fisik maupun kelelahan mental yang berlebihan, maka beban kerja pada seorang pekerja disesuaikan dengan kemampuannya.

b. Beban Tambahan Akibat Lingkungan Kerja

Suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang menyebabkan beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja. Beban ini akan menambah beban kerja yang dapat langsung dari pekerjaan yang sebenarnya. Faktor-faktor penyebab beban tambahan ada lima menurut Suma'mur (1996) yaitu:

- 1) Faktor fisik, yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, getaran, radiasi, tekanan udara.
- 2) Faktor kimia, yaitu gas, uap, debu kabut, fume, asap, awan, cairan dan benda padat.

- 3) Faktor fisiologis, yaitu konstruksi mesin, sikap dan cara kerja.
- 4) Faktor biologi, yaitu virus, bakteri, jamur.
- 5) Faktor mental psikologis, yaitu suasana kerja, hubungan antar pekerja, hubungan antara pekerja dengan atasan.

c. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja sangat tergantung pada ketrampilan, keserasian (fitness), keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran-ukuran tubuh (Suma'mur, 1996).

4. Penyakit Akibat Kerja

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 01/MEN/1981 (Pungky W, 2002), yang dimaksud dengan Penyakit akibat kerja adalah setiap penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

Menurut Suma'mur (1996), dalam ruang atau di tempat kerja biasanya terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja sebagai berikut :

a. Golongan Fisik

- 1) Suara, yang bisa menyebabkan pekak atau tuli.
- 2) Radiasi sinar-sinar Ro atau sinar-sinar radioaktif, yang menyebabkan antara lain penyakit susunan darah dan kelainan-kelainan kulit. Radiasi sinar inframerah bisa mengakibatkan cataract kepada lensa mata sedangkan sinar ultraviolet menjadi sebab *conjunctivitis photoelectrica*.

- 3) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke*, *heat cramps* atau *hyperpyrexia* sedangkan suhu-suhu yang rendah antara lain menimbulkan *frostbite*.
 - 4) Tekanan yang tinggi menyebabkan *caisson disease*.
 - 5) Penerangan lampu yang kurang baik misalnya menyebabkan kelainan kepada indera penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- b. Golongan Chemis
- 1) Debu yang menyebabkan *pneumoconiosis*, diantaranya : *silicosis*, *asbestosis* dan lain-lain.
 - 2) Uap yang diantaranya menyebabkan *metal fume fever*, dermatitis atau keracunan.
 - 3) Gas, misalnya keracunan oleh CO, H₂S dan lain-lain.
 - 4) Larutan, yang misalnya menyebabkan dermatitis.
 - 5) Awan atau kabut, misalnya racun serangga (*insecticides*), racun jamur dan lain-lain yang menimbulkan keracunan.
- c. Golongan infeksi, misalnya oleh bibit penyakit *anthrax* atau *brucella* pada pekerja-pekerja penyamak kulit.
- d. Golongan fisiologis yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerjaan dan lain-lain yang kesemuanya menimbulkan kelelahan fisik bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh pekerja.

- e. Golongan mental psikologis, hal ini terlihat misalnya pada hubungan kerja yang tidak baik, atau misalnya keadaan membosankan monoton.

Menurut Syukri Sahab (1997), kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di lingkungan kerja. Sumber-sumber bahaya ini bias berasal dari :

- a. Bangunan, peralatan dan instalasi

Konstruksi bangunan harus kokoh dan memenuhi syarat. Desain ruangan dan tempat kerja harus menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

- b. Bahan

Bahaya dari bahan meliputi berbagai risiko sesuai dengan sifat bahan, antara lain:

- 1) Mudah terbakar,
- 2) Mudah meledak,
- 3) Menimbulkan alergi,
- 4) Menimbulkan kerusakan pada kulit dan jaringan tubuh,
- 5) Menyebabkan kanker,
- 6) Mengakibatkan kelainan pada janin,
- 7) Bersifat racun,
- 8) Radioaktif.

- c. Proses

Bahaya dari proses sangat bervariasi tergantung teknologi yang digunakan. Proses yang digunakan di industri ada yang sederhana tetapi ada proses yang rumit. Hal ini dapat berakibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

d. Cara kerja

Bahaya dari cara kerja dapat membahayakan karyawan itu sendiri dan orang lain di sekitarnya. Cara yang demikian antara lain :

- 1) Cara kerja mengangkat dan mengangkut, apabila dilakukan dengan cara yang salah dapat mengakibatkan cedera dan yang paling sering adalah cedera pada tulang punggung.
- 2) Cara kerja yang mengakibatkan hamburan debu dan serbuk logam, percikan api serta tumpahan bahan berbahaya.
- 3) Memakai alat pelindung diri yang tidak semestinya dan cara yang salah.

e. Lingkungan kerja

Bahaya dari lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan berbagai gangguan kesehatan dan penyakit akibat kerja serta penurunan produktivitas dan efisiensi kerja adalah bahaya yang bersifat fisik, kimia, biologis, gangguan jiwa dan gangguan yang bersifat faal.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.1 tahun 1981 (Pungky W, 2002), kewajiban pengusaha dalam menghadapi penyakit akibat kerja adalah:

- a. Pengurus wajib dengan segera melakukan tindakan-tindakan preventif agar penyakit akibat kerja yang sama tidak terulang kembali diderita oleh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya.
- b. Apabila terdapat keragu-raguan terhadap hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh dokter-dokter, pengurus dapat meminta bantuan Depnakertrans untuk menegakkan diagnosa penyakit akibat kerja.

