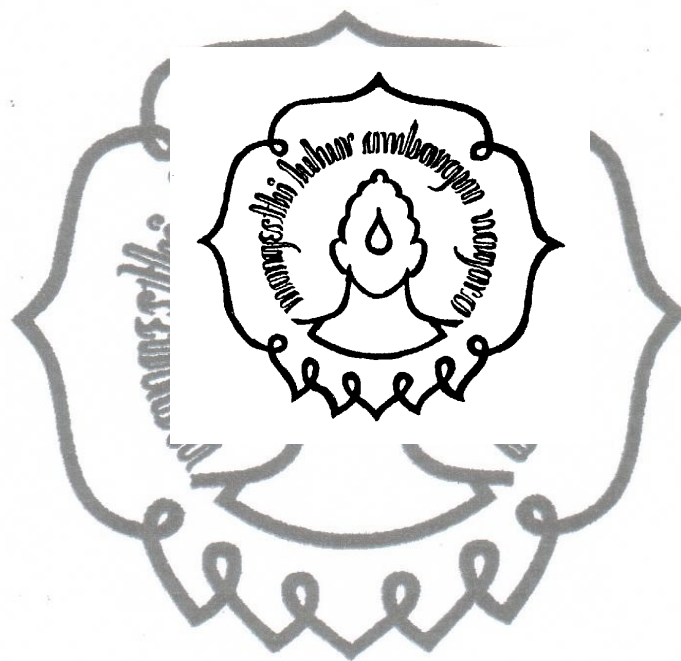


**PENERAPAN PELAYANAN KESEHATAN KERJA BAGI  
TENAGA KERJA DI PT MENARA TERUS MAKMUR  
CIKARANG BEKASI**



Oleh:  
**Melinda Putri Perdana Sari**  
**NIM. R0007056**

**PROGRAM DIPLOMA III HIPERKES DAN KESELAMATAN KERJA**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET**  
**SURAKARTA**  
**2010**

## **PENGESAHAN**

Laporan Khusus dengan judul :

**Penerapan Pelayanan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja di PT. Menara Terus**

**Makmur Cikarang**

dengan peneliti :

**Melinda Putri Perdana Sari**

**NIM. R0007056**

telah diuji dan disahkan pada tanggal :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Reni Wijayanti, dr,M.Sc**

**Isna Qadrijati, dr,M.Kes**  
**NIP. 19670130 199603 2001**

**An. Ketua Program**

**D.III Hiperkes dan Keselamatan Kerja FK UNS**

Sekretaris,

**Sumardiyono, SKM, M.Kes.**

**NIP. 19650706 198803 1 002**

*commit to user*

## ABSTRAK

Melinda Putri Perdana Sari, 2010. **PENERAPAN PELAYANAN KESEHATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA DI PT. MENARA TERUS MAKMUR CIKARANG**. PROGRAM D-III HIPERKES DAN KK FK UNS.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang penerapan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja di PT Menara Terus Makmur Cikarang

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah bahwa di tempat kerja terdapat potensi dan faktor bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta mengakibatkan kerugian. Apabila tidak dikendalikan tenaga kerja akan mengalami cedera atau sakit, sehingga derajat kesehatan tenaga kerja akan rendah, produktivitas tenaga kerja pun menjadi rendah.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu dengan cara memaparkan dan memberikan gambaran secara jelas mengenai penerapan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan program pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dengan baik. Oleh karena itu disimpulkan bahwa perusahaan telah memenuhi peraturan perundangan yang mengatur tentang pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja. Saran yang diberikan adalah supaya perusahaan lebih meningkatkan program pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja melalui kegiatan promosi-promosi kesehatan.

Kata kunci : **Pelayanan Kesehatan, Tenaga Kerja**

Kepustakaan : **12, 1985 – 1999**

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat, karunia, kesehatan dan kemudahan dalam pelaksanaan praktek kerja lapangan dan penyusunan laporan PKL, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Laporan penelitian ini disusun dan diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program D.III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta. Di samping itu kerja praktek ini dilaksanakan untuk membina dan menambah wawasan serta mencoba mengaplikasikan pengetahuan penulis dan mengamati permasalahan dan hambatan yang ada mengenai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam pelaksanaan magang dan penyusunan laporan ini, penulis telah dibantu dan dibimbing oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati perkenalkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. H. A.A. Subijanto, dr, MS, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
2. Bapak Putu Suriyasa, dr. MS. PKK. Sp.Ok selaku ketua Program D.III Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
3. Ibu Reni Wijayanti, dr, M.Sc selaku pembimbing I.

*commit to user*

4. Ibu Isna Qadrijati, dr, M.Kes selaku pembimbing II.
5. Bapak/ibu staf pengajar dan karyawan/karyawati Program D.III Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
6. Bapak H Friyanto, selaku HRD departement head PT. Menara Terus Makmur, yang telah memberi ijin kepada penulis untuk melaksanakan kerja praktek.
7. Bapak Tommy RH selaku manajer QEHS PT. Menara Terus Makmur
8. Ibu Sarah Sabina dan Bapak Tri Pramana selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
9. Ibu, bapak dan adik-adik ku yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan yang membuat penulis dapat menyelesaikan semua dengan baik.
10. Hendri Joko Raharjo, yang senantiasa memberiku semangat dan nasehat-nasehat yang mendorong untuk lebih maju.
11. Muhary, yang telah memberikan perhatian dan doa-doanya kepada ku.
12. Teman-teman seperjuangan yang selalu berbagi semangat dan kebersamaan, Tatik , Retno, Karina, Kalpika, Ayu Anastasia, Alvina dan Siti Dessy.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2007 yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan laporan ini.
14. Dan kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan magang ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun laporan ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan laporan ini.

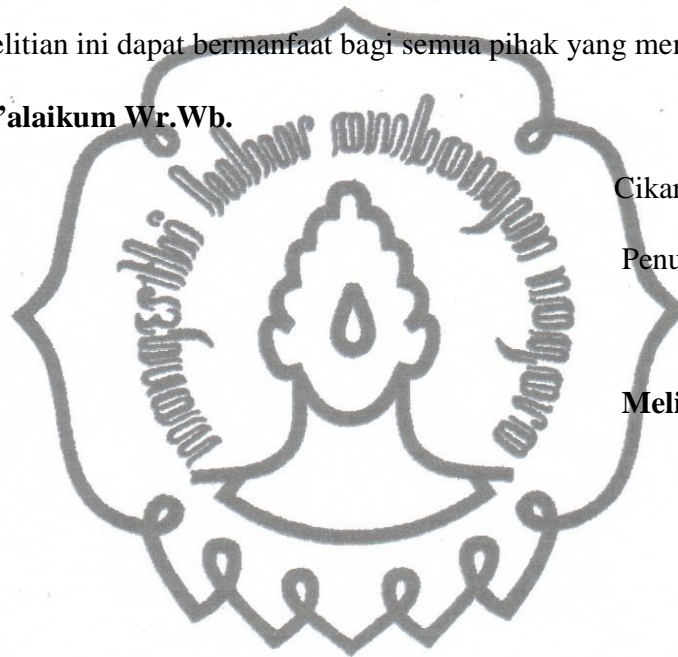
Akhirnya kepada Allah SWT penulis mengharapkan ridho dan ampunan. semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Cikarang, 12 Juni 2010

Penulis

**Melinda Putri P**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PERUSAHAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
LAMPIRAN.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. LANDASAN TEORI.....	5
A. Tinjauan Pustaka.....	5
B. Kerangka Pemikiran.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Objek dan Lokasi Penelitian.....	22
C. Teknik Pengambilan Data.....	22
D. Sumber Data.....	23

E. Analisis Data .....	23
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	24
A. Hasil Penelitian .....	24
B. Pembahasan.....	41
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Implikasi.....	50
C. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	53
LAMPIRAN	



## LAMPIRAN

1. Surat ijin balai pengobatan
2. Surat penugasan dokter
3. Surat penugasan perawat
4. Struktur organisasi P2K3L



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap pekerja berhak atas derajat kesehatan yang optimal sebagai modal dasar untuk dapat melakukan pekerjaan dan bisa menciptakan produktivitas yang tinggi . Pekerja baik di sektor swasta maupun pemerintah, perusahaan formal maupun informal yang porsinya lebih dari 70 % dari seluruh populasi negeri ini, pada hakekatnya merupakan jantungnya organisasi dan motornya produktivitas (Puskesja Depkes RI, 2006).

Kemajuan industri serta meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong perubahan karakteristik pekerjaan serta bahaya yang ditimbulkannya. Bahaya tersebut mengandung risiko yang dapat mengakibatkan munculnya kerugian yang sangat besar. Berbagai macam industri memiliki karakteristik pekerjaan yang berisiko, seperti risiko keselamatan (kebakaran, ledakan, dan tumpahan minyak) dan risiko kesehatan yaitu munculnya penyakit akibat kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang merugikan baik bagi pekerja, perusahaan maupun lingkungan.

Tenaga kerja adalah unsur utama yang sangat penting dalam industri. Selain itu peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin penting dan

strategis, karena semua perusahaan dituntut efisien dengan produktivitas yang tinggi serta mutu yang baik. Paradigma yang lebih mengutamakan pada peningkatan kualitas dan kuantitas dirasakan kurang memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan para pekerja, sehingga banyak sekali kecelakaan dan gangguan kesehatan yang dialami para pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya paradigma baru dalam menanggulangi masalah-masalah tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan mutu dan efisiensi tersebut dapat dilakukan melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini dapat kita lihat secara filosofis, legalitas maupun ekonomis pentingnya program tersebut di suatu tempat kerja atau perusahaan.

