

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Karyawan menghabiskan paling sedikit 8 jam dalam aktivitas kesehariannya untuk bekerja. Beban tugas, lama kerja, dan banyak risiko yang akan terjadi pada saat waktu bekerja menjadi suatu landasan mengapa diperlukan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan.

Keselamatan kerja yang diterapkan pada karyawan tergantung lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja.

Risiko yang dihadapi masing-masing lingkungan kerja bervariasi satu sama lainnya, tergantung dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Kondisi kerja di dalam kantor relatif memiliki risiko yang rendah dibandingkan dengan tempat lain

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Sistem kesehatan yang dirancang perusahaan diharapkan dapat memuaskan pegawainya. Manajemen perlu memperhatikan adanya pergeseran paradigma dalam pengelolaan pelayanan kesehatan. Pergeseran paradigma ini akibat perubahan lingkungan dan norma-norma. Sistem kesehatan harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Adanya pengorganisasian pelayanan kesehatan yang jelas tentang jenis, bentuk, jumlah, dan pendistribusiannya.
2. Adanya pengorganisasian pembiayaan kesehatan yang juga harus jelas dan jumlah, pendistribusian, pemanfaatan, dan mekanisme pembiayaannya.
3. Mutu pelayanan dan manfaat pembiayaan, apakah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta apakah pembiayaan ini tidak menimbulkan *defisit* bagi perusahaan

Kinerja setiap petugas kesehatan dan non kesehatan merupakan hasil dari tiga komponen kesehatan kerja yaitu **kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja** yang dapat merupakan beban tambahan pada pekerja. Bila ketiga komponen tersebut terlaksana dengan baik maka bisa dicapai suatu derajat kesehatan kerja yang optimal dan peningkatan produktivitas.

Undang-Undang yang mengatur mengenai K3

Undang-Undang yang mengatur K3 adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
2. Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.
Undang- Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 36 tahun 2009, pasal Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
Sebagai penjabaran dan kelengkapan Undang-undang tersebut, Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan Keputusan Presiden terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diantaranya adalah :
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi
 - Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida
 - Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
 - Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Ancaman Bagi yang Tidak Menerapkan K3

Undang-undang ini memuat ancaman pidana kurungan paling lama 1 tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 15.000.000. (lima belas juta rupiah) bagi yang tidak menjalankan ketentuan undang-undang tersebut.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur mengenai K3

Dalam perjanjian kerja bersama akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan upah, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dan setiap pekerja harus sadar sepenuhnya bahwa K3 adalah kewajiban dan tanggung jawab bersama. PKB biasanya akan mengatur mengenai hak dan kewajiban dari para karyawan dalam hal K3 sebagai mana PKB juga akan mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan. Dalam Perjanjian Kerja Bersama juga tertulis sanksi-sanksi yang diberikan apabila salah satu dari kedua belah pihak melanggar PKB.

Kendala dalam Penerapan K3

1. Pemahaman karyawan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama.
2. Cara mengatasi perlunya pembinaan atau koordinasi dan sosialisasi antara pengurus Serikat Pekerja dengan para pekerja melalui musyawarah
3. Penanganan keselamatan kerja tidak optimal
4. Cara mengatasi adalah apabila terjadi kecelakaan berarti tindakan pencegahan tidak berhasil, maka pihak manajemen perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempelajari apa yang salah.
5. Kebijakan perusahaan yang tidak tegas.
6. Cara mengatasi adanya tindakan yang tegas apabila terjadi ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja

Beberapa pola suatu perusahaan melaksanakan pelayanan kesehatan terkait jaminan kesehatan dan keselamatan kerja:

a. Penataan Terpadu (*managed care*)

Merupakan pengurusan pembiayaan kesehatan sekaligus dengan pelayanan kesehatan. Pada saat ini Penataan terpadu telah banyak dilakukan di masyarakat dengan program Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat atau JPKM. Apabila perusahaan melaksanakan *managed care* maka biaya pelayanan kesehatan yang dikeluarkan bisa lebih efisien. Persyaratan agar pelayanan *managed care* di perusahaan berhasil baik, antara lain: Para pekerja dan keluarganya yang ditanggung perusahaan harus sadar bahwa kesehatannya merupakan tanggung jawab masing-masing atau tanggung jawab individu. Perusahaan akan membantu upaya untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Hal ini perlu diterapkan untuk menghindari *moral hazard* (karena alasan sudah tersedia jaminan kesehatan sehingga

dengan bebas dapat menggunakan manfaatnya tanpa melakukan upaya pencegahan atau menghindari kesakitan/kecelakaan).

Para pekerja harus menyadari bahwa *managed care* menganut sistem rujukan. Para pekerja harus menyadari bahwa ada pembatasan fasilitas berobat, misalnya obat yang digunakan adalah obat generik kecuali bila keadaan tertentu memerlukan *life saving*.

b. Sistem Reimbursement

Perusahaan membayar biaya pengobatan berdasarkan *fee for services*. Sistem ini memungkinkan terjadinya *over utilization*.

c. Asuransi

Perusahaan bisa menggunakan modal asuransi kesehatan dalam upaya melaksanakan pelayanan kesehatan bagi pekerjanya. Dianjurkan agar asuransi yang diambil adalah asuransi kesehatan yang mencakup seluruh jenis pelayanan kesehatan (*comprehensive*), yaitu kuratif dan preventif. Asuransi tersebut menanggung seluruh biaya kesehatan, atau *group health insurance* (namun kepada pekerjaan dianjurkan agar tidak berobat secara berlebihan).

d. Pemberian Tunjangan Kesehatan

Perusahaan yang tidak ingin diberikan kesulitan ketika melakukan pembayaran kepada asuransi atau yang lainnya, biasanya memilih jaminan kesehatan kepada pegawainya dalam bentuk uang. Sakit maupun tidak sakit tunjangannya sama. Sebaiknya tunjangan ini digunakan untuk mengikuti asuransi kesehatan (*family health insurance*) kalau tidak akan dibelanjakan untuk kepentingan lain, malahan bisa untuk membeli rokok, sesuatu yang malah merugikan kesehatannya.

e. Rumah Sakit Perusahaan

Perusahaan yang mempunyai pegawai berjumlah besar akan lebih diuntungkan apabila mengusahakan suatu rumah sakit untuk keperluan pegawainya dan keluarga pegawai yang ditanggungnya. Dalam praktiknya, rumah sakit ini bisa juga dimanfaatkan oleh masyarakat bukan pegawai perusahaan tersebut.

Menyangkut kesehatan pegawainya, rumah sakit perusahaan harus menyiapkan rekam medis khusus, yang lebih lengkap, dan perlu dievaluasi secara periodik.

Perlu diingatkan bahwa pelayanan kesehatan yang didapat dari rumah sakit perusahaan diupayakan bisa lebih baik bila dibandingkan jika dilayani oleh rumah sakit lain. Dengan demikian, pegawai perusahaan yang dirawat akan merasa puas dan bangga terhadap fasilitas yang disediakan. Rasa senang menerima fasilitas kesehatan ini akan membauhkan semangat bekerja untuk membalas jasa perusahaan yang dinikmatinya.