

## BAB 3 KESEHATAN KERJA

Kompetensi : Mahasiswa mengetahui Landasan hukum dalam pelaksanaan kesehatan kerja bagi para pekerja, serta manfaat dari pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja dan pemeriksaan kesehatan setelah bekerja

### 3.1. Pendahuluan

Definisi **ilmu kesehatan masyarakat** ([bahasa Inggris: public health](#)) menurut profesor Winslow dari [Universitas Yale](#) (*Leavel and Clark, 1958*) adalah ilmu dan seni mencegah [penyakit](#), memperpanjang hidup, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, dan efisiensi melalui usaha masyarakat yang terorganisir untuk meningkatkan sanitasi lingkungan, kontrol [infeksi](#) di masyarakat, pendidikan individu tentang kebersihan perorangan, pengorganisasian pelayanan medis dan perawatan.

**Kesehatan**, pada [organisme](#) hidup, bisa dimengerti sebagai [homeostasis](#) - keadaan di mana suatu organisme mengimbangkan badannya, dengan masukan tenaga dan [massa](#) dan hasil tenaga dan massa di keseimbangan (dikurangi massa yang ditahan untuk proses pertumbuhan biasa), dan harapan untuk kelangsungan hidup organisme adalah positif. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, World Health Organization) mendefinisikan **sehat** sebagai suatu keadaan fisik, mental dan sosial yang sejahtera dan bukan hanya ketiadaan penyakit dan lemah. Meskipun berguna dan tepat, definisi ini dianggap terlalu ideal dan tidak nyata. Kalau menggunakan definisi WHO 70-95% orang di dunia sebagai tidak sehat.

**Kesehatan kerja** adalah penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar diperoleh produktifitas yang optimal. Kesehatan kerja meliputi berbagai upaya penyerasian antara pekerja dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya dengan tujuan :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja setinggi-tingginya di semua lapangan kerja fisik, mental maupun kesejah-teraan sosialnya.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja di dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjanya.

Kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan tiga komponen utama dalam kesehatan kerja, dimana hubungan interaktif dan serasi antara tiga komponen utama tersebut akan menghasilkan kesehatan kerja yang baik dan optimal. Kapasitas yang baik seperti status kesehatan pekerja, gizi yang baik serta kemampuan fisik yang prima diperlukan agar seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan sempurna.

Kondisi atau tingkat kesehatan kerja sebagai modal awal untuk melakukan pekerjaan harus mendapat perhatian. Kondisi awal seseorang untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja dan gizi pekerja. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat, atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Kondisi lingkungan kerja (panas, debu, bising, bau menyengat zat kimia, radiasi) merupakan beban tambahan bagi pekerja. Beban tambahan tersebut secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Gangguan kesehatan pada pekerja dapat disebabkan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa status kesehatan masyarakat pekerja tidak

saja di pengaruhi oleh bahaya kesehatan di tempat kerja dan lingkungan kerja,tetapi oleh faktor-faktor pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja, serta faktor lainnya.

### **3.2. Dasar Peraturan**

Landasan hukum dalam pelaksanaan kesehatan kerja bagi para pekerja, dari masa ke masa mengalami perbaikan. Undang-undang dan peraturan yang di buat mengikat bagi perusahaan dan mengikat juga pada pekerja. Pemerintah lebih bersifat sebagai regulator dan pengawas, dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang kesehatan yang diundangkan, antara lain:

1. UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja
2. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Tenaga Kerja
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No: PER. 01/MEN/ 1976 tentang kewajiban latihan hiperkes bagi dokter perusahaan
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No: PER.02/MEN/ 1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja
5. Konvensi No. 155 tahun 1981 ILO menetapkan kewajiban setiap negara untuk merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijaksanaan nasionalnya di bidang kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungannya.
6. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
7. UU No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan diperbarui UU No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan
8. Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
9. PP No. 32 tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan

### **3.3. Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Kerja**

Sebelum calon karyawan direkrut oleh sebuah perusahaan biasanya calon karyawan tersebut dites terlebih dahulu. Tes yang dilakukan meliputi:

1. Interview
2. Tes tertulis yang melingkupi pendidikan, bidang keahlian dan psikotest
3. *Medical Check Up*

Mengenai interview dan tes tertulis sudah biasa kita dengar, namun mengenai *Medical Check Up* tidak semua perusahaan memberlakukan *Medical Check Up* ini. Mengapa demikian? karena para pengusaha biasanya tidak mau mengeluarkan uang untuk *Medical Check Up* bagi calon karyawannya dengan alasan untuk menghemat pengeluaran budget perusahaan. Namun sebenarnya yang dilakukan pengusaha tersebut justru menjerumuskan dirinya sendiri dan perusahaan.

*Medical Check Up* bagi calon karyawan adalah pemeriksaan kesehatan sebelum calon karyawan tersebut diterima bekerja. Sehingga perusahaan mengetahui riwayat kesehatan calon karyawan tersebut. Apakah sebelumnya pernah menderita TB Paru, Gagal Ginjal, Hepatitis, Hipertensi, Gagal Jantung, dsb. Hal ini sangatlah penting karena ketika perusahaan menerima seseorang menjadi karyawannya, maka perusahaan harus bertanggung jawab terhadap kesehatan karyawan tersebut selama masih melakukan pekerjaan di perusahaan. Hal ini akan berhubungan dengan tuntutan karyawan terhadap perusahaan di kemudian hari.

Misalnya, seorang karyawan yang baru bekerja tiga bulan di diagnosa mengalami TB Paru, lalu karyawan tersebut menyalahkan perusahaan tempat karyawan bekerja, karena setelah bekerja tiga bulan di sana ia menderita penyakit tersebut. Perusahaan tidak bisa mengelak karena tidak memiliki record kesehatan karyawan tersebut sebelum ia bekerja. Tetapi jika sebelum bekerja karyawan tersebut melakukan *Medical Check Up* maka perusahaan dapat mengetahui record kesehatan apakah memang karyawan tersebut sudah terkena penyakit TB Paru sebelumnya dan tidak diobati.

Pentingnya *Medical Check Up Pre – Employee* adalah agar kita mengetahui record kesehatan calon karyawan, sehingga yang memiliki penyakit menular dapat diobati terlebih dahulu sebelum bekerja. Dengan maksud penyakit tersebut tidak menular ke karyawan lainnya. Meningkatkan Kualitas kerja karyawan, dengan tubuh yang sehat tentu kinerja karyawan tersebut akan lebih maksimal sehingga produktivitas juga lebih baik. Menghindari tuntutan karyawan di kemudian hari, mengenai penyakit yang ia dapat setelah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.

UU No 1 th 1970 mengenai kewajiban pemeriksaan kesehatan tenaga kerja. Selain pemeriksaan *medical check up for pre - employee* perlu juga dilakukan *medical check up for employee* atau sering disebut *annual medical check up* penentuan diterima atau tidaknya karyawan bekerja. Seorang dokter pemeriksa *medical check up* melakukan pemeriksaan kesehatan seperti yang diminta oleh perusahaan. Pemeriksaan yang dilakukan meliputi pemeriksaan fisik, laboratorium, radiologi dan pemeriksaan khusus lainnya seperti audiometri atau spirometri.

Hasil medis yang didapat merupakan rahasia medis calon karyawan dan pihak klinik atau Rumah Sakit (*provider*). Hasil medis diberikan *informed consent* untuk ditanda-tangani oleh calon karyawan yang merupakan surat persetujuan bahwa hasil medis calon karyawan tersebut akan diberikan ke perusahaan. Hasil medis yang diberikan oleh dokter merupakan diagnosa klinis, saran, kesan dan kesimpulan apakah karyawan tersebut fit atau tidak untuk bekerja.