PT. Menara Terus Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yang dalam proses produksinya terdapat faktor bahaya dan potensi bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta derajat dan produktivitasnya menjadi optimal maka sudah semestinya perusahaan menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja yang memadai sesuai dengan Permenakertrans RI No. Per. 03/MEN/1982, yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan kerja dan pengurus wajib memberikan pelayanan kesehatan kerja sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Bennet dan Rumondang Silalahi, 1995).

Terciptanya tenaga kerja yang sehat dan selamat tergantung pada usaha-usaha pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja. Dengan peningkatan derajat

kesehatan tenaga kerja, maka produktivitasnya akan meningkat, karena kedua hal tersebut saling berkaitan erat.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : **"Penerapan Pelayanan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja di PT. Menara Terus Makmur"**, dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja, apakah telah sesuai dengan Permenakertrans RI No. Per-03/MEN/1982?".

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana program pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja di PT. Menara Terus Makmur
2. Untuk mengetahui apakah program pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. Menara Terus Makmur telah sesuai dengan Permenakertrans RI No. Per. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Menara Terus Makmur dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

### 1. Perusahaan

- a. Memperoleh informasi dan masukan bagi perusahaan dalam hal pelayanan kesehatan tenaga kerja perusahaan agar tercapai derajat kesehatan dan produktivitas yang optimal.
- b. Memperoleh informasi dan pengetahuan terutama bagi tenaga kerja tentang pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang merupakan hak bagi tenaga kerja.
- c. Menciptakan kerjasama yang bermanfaat antara institusi tempat magang dengan jurusan DIII Hiperkes dan KK, FK, UNS.

### 2. Program D III Hiperkes dan KK

- a. Sebagai sarana pemantapan keilmuan bagi mahasiswa dengan mempraktekkan di dunia kerja.
- b. Sebagai sarana untuk membina kerjasama dengan institusi lain di bidang K3.
- c. Sebagai sarana pengembangan keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi peserta program melalui tambahan referensi khususnya pelayanan kesehatan tenaga kerja guna meningkatkan kualitas mahasiswa dalam penerapan ilmu K3 di perusahaan.

### 3. Mahasiswa

- a. Dapat menerapkan keilmuan K3 yang diperoleh di bangku kuliah khususnya mengenai pelayanan kesehatan tenaga kerja pada kondisi kerja yang sebenarnya.

- b. Dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap institusi atau organisasi tempat magang khususnya dalam hal penerapan pelayanan kesehatan tenaga kerja.
- c. Sebagai sarana untuk memperdalam dan menambah pengetahuan penulis tentang program pelayanan kesehatan tenaga kerja.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

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

Ruang lingkup kesehatan kerja yaitu :

- a. Mempelajari berbagai masalah kesehatan yang timbul karena pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja.
- b. Mempelajari kemungkinan buruk akibat hubungan interaktif 3 komponen (beban kerja, kapasitas kerja, lingkungan kerja) yang dipengaruhi kesehatan dan kinerja.

Sifat kesehatan kerja :

- a. Promotif.
- b. Preventif.
- c. Kuratif.
- d. Rehabilitatif.

Adapun bentuk nyata kesehatan kerja adalah :

- a. Identifikasi dan monitoring faktor bahaya di lingkungan kerja.
- b. Pemeriksaan Kesehatan Awal, Berkala dan Khusus.
- c. Pelayanan Kesehatan kerja.
- d. Penanganan, pencegahan dan penanggulangan keadaan darurat dalam industri.

- e. Pengendalian lingkungan.
- f. Konsultasi dan komunikasi.
- g. Pelatihan - pelatihan.

### 1. Penyakit Akibat Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, seseorang atau sekelompok pekerja berisiko mendapat kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja atau yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja (Darmanto Djojodibroto, 1999).

Menurut Bennett dan Rumondang Silalahi (1995), faktor-faktor penyebab beberapa penyakit akibat kerja adalah :

- a. Golongan fisik : bunyi dan getaran, suhu ruang kerja, radiasi sinar radioaktif, tekanan udara, penerangan, dan lain lain.
- b. Golongan kimia : debu, uap, gas, dan cairan beracun.
- c. Golongan Biologis : tumbuhan dan hewan.
- d. Golongan Fisiologis : konstruksi mesin atau peralatan, sikap kerja, dan cara kerja.
- e. Golongan Psikologis : proses kerja, hubungan kerja dan sarana kerja yang kurang memadai.

Penyakit akibat kerja berakibat munculnya kerugian di perusahaan karena produktivitas tenaga kerja menjadi berkurang.

### 2. Gangguan Kesehatan

Menurut Suma'mur (1996) agar tenaga kerja berada dalam keserasian yang baik, yang dapat terjamin keadaan kesehatan dan tingginya produktivitas, maka perlu adanya keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor yaitu :

a. Beban kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud adalah beban fisik, mental, atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin diantara mereka lebih cocok untuk beban fisik, mental atau sosial.

b. Beban tambahan Akibat Lingkungan Kerja

Suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang terdiri dari 5 faktor penyebab beban tambahan yaitu faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis, faktor fisiologis, dan faktor mental psikologis.

c. Kapasitas Kerja

Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan lainnya dan sangat tergantung kepada ketrampilan, keserasian, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran-ukuran tubuh.

### 3. Usaha Pencegahan

Pengurus perusahaan harus selalu mewaspadaai adanya ancaman penyakit akibat kerja terhadap pekerjaannya (Darmanto Djojodibroto, 1999). Adapun kewaspadaan tersebut berupa:

- a. Melaksanakan pencegahan timbulnya penyakit.
- b. Melaksanakan deteksi dini gangguan, yaitu deteksi gangguan mekanisme homeostatic dan kompensasi pada saat dimana perubahan-perubahan biokimia, morfologis, dan fungsional masih dapat pulih.
- c. Melindungi tenaga kerja dengan mengikuti program JAMSOSTEK.

Menurut Bennet dan Rumondang Silalahi (1995), langkah-langkah kearah pencegahan penyakit akibat kerja antara lain :

- a. Kesadaran manajemen untuk mencegah penyakit akibat kerja.
- b. Pengaturan tata cara pencegahan.

Tata cara pencegahan tersebut sebagai berikut :

- 1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja.
- 2) Pemeriksaan kesehatan berkala.
- 3) Pemeriksaan kesehatan khusus.
- 4) Penerangan prakarya.
- 5) Pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemeriksaan kesehatan para pekerja sering mengungkapkan adanya bahaya kesehatan di tempat kerja, sehingga memerlukan evakuasi dan perawatan lingkungan lebih lanjut. Pemeriksaan seperti itu mempunyai arti epidemiologis yang penting dalam evakuasi tersebut (Joko Suyono, 1993).

#### 4. Pelayanan Kesehatan Kerja

Pelayanan Kesehatan atau *health service* adalah upaya yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat (Darmanto Djojodibroto, 1999).

Pelayanan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya perlindungan tenaga kerja, yang bertujuan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara manusiawi baik dalam arti lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, maupun dalam upaya meningkatkan produktivitas dan menjamin pencapaian tujuan perusahaan (A.M Sugeng Budiono, 1992).

Perusahaan-perusahaan adalah unit – unit terendah dan terkecil dalam organisasi Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja dalam praktek. Organisasi-organisasi di tingkat perusahaan-perusahaan itu tidak sama dan sangat tergantung kepada jumlah buruhnya puluhan bahkan ratusan ribu orang, sudah tentu perlu satu organisasi Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja yang lengkap, bahkan perlu dengan rumah sakit, untuk perusahaan-perusahaan semacam itu perlu adanya *team* dengan dokter sebagai koordinator, yang mengkoordinasikan : dokter, ahli teknis (insinyur), ahli faal kerja, ahli ilmu jiwa kerja, perawat-perawat, kontrolir kesehatan, ahli keselamatan kerja, dan lain-lain (Suma'mur, 1994).

Menurut Permenakertrans RI No. 03/MEN/1982, pelayanan kesehatan di perusahaan adalah usaha yang dilaksanakan dengan tujuan :

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik, maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan tenaga kerja.
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja.
4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Tujuan tersebut diatas dimaksudkan untuk mencapai tenaga kerja yang sehat dan produktif melalui pelayanan kesehatan diperusahaan.

Pelayanan kesehatan yang diberikan harus meliputi perlindungan bagi kesehatan tenaga kerja dari ancaman akibat pekerjaan (*preventif*), tindakan yang bersifat kuratif serta tindakan yang bersifat rehabilitatif. Ketiga-ketiga bertujuan agar tenaga dalam keadaan sehat.

Suatu pelayanan kesehatan diperusahaan dikatakan baik jika memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a. Tersedia (*available*)

Perusahaan harus menyediakan pelayanan kesehatan untuk pegawainya dalam bentuk poliklinik atau rumah sakit, bila tidak maka menyerahkan kepada pihak ketiga.

b. Wajar (*propriate*)

Pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan.

