

Poliklinik Perusahaan sebagai Salah Satu Subsistem Upaya Kesehatan di Perusahaan

Sudi Astono

Staf Balai Hiperkes Departemen Tenaga Kerja RI, Semarang

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mempunyai target untuk mendapatkan keuntungan dengan cara memproduksi barang maupun jasa yang dapat dipasarkan. Agar keuntungan dapat diperoleh maka salah satu syarat yang penting adalah proses produksi harus produktif dan efisien. Selain itu produk yang dihasilkan juga harus dapat diterima oleh pasar, dengan kata lain produk harus mempunyai daya saing yang tinggi.

Untuk menjalankan perusahaan secara produktif dan efisien sangat tergantung pada manajemen perusahaan tersebut. Salah satu bidang yang harus dikelola dengan baik adalah kesehatan dan keselamatan kerja yang sering disebut dengan K3. Manajemen K3 mengelola tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan infra struktur serta alat-alat produksi sebagai sumber daya fisik perusahaan. Tenaga kerja yang sehat dan sarana kerja yang terpelihara dengan baik merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung produktivitas perusahaan. Di sisi lain pelaksanaan sistem manajemen K3 merupakan tuntutan global untuk memenuhi standar-standar nasional maupun internasional yang berlaku. Dalam hal ini pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Per. No. 5/Men/1996).

Salah satu upaya dalam rangka menjamin kesehatan tenaga kerja secara optimal adalah dengan memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin terhadap tenaga kerja disertai pengelolaan lingkungan dan peralatan kerja yang baik. Karena tidak dapat disangkal bahwa kesehatan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh sistem pelayanan kesehatan yang diberikan dan kondisi tempat kerja serta cara atau proses kerja yang dihadapi tenaga kerja.

Ada beberapa sistem pelayanan kesehatan terhadap tenaga kerja antara lain yaitu:

1. Poliklinik sendiri
 - a) Berdiri sendiri
 - b) Gabungan dari dua perusahaan atau lebih

2. Dilaksanakan oleh pihak di luar perusahaan:

- a) Sistem asuransi misalnya Jamsostek
- b) Perusahaan jasa pelayanan kesehatan tenaga kerja
- c) Fasilitas kesehatan umum (puskesmas, rumah sakit, balai pengobatan dan lain-lain)

Di antara sistem pelayanan kesehatan tersebut di atas poliklinik perusahaan merupakan salah satu pilihan yang tepat. Poliklinik Perusahaan dapat menjadi salah satu sub sistem dari manajemen K3 di perusahaan sehingga dua aspek yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pengelolaan lingkungan kerja dapat dilakukan bersama. Berbeda dengan sistem pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh pihak luar yang hanya menekankan aspek pelayanan kesehatan tenaga kerja khususnya segi kuratifnya.

Sesuai undang-undang yang berlaku (Permenakertrans No.: Per. 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja), poliklinik perusahaan sebagai salah satu bentuk Pelayanan Kesehatan Kerja harus di bawah tanggung jawab seorang dokter yang telah memenuhi persyaratan yang antara lain telah mengikuti pelatihan hiperkes bagi dokter perusahaan. Demikian juga paramedis di poliklinik perusahaan diwajibkan mengikuti pelatihan hiperkes bagi paramedis perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar poliklinik perusahaan dapat melakukan pencegahan dan pengobatan penyakit umum dan penyakit akibat kerja. Poliklinik perusahaan harus melaksanakan aspek promotif, preventif, kuratif serta rehabilitatif sesuai kondisi dan karakteristik perusahaan.

Aspek promotif dan preventif dapat menekan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sedang aspek kuratif dan rehabilitatif dapat menangani kecelakaan dan penyakit akibat kerja tersebut secara cepat tepat sehingga kapasitas kerjanya dapat dipulihkan atau dioptimalkan.

Fungsi poliklinik perusahaan tidak akan maksimal sesuai yang diharapkan tanpa adanya dukungan atau kaitan langsung dari manajemen perusahaan dan kerjasama dengan subsistem lain dalam kerangka pelaksanaan manajemen K3 secara kese-

luruhan di perusahaan.

FUNGSI DAN PERANAN POLIKLINIK PERUSAHAAN

Fungsi dan peranan poliklinik perusahaan adalah menjalankan Pelayanan Kesehatan Kerja, seperti tertuang dalam Permenakertrn No. Per. 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Disebutkan bahwa Pelayanan Kesehatan Kerja adalah suatu usaha kesehatan dengan tujuan:

1. Memberikan bantuan terhadap tenaga kerja dalam menyesuaikan diri baik fisik maupun mental terutama dalam menyesuaikan dengan pekerjaannya.
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerjanya.
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja.
4. Memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi terhadap tenaga kerja yang menderita sakit.