- c. Pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan penggunaannya oleh tenaga kerja.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.1 tahun 1981 (Pungky W, 2002), kewajiban dan hak tenaga kerja dalam menghadapi penyakit akibat kerja antara lain:

- a. Tenaga kerja harus memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan bila diperiksa oleh dokter atau pengawas keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Tenaga kerja harus memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk pencegahan penyakit akibat kerja.
- c. Tenaga kerja harus memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat untuk pencegahan penyakit akibat kerja.
- d. Tenaga kerja berhak meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat pencegahan penyakit akibat kerja.
- e. Tenaga kerja berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan pada pekerjaan yang diragukan keadaan pencegahannya terhadap penyakit akibat kerja.

5. Usaha Pencegahan

Gangguan-gangguan pada kesehatan dan daya kerja akibat berbagai faktor dalam pekerjaan bisa dihindari, asal saja pekerja dan pimpinan perusahaan ada kemauan baik untuk mencegahnya. Tentu perundang-undangan tidak akan ada faedahnya, apabila pimpinan perusahaan tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan perundang-undangan itu, juga apabila para pekerja tidak mengambil

peranan penting dalam menghindarkan gangguan-gangguan kesehatan tersebut (Suma'mur, 1996).

Pemeriksaan kesehatan kerja ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 02/MEN/1980 (Pungky W, 2002) tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja yang meliputi :

a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ditujukan agar tenaga kerja yang diterima untuk melakukan pekerjaan, antara lain:

- 1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ditujukan agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, tidak mempunyai penyakit menular yang akan mengenai tenaga kerja lainnya dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan sehingga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lainnya dapat terjamin.
- 2) Semua perusahaan sebagaimana tersebut dalam Undang-undang No. 1 tahun 1970, harus mengadakan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja.
- 3) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja meliputi pemeriksaan kesehatan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen paru-paru (bila mungkin) dan laboratorium rutin serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu.
- 4) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu perlu dilakukan pemeriksaan yang sesuai dengan kebutuhan guna mencegah bahaya yang diperkirakan timbul.

- 5) Pengusaha atau pengurus dan dokter wajib menyusun pedoman pemeriksaan kesehatan sebelum kerja yang menjamin penempatan tenaga kerja sesuai dengan kesehatan dan pekerjaan yang akan dilakukannya dan pedoman tersebut mendapatkan persetujuan terlebih dahulu oleh direktur.
- 6) Pedoman pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dibina dan dikembangkan mengikuti kemampuan perusahaan dan kemajuan kedokteran dalam keselamatan kerja.
- 7) Jika 3 (tiga) bulan sebelumnya telah dilakukan pemeriksaan kesehatan oleh dokter, tidak ada keraguan-raguan maka perlu dilakukan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja.

b. Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter.

- 1) Pemeriksaan kesehatan berkala dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan.
- 2) Semua perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali, kecuali ditentukan lain oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja.
- 3) Pengusaha atau pengurus dan dokter wajib menyusun pedoman pemeriksaan kesehatan berkala sesuai dengan kebutuhan menurut jenis-jenis pekerjaan yang ada.

- 4) Pedoman pemeriksaan kesehatan dikembangkan mengikuti kemampuan perusahaan dan kemajuan kedokteran dan keselamatan kerja.
- 5) Dalam hal ditemukan kelainan atau gangguan kesehatan pada tenaga kerja pada pemeriksaan berkala, pengurus wajib mengadakan tindak lanjut untuk memperbaiki kelainan-kelainan tersebut dan sebab-sebabnya untuk menjamin terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 6) Agar pemeriksaan kesehatan berkala mencapai sasaran yang luas, maka pelayanan kesehatan di luar perusahaan dapat dimanfaatkan oleh pengurus menurut keperluan.
- 7) Dalam melaksanakan kewajiban pemeriksaan kesehatan berkala, direktur jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja dapat menunjuk satu atau beberapa Badan sebagai penyelenggara yang akan membantu perusahaan yang tidak mampu melakukan sendiri pemeriksaan kesehatan berkala.

c. Pemeriksaan kesehatan khusus

Pemeriksaan kesehatan khusus adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter secara khusus terhadap tenaga kerja tertentu, meliputi:

- 1) Pemeriksaan kesehatan khusus dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan-golongan tenaga kerja tertentu.
- 2) Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan pula terhadap:
 - b. Tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan lebih dari 2 (dua) minggu.

- c. Tenaga kerja yang berusia di atas 40 tahun atau tenaga kerja wanita dan tenaga kerja cacat, serta tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
 - d. Tenaga kerja yang terdapat dugaan-dugaan tertentu mengenai gangguan-gangguan kesehatannya perlu dilakukan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Pemeriksaan kesehatan khusus diadakan pula apabila terdapat keluhan-keluhan diantara tenaga kerja, atau atas pengamatan Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau atas penilaian Pusat Bina Hiperkes dan Balai-balainya atau atas pendapat umum masyarakat.
- 4) Terhadap kelalaian/gangguan yang disebabkan akibat pekerjaan dan ditemukan pada pemeriksaan khusus ini berlaku ketentuan Asuransi Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tindakan-tindakan yang dilakukan dalam pengendalian penyakit akibat kerja menurut Depnaker RI (2007) adalah:

- a. Memberikan penerangan, bimbingan dan penyuluhan kepada tenaga kerja pada waktu mulai masuk bekerja maupun secara periodik mengenai:
 - 1) Cara-cara bekerja yang benar dalam mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - 2) Selalu menjaga kebersihan diri sendiri dengan cara:
 - a) Memakai pakaian kerja yang bersih pada waktu bekerja.
 - b) Mencuci tangan, muka maupun mulut sebelum makan, minum ataupun merokok.