*commit to user*

c. Berkesinambungan (*continue*)

Pelayanan kesehatan yang memerlukan kelanjutan, harus diberikan secara berkesinambungan. Pemeriksaan berkala harus dilakukan secara periodik, sehingga keadaan kesehatan karyawan bisa dipantau secara terus-menerus.

d. Dapat diterima (*acceptable*)

Suatu perusahaan besar dengan laba besar tentu saja tidak layak memberikan fasilitas kesehatan yang minimal.

e. Dapat dicapai (*accessible*)

Pelayanan kesehatan harus mudah dicapai.

f. Terjangkau (*affordable*)

Perusahaan bisa memilih layanan kesehatan yang sesuai dengan astandart, dan harganya terjangkau oleh perusahaan.

Jenis-jenis pelayanan yang sebaiknya diselenggarakan pada suatu pusat kesehatan pabrik menurut Waluyo Soerjodibroto (1985) adalah :

a. Pelayanan Kesehatan Perseorangan/ Individu

Pelayanan jenis ini dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan masing-masing pekerja dengan memberikan pengobatan apabila mereka sakit dan membantu agar mereka tetap sehat, pelayanan ini terdiri dari :

- 1) Poliklinik
- 2) Pelayanan kesehatan ibu dan anak
- 3) Pelayanan Keluarga Berencana

- 4) Pelayanan lain-lain, seperti : apotik atau ruang obat, pelayanan *ambulance*, pelayanan kesehatan gigi dan rujukan rumah sakit terdekat.

b. Pelayanan Kesehatan Komunitas atau Masyarakat

Tugas utama pelayanan kesehatan komunitas perusahaan ditujukan kepada para pekerja atau karyawan itu sendiri, tetapi pelayanan kesehatan ini harus pula memenuhi kebutuhan dari keseluruhan warga masyarakat perusahaan tersebut (para pekerja beserta keluarganya). Pelayanan ini meliputi :

- 1) Penyuluhan gizi dan kesehatan.
- 2) Pengawasan makanan kantin atau ruang kerja.
- 3) Pengawasan lingkungan kerja yang meliputi pengotoran udara, pembuangan sampah, debu, suara dan lain-lain.
- 4) Pelayanan kesehatan kerja.
- 5) *Hygiene* dan sanitasi.
- 6) Pengawasan terhadap penyakit menular.
- 7) Statistik serta penulisan data kesehatan.

Adapun kegiatan pelayanan kesehatan antara lain :

a. Pelayanan Kesehatan di Poliklinik.

Suatu klinik perusahaan cenderung akan berbentuk semacam poliklinik, dimana hal-hal yang lebih bersifat darurat, serta penyakit-penyakit mendadak yang diderita oleh para karyawan perusahaan akan mendapat pelayanan yang cepat (Waluyo Soerjodibroto, 1985). Poliklinik ada 2 macam :

1) Poliklinik Sederhana

Merupakan suatu bentuk poliklinik yang paling sederhana dimana para pekerja akan mendapatkan pengobatan untuk penyakit-penyakit akibat kerja dan penyakit-penyakit umum. Tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dokter, perawat, tenaga administrasi, petugas pembersih dan sopir. Dokter perusahaan bisa datang pada waktu-waktu yang telah ditentukan akan tetapi sebaiknya setiap hari dan tidak boleh kurang dari tiga kali dalam seminggu. Sedang perawat harus selalau ada diklinik pada saat-saat *shift* (setiap ada orang-orang bekerja).

## 2) Poliklinik Sebagai Suatu Pusat Kesehatan

Poliklinik ini harus memiliki dua macam kegiatan yaitu memberikan pelayanan pelayanan kesehatan perorangan (pengobatan/*kuratif*) dan juga pelayanan kesehatan komunitas (pencegahan/*preventif*). Selain itu diperlukan tenaga yang lebih banyak serta harus ada seorang dokter yang bekerja *full time* yang dibantu oleh beberapa paramedis dan tenaga non paramedis lainnya. Jenis tenaga yang tambahan yang diperlukan antara lain ahli gizi, bidan dan ahli sanitasi lingkungan (Waluyo Soerjodibroto, 1985).

### (a) Dokter Perusahaan

Dalam Permenakertrans No. Per. 03/MEN/1982 (Waluyo Soerjodibroto, 1985) tentang Pelayanan Kesehatan Kerja atau medis akan dilaksanakan oleh seorang dokter yang telah disetujui oleh pejabat yang berwenang.

Pengurus wajib memberikan kebebasan profesional kepada dokter perusahaan dalam menjalankan pelayanan kesehatan kerja. Ia bebas memasuki tempat-tempat

kerja untuk melakukan pemeriksaan-pemeriksaan dan mendapat keterangan-keterangan yang diperlukan.

Menurut A.M. Sugeng Budiono (1992) secara umum dokter perusahaan perlu mengenal dan mengetahui proses produksi, peralatan, dan bahan yang digunakan dalam proses produksi, sistem dan cara kerja diperusahaan, lingkungan kerja serta berbagai aspek lain yang berkaitan.

Tugas yang harus dilakukan oleh seorang dokter perusahaan dalam pelaksanaan kesehatan kerja antara lain berupa tugas administrasi laporan, tugas pemeliharaan dan perawatan kesehatan baik terhadap penyakit akibat kerja maupun penyakit umum, serta tugas penyuluhan dan pendidikan kesehatan, keselamatan dan kenyamanan kerja yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja.

(b) Paramedis Perusahaan

Selain dokter perusahaan, sangat dibutuhkan tenaga paramedis yang mempunyai kecakapan dalam membantu tugas pelayanan kesehatan dengan perawatan orang sakit (Darmanto Djojodibroto, 1999).

Dalam garis besarnya menurut Suma'mur (1996) tugas perawat Hiperkes dapat dibagi dalam 3 pokok yaitu :

- 1) Tugas medis teknis yang berhubungan dengan perawatan dan pengobatan.
- 2) Tugas administratif mengenai dinas kesehatan perusahaan.
- 3) Tugas sosial dan pendidikan.

Seorang perawat hiperkes adalah seorang yang berijazah perawat dan memiliki pengalaman atau *training* perawatan dalam hiperkes dan bekerja menjalani kesehatan

tenaga kerja di perusahaan atau perniagaan. Seorang perawat hiperkes juga harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam dasar-dasar dan teknik-teknik perawatan, serta juga dalam soal pertolongan pertama pada kecelakaan-kecelakaan ringan dan keadaan darurat yang berat. Manfaat dan kegunaan seorang perawat di perusahaan terlihat dari tumbuh serta berkembangnya suatu cabang perawatan khusus, disebut "*Occupational Health Nursing*".

Tenaga paramedis Hiperkes harus selalu siap memberikan pertolongan pertama kepada tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja sehingga kecelakaan tersebut tidak berakibat buruk, baik tenaga kerja sendiri maupun bagi kelanjutan proses produksi (Ruyati Intama, 1985).

(c) Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)

P3K adalah suatu tindakan pertolongan pertama yang diberikan kepada korban kecelakaan, dengan cepat dan tepat sebelum mendapatkan pertolongan yang lebih lanjut. P3K bertujuan untuk menyelamatkan korban, mencegah cacat atau memburuknya cedera serta mempercepat penyembuhan.

Pelaku pertolongan pertama yaitu orang yang pertama tiba di TKP yang terlatih dalam penanganan medis dasar.

Petugas pertolongan pertama diharapkan dapat bertindak sesuai dengan batas kewajiban dan kemampuan, bekerja menurut pedoman yang berlaku serta melaksanakan tugasnya dengan tenang, cekatan, tidak gegabah, dapat memberi rasa aman dan percaya pada korban dan bertanggung jawab (Darmanto Djojodibroto, 1999).

Kewajiban pelaku pertolongan pertama adalah :

- 1) Menjaga keselamatan.
- 2) Dapat menjangkau penderita.
- 3) Mengenali dan mengatasi masalah.
- 4) Minta bantuan.
- 5) Menolong (prioritas).
- 6) Membantu pelaku lainnya.
- 7) Menjaga kerahasiaan penderita.
- 8) Komunikasi dengan petugas lain.
- 9) Menyiapkan penderita untuk di transport.

P3K perlu organisasi yang baik, sedapat mungkin semua pihak dilibatkan, perlu kesigapan yang tinggi karena berat tidaknya akibat kecelakaan sering ditentukan oleh P3K.

Adapun program pertolongan pertama terdiri dari (*National Safety Council*, 1988)

:

- 1) Pengadaan *training* dan penempatan petugas P3K pada setiap *shift*.
- 2) Penyediaan kotak P3K.
- 3) Buku petunjuk pertolongan pertama.
- 4) Petunjuk memanggil dokter dan pemberitahuan ke rumah sakit saat kecelakaan terjadi.
- 5) Metode pengangkutan korban dan petunjuk untuk memanggil ambulans.
- 6) Sistem pencatatan yang memadai.

*commit to user*

(d) Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja

Untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang optimal diperlukan pemeliharaan bahkan peningkatan kondisi fisik maupun mental tenaga kerja, terutama kesehatan badan tenaga kerja. Salah satu caranya yaitu dengan pemeriksaan kesehatan badan.