Tugas pokok Pelayanan Kesehatan Kerja meliputi:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus.
2. Pembinaan dan pengawasan atau penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
4. Pembinaan dan pengawasan terhadap sanitair.
5. Pembinaan dan pengawasan terhadap perlengkapan kesehatan kerja.
6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
7. Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)
8. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas P3K.
9. Memberikan nasihat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.
10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
11. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
12. Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada perusahaan.

Agar fungsi dan peranan poliklinik perusahaan optimal maka:

- (1) Pengurus wajib memberikan kebebasan profesional kepada dokter yang menjalankan Pelayanan Kesehatan Kerja.
- (2) Dokter dan tenaga kesehatan dalam melaksanakan Pelayanan Kesehatan Kerja bebas memasuki tempat-tempat kerja untuk melakukan pemeriksaan-pemeriksaan dan mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan.
- (3) Dokter yang ditunjuk dan menjalankan Pelayanan Kesehatan Kerja disyaratkan:
 - a. Memahami peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di bidang kesehatan kerja.
 - b. Memenuhi persyaratan profesional yang disahkan oleh instansi yang berwenang.

UPAYA POLIKLINIK PERUSAHAAN

Upaya Preventif

Upaya kesehatan preventif di perusahaan sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan kualitas produk dan produktivitas perusahaan. Dari segi ekonomi juga akan menghemat keuangan perusahaan karena upaya preventif tidak hanya akan menekan angka kejadian penyakit dan cedera di tempat kerja tetapi juga angka kecelakaan kerja. Sedangkan penyakit, cedera dan kecelakaan kerja memerlukan biaya yang tidak ringan untuk mengatasinya dan di sisi lain produktivitas perusahaan akan terganggu.

Upaya preventif antara lain meliputi:

- 1) Pemeriksaan kesehatan awal (sebelum bekerja) terhadap calon tenaga kerja.

Tujuannya:

- a. Memperoleh tenaga kerja dengan tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya.
- b. Tenaga kerja yang cocok/sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Menghindari tenaga kerja dengan penyakit menular.
- d. Mempunyai data kesehatan semua tenaga kerja sewaktu mulai bekerja.

Pemeriksaan Kesehatan Awal meliputi:

- a. Pemeriksaan Fisik lengkap
- b. Tes Kesegaran Jasmani
- c. Rontgen paru-paru bila perlu
- d. Laboratorium rutin
- e. Untuk pekerjaan tertentu perlu dilakukan pemeriksaan sesuai kebutuhan guna mencegah bahaya yang diperkirakan timbul.

- 2) Pemeriksaan kesehatan berkala pada semua karyawan
Tujuan:

- a. Mempertahankan tingkat kesehatan karyawan sesudah dalam pekerjaannya.
- b. Deteksi dini gangguan kesehatan akibat pekerjaannya.

Pemeriksaan Kesehatan Berkala meliputi:

- a. Pemeriksaan Fisik lengkap
- b. Tes Kesegaran Jasmani
- c. Rontgen paru-paru bila perlu
- d. Laboratorium rutin
- e. Pemeriksaan lain sesuai keperluan

- 3) Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Tujuan:

- a. Menilai pengaruh pekerjaan tertentu terhadap karyawan atau golongan-golongan karyawan tertentu.
- b. Menentukan ada tidaknya gangguan kesehatan pada tenaga kerja yang diduga menderita gangguan kesehatan.
- c. Memantau tenaga kerja tertentu yang berisiko tinggi terhadap gangguan kesehatan akibat pekerjaan misalnya: Karyawan usia lebih dari 40 tahun, karyawan pasca kecelakaan atau sakit yang memerlukan perawatan lebih dari 2 minggu, tenaga kerja wanita, tenaga kerja cacat serta tenaga kerja usia muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
- 4) Melaporkan adanya penyakit akibat kerja yang ditemukan.
- 5) Penempatan atau pemindahan tenaga kerja pada tempat kerja yang sesuai dengan kondisi kesehatannya.
- 6) Membuat laporan bulanan penyakit.
- 7) Pemantauan dan pengendalian lingkungan kerja dan alat-alat produksi
- 8) Pemberian menu makanan sesuai kebutuhan kalori dan zat

gizi

Upaya Promotif

1. Pendidikan dan latihan tentang K3

Dilakukan secara berkala dengan materi disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2. *Safety talk*

