

DASAR HIPERKES KD₂

Dra. Cr. Siti Utari, M.Kes.

KESEHATAN TENAGA KERJA & PRODUKTIVITAS KERJA

- PEKERJAAN MENUNTUT PRODUKTIVITAS KERJA YANG TINGGI
- PRODUKTIVITAS KERJA TINGGI APABILA KONDISI KESEHATAN TENAGA KERJA PRIMA
- PERLU KESADARAN TINGGI UNTUK MELINDUNGI KESEHATAN TENAGA KERJA
- A.L. PEMERIKSAAN KESEHATAN PRAKERJA, BERKALA & KHUSUS
- HASIL PEMKES BERKALA & KHUSUS DILAKUKAN TINDAK LANJUT PENERAPAN HIPERKES DG UPAYA PROMOTIF, PREVENTIF, KURATIF & REHABILITATIF

SEBELUM TAHUN 2000:

- PENYAKIT UMUM: PALING BANYAK PENYAKIT INFEKSI (FLU & BRONKHITIS 30%-40%, SALURAN PENCERNAKAN 15-20%, TBC PARU 3,5-8%) & INFESTASI PARASIT (INFEKSI CACING TAMBANG)
- PENYAKIT AKIBAT KERJA (PNEMOKONIOSIS, DERMATOSIS, KERACUNAN BHN KIMIA, GANGGUAN SARAF, KELAINAN PSIKOLOGIS DLL CUKUP TINGGI PREVALENSINYA)
- KURANG PENGETAHUAN TENTANG GIZI
- LINGKUNGAN KERJA SANGAT TIDAK MEMBANTU (HEAT STRESS > INDEK 1, KEBISINGAN JAUH>NAB, DEBU DSB)

- KESEJAHTERAAN PEKERJA KURANG MEMADAI (UPAH & JAMINAN SOSIAL RENDAH)
- FASILITAS KESEHATAN BELUM MEMENUHI PERSYARATAN
- KETERBATASAN JUMLAH TENAGA PENGAWAS & TIDAK TERSELENGGARANYA PEMBINAAN KOMPETENSI DLM HAL PENGENALAN, PENGUKURAN, EVALUASI & PENGENDALIAN FAKTOR BAHAYA DARI PEKERJAAN & LINGKUNGAN KERJA, SARANA SANGAT TDK MEMADAI, MINIMNYA BANTUAN UNTUK MEMBINA PERUSAHAAN KECIL, MIKRO & MENENGAH DAN KETERBATASAN KEMAMPUAN EKONOMI & FINANSIAL PD SEKTOR INFORMAL

UNTUK MENGATASI HAL TSB DIATAS PD 1967 DITETAPKAN KEBIJAKAN:

- PEMBINAAN KEAHLIAN DLM HIPERKES DG LEMNAS HIPERKES, DIBENTUK PUSAT & BALAI KESELAMATAN KERJA & HIPERKES (KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA)
- PEMBINAAN MENGENAI HIPERKES BAGI TENAGA KESEHATAN DI PERUSAHAAN DAN PENINGKATAN PENEMPATAN TENAGA KESEHATAN KE SEKTOR PRODUKSI SERTA PEMBINAAN TEKNISI
- PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENGUSAHA DAN PEKERJA TENTANG PENTINGNYA KESEHATAN PADA PROSES PRODUKSI

- PENGEMBANGAN PENELITIAN LAPANGAN YG DPT MENEMUKAN KARAKTERISTIKA SDM INDONESIA, MISALNYA TENTANG WAKTU KERJA & ISTIRAHAT, GIZI DAN PRODUKTIVITAS.
- PEMANFAATAN KEAHLIAN HIPERKES OLEH SETIAP SEKTOR INDUSTRI SESUAI KEBUTUHAN
- PEMBINAAN KESEHATAN UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MEMERLUKAN KERJA SAMA YG BAIK ANTAR SEKTOR, YAITU SEKTOR TENAGA KERJA, KESEHATAN PERINDUSTRIAN, SUMBER DAYA MINERAL & ENERGI, PERTANIAN DLL

PROGRAM KEDOKTERAN KERJA SEJAK 2006-2009 MENCAKUP 4 PRIORITAS UTAMA:

- MENSOSIALISASIKAN PRAKARSA: AJAKAN/GERAKAN HIDUP SEHAT, KERJA PRODUKTIF, BEBAS DARI PENYAKIT AKIBAT KERJA DG 10 POKOK PIKIRAN SBG UPAYA MEREALISASIKANNYA
- UPAYA AGAR PELAYANAN KESEHATAN KERJA HRS ADA PD SETIAP INSTITUSI PELAYANAN KESEHATAN
- SOSIALISASI ALIH KEMAMPUAN KERJA DARI SPESIALIS KEDOKTERAN KERJA KEPADA DOKTER PERUSAHAAN & DOKTER UMUM YG MELAKUKAN PELAYANAN KESEHATAN KERJA

- ADVOKASI PERLINDUNGAN KESEHATAN TENAGA KERJA SUPAYA TENAGA KERJA MEMPEROLEH HAK DALAM KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA SERTA JAMINAN SOSIAL THD PENYAKIT AKIBAT KERJA

HASIL INTERVENSI KESEHATAN:

- PROGRAM PENGOBATAN ANEMI DI PERKEBUNAN → MENAIKKAN PRODUKTIVITAS HASIL KERJA 4,7-10,3%
- INTERVENSI GIZI KERJA DI PERUSAHAAN KONVEKSI → MENAIKKAN PRODUKTIVITAS HASIL KERJA 5%
- PERBAIKAN ERGONOMI → MENAIKKAN PRODUKTIVITAS HASIL KERJA 10-20%

ORGANISASI, SEJARAH & HARI DEPAN HIPERKES, PERUNDANG-UNDANGAN

ORGANISASI

- HIPERKES MERUPAKAN INTEGRASI BERBAGAI KEILMUAN YAITU KEDOKTERAN, KESEHATAN, GIZI, KESELAMATAN, TEKNOLOGI, FISIKA, KIMIA, BIOLOGI, ANATOMI, FISIOLOGI, ERGONOMI, PSIKOLOGI DLL.
- YG TERPENTING ADALAH KOMBINASI DARI ILMU KEDOKTERAN-KESEHATAN & TEKNIK-TEKNOLOGI
- LAPANGAN KEILMUAN UTAMA DARI ASPEK KEDOKTERAN-KESEHATAN YG MERUPAKAN DASAR BAGI HIPERKES ADALAH:
KEDOKTERAN KERJA, KESEHATAN KERJA, FISIOLOGI KERJA, PERAWATAN MEDIS INDUSTRI, PSIKOLOGI KERJA, DAN GIZI KERJA

- LAPANGAN KEILMUAN UTAMA DARI ASPEK TEKNIK- TEKNOLOGI ADALAH:
HIGIENE PERUSAHAAN BESERTA TEKNOLOGINYA, ILMU SANITASI DAN TEKNOLOGINYA
- UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI & PRODUKTIVITAS KERJA DIBUTUHKAN ILMU ERGONOMI, YAITU ILMU TENTANG KESERASIAN FAKTOR MANUSIA TERHADAP PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA.
- ERGONOMI MERUPAKAN PERPADUAN DARI ANATOMI FISIOLOGI KERJA & PSIKOLOGI KERJA

- DALAM PRAKTEK, ORGANISASI HIPERKES DIBAGI MENJADI ORGANISASI-ORGANISASI DI TINGKAT NASIONAL, DEPARTEMEN, OTONOMI DAERAH, DI PERUSAHAAN & INSTANSI-INSTANSI.
- PADA TK NASIONAL ORGANISASI YG DPT MENGGERAKKAN AKTIVITAS HIPERKES ADALAH DK3N DAN KERJASAMA ANTARA DEPNAKER, DEPKES, DEP. PERINDUSTRIAN, DEP. ENERGI & SUMBER DAYA MINERAL (DEP. PERTAMBANGAN), DEPHUB, DEP. PERTANIAN DLL.
- 1971 MENAKER & MENKES MEMBUAT SK BERSAMA SBG UPAYA KOORDINASI FUNGSI KEDUA DEPARTEMEN TSB