Pemeriksaan tersebut dilakukan oleh seorang dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, dan telah disahkan oleh Dirjen Binawas Depnaker sehingga setelah mengikuti pelatihan sebagai dokter kesehatan kerja, sebagaimana ditetapkan dalam Permenaker No. 01/MEN/ 1976 tentang wajib latihan Hiperkes bagi dokter perusahaan (Depnaker RI, 2001)

Menurut Joko Suyono (1993) jenis pemeriksaan yang dilakukan pada pekerja adalah :

1) Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Kerja

Pemeriksaan ini dilakukan sebelum seseorang diterima bekerja pada tempat kerja dengan bahaya-bahaya kesehatan yang mungkin terjadi. Pemeriksaan ini juga memungkinkan manajemen menempatkan para tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan mereka.

2) Pemeriksaan Kesehatan Berkala

Pemeriksaan berkala hendaknya dilaksanakan dengan selang waktu yang teratur setelah pemeriksaan awal. Pada pemeriksaan rutin, tidak selalu diperlukan pemeriksaan medis lengkap, terutama bila ada tanda-tanda sakit yang jelas.

3) Uji Spesifik

Pada banyak kasus, paparan kerja terhadap bahan-bahan berbahaya dari efek-efek kesehatan yang diakibatkannya, dapat dievaluasi dengan uji-uji spesifik bagi paparan yang bersangkutan. Analisis bahan biologis seperti urin dan darah dapat digunakan untuk mendeteksi dan evaluasi bahan kimia atau metabolitnya.

#### 4) Program Jamsostek

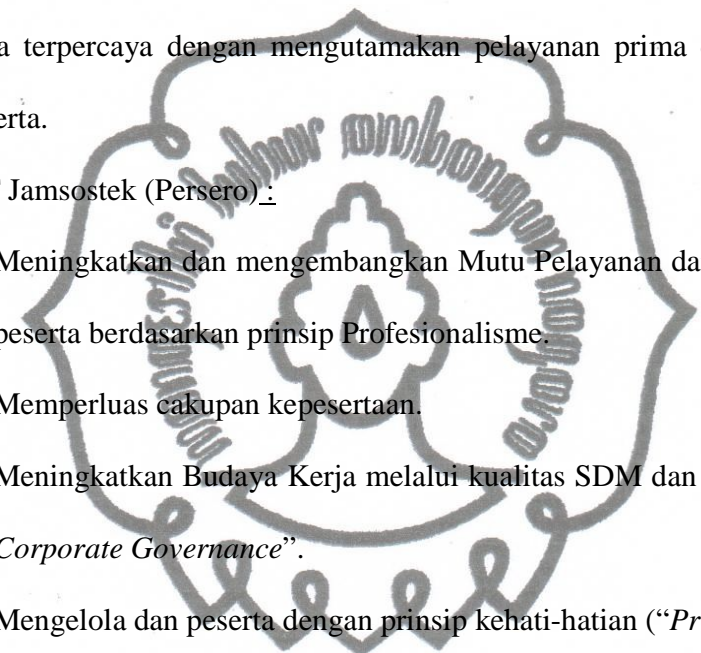
Dalam Deklarasi Universal HAM PBB tahun 1948, pasal 25 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak mendapat perlindungan akan hari tua, sakit, cacat, menganggur dan meninggal dunia” Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan dari orang lain. Agar pembiayaan dan manfaat optimal, pelaksanaan program jamsostek dilakukan secara gotong-royong dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Program Jamsostek memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Khusus tenaga kerja jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Visi PT Jamsostek (Persero) : Menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja terpercaya dengan mengutamakan pelayanan prima dan manfaat bagi seluruh peserta.

Misi PT Jamsostek (Persero) :

- 
- a) Meningkatkan dan mengembangkan Mutu Pelayanan dan Manfaat kepada peserta berdasarkan prinsip Profesionalisme.
  - b) Memperluas cakupan kepesertaan.
  - c) Meningkatkan Budaya Kerja melalui kualitas SDM dan penerapan “*Good Corporate Governance*”.
  - d) Mengelola dan peserta dengan prinsip kehati-hatian (“*Prudent*”).

Dengan program Jamsostek ini diharapkan dapat memberikan ketenangan dan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang mempekerjakan 10 orang dan membayar gaji karyawan sebesar Rp. 1.000.000,-/bulan wajib mengikuti program Jamsostek (Depnaker RI, 2001).

Program Jamsostek kepesertaannya diatur secara wajib melalui Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, Keputusan Presiden

No.22 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1993.

Adapun program Jamsostek terdiri dari :

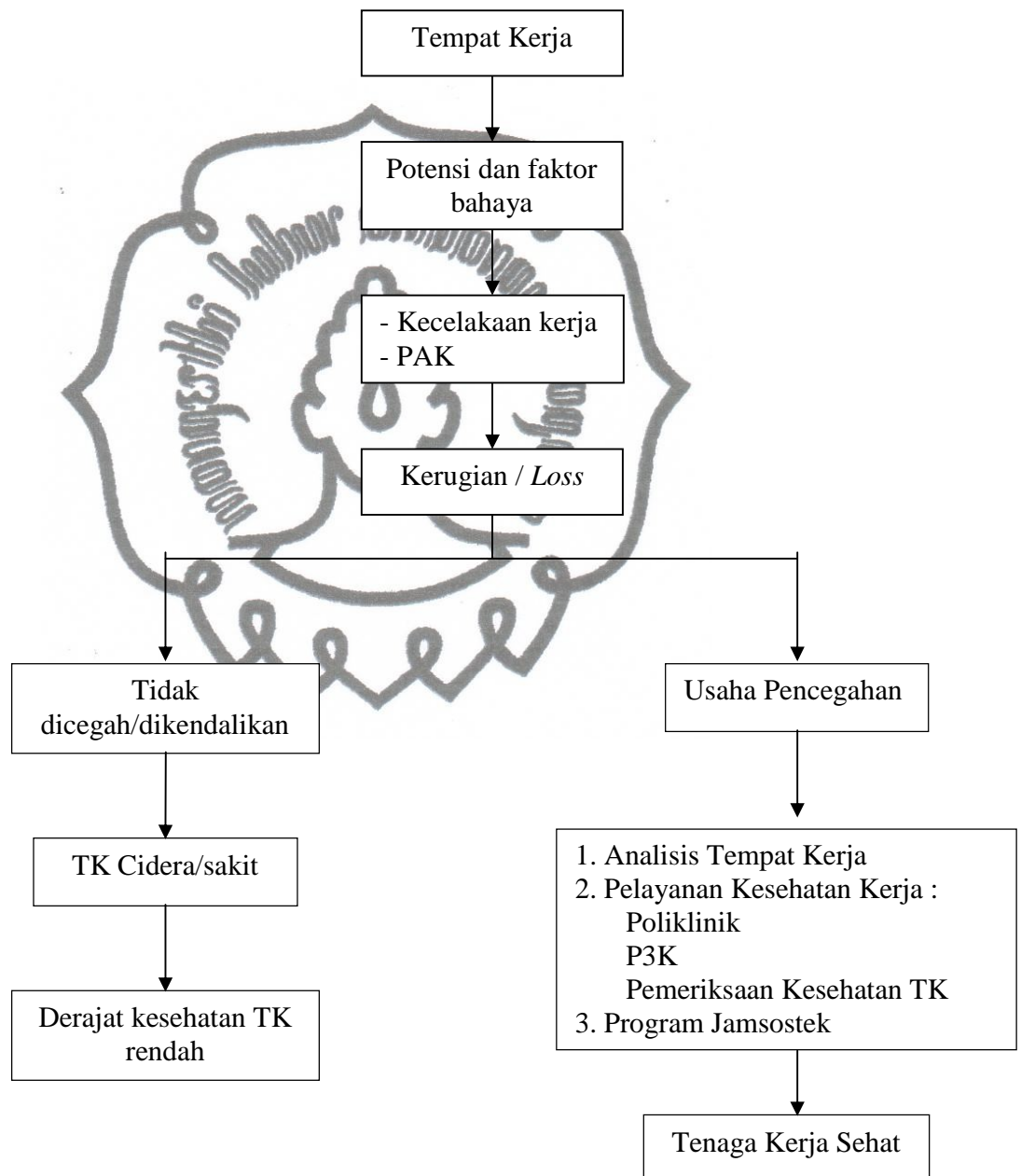
- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
- b) Jaminan Hari Tua (JHT).
- c) Jaminan Kematian (JK).
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

5) Kearsipan dan Laporan

Perusahaan harus melaporkan kegiatan-kegiatan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, baik pemeriksaan awal, berkala, khusus kepada Direktur Pembina Norma Hiperkes dan Keselamatan Kerja melalui Kanwil Depnaker (Depnaker RI, 1994). Hasil pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang berupa catatan pemeriksaan kesehatan kerja disimpan oleh dokter perusahaan, catatan ini penting untuk mengetahui perkembangan kesehatan tenaga kerja, bila sewaktu-waktu diadakan pemeriksaan berkala maupun khusus.

Dalam hasil pemeriksaan kesehatan berkala dan khusus, sebagaimana ditetapkan Permenaker No. Per. 02/Men/1980, bila ditemukan penyakit akibat kerja pada tenaga kerja, pengurus dan badan yang ditunjuk wajib melaporkan ke kantor Dirjen Binawas setempat (Depnaker RI, 1997). Pelaporan ini harus dilakukan maksimal 2 x 24 jam setelah penyakit tersebut dibuat diagnosanya, sebagaimana tercantum dalam pasal 3 ayat 1 Permenaker No. Per. 01/Men/1981 (Depnaker RI, 1997).