Namun demikian kesimpulan hasil *medical check up* dari seorang calon karyawan, pihak *provider* tidak boleh memberikan kesimpulan apakah calon karyawan tersebut dapat diterima bekerja atau tidak. Yang berhak menentukan penerimaan karyawan adalah perusahaan. Kesimpulan tersebut dapat berupa :

1. ***Fit on job*** artinya bahwa calon karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan apapun juga tanpa kendala kesehatan yang berarti.

2. ***Temporary unfit*** artinya calon karyawan tersebut dapat bekerja setelah melakukan pengobatan terlebih dahulu. Perusahaan harus mempertimbangkan masalah kesehatan calon karyawan tersebut.
3. ***Fit with restriction*** artinya calon karyawan tersebut dapat bekerja namun pekerjaannya terbatas.
4. ***Unfit for spesific occupation*** artinya calon karyawan tersebut tidak sehat untuk melakukan pekerjaan tertentu.
5. ***Unfit for job*** artinya calon karyawan tidak sehat untuk bekerja.

### 3.4. Pemeriksaan Kesehatan Setelah Kerja

*Medical Check Up for employee* adalah kegiatan pemeriksaan kesehatan berkala yang dilakukan minimal 1 tahun sekali untuk mengetahui *record* kesehatan para pekerja per tahun dan dapat mengetahui lebih dini penyakit yang ditimbulkan akibat kerja. Penyakit akibat kerja bukanlah penyakit biasa yang layaknya dialami orang. Penyakit akibat kerja adalah risiko penyakit yang mungkin timbul akibat pekerjaan dan lingkungan kerja yang dilakukan di sebuah tempat kerja baik pabrik maupun kantor.

Penyakit akibat kerja ini dapat dideteksi lebih dini dengan *Annual Medical Check Up*. Contoh Penyakit Akibat Kerja adalah:

1. Tuli karena kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja ( bukan oleh faktor usia )
2. Bissinosis, penyakit paru – paru akibat debu kapas
3. Penyakit paru restriksi, Penyakit kanker paru akibat inhalasi zat-zat kimia
4. Penyakit kanker kulit akibat kulit terpapar bahan kimia.

Jika penyakit-penyakit tersebut mengenai karyawan maka perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja berkewajiban memberikan santunan pada karyawan tersebut. Dengan mengetahui lebih dini penyakit yang dialami oleh karyawan maka dapat lebih dini penanganannya sehingga dapat menghemat budget perusahaan.

Yang perlu diperiksa untuk calon karyawan meliputi :

1. **Pemeriksaan Darah Lengkap** : Wajib diperiksa untuk mengetahui adanya penyakit akut maupun kronis, meliputi anemia, infeksi akut, leukemia, infeksi kronik, gangguan pembekuan darah dan faktor risiko alergi. Semua calon karyawan dan karyawan harus melakukan pemeriksaan ini.
2. **Pemeriksaan Urine Lengkap** : Wajib diperiksa untuk mengetahui adanya infeksi pada saluran kemih dan genital, kristalisasi pada urine yang menjadi salah satu penyebab batu ginjal. Semua calon karyawan dan karyawan harus melakukan pemeriksaan ini.
3. **HCG Test** : Human Chorionic Gonadotropin (HCG) untuk ntuk mengetahui adanya kehamilan pada calon karyawan. Dilakukan pada calon karyawan wanita bagian produksi. Jika perusahaan menerima calon karyawan yang sedang hamil maka perusahaan harus menerima risiko jika adanya gangguan kesehatan pada masa kehamilan yang menyebabkan karyawan tersebut sering cuti. Karena kehamilan normal pun pasti ada gangguan kesehatan yang normal yang akan menyebabkan keterbatasan pekerjaan fisik. Untuk karyawan wanita tidak perlu dilakukan pemeriksaan ini.
4. **Fungsi Liver** : Pemeriksaan Serum Glutamic Oxaloacetic Transaminase (SGOT) dan Serum Glutamic Piruvic Transaminase (SGPT) untuk mengetahui adanya penurunan fungsi hati. Peningkatan SGOT dan SGPT dapat disebabkan karena konsumsi obat, alkohol dan kurang istirahat. Pemeriksaan ini dilakukan untuk calon karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan jam lembur tinggi dan hasil produksi yang ada bahan kimia.
5. ***Gamma Glucuronyl Transferase***: Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya toksisitas pada hati akibat bahan kimia. Pemeriksaan ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di lingkungan pabrik dengan bahan kimia dan calon karyawan yang dahulu memiliki riwayat pekerjaan pada pabrik yang menggunakan bahan kimia.