- c) Sehabis bekerja harus mandi memakai sabun khusus pelarut logam dan menggunakan pakaian kerja dengan pakaianya sendiri yang bersih.
- b. Menyediakan sarana-sarana dan peralatan yang berkaitan dengan pengendalian penyakit akibat kerja (PAK) seperti:
 - 1) Pakaian kerja,
 - 2) Tempat mandi,
 - 3) Tempat mencuci tangan, muka, mulut, yang dekat ruang kerja.
 - 4) Tempat mencuci pakaian kerja,
 - 5) Alat pelindung diri (APD),
 - 6) Memasang papan-papan peringatan,
 - 7) Jika perlu, memberikan sanksi bagi yang melanggar ketentuan.
- c. Menyediakan makan siang yang cukup nilai gizinya.

6. Pelayanan Kesehatan

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.03/MEN/1982 (Pungky W, 2002) tentang pelayanan kesehatan kerja. Pelayanan kesehatan adalah suatu usaha kesehatan yang dilaksanakan dengan tujuan:

- a. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama pekerjaan dengan tenaga kerja.
- b. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
- c. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja.

- d. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Sedangkan tugas pokok pelayanan kesehatan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.03/MEN/1982, meliputi:

- a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus.
- b. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
- c. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
- d. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitasi air.
- e. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja.
- f. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
- g. Pertolongan pertama pada kecelakaan.
- h. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan.
- i. Memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.
- j. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
- k. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
- l. Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengurus.

Menurut Suma'mur (1996) adanya dokter perusahaan sangat bermanfaat untuk kesehatan pekerja perusahaan. Dokter dalam perusahaan membantu pengusaha dalam seleksi pekerja-pekerja untuk pekerjaan tertentu, meninggikan keadaan kesehatan pekerja-pekerja, penempatan yang tepat dari seorang pekerja sesuai dengan kesehatan jasmani dan rohaninya, P3K, pengobatan dan perawatan terhadap penyakit-penyakit mendadak, meninggikan kesehatan lingkungan di tempat kerja dan masyarakat pada umumnya.

Dokter-dokter perusahaan agak lain dari dokter praktek umum yang hanya memeriksa orang sakit dan mengobatinya. Selain itu dokter perusahaan harus mengadakan pencegahan penyakit umum, penyakit-penyakit akibat kerja dan kecelakaan, harus menjalankan kedokteran konstruktif, juga harus menjalankan usaha-usaha preventif untuk masyarakat tertutup antara lain dengan imunisasi. Untuk itu, dokter perusahaan harus mengetahui proses produksi dan unit-unit operasinya dalam perusahaan, jenis pekerjaan dan bahan-bahan yang digunakan dalam perusahaan (Suma'mur, 1996).

Fungsi seorang dokter perusahaan dalam rangka menuju sasaran yaitu kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi para pekerja terhadap suatu bahaya pada kesehatan dan efek buruk pada efisiensi dan produktivitas kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan atau kondisi-kondisi tempat kerja di lingkungan pekerjaan.
- b. Membantu kearah penyesuaian fisik dan mental para pekerja, khususnya penyesuaian pekerjaan kepada para pekerja dan penempatan mereka yang cocok pada pekerjaannya, sehingga para pekerja sehat dan produktif.

- c. Membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta efisiensi dan produktivitas para pekerja setinggi-tingginya (Suma'mur, 1996).

Adapun ruang lingkup kegiatan seorang dokter perusahaan menurut Suma'mur (1996), meliputi:

- a. Penyelenggaraan usaha-usaha kuratif yang menjamin keadaan penyakit-penyakit umum dalam tingkat serendah mungkin dan menjamin persyaratan kesehatan dan efisiensi kerja yang maksimal.
- b. Pencegahan-pencegahan yang ditujukan pada penyakit-penyakit umum melalui berbagai usaha seperti imunisasi dan vaksinasi, pendidikan kesehatan dan lain-lain.
- c. Pemeriksaan-pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, periodik dan khusus dan bila perlu pemeriksaan-pemeriksaan biologis dan radiologis.
- d. Pemberian nasehat kepada pimpinan perusahaan dan pekerja yang menjamin efisiensi dan produktivitas setinggi-tingginya.
- e. Pengamatan penyesuaian para pekerja, khususnya mereka yang cacat sesuai dengan kemampuan fisik, ikut serta dalam rehabilitasi serta memberikan nasehat-nasehat yang diperlukan agar tenaga kerja yang cacat tetap sehat dan produktif secara maksimal.
- f. Pemberian pandangan dan ikut serta dalam penyelenggaraan analisis jabatan dengan tinjauan-tinjauan pada keadaan higiene, fisiologis dan psikologis yang memungkinkan tenaga kerja sehat dan produktif dalam pekerjaannya.