## B. Kerangka Pemikiran



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu memaparkan dan memberikan gambaran secara jelas mengenai objek yang diteliti tanpa melakukan analisis (Mohammad, 1988).

##### **B. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pelayan kesehatan yang diselenggarakan di :

Tempat : PT. Menara Terus Makmur

Alamat : JL. Jababeka XI Blok H-3/No. 12 Kawasan Industri  
Jababeka – Cikarang Utara – Bekasi – 17530 – Indonesia

Bagian : *Environment Health and Safety, Dept. HRD*

Waktu : 12 Februari 2010– 11 Juni 2010, hari senin – jum'at.

Pukul 07.30 – 16.30 WIB.

##### **C. Teknik Pengambilan Data**

###### **1. Observasi**

Data diperoleh dengan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan program pelayanan kesehatan di perusahaan.

## 2. Wawancara

Dilakukan dengan wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan di perusahaan.

## 3. Dokumentasi Perusahaan

Data diambil dari dokumentasi perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan di PT. Menara Terus Makmur.

### **D. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer diambil dari hasil pengamatan langsung serta wawancara dan diskusi dengan pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang yang bersangkutan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data-data perusahaan atau dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan pelaksanaan *training* K3 serta buku-buku yang terdapat di perpustakaan.

### **E. Analisis Data**

Berdasarkan semua data yang diperoleh, dikumpulkan, diolah, disusun sedemikian rupa kemudian hasil yang diperoleh dibandingkan dengan peraturan yang

ada, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per.  
03/MEN/1982.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

PT. Menara Terus Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang banyak menggunakan mesin-mesin dan peralatan kerja. Dalam proses produksinya terjadi interaksi antara pekerja dengan peralatan kerja yang sangat berpotensi menimbulkan kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Kesehatan merupakan faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal itulah yang mendorong PT. Menara Terus Makmur untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja, agar derajat kesehatan tenaga kerja menjadi setinggi-tingginya sehingga efisiensi dan produktivitasnya optimal.

Dari hasil penelitian diperoleh data-data tentang penyelenggaraan pelayanan kesehatan di PT. Menara Terus Makmur sebagai berikut :

##### 1. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja

Pelayanan Kesehatan kerja di PT. Menara Terus Makmur diselenggarakan oleh bagian *Environment Health and Safety*, yang berada dibawah *Human Resource Development Dept.*, yang bekerjasama dengan dokter perusahaan dari RS Medika.

Untuk mempermudah pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja, PT. Menara Terus Makmur mempunyai sebuah poliklinik di perusahaan yang telah mempunyai ijin penyelenggaraan. Ijin penyelenggaraan poliklinik dibuktikan dengan adanya surat

*commit to user*

ijin balai pengobatan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi dengan nomor surat ijin NO: 503/ 2539/ Dinkes/ BP/ 2008. Dokter perusahaan sebagai penanggung jawab poliklinik. Selain dokter, sebagai pelaksanaan hariannya dibantu oleh seorang paramedis (perawat).

## 2. Sarana dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Kerja

### a. Poliklinik

Ruang poliklinik terdiri dari sebuah ruang dokter merangkap ruang administrasi dan sebuah ruang *preventif* (ruang untuk konsultasi dengan dokter). Di ruang dokter terdapat sebuah *bed* pemeriksaan dan meja kursi yang lengkap untuk konsultasi antara dokter dengan pasien, sebuah tabung oksigen, sebuah lemari penyimpanan obat dan peralatan medis serta sebuah lemari untuk menyimpan dokumen-dokumen yang berupa laporan kegiatan dan pelayanan poliklinik, yang kemudian dilaporkan ke *Human Resource Development* (HRD). Sedangkan ruang *preventif* dilengkapi dengan 1 buah computer, *locker* untuk menyimpan kebutuhan paramedis, sebuah timbangan berat badan, 2 buah meja dan 3 buah kursi untuk tempat duduk tenaga paramedis dan tempat tunggu pasien berikutnya.

### b. Tenaga Medis

Tenaga medis di poliklinik terdiri dari seorang dokter perusahaan yang telah mendapat surat penugasan dari pihak rumah sakit dengan No. 060/RSM/HRD.Peg.Spg/XII/09 ditunjuk perusahaan sebagai penanggung jawab

poliklinik. Dengan bantuan seorang perawat tetap yang telah mempunyai surat ijin penugasan dari rumah sakit yaitu No. 058/ RSM/HRD.Peg.SPg/XII/09

Pelayanan kesehatan di poliklinik hanya dilakukan mulai pukul 07.30- 16.30. Sedangkan untuk pelayanan dokter perusahaan di layani pada hari Selasa dan Kamis pada pukul 14.00- 15.30 WIB. Untuk hari-hari lain pelayanan kesehatan dilakukan oleh perawat perusahaan tetap yang telah ditunjuk.

Baik dokter maupun perawat perusahaan telah mengikuti pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja, dokter perusahaan telah menerima piagam pengukuhan dari Menteri Tenaga Kerja sebagai dokter perusahaan sejak perusahaan berdiri. Tugas dan tanggung jawab dokter di PT. Menara Terus Makmur adalah sebagai berikut :

1. Memberikan penyuluhan kesehatan bagi tenaga kerja.
2. Melaksanakan pemeriksaan kesehatan bagi tenaga kerja yang meliputi pemeriksaan berkala dan khusus sedangkan untuk pemeriksaan awal sebelum kerja dilakukan oleh dokter rumah sakit yang mempunyai kerjasama dengan perusahaan.
3. Memeriksa dan mendiagnosis penyakit yang diderita tenaga kerja.
4. Memberikan resep obat, konsultasi, dan rujukan ke rumah sakit atau laboratorium.

Paramedis sebagai petugas harian di poliklinik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Memberikan pertolongan atau pengobatan kepada pasien.

2. Memelihara peralatan medis dan obat-obatan termasuk kelengkapannya.
3. Memeriksa persediaan obat-obatan serta segera mengajukan permintaan pembelian sebelum persediaan obat poliklinik habis.
4. Membuat surat jaminan atau surat rujukan ke rumah sakit jika pasien memerlukan perawatan di rumah sakit
5. Melaksanakan administrasi kesehatan kerja di poliklinik yang meliputi pencatatan kunjungan pasien dan pengeluaran obat serta penyusunan laporan mingguan dan bulanan pelayanan kesehatan.

c. Rumah Sakit Rujukan

Untuk hal-hal yang tidak dapat di tangani di poliklinik, maka perusahaan menunjuk rumah sakit rujukan yaitu

1. RS. Medika
2. RS. Siloam Gleneagles L. Cikarang.
3. RS Mitra Keluarga Bekasi Barat.
4. RS. Mitra Keluarga Bekasi Timur.
5. RS. Mitra Internasional.
6. RS. Mitra Kemayoran.
7. RS. OMNI Medical Centre.
8. RS. Hermina Group.
9. RS. Islam Jakarta.

d. Tandu P3K

Untuk tindakan pertolongan pertama, perusahaan menyediakan tandu P3K korban atau tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk diberikan pertolongan gawat darurat jika terjadi kecelakaan yang nantinya akan diberikan pengobatan di poliklinik atau rumah sakit. Tandu yang tersedia berjumlah 4 box tandu yang penempatannya berdekatan dengan kotak P3K dan lemari tanggap darurat yaitu di area Forging, Produksi 1, Machining Tools, Produksi 3, dan Ruang Lobby.

e. Kotak P3K

Untuk mempermudah pertolongan pertama pada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan ringan PT. Menara Terus Makmur menyediakan 6 kotak P3K yang ditempatkan pada masing-masing tempat produksi dan menjadi tanggung jawab PIC tempat tersebut. Kotak P3K tersebut dipasang di 6 lokasi yaitu , Lobby, Produksi 1 (*Forging*), Produksi 2 (*QA*), Produksi 2 (*Machining Tools*), Produksi 1 (*grinding dan shotblasting*), dan Produksi 3.

Pengecekan dan penggantian kotak P3K dilakukan seminggu sekali oleh tim *enviromtent health and safety (EHS)*, kotak yang telah diisi diberi segel *EHS*, dan dipasang form untuk penggunaan obat yang bertujuan untuk laporan penggunaan isi kotak P3K.

Sedangkan untuk isi di kotak P3K terdiri dari :

- |                    |          |
|--------------------|----------|
| 1) Kapas Gulung    | 1 gulung |
| 2) Kassa Steril    | 1 kotak  |
| 3) Obat tetes mata | 1 buah   |
| 4) Gelas ukur      | 1 buah   |

- |                  |        |
|------------------|--------|
| 5) Yrins         | 1 buah |
| 6) Betadine      | 1 buah |
| 7) Plester Rool  | 1 roll |
| 8) Alcohol       | 1 buah |
| 9) Handsaplast   | 10 pcs |
| 10) Trombophob   | 1 buah |
| 11) Bioplacenton | 1 buah |

f. Sarana Transportasi

PT. Menara Terus Makmur tidak menyediakan mobil ambulan untuk mengangkut karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit melainkan hanya menggunakan mobil operasional perusahaan.