Diberikan oleh seorang supervisor atau ketua regu setiap akan memulai pekerjaan. Ini dilakukan terutama pada tempat atau jenis pekerjaan dengan risiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Upaya Kuratif

1. Pemberian P3K secara baik

Pelayanan P3K dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung poliklinik perusahaan memberikan pelayanan P3K terhadap karyawan yang dibawa ke poliklinik. Secara tidak langsung poliklinik harus memberikan pelatihan P3K terhadap beberapa atau semua karyawan agar segera dapat memberikan pertolongan P3K kepada teman yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Pengobatan tenaga kerja yang sakit

Pengobatan dilakukan secara komprehensif dengan sedapat mungkin mencari kausanya. Pengobatan dilakukan terhadap karyawan yang berkunjung ke poliklinik maupun karyawan yang dideteksi menderita sakit pada waktu pemeriksaan berkala atau pemeriksaan khusus.

Upaya Rehabilitatif

Upaya rehabilitatif dilakukan dengan tujuan pengobatan yang dilakukan lebih tuntas dengan mengembalikan atau mengoptimalkan fungsi atau kemampuan yang masih ada. Rehabilitasi yang dapat dilakukan antara lain berupa:

1. Pemberian protese atau orthose
2. Fisioterapi
3. Konsultasi psikologis
4. Dan lain sebagainya

Selain hal-hal tersebut di atas poliklinik perusahaan juga harus dapat menganalisis permasalahan K3 di perusahaan dan mendiskusikannya dengan departemen terkait untuk dirumuskan solusinya dan dilaporkan ke pihak top manajemen agar ditindak lanjuti.

Pola penyakit tenaga kerja di suatu perusahaan akan berbeda dengan penyakit pada masyarakat umum. Tiap-tiap jenis perusahaan juga akan berbeda pola penyakitnya tergantung potensi bahaya di tempat kerjanya. Untuk itu diperlukan pengetahuan kesehatan kerja agar dalam mengelola poliklinik perusahaan menggunakan pendekatan yang tepat sesuai kondisi dan karakteristik lingkungan kerja yang ditangani.

STRUKTUR ORGANISASI

Poliklinik perusahaan merupakan salah satu subsistem dalam suatu sistem manajemen perusahaan. Keberadaannya dapat merupakan subsistem yang tidak langsung berada di bawah top manajemen perusahaan tetapi merupakan subsistem dari sub sistem lain misalnya: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Safety and Health Department*), Departemen

Sumber Daya Manusia atau di bawah tanggung jawab personalia.

Poliklinik perusahaan berada di bawah tanggung jawab seorang dokter perusahaan yang telah ditunjuk oleh perusahaan dengan persyaratan tertentu. Dokter penanggung jawab ini membawahi beberapa dokter lain serta paramedis dan pegawai poliklinik perusahaan lainnya.

Untuk melaksanakan sistem manajemen K3 di perusahaan dengan baik maka diperlukan keterpaduan antara subsistem-subsistem yang ada misalnya:

1. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
2. Personalia
3. Human Resource Development (HRD)
4. Departemen Health and Safety
5. Supervisor
6. Departemen Quality Control
7. Auditor internal
8. Ahli K3 perusahaan

PERMASALAHAN

Hal-hal yang dibicarakan di atas adalah yang seharusnya atau sebaiknya dilaksanakan. Namun kenyataan di lapangan masih banyak yang terjadi sebaliknya. Sebagai contoh sering terjadi bahwa dokter perusahaan hanya bekerja di poliklinik perusahaan terutama berupa kuratif penyakit umum saja, sedangkan upaya kesehatan kerja yang sebenarnya lebih penting tidak dilaksanakannya.

Hal seperti itu sangat merugikan bukan hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan. Karena tindakan kuratif sifatnya sangat parsial sehingga kemungkinan besar karyawan yang menderita penyakit akibat kerja dianggap atau ditangani sebagaimana penyakit umum di masyarakat. Penyakit tersebut tidak mendapat penanganan yang tepat dan banyak menggunakan biaya pengobatan secara tidak efektif.

Di sisi lain, pihak perusahaan sering belum menyadari sepenuhnya akan pentingnya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Sehingga pembentukan poliklinik perusahaan hanya sekedar untuk menjamin bahwa pekerja yang sakit atau cedera akan mendapat pengobatan. Belum disadari bahwa program kesehatan kerja mempunyai andil yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dan produktifitas perusahaannya. Dengan asumsi seperti itu maka perusahaan merekrut dokter hanya ditempatkan di poliklinik untuk melayani karyawan yang berobat tanpa diberi wewenang atau dilibatkan dalam manajemen atau program K3 di perusahaan.