- g. Pengenalan semua faktor dalam perusahaan yang mungkin mempengaruhi kesehatan dan efisiensi kerja serta pemberian nasehat tentang hal itu pada pimpinan perusahaan.
- h. Ikut serta dengan bagian atau badan lain dalam perusahaan dalam pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja serta gangguan efisiensi dan produktivitas kerja, serta pengawasan APD dan penggunaannya, dan memberikan nasehat kepada pimpinan perusahaan dan pekerja tentang hal itu.
- i. Pemberian nasehat kepada pekerja secara perorangan atas permintaan mereka mengenai suatu penyakit atau gangguan kesehatan dan efisiensi kerja yang mungkin terjadi atau bertambah buruk dalam mengerjakan pekerjaan.
- j. Latihan P3K kepada para pekerja, pengawasan dan pemeliharaan alat-alat P3K dengan kerjasama dengan bagian lain di perusahaan.
- k. Pemberian nasehat tentang fasilitas-fasilitas yang dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja seperti dapur, kantin, rumah-rumah, perusahaan dan bila perlu tentang pemberian makanan kepada para pekerja.
- l. Penyelenggaraan perbaikan gizi para pekerja melalui pendidikan serta pembinaan nasehat tentang gizi kepada pimpinan perusahaan atau pekerja.
- m. Ikut serta dan pemberian pandangan dalam kegiatan-kegiatan keluarga berencana, rekreasi, higene mental dan lain-lain.
- n. Pengumpulan dan penilaian secara periodik statistik-statistik tentang kesehatan perusahaan.
- o. Penelitian-penelitian dalam higene perusahaan dan kesehatan kerja atau bekerja sama dalam riset dengan badan-badan lain.

Yang dimaksud tenaga paramedis dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/MEN/1979 tentang kewajiban latihan hiperkes dan keselamatan kerja bagi tenaga paramedis perusahaan adalah tenaga paramedic yang ditunjuk atau ditugaskan untuk melaksanakan atau membantu penyelenggaraan tugas-tugas higene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan atas petunjuk dan bimbingan perusahaan (Pungky. W, 2002).

7. Laporan Medis

Upaya pencegahan kecelakaan agar efektif, harus didasari pengetahuan penyebabnya secara lengkap dan tepat. Pengumpulan dan pencatatan data kecelakaan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lengkap guna upaya pencegahan kecelakaan.

Pengumpulan dan pencatatan data kecelakaan kerja dimulai dari laporan klinik atau pos pertolongan pada kecelakaan (P3K). perawat atau petugas P3K selesai memberi pertolongan harus mengisi suatu daftar isian untuk setiap kasus. Laporan ini dikirim ke bagian keselamatan dan kesehatan kerja, P2K3, bagian personalia atau atasan pekerja yang bersangkutan (Syukri Sahab, 1997).

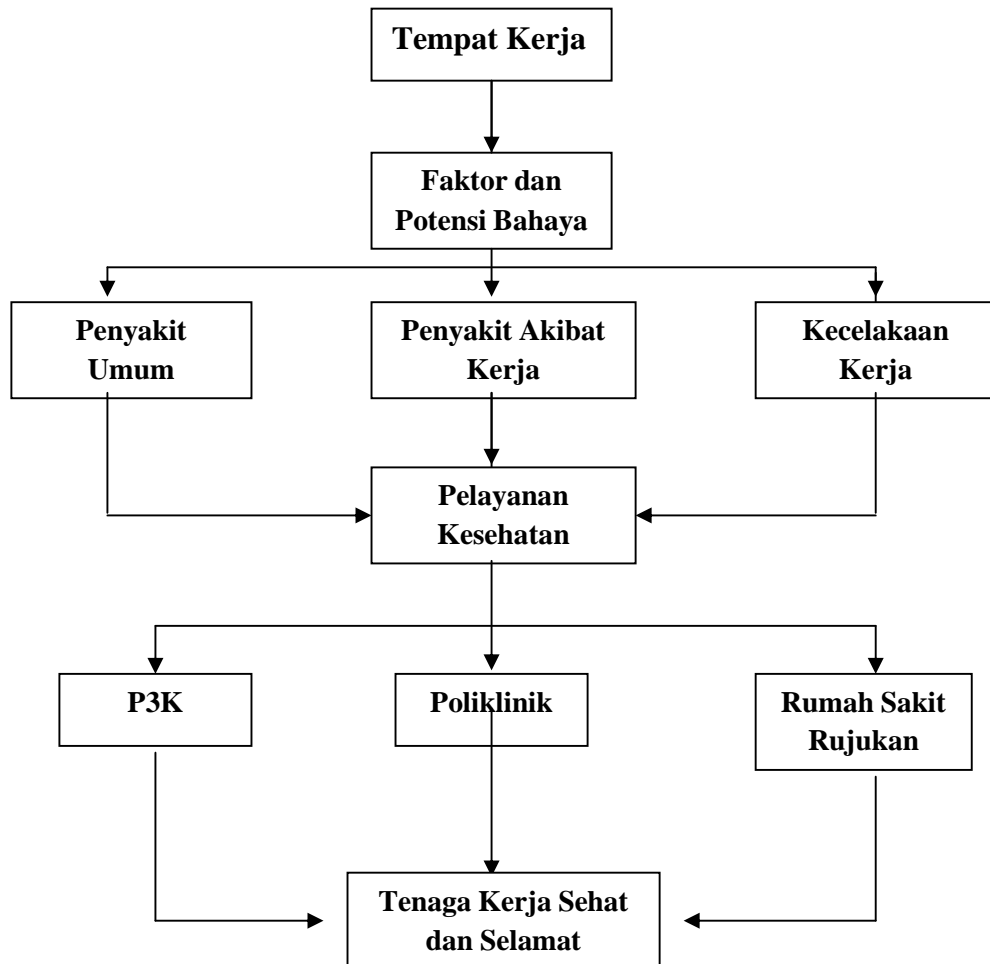
Apabila dalam pemeriksaan kesehatan berkala dan khusus sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1980 ditemukan penyakit akibat kerja yang diderita oleh tenaga kerja, pengurus atau badan yang ditunjuk wajib melaporkan secara tertulis kepada Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Setempat (Pungky W, 2002).