3. Program-Program Pelayanan Kesehatan Kerja

a) Pelayanan Kesehatan Kerja

Pelayanan yang diberikan di poliklinik meliputi rawat jalan tingkat pertama yang meliputi antara lain: pertolongan pertama pada kecelakaan kerja, konsultasi kesehatan, pelayanan obat, pengobatan terhadap penyakit akibat umum maupun penyakit akibat kerja dengan tindakan medis sederhana, serta pemberian rujukan berupa surat jaminan oleh perawat maupun dokter untuk keperluan perawatan atau pengobatan di rumah sakit, rawat laboratorium.

Untuk tenaga kerja yang menderita sakit atau mempunyai keluhan yang bersifat ringan atau berat biasanya ditangani langsung oleh dokter, kecuali dokter tidak ada ditangani oleh perawat yang bertugas. Setiap kunjungan pasien di poliklinik

dicatat untuk kemudian dibuat laporan setiap minggu, hingga laporan bulanan yang nantinya akan dilaporkan ke HRD yang selanjutnya dilaporkan ke Depnaker. Laporan ini bersifat intern bagi perusahaan. Pelayanan poliklinik dapat dinikmati oleh seluruh tenaga kerja

b) Pemeriksaan Kesehatan Kerja

Kegiatan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. Menara Terus Makmur semua dilaksanakan di poliklinik, kecuali untuk pemeriksaan laboratorium dan radiology. Kegiatan pemeriksaan yang dilaksanakan terdiri dari :

1). Pemeriksaan kesehatan awal

Pemeriksaan ini dilakukan pada setiap calon tenaga kerja sebelum diterima bekerja karena merupakan bagian dari serangkaian tes dalam penerimaan tenaga kerja baru. Akan tetapi pemeriksaan ini dilakukan oleh pihak rumah sakit yang mempunyai jalinan kerja sama dengan PT. Menara Terus Makmur

Adapun tujuan dilakukan pemeriksaan awal adalah :

- a) Mengetahui kondisi kesehatan tenaga kerja (optimal/tidak).
- b) Memastikan calon tenaga kerja tidak menderita penyakit menular.
- c) Mengetahui kondisi kesehatan tenaga kerja (cocok dengan pekerjaannya).
- d) Data awal untuk kompensasi.

Pemeriksaan yang dilakukan meliputi :

*commit to user*

- a) Identitas.
- b) Wawancara kesehatan.
- c) Pemeriksaan Fisik (berat badan, tinggi badan, kondisi tubuh).
- d) Pemeriksaan Penunjang (pemeriksaan laboratorium darah dan urin).
- e) Uji faal hati (SGOT, SGPT) dan uji faal ginjal.
- f) Foto *thorax*.
- g) Pemeriksaan tajam penglihatan
- h) Pemeriksaan buta warna.

2). Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala atau *medical check up* (MCU) dilakukan 1 tahun sekali pada seluruh karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan kesehatan dan deteksi awal jika terjadi kelainan pada tenaga kerja. Adapun pemeriksaan yang dilakukan meliputi :

- a) Wawancara kesehatan.
- b) Pemeriksaan fisik (berat badan, kondisi kesehatan).
- c) Pemeriksaan laboratorium darah dan urin
- d) Pemeriksaan laboratorium khusus : uji saring gula, uji faal hati dan ginjal.
- e) Foto *thorax*.

Kesimpulan yang diperoleh dari pemeriksaan berkala berupa:

- a) Tenaga kerja sehat.
- b) Tenaga kerja mengalami kelainan medis maka perlu tindak lanjut medis.
- c) Perlu tindak lanjut perbaikan lingkungan.

Hasil pemeriksaan disimpan di poliklinik yang nantinya dipergunakan sebagai arsip perusahaan dan bahan analisis.

### 3). Pemeriksaan kesehatan khusus dan Konsultasi kesehatan rutin

Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan jika ada tenaga kerja yang menderita penyakit atau keluhan tertentu untuk menilai adanya pengaruh pekerjaan tertentu terhadap golongan tenaga kerja tertentu berdasar hasil *medical check up* rutin

Pemeriksaan ini dilakukan pada :

- a) Tenaga kerja yang telah dirawat lebih dari 2 minggu
- b) Tenaga kerja yang diduga menderita gangguan kesehatan tertentu
- c) Ada keluhan diantara tenaga kerja atau pengamatan Pengawas keselamatan kerja atau pendapat umum di masyarakat.

Sedangkan untuk konsultasi kesehatan rutin dilaksanakan setiap bulan untuk karyawan yang pernah mengalami sakit atau ijin karena sakit selama 2 hari atau lebih. Jadwal konsultasi dokter dilaksanakan pada hari selasa dan kamis. Konsultasi dokter ini bertujuan untuk mengetahui penyakit yang diderita oleh karyawan selama tidak masuk karena sakit.

Hasil konsultasi tersebut direkap guna mengetahui 10 besar jenis penyakit yang banyak diderita oleh tenaga kerja. Dari jadwal konsultasi dokter yang dilaksanakan pada bulan April di peroleh data 10 besar penyakit yang diderita oleh karyawan antara lain sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar 10 besar penyakit

NO	Nama Penyakit	Jumlah Penderita
1	Cek Kesehatan	25
2	Common Cold	22

3	Pharingitis	20
4	Myalgia	18
5	Iritasi ODS	18
6	Dispepsia	17
7	Dermatitis	14
8	ISPA	12
9	Chepalgia	7
10	Lain-lain	31
	Jumlah	197

Sumber: PT Menara Terus Makmur

c) Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)

Jika terjadi kecelakaan pada tenaga kerja maka segera dibawa ke poliklinik untuk mendapatkan pertolongan secepatnya dari dokter maupun tenaga paramedis bila dokter tidak ada di tempat. Bila kecelakaan yang terjadi parah sehingga membahayakan keselamatan jiwa pasien maka segera dilarikan ke rumah sakit rujukan terdekat. Untuk tenaga kerja yang membutuhkan perawatan ringan atau pengobatan di luar jam praktek dokter maka ditangani oleh perawat yang sedang bertugas.

Adapun prosedur pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan sebagai berikut:

- a) Karyawan mendapat kecelakaan kecil/ besar, melaporkan ke atasannya.
- b) Pimpinannya membawa penderita ke poliklinik untuk pemeriksaan atau pengobatan.
- c) Poliklinik melakukan pemeriksaan dan pengobatan ke penderita (PPPK). Bila lukanya parah, segera membawa penderita ke Rumah Sakit, dengan membawa

surat jaminan, dan ada salah satu karyawan atau atasan ikut mendampingi korban dan apabila dari hasil pemeriksaan petugas poliklinik yang terdiri dari perawat dan dokter terhadap korban menyatakan bahwa korban telah meninggal dunia maka korban tidak boleh dipindahkan sebelum ditangani oleh pihak kepolisian dan langkah selanjutnya mengacu ke *flow* penanganan korban korban yang meninggal dunia.

- d) Pelaporan kecelakaan dengan pengisian formulir kecelakaan dan pelaporan dilakukan selambat-lambatnya 1 x 24 jam kepada pimpinan kerja yang bersangkutan yang diketahui oleh departemen terkait dan bagian poliklinik.
- e) Pelaporan kecelakaan secara tertulis kebagian *safety* guna melengkapi informasi yang dibutuhkan untuk menemukan penyebab kecelakaan. Perusahaan juga memberikan laporan tentang data kecelakaan kepada Depnaker.

Semua karyawan telah mengetahui cara-cara pertolongan pertama, khususnya jika terkena luka bakar di area forging. Adapun tindakan pertolongan pertama yang dilakukan yaitu :

- a) Menghentikan proses luka bakar
- b) Melepaskan pakaian dan perhiasan
- c) Melakukan penilaian dini
- d) Menentukan derajat luka bakar selama pemeriksaan fisik
- e) Menutup luka bakar
- f) Menjaga kehangatan tubuh penderita & rawat cedera lain
- g) Merujuk ke fasilitas kesehatan atau poliklinik.

Di PT. Menara Terus Makmur, kecelakaan-kecelakaan yang terjadi biasanya bersifat ringan yaitu karena peralatan kerja yang tidak aman maupun kecerobohan karyawan sehingga menyebabkan luka sayat, iris, sobek, maupun luka bakar. Kecelakaan yang demikian langsung di tangani di poliklinik baik oleh dokter maupun perawat.

*Training* P3K dilakukan setiap setahun sekali khususnya bagi tenaga kerja baru dengan tujuan tenaga kerja mengerti tentang bahaya-bahaya yang akan dihadapi dan mengerti bagaimana cara penanganannya..

#### 4. Program-program Lain yang Mendukung

Dalam memberikan pelayanan kesehatan kerja selain perusahaan menyelenggarakan poliklinik dan juga dilakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja juga dilakukan program lain untuk menunjang tercapainya tingkat kesejahteraan dan derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, demi tercapainya efisiensi produktivitas kerja yang optimal. Program tersebut antara lain :

- a. Penyuluhan atau promosi kesehatan pada karyawan oleh perusahaan, materinya mencakup pengertian dan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Penyelenggaraan kantin untuk menyediakan kebutuhan makan bagi tenaga kerja pada waktu istirahat. Selain itu, setiap pagi juga diadakan senam pagi selama 10 menit.