6. **HbsAg ( dengan Anti Hbs titer )** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyakit hepatitis B. Pemeriksaan ini dilakukan pada calon karyawan yang akan bekerja di bidang medis, pekerjaan yang menggunakan benda tajam, pisau, jarum suntik. Sehingga risiko mengalami luka lebih besar. Karena penyakit hepatitis B salah satunya menular lewat darah. Untuk karyawan pemeriksaan ini juga dapat dilakukan untuk screening test. Sehingga penyakit lebih mudah diketahui dan penanganan lebih cepat.
7. **Fungsi Ginjal** : Pemeriksaan Ureum dan Creatinin untuk mengetahui adanya penurunan fungsi ginjal sehingga dapat mendeteksi secara dini penyakit gagal ginjal. Pemeriksaan ini dilakukan untuk calon karyawan dan karyawan. Jika sudah ada kecurigaan diagnosa dokter ke arah gagal ginjal maka kita juga dapat menangani lebih awal misalnya karyawan tersebut diistirahatkan.
8. **Gula Darah Puasa** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya intoleransi glukosa dan penyakit Diabetes Mellitus. Pemeriksaan dilakukan untuk calon karyawan dan karyawan yang berusia di atas 30 th. terutama bagian staff. Dengan mengetahui penyakit ini maka kita dapat mengadakan diet rendah gula ataupun pengobatan.
9. **Rontgen Thorax** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya kelainan di paru-paru seperti infeksi akut maupun kronis yang dapat menular dan mengganggu efektifitas bekerja, seperti TB Paru, Bronkhopneumonia. Pemeriksaan dilakukan oleh semua calon karyawan dan karyawan.
10. **EKG ( Elektrokardiografi )** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya kelainan jantung sehingga dapat membatasi pekerjaan fisik. Pemeriksaan dilakukan oleh calon karyawan dan karyawan yang berusia di atas 35 th dan yang menempati posisi supir terutama.



11. **Audiometri** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya penurunan fungsi pendengaran terutama bagi karyawan yang bekerja di lingkungan dengan kebisingan yang tinggi. Untuk calon karyawan yang dahulu pernah terpapar kebisingan pada tempat kerja terdahulu dan untuk karyawan yang bekerja di lingkungan dengan tingkat kebisingan tinggi.
12. **Spirometri** : Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui adanya penurunan fungsi paru – paru terutama yang bekerja di lingkungan dengan kadar polusi ( debu, zat kimia yang mudah menguap ) yang tinggi. Pemeriksaan dilakukan oleh calon karyawan dengan tempat kerja dahulu memiliki lingkungan dengan kadar polusi tinggi dan karyawan dengan lingkungan kadar polusi tinggi.

- |      |   |
|------|---|
| Soal | : <ol style="list-style-type: none"><li>1. Definisikan arti Sehat dan Kesehatan Masyarakat</li><li>2. Sebutkan tujuan Kesehatan kerja</li><li>3. Jelaskan Landasan hukum dalam pelaksanaan kesehatan kerja bagi para pekerja.</li><li>4. Jelaskan manfaat dari pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja</li><li>5. Jelaskan manfaat dari pemeriksaan kesehatan setelah bekerja</li></ol> |
|------|---|