Perusahaan sering menganggap bahwa pelaksanaan program K3 terutama aspek preventifnya memerlukan banyak biaya dan tidak ada kontribusi yang berarti bagi produktifitas perusahaan. Dengan kata lain perusahaan masih banyak yang belum mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan program K3 karena belum menyadari sepenuhnya bahwa program K3 sangat menguntungkan perusahaan secara keseluruhan baik dari aspek kesejahteraan karyawan, lingkungan hidup, produktifitas perusahaan, daya saing perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Pembinaan di bidang K3 belum optimal dan penegakan hukum masih lemah (dalam hal ini oleh aparat Depnaker),

sehingga masalah K3 belum menjadi isu penting dibanding masalah ketenagakerjaan lain misalnya masalah upah, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja dan lain-lain. Belum disadari sepenuhnya bahwa masalah K3 sebenarnya merupakan investasi sumberdaya manusia yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan untuk menjaga kelangsungan usaha.

Peran serta dari para pakar, praktisi, akademisi dan asosiasi serta lembaga swadaya masyarakat yang bergelut di bidang K3 masih sangat kurang. Asosiasi atau organisasi bidang K3 yang sudah ada belum kuat sehingga belum bisa berperan secara optimal.

USULAN PEMECAHAN MASALAH

Diperlukan komitmen yang tinggi baik dari pihak perusahaan, dokter perusahaan maupun seluruh karyawan yang ada. Perusahaan harus mau mencari dokter perusahaan yang telah memenuhi syarat untuk diberi wewenang yang cukup dalam menangani permasalahan kesehatan di tempat kerja. Perusahaan harus membuat departemen yang menangani masalah kesehatan di tempat kerja yang kedudukannya sejajar atau sama pentingnya dengan departemen lain misalnya sebagai Departemen K3 (*Safety and Health Department*).

Program kesehatan kerja terutama upaya preventif hendaknya jangan dipandang sesaat yang tampaknya memerlukan banyak biaya tanpa ada kontribusi terhadap produktivitas perusahaan. Upaya preventif harus dipandang secara menyeluruh, sebagai komponen penting dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan daya saing dan mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Secara ringkas untuk memberdayakan fungsi poliklinik perusahaan khususnya dan pelayanan kesehatan kerja pada umumnya, maka:

1. Setiap perusahaan harus membangun komitmen yang kuat dalam bidang K3,
2. Para pakar, akademisi, praktisi dan organisasi di bidang Hiperkes dan K3 harus lebih proaktif,

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (PermenakerTransKop no. Per 01/Men/1976 tentang Kewajiban Latihan Hiperkes bagi Dokter Perusahaan), serta mampu meyakinkan manajemen perusahaan bahwa program K3 akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang,

4. Penegakan hukum di bidang K3, khususnya oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan (aparatur Depnaker),

5. Harus menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah (Depnaker) sebagai pembina, perusahaan sebagai pemilik modal yang ingin mendapatkan untung dan tenaga kerja sebagai sumber daya dan mitra perusahaan.

KESIMPULAN

Poliklinik perusahaan sebagai subsistem pelayanan kesehatan merupakan sarana strategis untuk melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Agar poliklinik perusahaan dapat berfungsi secara optimal maka harus didukung oleh peran yang optimal dari:

1. Dokter dan paramedis perusahaan
2. Manajemen perusahaan
3. Aparatur penegak hukum (pegawai pengawas ketenagakerjaan) dari Depnaker
4. Peran aktif dari masyarakat industri (tenaga kerja, serikat pekerja, Asosiasi K3) dan kelompok masyarakat lainnya misalnya LSM.

KEPUSTAKAAN

1. Danakusuma M. Pengantar Kesehatan Masyarakat dan Kedokteran Komunitas. Jakarta: Yayasan Penerbitan IDI. 1996.
2. Permenaker No. Per 05/Men/1996. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta. Departemen Tenaga Kerja RI. 1996.
3. Soeripto. Penerapan Hiperkes di Perusahaan. Pusat Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Jakarta. Departemen Tenaga Kerja RI. 1996.
4. Sumamur PK. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 1996.
5. Yanri Z, Harjani S, Yusuf M. Himpunan Peraturan Perundangan Kesehatan Kerja. Departemen Tenaga Kerja RI. Jakarta: PT. Citratama Bangun Mandiri. 1999.

When the law is uncertain, there is no law

3. Dokter Perusahaan yang bekerja di perusahaan harus bertugas dan atau bertanggung jawab atas Higiene Perusahaan,