- c. Untuk melindungi karyawan dari bahaya, perusahaan telah menyediakan APD yang sesuai agar tenaga kerja terhindar dari kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.
- d. Jika pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja sehingga karenanya tidak dapat masuk bekerja untuk jangka waktu lama, maka selama itu perusahaan tetap membayar gaji pokok karyawan tersebut.
- e. Setiap pekerja mendapat cuti tahunan selama 12 hari kerja setiap tahunnya (periode Januari - Desember) untuk keperluan istirahat pekerja selama 12 bulan berturut-turut. Selain itu juga diberikan cuti atau istirahat kepada wanita yaitu melahirkan selama 3 bulan. Perusahaan memberikan ijin sakit pada pekerja berdasarkan surat jaminan dari poliklinik atau dokter yang memeriksa, agar pekerja dapat beristirahat atau menjalani pengobatan dan perawatan sehingga kesehatan dapat segera pulih.
- f. Dalam rangka memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental pekerja, perusahaan menyediakan tempat ibadah, menyediakan tempat olah raga serta melaksanakan kegiatan rekreasi sekali dalam setahun untuk pekerja dan keluarganya dengan waktu penyelenggaraan tidak lebih dari 2 hari dan dilakukan pada hari libur.

#### 5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam rangka memberikan jaminan kesejahteraan serta ketenangan kerja kepada tenaga kerja dan keluarganya yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja, PT. Menara Terus Makmur telah mengikutsertakan

*commit to user*

semua pekerja dalam program wajib Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) termasuk penyakit akibat hubungan kerja, Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Sedangkan untuk program Iuran untuk keikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek menjadi tanggungan perusahaan, kecuali iuran untuk program Jaminan Hari Tua (JHT) ditanggung bersama perusahaan dan pekerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua

a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

JKK adalah jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja peserta program Jamsostek apabila yang bersangkutan mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Ruang lingkup JKK yaitu mulai perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, selama di lokasi pekerjaan dan dalam perjalanan kembali pulang ke rumah dan termasuk perjalanan pulang pergi ke lokasi dinas luar.

PT. Menara Terus Makmur telah mendaftarkan semua karyawan dalam program-program Jamsostek, besarnya biaya penggantian jika terjadi kecelakaan yang di dapat PT Menara Terus Makmur dari PT. Jamsostek (Persero) yaitu :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

PT. Menara Terus Makmur memberikan jaminan kecelakaan kerja dengan memotong sebesar 0,3 % dari gaji pokok untuk tabungan

2) Tunjangan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB):

*commit to user*

PT. Menara Terus Makmur tidak memberikan tunjangan sementara tidak mampu bekerja, karena karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja dalam beberapa waktu tetap mendapat gaji selama satu bulan penuh.

Cara memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) :

- a) Apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi *form* Jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada Depnakertrans atau Disnakertrans dan PT. Jamsostek tidak lebih dari 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
- b) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal dunia oleh dokter yang merawat, perusahaan wajib mengisi *form* Jamsostek 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada Depnakertrans atau Disnakertrans serta PT. Jamsostek (Persero) tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh atau meninggal dunia. Selanjutnya PT. Jamsostek (Persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi tenaga kerja atau ahli waris.
- c) *Form* Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti :
  1. Photocopy kartu peserta.
  2. Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk *form* Jamsostek 3b dan 3c.

3. Kwitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan.

b) Jaminan Kematian (JK)

Hak yang diberikan kepada ahli waris tenaga kerja apabila meninggal diluar hubungan kerja berupa santunan yang diambil sebesar 1,27 % dari gaji pokok untuk tsbungan

Cara memperoleh Jaminan Kematian (JK) :

Pengusaha atau keluarga dari tenaga kerja yg meninggal dunia mengisi dan mengirim *form* 4 kepada PT. Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti :

- 1) Kartu peserta
- 2) Surat Keterangan Kematian dari Rumah Sakit atau Kepolisian atau Kelurahan.
- 3) Identitas ahli waris (photo copy KTP/SIM dan kartu keluarga). PT. Jamsostek (Persero) akan membayar jaminan kematian kepada yang berhak.

c) Jaminan Hari Tua (JHT) :

Jaminan ini dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat haknya timbul. Kemanfaatan jaminan adalah merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan dimana mekanisme tabungan digunakan untuk menanggulangi resiko hari tua. Sedangkan jumlah tabungan diperoleh adalah 3,7 % dari perusahaan dan 2 % dari tenaga kerja.

Cara memperoleh Jaminan Hari Tua (JHT) :

- 1) Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan *form* Jamsostek 5 kepada kantor Jamsostek ditempat dengan melampirkan:
  - a) Kartu Peserta Jamsostek (KJP) asli.
  - b) Kartu identitas diri KTP/SIM (photo copy).
- 2) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan Surat Keterangan Dokter.
- 3) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun dilampiri dengan :
  - a) Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan.
  - b) Photo Copy Kartu Keluarga.
- 4) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun telah memenuhi minimal masa kepesertaan 5 dengan masa tunggu 6 bulan.dilampiri dengan :
  - a) Photo copy surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan, Pengadilan Hubungan Industri (PHI) atau perjanjian Bersama yang didaftarkan di PHI.
  - b) Surat Pernyataan belum bekerja lagi.

#### 6. Laporan Pelayanan Kesehatan Kerja

Laporan pelayanan kesehatan kerja di PT. Menara Terus Makmur yang telah dibuat di poliklinik meliputi :

- 1) Laporan kunjungan pasien setiap hari akan direkap setiap harinya.

*commit to user*

- 2) Laporan harian akan dikumpulkan menjadi laporan mingguan.
- 3) Kemudian laporan mingguan akan dikumpulkan menjadi laporan bulanan.
- 4) Laporan persediaan obat yang meliputi jenis obat dan jumlah obat yang keluar serta sisa obat. Laporan ini digunakan sebagai dasar untuk pembuatan permintaan pembelian obat untuk bulan berikutnya.

Laporan pelayanan kesehatan tenaga kerja tersebut kecuali laporan persediaan obat disampaikan kepada HRD, tepatnya departemen *General affair*.

## **B. Pembahasan**

### **1. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan**

Dengan berkembangnya kegiatan industri yang semakin pesat, kiranya sangat diperlukan pemeliharaan dan bahkan peningkatan kondisi fisik maupun mental tenaga kerja. Dengan menerapkan perilaku kerja sehat akan menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan menurunkan angka absensi sakit sehingga produktivitas kerja menjadi optimal yang mengakibatkan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Maka dari itu, perusahaan perlu menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja seperti tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja pasal 3 ayat 2 yaitu bahwa pengurus wajib memberikan Pelayanan Kesehatan Kerja sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Bennett dan Rumondang Silalahi, 1995). Sesuai dengan peraturan tersebut PT. Menara Terus Makmur telah menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja, dimana pengurus mengadakan ikatan

*commit to user*

dengan dokter perusahaan. Salah satu wujud pelayanan yang diberikan yaitu dengan menyelenggarakan poliklinik di lingkungan perusahaan serta pengadaan sarana-sarana kesehatan yang diperlukan.

## 2. Sarana dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan

PT. Menara Terus Makmur telah menyediakan sebuah poliklinik sebagai sarana pelayanan kesehatan yang melayani pengobatan dan perawatan terhadap tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja. Poliklinik telah dilengkapi dengan peralatan medis dan obat-obatan yang memadai. Poliklinik tidak buka selama 24 jam melainkan pada jam kerja *non shift* yaitu dari jam 08.30-16.30 dengan pelayanan seorang tenaga medis.

Dokter perusahaan yang bertugas di PT. Menara Terus Makmur telah memiliki sertifikat Pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. No. Per. 01/MEN/1976 tentang Wajib Latihan Hiperkes Bagi Dokter Perusahaan. Selain itu perawat perusahaan juga telah memiliki sertifikat pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Permenakertrans RI No. Per.01/MEN/1979 tentang Kewajiban Latihan Hygiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Paramedis Perusahaan.

Untuk tindakan pertolongan pertama pada kecelakaan biasanya dilakukan di poliklinik dengan bantuan tenaga perawat yang ada, apabila kecelakaan yang terjadi parah maka korban segera dilarikan ke rumah sakit rujukan terdekat.

## 3. Program - Program Pelayanan Kesehatan

*commit to user*

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya maka telah diselenggarakan berbagai program kegiatan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja, yang meliputi usaha-usaha *preventif*, *kuratif* dan *promotif* dengan cara pemasangan info LK3 di semua unit kerja PT. Menara Terus Makmur

a. Pelayanan di Poliklinik

Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh poliklinik PT. Menara Terus Makmur meliputi tindakan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), pengobatan penyakit umum dan konsultasi kesehatan yang dilayani oleh seorang perawat pada jam kerja yaitu mulai pukul 07.30-16.30 WIB.

b. Pemeriksaan Kesehatan

1) Pemeriksaan Kesehatan Awal

Pemeriksaan ini dilakukan terhadap semua calon tenaga kerja yang akan diterima di PT. Menara Terus Makmur untuk mendapatkan tenaga kerja yang sehat baik fisik maupun rohani dan tidak menderita penyakit menular . Pemeriksaan kesehatan awal dilakukan oleh pihak rumah sakit yang mempunyai kerja sama dengan PT. Menara Terus Makmur dan seluruh biaya ditanggung oleh perusahaan..

Dengan dilakukannya pemeriksaan kesehatan awal berarti PT. Menara Terus Makmur telah memenuhi ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang tercantum dalam BAB IV Pasal 8 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan

diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya”.