Mengenai pelaporannya dilakukan paling lambat 2x24 jam setelah penyakit tersebut dibuat diagnosanya sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per-01/MEN/1981 tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja (Syukri Sahab, 1997).

8. Poliklinik

Poliklinik perusahaan dapat menjadi salah satu sub sistem dari manajemen K3 di perusahaan sehingga dua aspek yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pengelolaan lingkungan kerja dapat dilakukan bersama. Berbeda dengan sistem pelayanan kesehatan tenaga kerja khususnya segi kuratifnya. Sesuai undang-undang yang berlaku (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja), poliklinik perusahaan sebagai salah satu bentuk pelayanan kesehatan kerja harus di bawah tanggung jawab seorang dokter yang telah memenuhi persyaratan yang antara lain telah mengikuti pelatihan Hiperkes bagi dokter perusahaan. Demikian juga paramedis di poliklinik perusahaan diwajibkan mengikuti pelatihan Hiperkes bagi paramedis perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar poliklinik perusahaan dapat melakukan pencegahan dan pengobatan penyakit umum dan penyakit akibat kerja (Sudi Astono, 2009).

B. Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang hanya terbatas pada pengumpulan, pengkajian dan analisis data dalam bentuk narasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi gambaran secara jelas dan dapat mengenai objek penulisan dan data yang diperoleh dipergunakan sebagai bahan penulisan laporan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah

Nama : PT. Phapros Tbk Semarang

Alamat : Jalan Simongan 131 Semarang

Bagian : Poliklinik PT. Phapros Tbk

C. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah penyelenggaraan program pelayanan kesehatan di PT. Phapros dalam upaya melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan kerja, yang meliputi poliklinik, pertolongan pertama dan rumah sakit rujukan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis antara lain diperoleh dari :

1. Data Primer

a. Observasi

Penulis memperoleh data dari pengamatan terhadap aktivitas pelayanan kesehatan dalam penanganan masalah kesehatan.

b. Wawancara

Penulis memperoleh data dengan melakukan interview/wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah pelayanan kesehatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan yang berhubungan dengan masalah pelayanan kesehatan.

E. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam suatu rangkaian kegiatan Praktek Kerja Lapangan yang dilaksanakan di PT. Phapros dari tanggal 2 Februari sampai dengan 31 Maret 2009.

F. Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dibahas dan dibandingkan dengan peraturan yang berkaku khususnya Permanakertrans No. PER 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. Selain peraturan diatas, data juga dibahas dan

dibandingkan dengan peraturan-peraturan yang lain, diantaranya :
Permanakertrans No. PER 01/MEN/1979, Permanakertrans No. PER
01/MEN/1981, Permenakertrans No. PER 02/MEN/1980, Undang-undang No.1
tahun 1970, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 51/MEN/1999.
Permenaker No. Per 01/MEN/ 1998, Peraturan Menteri Perburuhan N0.7 tahun
1964.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

PT. Phapros merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Di dalam perusahaan tersebut banyak terdapat factor-faktor dan potensi bahaya yang setiap saat dapat mengancam keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja. Faktor-faktor bahaya di lingkungan kerja dapat menyebabkan penyakit akibat kerja, sedangkan potensi bahaya seperti kondisi kerja dalam proses produksi yang kurang baik dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Baik factor maupun potensi bahaya, keduanya dapat menimbulkan gangguan kesehatan bagi tenaga kerja.

Mengingat pentingnya kesehatan tenaga kerja yang dapat menunjang kelancaran proses produksi, maka perusahaan menyelenggarakan suatu bentuk pelayanan kesehatan beserta fasilitasnya untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja.

1. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT. Phapros dilaksanakan di poliklinik. Klinik tersebut berada di bawah pengawasan Departement SDM dan Umum. Pelayanan kesehatan yang diberikan hanya dalam lingkup perusahaan dan keluarga, tidak menyelenggarakan pelayanan kesehatan di luar perusahaan atau masyarakat sekitar. Pelayanan yang diberikan mulai dari pemeriksaan, diagnosa

penyakit, pengobatan sampai merujuk ke rumah sakit yang telah ditunjuk perusahaan.

a. Tujuan Pelayanan Kesehatan

Tujuan dari penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT. Phapros adalah untuk melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan serta meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya dalam upaya mencapai dan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan optimal.

b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di klinik PT. Phapros didukung dengan beberapa fasilitas, antara lain yaitu :

1) Poliklinik

Ruang poliklinik terdiri atas ruang tunggu, ruang pemeriksaan dan ruang obat. Di ruang pemeriksaan dilengkapi meja kursi dokter, kursi pasien, bed pemeriksaan, timbangan, wastafel dan perlengkapan medis. Ruang tunggu pasien terdapat 2 kursi panjang.