- TIAP-TIAP DEPARTEMEN YG MEMERLUKAN KEGIATAN HIPERKES MEMPUNYAI DOKTER & TEKNISI BAIK SBG PENASEHAT ATAU PELAKSANA PROGRAM.
- PADA TINGKAT DEPARTEMEN, BENTUK ORGANISASI DISESUAIKAN DG KEBUTUHAN
- DEPNAKER MEMPUNYAI APARAT K3 (HIPERKES & KESELAMATAN KERJA) YG MEMILIKI TANGGUNG JAWAB & KEWENANGAN PADA TATANAN KEBIJAKAN MAUPUN OPERASIONAL DLM K3 DAN HIPERKES.
- DLM K3 DEPNAKER MEMEGANG POSISI KOORDINASI SBG KONSEKUENSI KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN YG MENJADI LANDASAN BAGI K3

- DI TINGKAT OTONOMI DAERAH, PEMERINTAH PROPINSI & KABUPATEN/KOTAMADYA MEMPUNY WADAH ORGANISASI YG BERTINDAK SBG PELAKSANA, BERDASAR UU & PERATURAN YG BERLAKU DALAM K3
- WADAH ORGANISASI TSB (DI TK OTONOMI DAERAH) SELAIN MELAKUKAN PENGAWASAN & MENERAPKAN SANKSI JUGA MELAKSANAKAN PEMBINAAN, PELAYANAN, PENYULUHAN, PELATIHAN & PENELITIAN DALAM HIPERKES & KESELAMATAN KERJA

TUGAS & WEWENANG DEPARTEMEN TENAGA KERJA ADALAH SBB:

- MELAKSANAKAN KOORDINASI KEGIATAN HIPERKES & KESELAMATAN KERJA, A.L.: MERUMUSKAN KEBIJAKAN DAN NORMA-NORMA PELAKSANAAN HIPERKES YG DITUANGKAN DLM UU, PP, INSTRUKSI DLL
- MELAKSANAKAN UPAYA/PROGRAM/KEGIATAN DST.NYA
- MENDELEGASIKAN KEWENANGAN ATAS DASAR PERUNDANG-UNDANGAN DST.NYA
- SILAHKAN BACA DI BUKU HIPERKESNYA SUMA'MUR

TUGAS & WEWENANG DEPARTEMEN KESEHATAN ADALAH:

- BERSAMA DG OTORITAS DLM LINGKUNGAN HIDUP & DG YG MEMPUNYAI KEWENANGAN DLM PENGAWASAN PENGGUNAAN BHN KIMIA & MAKANAN ,SERTA ORGANISASI YG MELINDUNGI KONSUMEN, MELAKSANAKAN KEGIATAN YG BERSIFAT MELINDUNGI MASYARAKAT DARI BAHAYA PENCEMARAN LINGKUNGAN OLEH PERUSAHAAN & OLEH PRODUK-PRODUK INDUSTRI DG KETENTUAN UU YG BERLAKU
- MEMBANTU DEPARTEMEN DST.NYA
- MELAKUKAN PEMBINAAN DST.NYA
- BACA DI BUKU HIPERKESNYA SUMA'MUR

KRITERIA UNTUK EVALUASI

UNTUK EVALUASI BAIK BURUKNYA, BERHASIL TIDAKNYA, DAN EFEKTIF TIDAKNYA ORGANISASI HIPERKES SUATU NEGARA DIPERLUKAN BEBERAPA DATA DAN FAKTA, DIANTARANYA:

- PEMELIHARAAN TEMPAT & LINGKUNGAN KERJA YG MENDUKUNG EFISIENSI & PRODUKTIVITAS SERTA KENYAMANAN KERJA
- PENYERASIAN PEKERJAAN & LINGKUNGAN KERJA KEPADA KARAKTERISTIK FAKTOR MANUSIA SERTA PENERAPAN CARA BEKERJA YG MEMENUHI SYARAT KESELAMATAN, KESEHATAN, HIGIENE INDUSTRI DAN ERGONOMI
- DST.NYA BACA HIPERKES SUMA'MUR

KRITERIA YG TERPENTING ADALAH ADA & CUKUPNYA DATA TENTANG:

- ABSENTEISME (TIDAK MASUK KERJA) OLEH KARENA GANGGUAN KESEHATAN/PENYAKIT/KECELAKAAN
- ANGKA SAKIT (MORBIDITY RATE)
- ANGKA KEMATIAN (MORTALITY RATE)
- KECELAKAAN
- DATA HASIL PEMERIKSAAN KESEHATAN SEBELUM BEKERJA, PRA-PENEMPATAN, PERIODIK DAN KHUSUS
- KETERANGAN MASING-MASING DATA TSB DI ATAS BACA DI BUKU HIPERKES SUMA'MUR

PERUNDANG-UNDANGAN

- DALAM PELAKSANAAN PENYELENGGARAAN HIPERKES ADA UNDANG-UNDANG BESERTA PERATURAN-PERATURAN YG HARUS DITAATI
- PEGAWAI PENGAWAS DEPNAKER MEMAKSA PERUSAHAAN HARUS MEMATUHI KETENTUAN YG TELAH DIATUR DI DLM UU & PERATURAN PELAKSANAANNYA
- JIKA PEGAWAI PENGAWAS MENEMUKAN PELANGGARAN/PENYIMPANGAN, PEG.PENGAWAS MEMBERIKAN SANKSI MENURUT KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN YG BERLAKU

UNDANG-UNDANG YG HARUS DITAATI OLEH PERUSAHAAN/INDUSTRI:

- UU No.1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA
- PERMENAKERTRANS RI No.: PER.03/MEN/1982 TENTANG PELAYANAN KESEHATAN KERJA
- UU No.13 TH.2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
- KONVENSI ILO No.120 MENGENAI HIGIENE DALAM PERNIAGAAN DAN KANTOR-KANTOR
- UU No.3 TH 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA → 2014 DIGANTI BPJS
- UU No.23 TH. 1992 TENTANG KESEHATAN
- DAN PERUNDANG-UNGANGAN LAINNYA

- PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NOMOR PER.13/MEN/X/2011 TENTANG NILAI AMBANG BATAS FAKTOR FISIKA DAN FAKTOR KIMIA DI TEMPAT KERJA
- PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NOMOR PER.08/MEN/VII/2010 TENTANG ALAT PELINDUNG DIRI

GANGGUAN KESEHATAN DAN DAYA KERJA

KONSEP DASAR

- SEORANG TENAGA KERJA DAPAT TERJAMIN KEADAAN KESEHATAN & PRODUKTIVITAS KERJANYA SECARA OPTIMAL, JIKA TERDAPAT KESEIMBANGAN YG POSITIF-KONSTRUKTIF ANTARA UNSUR-UNSUR:
- BEBAN KERJA
- BEBAN TAMBAHAN AKIBAT DARI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
- KAPASITAS KERJA

BEBAN KERJA

- SETIAP PEKERJAAN MERUPAKAN BEBAN FISIK, MENTAL DAN ATAU SOSIAL BAGI PELAKUNYA.
- BURUH BONGKAR-MUAT BARANG DI PELABUHAN MEMIKUL LEBIH BANYAK BEBAN FISIK DARIPADA BEBAN MENTAL MAUPUN SOSIAL.
- PENGUSAHA ATAU MANAJEMEN MEMPUNYAI TANGGUNG JAWAB BEBAN MENTAL YG RELATIF JAUH LEBIH BESAR DARI BEBAN FISIK YG DITUNTUT OLEH PEKERJAANNYA
- PETUGAS SOSIAL (MIS. PENGGERAK LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT, ATAU GERAKAN PENGENTAS KEMISKINAN), LEBIH MENGHADAPI DAN MEMIKUL BEBAN KERJA SOSIAL-KEMASYARAKATAN

- SEORANG TENAGA KERJA MEMILIKI KEMAMPUAN TERSENDIRI DLM HAL MENANGGUNG BEBAN KERJANYA MASING-MASING. HAL INI DIGUNAKAN UNTUK PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA PEKERJAAN YG SESUAI. TETAPI MEREKA MEMILIKI KEMAMPUAN YG SAMA DALAM MEMIKUL BEBAN SAMPAI SUATU TINGKAT TERTENTU.
- BEBAN MAKSIMAL UNTUK PEKERJAAN MENGANGKUT BARANG MENURUT REKOMENDASI ILO ADALAH 50KG.
- SETELAH DIKOREKSI BERDASARKAN UKURAN TUBUH & KEKUATAN OTOT ORANG INDONESIA ADALAH 35KG