## 2) Pemeriksaan Kesehatan Berkala dan Konsultasi Dokter

Pemeriksaan kesehatan berkala di PT. Menara Terus Makmur dilaksanakan 1 tahun sekali untuk semua tenaga kerja. Dalam program ini perusahaan juga bekerja sama dengan rumah sakit yang ditunjuk misalnya RS. Medika untuk pemeriksaan darah dan urin serta foto thorax. Hasil pemeriksaan ini disampaikan pada dokter perusahaan untuk dianalisis, dan bila ada tenaga kerja yang diketahui mengidap suatu penyakit maka akan dilakukan penanganan lebih lanjut.

Untuk konsultasi dokter dilaksanakan setiap bulan untuk mengetahui penyakit para tenaga kerja yang tidak masuk bekerja dikarenakan sakit. Konsultasi dilaksanakan sesuai jadwal yang dibuat oleh bagian EHS. Hasil dari konsultasi tersebut digunakan untuk mengetahui 10 besar penyakit yang sering diderita oleh tenaga kerja.

Dengan adanya pemeriksaan berkala ini, maka perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kesehatan tenaga kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil suatu tindakan atau kebijaksanaan terhadap tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan, untuk dipindah ke bagian lain yang tidak membahayakan atau dapat memperburuk kondisi kesehatannya.

Pemeriksaan kesehatan berkala ini dilakukan oleh dokter perusahaan yang telah menerima piagam pengukuhan dari Menteri Tenaga Kerja sebagai dokter pemeriksa tenaga kerja. Hal ini berarti PT. Menara Terus Makmur telah memenuhi ketentuan pemerintah dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 8 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur”.

### 3) Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Pemeriksaan ini ditujukan bagi tenaga kerja yang diketahui atau diduga menderita penyakit tertentu dimana data yang diperoleh diketahui melalui hasil *medical check up* (MCU) setiap 1 tahun sekali atau tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pemeriksaan ini dilakukan oleh dokter perusahaan di poliklinik dan untuk pemeriksaan lebih lanjut pasien dirujuk ke rumah sakit atau ke dokter spesialis. Hal ini dilakukan dengan tujuan supaya tenaga kerja sehat kembali sehingga dapat bekerja kembali dan produktivitas meningkat.

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya supaya produktivitas tenaga kerja menjadi optimal maka perusahaan juga melaksanakan berbagai usaha-usaha kesehatan yang tidak hanya ditujukan untuk pemeliharaan kesehatan fisik tetapi juga kesehatan mental dan sosial. Hal ini terbukti dengan adanya kegiatan promosi kesehatan pada tenaga kerja, penyelenggaraan

kantin, evaluasi lingkungan kerja, perlindungan tenaga kerja dari bahaya dengan penyediaan APD sesuai potensi bahaya yang ada, serta penyelenggaraan kegiatan olah raga, kesenian, rekreasi dan penyediaan tempat ibadah.

#### 4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan asuransi sosial. Jamsostek dilandasi dengan filosofi kemandirian dan harga diri manusia untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain, karena jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja.

PT. Menara Terus Makmur telah mengikuti program Jamsostek dengan mendaftarkan perusahaan sebagai peserta Jamsostek dan mendaftarkan tenaga kerja dalam program Jamsostek berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek dalam pasal 2 ayat (3) yang menyebutkan bahwa perusahaan wajib megikutsertakan tenaga kerja dalam program Jamsostek jika mempekerjakan sedikitnya 10 orang dan membayar gaji karyawan sebesar Rp. 1.000.000,-/bulan dan dalam pasal 5 ayat (1) yang menyebutkan tentang Kewajiban mendaftarkan tenaga kerja dan perusahaan dalam Jamsostek (Depnaker, 2001).

Selain itu PT. Menara Terus Makmur juga telah memenuhi amanat yang tercantum dalam Deklarasi Universal HAM PBB Tahun 1948 Pasal 25 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak mendapat perlindungan akan hari tua, sakit, cacat, menganggur dan meninggal dunia serta dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No. 102 Tahun 1952 tentang Standart minimum jaminan sosial yaitu tunjangan hari tua, sakit, cacat, kematian, pengangguran dan pelayanan medis.

Berkaitan dengan program ini tanggung jawab perusahaan adalah membayar iuran jaminan setiap bulan, memberikan data-data ketenagakerjaan ke PT Jamsostek, mengurus hak-hak tenaga kerja, yang sesuai dengan Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek. Sedangkan untuk penentuan besarnya jaminan dan pembayarannya merupakan tanggung jawab dari PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara (Depnaker, 2001).

#### 5. Laporan Pelayanan Kesehatan

Dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.3/MEN/1982 pada petunjuk pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja disebutkan bahwa perusahaan yang telah menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja harus membuat laporan 1 bulan sekali kepada HRD, yang meliputi kunjungan pasien (baru dan ulangan), diagnosis penyakit, penyakit akibat kerja, dan kecelakaan kerja (Depnaker RI, 2001).

Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Menara Terus Makmur telah memenuhi ketentuan yang ditetapkan, terbukti dengan dibuatnya laporan bulanan pelayanan kesehatan pada setiap bulannya oleh petugas poliklinik, sedangkan pencatatan kecelakaan kerja di buat oleh tim EHS setiap terjadi kecelakaan .Dalam

Peraturan Menakertrans No. Per. 01/Men/1981 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja ditentukan bahwa pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap penyakit akibat kerja yang ditemukan pada saat pemeriksaan kesehatan berkala maupun pemeriksaan kesehatan khusus kepada pejabat pemerintah yang ditunjuk Depnaker setempat (Depnaker RI, 2001).

Kewajiban melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi seperti yang tercantum dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja khususnya pasal 11 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja”. Berkaitan dengan hal ini maka PT. Menara Terus Makmur tidak mengalami kendala dalam pelaporan setiap bulannya

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Menara Terus Makmur, Cikarang Utara tentang penerapan pelayanan kesehatan sebagai upaya meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Menara Terus Makmur telah melaksanakan program-program pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja yang meliputi pengadaan poliklinik, pemeriksaan kesehatan (awal, berkala, khusus), dan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). Yang telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. No. Per 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja,
2. Sarana dan fasilitas pelayanan kesehatan yang disediakan poliklinik untuk menunjang tercapainya kesehatan kerja yang optimal seperti kotak P3K dan tandu P3K sudah cukup memadai.
3. Dalam upaya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, PT. Menara Terus Makmur telah mengadakan berbagai kegiatan untuk mendukung tercapainya kesehatan dan kesejahteraan karyawan seperti diadakannya penyuluhan tentang kesehatan setiap satu bulan sekali .

4. Kegiatan senam pagi yang dilakukan secara rutin di PT. Menara Terus Makmur sangat membantu guna meningkatkan kesegaran jasmani tenaga kerja sehingga semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja meningkat.
5. Setiap kegiatan pelayanan kesehatan di perusahaan telah di buat laporannya setiap bulan oleh pihak poliklinik, sedangkan untuk laporan kecelakaan kerja di buat oleh tim EHS.

### **B. Implikasi**

Secara umum pelayanan kesehatan tenaga kerja di PT. Menara Terus Makmur telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Berbagai sarana dan fasilitas telah disediakan dan perusahaan juga telah melaksanakan program-program pelayanan kesehatan. yang memadai. Adanya sarana dan fasilitas serta program-program kesehatan tersebut akan menimbulkan dampak positif yaitu meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja. Begitu juga sebaliknya, jika pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan bagi tenaga kerja kurang memadai maka akan berakibat menurunnya derajat kesehatan tenaga kerja dan pada akhirnya akan menurunkan produktivitas tenaga kerja tersebut.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi seperti yang disebutkan di atas maka saran-saran yang dapat penulis berikan antara lain :

1. PT. Menara Terus Makmur perlu memberikan pengertian kepada seluruh karyawan untuk menulis setiap penggunaan obat di kotak P3K pada *form* yang telah disediakan.
2. PT. Menara Terus Makmur masih perlu menambah tenaga medis atau perawat untuk pelayanan kesehatan di luar jam kerja *non shift* dan juga sebaiknya pelayanan kesehatan di poliklinik diadakan selama 24 jam mengingat potensi terjadinya kecelakaan tidak hanya pada siang hari melainkan sangat bisa terjadi pada malam hari tepatnya pada jam kerja *shift 2* dan *shift 3*.
3. PT. Menara Terus Makmur perlu memberikan himbauan kepada seluruh karyawan untuk wajib mengikuti kegiatan senam pagi, dikarenakan masih banyak tenaga kerja yang tidak mengikuti kegiatan senam pagi tersebut dengan cara memberikan reward bagi tenaga kerja yang paling rajin mengikuti senam pagi.
4. PT. Menara Terus Makmur memberikan perlu pengarahan untuk meningkatkan kesadaran kepada seluruh karyawan yang pernah mengalami sakit lebih dari 2 hari setiap bulannya untuk melakukan konsultasi kesehatan pada dokter perusahaan dengan jadwal yang telah ditentukan dengan memberikan sanksi bagi yang melanggarnya.

5. Program-program kesehatan kerja yang ada di PT. Menara Terus Makmur seperti pengadaan seminar kesehatan maupun penyuluhan kesehatan lebih di tingkatkan bisa dengan pemasangan spanduk – spanduk yang berisikan tentang pentingnya menjaga kesehatan .