2) Tenaga Kesehatan

Tenaga medis di poliklinik terdiri atas 2 orang dokter perusahaan yang belum mendapatkan sertifikat Hiperkes, 1 Asisten Apoteker telah mendapatkan sertifikat Hiperkes dan 1 Karyawan PT. Phapros sendiri dari bagian operator telepon yang ditunjuk oleh Manager SDM untuk membantu Asisten Apoteker tersebut. Poliklinik buka setiap hari kerja yaitu jam 07.00-16.00 WIB, untuk hari Sabtu dan Minggu libur.

Adapun tugas dokter adalah:

- a. Melakukan pemeriksaan dan melakukan pengobatan terhadap tenaga kerja dan keluarganya yang mengalami gangguan kesehatan.
- b. Memeriksa dan mendiagnosa penyakit yang diderita pasien/tenaga kerja.
- c. Memberikan resep obat, konsultasi dan rujukan ke rumah sakit atau laboratorium serta rehabilitasi bagi tenaga kerja.

Sedangkan tugas paramedis adalah membantu tugas-tugas dokter dan petugas poliklinik mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Memelihara peralatan medis dan obat-obatan termasuk penyelenggaraannya.
- b. Memeriksa persediaan obat-obatan serta segera mengajukan permintaan pembelian sebelum persediaan obat di poliklinik habis.
- c. Melaksanakan administrasi kesehatan kerja di poliklinik yang meliputi pencatatan kunjungan pasien dan pengeluaran obat serta penyusunan laporan bulanan pelayanan kesehatan.

3) Rumah sakit rujukan

Pada kasus-kasus yang tidak bisa ditangani oleh pihak poliklinik maka akan diberi rujukan ke rumah sakit yang telah ditunjuk untuk bekerja sama dengan perusahaan. Adapun rumah sakit rujukan tersebut adalah rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang ditunjuk.

4) Sarana transportasi

Untuk sarana mengantar pasien/tenaga kerja ke rumah sakit rujukan, belum mempunyai mobil ambulance.

5) Biaya medis

a. Biaya pengobatan rawat jalan

Biaya pengobatan rawat jalan bagi karyawan dan keluarga (1 istri dan 3 anak) di poliklinik PT Phapros semua ditanggung oleh perusahaan.

b. Biaya pengobatan rawat inap

Rawat inap diperuntukan bagi karyawan PT Phapros. Kamar rawat inap disesuaikan dengan golongannya. Semua biaya ditanggung oleh perusahaan.

c. Biaya pengobatan khusus

1) Pembelian kacamata

Sesuai dengan resep dokter mata diganti perusahaan sesuai dengan keperluannya.

2) Biaya persalinan

Biaya persalinan bagi karyawan yang melahirkan baik secara normal atau Caesar, maka perusahaan akan mengganti semua biaya persalinan.

3) Pemasangan gigi

Sesuai dengan resep dokter gigi diganti perusahaan sesuai dengan keperluannya.

2. Kegiatan Pelayanan Kesehatan

Kegiatan pelayanan kesehatan diselenggarakan oleh PT Phapros.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di poliklinik tersebut antara lain:

a. Pelayanan kesehatan

Kegiatan pelayanan kesehatan kerja di poliklinik PT Phapros ditujukan kepada karyawan dan keluarganya dengan melakukan pemeriksaan kesehatan dan memberikan pengobatan ringan dengan cara pemberian obat jika sakit atau mengalami gangguan kesehatan ringan seperti batuk dan influenza.

Pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan antara lain yaitu:

1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dilakukan pada setiap calon tenaga kerja yang akan bekerja di perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan agar tenaga kerja yang diterima dalam kondisi kesehatan yang baik dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Pemeriksaan ini berupa test medis bagi tenaga kerja baru meliputi pemeriksaan fisik, rontgen paru dan pemeriksaan darah.

2) Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan ini bertujuan agar tenaga kerja terhindar dari penyakit akibat kerja. Pemeriksaan ini dilakukan 1 tahun sekali.

3) Pemeriksaan kesehatan di luar perusahaan

Pemeriksaan ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja juga keluarga karyawan dan masyarakat sekitar serta diadakan Posyandu.

b. Pertolongan Pertama

Kotak Pertolongan Pertama tersedia di setiap unit/departement dan di tempatkan di tempat yang mudah di jangkau dan dilihat oleh setiap orang. Bila isi kotak P3K di setiap unit habis petugasnya meminta ke poliklinik. Pada kecelakaan kerja, korban di evakuasi ke tempat yang aman maka akan segera memberikan pertolongan pertama jika dibutuhkan sebelum akhirnya di evakuasi ke klinik dan di rujuk ke rumah sakit jika dibutuhkan penanganan lebih lanjut. Petugas P3K di setiap unit telah mendapatkan training tanggap darurat.

c. Perencanaan Kebutuhan Poliklinik

Poliklinik menyediakan obat-obatan dan peralatan medis yang diperlukan untuk kelancaran upaya pelayanan kesehatan. Jika klinik membutuhkan sesuatu baik itu obat-obatan maupun peralatan lain maka pihak klinik mengajukan permohonan ke Department Umum.

d. Penanganan Penyakit Akibat Kerja

PT. Phapros Semarang yang bergerak di bidang farmasi khususnya di bagian produksi sangat rentan terhadap kebisingan yang bisa menimbulkan ketulian. Penanganannya dengan menyediakan alat pelindung diri serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang terdapat di poliklinik.

e. Pencatatan laporan

Laporan pelayanan kesehatan tenaga kerja di PT Phapros yang telah dibuat dibagian poliklinik. Jenis laporan tersebut meliputi:

1. Laporan Bulanan

Laporan ini terdiri atas jenis penyakit umum isinya merupakan jumlah tenaga kerja yang menderita sakit, jumlah pasien yang berkunjung ke poliklinik.