BEBAN TAMBAHAN AKIBAT LINGKUNGAN KERJA

- LIMA FAKTOR PENYEBAB BEBAN TAMBAHAN:
 - FAKTOR FISIS/FISIKA (MIS. PENERANGAN, KEBISINGAN)
 - FAKTOR KIMIAWI (MIS. GAS, UAP KIMIA BERACUN)
 - FAKTOR BIOLOGIS (MIS. PARASIT CACING, JAMUR)
 - FAKTOR FISIOLOGIS/ERGONOMI (MIS. SIKAP BADAN DAN CARA BEKERJA YG SALAH)
 - FAKTOR MENTAL DAN PSIKOLOGIS (HUBUNGAN KERJA YG TIDAK SESUAI DG RASA KEADILAN)

UNTUK MEWUJUDKAN SUASANA KERJA YG SERASI & MEMACU KEGAIRAHAN BEKERJA, FAKTOR TSB DAPAT DIREKAYASA SBB.:

- PENGGUNAAN MUSIK SELAMA BEKERJA
- DIBUAT DEKORASI WARNA YG MENARIK DI TEMPAT KERJA
- INTENSITAS PENERANGAN DISESUAIKAN
- SUHU RUANG KERJA YG NYAMAN UNTUK BEKERJA
- PENGGUNAAN ALAT YG SESUAI DG KARAKTERISTIK FISIK
- PENGENDALIAN TEKNIS BAHAN BERBAHAYA
- DLL.

KEMAMPUAN BEKERJA SEORANG TENAGA KERJA TERGANTUNG KEPADA:

- MOTIVASI KERJA
- PENGALAMAN BEKERJA
- LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
- KEAHLIAN
- KETERAMPILAN
- KESESUAIAN THD PEKERJAAN
- KONDISI KESEHATAN
- KEADAAN GIZI
- JENIS KELAMIN, USIA
- UKURAN ANTROPOMETRIS TUBUH, SERTA
- REAKSI KEJIWAAN

PENCEGAHAN THD GANGGUAN KESEHATAN & DAYA KERJA ADALAH:

- MANAJERIAL YG MELIPUTI UNSUR-UNSUR:
 - KEBIJAKAN MANAJEMEN PERUSAHAAN YG TEGAS & JELAS DLM UPAYA MENCEGAH TERJADINYA GANGGUAN KESEHATAN & DAYA KERJA. ATAS DASAR KEBIJAKAN TSB DISUSUN PROGRAM TENTANG IDENTIFIKASI, EVALUASI & PENGENDALIAN FAKTOR- FAKTOR YG MENJADI PENYEBAB GANGGUAN TSB LENGKAP DG RENCANA KERJA SUMBER DAYA MANUSIA, PEMBIAYAAN DSB
 - PEKERJA & SERIKAT PEKERJA AKTIF BERPARTISIPASI DLM PERENCANAAN PROGRAM TSB MENINGAT KEBERHASILAN PROGRAM UNTUK MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN SEMUA PIHAK YG MENJADI PELAKSANA PROSES PRODUKSI

- KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN YG MENGATUR STANDAR MINIMAL MENGENAI HIGIENE PERUSAHAAN, ERGONOMI & KESEHATAN KERJA, MIS. TENTANG PELAYANAN KESEHATAN KERJA, PEMERIKSAAN KESEHATAN TENAGA KERJA, DIAGNOSIS PAK (PENYAKIT AKIBAT KERJA), KEWAJIBAN MELAPORKAN PAK, PENGEN DALIAN INTENSITAS/KADAR BERBAGAI FAKTOR GANG -GUAN KESEHATAN & DAYA KERJA PD PEKERJAAN & LING -KUNGAN KERJA DI TEMPAT KERJA.
- TEKNIS OPERASIONAL YG MENCAKUP UNSUR-UNSUR:
 - IDENTIFIKASI FAKTOR YG BERPOTENSI MENIMBULKAN GANGGUAN KESEHATAN TENAGA KERJA & PRODUKTIVI TAS KERJA (MUNGKIN FAKTOR FISIKA, KIMIA, BIOLOGIS, FISIOLOGIS) SERTA MENGEVALUASI JUMLAH FAKTOR TSB. SELANJUTNYA FAKTOR TSB DINILAI/DIEVALUASI UNTUK UPAYA PENGENDALIAN

- PENGENDALIAN FAKTOR PENYEBAB GANGGUAN KESEHATAN TENAGA KERJA & PRODUKTIVITAS KERJA TERGANTUNG KEPADA FAKTOR YG MENJADI PENYEBABNYA FISIKA/KIMIA/BIOLOGIS/FISIOLOGIS. DASAR KEILMUAN & TEKNOLOGI YG DIGUNAKAN SERTA SDM UNTUK MENANGANI FAKTOR YBS HARUS BENAR-BENAR SESUAI DG PROBLEM YG DIHADAPI.
- FAKTOR-FAKTOR TSB HANYA BISA DITANGANI DG PENYULUHAN, PENDIDIKAN, PELATIHAN TENTANG TUJUAN& CARA MENGENDALIKAN FAKTOR TSB. PENDIDIKAN TENTANG HIPERKES KEPADA PEKERJA HARUS DILAKUKAN SECARA KONTINYU, SUPAYA PEKERJA KONSISTEN MELAKSANAKANYA

- PEMERIKSAAN KESEHATAN TENAGA KERJA (SEBELUM KERJA & BERKALA/ULANGAN), PENGUKURAN & EVALUASI TINGKAT PAPARAN SERTA MONITORING BIOLOGIS MASING-MASING ATAU SERENTAK SESUAI DG KEGUNAANNYA SGT PENTING BAGI PENGENDALIAN FAKTOR FISIS, KIMIAWI & BIOLOGIS. KONSELING & PSIKOTEST BERMANFAAT BAGI PENGENDALIAN FAKTOR MENTAL-PSIKOLOGIS
- TEKNIK & TEKNOLOGI PENGENDALIAN FAKTOR KIMIAWI DG CARA SUBSTITUSI, VENTILASI UMUM, VENTILASI KELUAR SETEMPAT, ISOLASI & PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) SESUAI DG KEPERLUANNYA

PENYAKIT AKIBAT KERJA (PAK)

- DEFINISI:
 - PENYAKIT YG TIMBUL KARENA HUBUNGAN KERJA/
 - PENYAKIT YG DISEBABKAN KARENA PEKERJAAN ATAU LINGKUNGAN KERJA/
 - PENYAKIT AKIBAT KERJA
- KETIGA DEFINISI MEMPUNYAI PENGERTIAN YG SAMA & MASING-MASING MEMPUNYAI DASAR HUKUM PER- UNDANG²AN YG MENJADI LANDASANNYA
- PENYAKIT YG TIMBUL KARENA HUBUNGAN KERJA ADALAH PENYAKIT YG DISEBABKAN OLEH PEKERJAAN ATAU LINGKUNGAN KERJA (KEPUTUSAN PRESIDEN NOMOR 22 TAHUN 1993, PASAL 1)

- PENYAKIT AKIBAT KERJA ADALAH SETIAP PENYAKIT YG DISEBABKAN OLEH PEKERJAAN ATAU LINGKUNGAN KERJA (PERMENAKERTRANS No. PER 01/MEN/1981, PASAL 1)
- PENYAKIT AKIBAT KERJA MERUPAKAN ISTILAH YG DIBUAT ATAS DASAR UU NO.1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA
- PENYAKIT YG TIMBUL KARENA HUBUNGAN KERJA MERUPAKAN ISTILAH YG ERAT KAITANNYA DENGAN KOMPENSASI (GANTI RUGI) KECELAKAAN KERJA
- PENYEBAB PAK SDH ADA DI SEBELUMNYA
- DIAGNOSIS PAK, JENIS PAK, DETEKSI DINI PAK DSB AKAN DIBAHAS LEBIH RINCI PADA MK TERSENDIRI

TERIMA KASIH



SELAMAT BELAJAR