Ada beberapa penyakit yang sering ditangani dan dilaporkan oleh poliklinik yang termasuk kriteria 10 besar penyakit yang diperoleh dari pelayanan di poliklinik PT. Phapros bulan Oktober 2008, yaitu:

1. Pharingitis
2. Enteritis
3. Myalgia
4. LBP (Low Back Pain)
5. Bronchitis
6. Cephalgia
7. Conjungtivitis
8. Hipertensi
9. Konsul lab (Pekerja hanya ingin mengetahui kolesterol, gula, gliserid dan asam urat)
10. Hypotensi

a. Laporan Bulanan Stock Obat

Laporan ini berupa laporan bulanan tentang jumlah obat yang masuk maupun jumlah obat yang digunakan serta jumlah obat yang masih tersisa dan dilaporkan pada Department Umum.

3. Monitoring Lingkungan Kerja

Pengukuran faktor fisik tingkat kebisingan dan penerangan:

	Penerangan	Kebisingan
Ruang Tunggu	270 Lux	54 Lux
Ruang Periksa	150 Lux	54 Lux

B. PEMBAHASAN

Kesehatan tenaga kerja merupakan sumber utama untuk mencapai produktivitas yang tinggi, dengan derajat kesehatan tenaga kerja yang tinggi tersebut maka produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelenggarakan usaha pelayanan kesehatan bagi setiap tenaga kerja, PT. Phapros telah menyelenggarakan usaha pelayanan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dengan adanya poliklinik.

1. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan

a. Tujuan Pelayanan Kesehatan

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT. Phapros yang mencakup pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya telah berjalan dengan baik sehingga dapat membantu karyawan dan keluarganya dalam usaha meningkatkan derajat kesehatan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER 03/MEN/1982 pasal 3 ayat 1 tentang Pelayanan Kesehatan kerja disebutkan bahwa **“Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan”**.

b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan

1. Poliklinik

PT. Phapros belum memiliki dokter perusahaan dan paramedis yang tetap.

2. Tenaga Kesehatan

Poliklinik dilihat dari segi medis, poliklinik diselenggarakan PT Phapros oleh seorang apoteker bertugas bertanggungjawab dalam keperluan obat. Bagi dokter perusahaan di PT. Phapros belum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Koperasi No. Per 01/MEN/1976 tentang Kewajiban Latihan Hiperkes bagi Dokter Perusahaan pasal 1 yang berisi **"Setiap perusahaan diwajibkan untuk mengirimkan setiap dokter perusahaannya untuk mendapatkan latihan dalam bidang Higiene Perusahaan"**. Sedangkan untuk PT. Phapros mempunyai asisten apoteker yang telah mendapatkan sertifikat Hiperkes.

3. Rumah Sakit Rujukan

Dengan bekerjasama dengan rumah sakit rujukan maka PT. Phapros telah memperhatikan karyawan dan keluarganya jika poliklinik tidak mampu menangani dan memerlukan perawatan intensif. Rumah sakit yang telah bekerjasama, adalah:

- a) Rumah sakit pemerintah
- b) Rumah sakit swasta yang ditunjuk.

Rumah sakit rujukan yang bekerja sama dengan PT. Phapros sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998

tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa **"Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas pelaksanaan pelayanan kesehatan"**.

4. Alat Transportasi

Alat transportasi untuk klinik belum memenuhi syarat karena di klinik belum tersedia 1 unit mobil *ambulance* sehingga kelancaran pelayanan kesehatan sedikit terganggu meskipun tersedia kendaraan.

Hal ini belum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa **"Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas pelaksanaan pelayanan kesehatan"**.

5. Biaya medis

Biaya yang dikeluarkan PT. Phapros sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa **"Perusahaan yang menyelenggarakan**

sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas pelaksanaan pelayanan kesehatan dan bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan".

2. Kegiatan Pelayanan Kesehatan

a. Pelayanan Kesehatan

PT Phapros telah menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. Di poliklinik juga dilakukan pemeriksaan dan pengobatan bagi karyawan dan keluarganya sesuai dengan pasal 2 f yang menyatakan bahwa salah satu tugas pokok pelayanan kesehatan adalah **“Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.”** Pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan di PT. Phapros juga telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 02/MEN/1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.

b. Pertolongan Pertama

Pertolongan pertama yang dilakukan oleh PT. Phapros telah sesuai Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No 03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan pasal 2 (g) maka dapat diketahui bahwa salah satu tugas pelayanan kesehatan adalah memberikan pertolongan pertama kepada karyawan yang mengalami kecelakaan. Kegiatan pertolongan

pertama pada kecelakaan (P3K) di PT. Phapros telah dilaksanakan dengan baik, terbukti dengan adanya training P2 tiap tahun oleh tim pelayanan kesehatan dan adanya kontak P3K di setiap unit/department. Pengontrolan terhadap isi maupun pengisian kotak P3K oleh tim PPGD (Pertolongan Pertama Gawat Darurat) tiap minggunya, apabila habis minta ke poliklinik di bawah koordinasi Departemen Umum.

c. Perencanaan Kebutuhan Poliklinik

Perencanaan Kebutuhan Poliklinik yang diselenggarakan PT. Phapros telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa **"Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas pelaksanaan pelayanan kesehatan"**.

d. Penanganan Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja

Penanganan Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja, Seperti yang tercantum pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja pasal 2 (j) maka poliklinik juga telah membantu "usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja" dengan memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan, perawatan dan pemberian pengobatan serta memberi rujukan ke rumah sakit luar jika dibutuhkan".

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja BAB VII pasal 2 ayat (1) yang menyatakan :**“pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan kerja yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya pada pejabat yang ditunjuk Menteri Tenaga Kerja”**. Serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Kerja.

e. Pencatatan Laporan

Pihak poliklinik PT. Phapros telah membuat laporan bulanan yang disampaikan kepada Departemen Umum sebagai departemen yang membawahnya sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi N0.03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan Kerja pasal 7 ayat 1 yang berbunyi **“Pengurus wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada direktur”**.

3. Monitoring Lingkungan Kerja

Khusus di poliklinik telah sesuai dengan Nilai ambang batas dari pengukuran faktor fisik yang dilakukan telah disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 51/MEN/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisik di Tempat Kerja. Poliklinik juga telah sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan di Tempat Kerja.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan, yaitu:

- a. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT Phapros bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya sehingga produktivitas meningkat sesuai dengan Permenakertrans No.03/MEN/1982.
- b. Bagi dokter perusahaan di PT. Phapros belum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Koperasi No. Per 01/MEN/1976.
- c. Rumah sakit rujukan yang bekerja sama dengan PT. Phapros sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998, Alat transportasi di PT. Phapros belum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998 dan Biaya medis yang dikeluarkan PT. Phapros sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998.
- d. Di poliklinik juga dilakukan pemeriksaan dan pengobatan bagi karyawan dan keluarganya sesuai dengan Permenakertrans No.03/MEN/1982 pasal 2 f.
- e. Pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan di PT. Phapros juga telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 02/MEN/1980.

- f. Pertolongan pertama yang dilakukan oleh PT. Phapros telah sesuai Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No 03/MEN/1982 pasal 2 g.
- g. Perencanaan Kebutuhan Poliklinik yang diselenggarakan PT. Phapros telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 01/MEN/ 1998.
- h. Penanganan Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja, Seperti yang tercantum pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/1982 pasal 2 j.
- i. Pencatatan laporan bulanan telah sesuai dengan Permenakertrans No. per 03/MEN/1982.
- j. Poliklinik telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 51/MEN/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisik di Tempat Kerja, serta telah sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan di Tempat Kerja.

B. Implikasi

Setiap industri pasti memiliki faktor dan potensi bahaya yang berbeda-beda. Begitu juga dengan PT. Phapros yang memiliki faktor dan potensi bahaya yang setiap saat dapat mengancam kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Perusahaan menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebagai salah satu upaya perlindungan bagi tenaga kerja terhadap faktor dan potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT. Phapros bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya. Kegiatan pelayanan kesehatan diselenggarakan di poliklinik dengan fasilitas yang cukup memadai untuk penanganan masalah kesehatan yang bersifat ringan dan dilakukan juga kegiatan pemeriksaan kesehatan sebagai usaha untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerja yang optimal.

C. SARAN

- a. Sebaiknya diberikan dokter tetap karena bila ada pekerja sewaktu-waktu sakit segera dapat penanganan.
- b. Sebaiknya disediakan ambulance. Jika terjadi keadaan darurat dan pasien perlu dirujuk di rumah sakit dapat segera diatasi.
- c. Sebaiknya pihak poliklinik menambah peralatan medis yang lebih lengkap. Seperti tandu spinal dan masker berkatup.
- d. Sebaiknya bed periksa ditambah karena sewaktu-waktu tidak hanya 1 pasien saja yang sakit tapi bisa lebih.
- e. Sebaiknya dilakukan pengukuran kebisingan, penerangan dan suhu setiap bulannya untuk memonitoring lingkungan sekitar.
- f. Sebaiknya PT. Phapros menyediakan paramedis agar dapat membantu tugas dokter apabila sewaktu-waktu dokter perusahaan mempunyai kepentingan di luar jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja RI, 2007 a. **Peraturan Menteri Perburuhan No.7 tahun 1964 tentang Syarat-syarat Kesehatan, Kebersihan dan Penerangan di Tempat Kerja.** Jakarta : Depnaker RI
- , 2007 b. **Undang-undang Keselamatan Kerja No.01 tahun 1970.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 c. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/MEN/1979 tentang Kewajiban Latihan Higiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Paramedis Perusahaan.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 d. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 e. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 f. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-02/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 g. **Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih Baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.** Jakarta: Depnaker RI.
- , 2007 h. **Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 51/MEN/1999 tentang NAB Faktor Fisika di Tempat Kerja.** Jakarta: Depnaker RI.
- Pungky. W, 2002. **Himpunan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.** Jakarta: Sekretariat ASEAN-OSHNET dan Direktorat PNKK.

Suma'mur, 1996. **Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Syukri Sahab, 1997. **Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta: PT Bina Sumber Daya Manusia.