

## PELAPORAN PENYAKIT AKIBAT KERJA : KENDALA DAN SARAN MENGATASINYA

*Johannes Hudyono\**

### Abstract

*Reporting occupational diseases in Indonesia was still a major problem. Although the regulations and laws were available, the existency of those regulations was questionable. All those problems were related to the fact that the law-enforcement to the law violation, government inspector/controller personel and the occupational doctors were insufficient, particularly in the very fast industrial growth in the country. The economical improvements and benefits of all those development should be appreciated, however the negative consequences of the modern technology using sophisticated machineries, equipments and chemical materials could be harmful to the health of the manpower. The lack of occupational diseases report and its related problems were discussed, and the problem solving were suggested in this paper.*

### Pendahuluan

Penggunaan teknologi maju untuk kepentingan kemajuan industri akan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pembangunan setiap negara. Untuk menghindari dampak yang dapat merugikan terhadap manusia, khususnya terhadap tenaga kerja dan lingkungan, maka dibutuhkan peraturan maupun standar yang sesuai dengan perkembangan. Peraturan kesehatan dan keselamatan kerja akan menciptakan rasa aman dan memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

Penyakit akibat kerja (PAK) erat bertalian dengan kemajuan teknologi, sehingga pengetahuan tentang penyakit tersebut perlu dikembangkan antara lain dengan pemilikan data yang lengkap. Untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pengaruh akibat kerja, perlu adanya tindakan pencegahan lebih lanjut, oleh karenanya PAK yang diderita oleh tenaga kerja merupakan suatu kecelakaan yang harus dilaporkan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/Men/1981).<sup>(1)</sup>

---

\* Staf Pengajar Dept. Ilmu Kesehatan dan Keselamatan Kerja FK Ukrida

## PELAPORAN PENYAKIT .....

Walaupun di Indonesia telah diberlakukan Undang-Undang Wajib Melaporkan PAK, serta Undang-Undang mengenai Jamsostek dan didukung pula oleh SK. Presiden mengenai PAK, sejak tahun 1978 baru ada tiga PAK yang didiagnosis dan dilaporkan. Sebagai perbandingan, di negara-negara maju di mana pengendalian di tempat kerja sudah lebih baik, setiap tahun dilaporkan ribuan PAK. Di Amerika Serikat misalnya, kanker akibat kerja saja setiap tahun terdiagnosis sekitar 17.200 kasus, yaitu 4 % dari insidens kanker pada umumnya.<sup>(2)</sup>

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk membahas kendala rendahnya pelaporan PAK di negara kita serta beberapa saran mengatasinya.

### Tinjauan Pustaka

Definisi Penyakit Akibat Kerja (PAK) : Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja.<sup>(3)</sup> Dengan demikian PAK merupakan penyakit yang artifisial atau *Man made disease*.

*World Health Organization* (WHO) membedakan empat kategori PAK :

1. Penyakit yang hanya disebabkan oleh pekerjaan, misalnya pneumokoniosis
2. Penyakit yang salah satu penyebabnya adalah pekerjaan, misalnya karsinoma bronkogenik
3. Penyakit di mana pekerjaan merupakan salah satu penyebab di antara faktor-faktor penyebab lainnya, misalnya bronkitis kronis
4. Penyakit di mana pekerjaan memperberat suatu kondisi yang sudah ada sebelumnya, misalnya asma.

### Faktor Penyebab

Faktor penyebab PAK sangat banyak, tergantung pada bahan yang digunakan dalam proses kerja, lingkungan kerja ataupun cara kerja, sehingga tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Pada umumnya faktor penyebab dapat dikelompokkan dalam lima golongan<sup>(3)</sup>:

1. Golongan fisik : suara (bising), radiasi, suhu (panas / dingin), tekanan yang sangat tinggi, vibrasi, penerangan lampu yang kurang baik.

## PELAPORAN PENYAKIT .....

2. Golongan kimiawi : bahan kimiawi yang digunakan dalam proses kerja, maupun yang terdapat dalam lingkungan kerja, dapat berbentuk debu, uap, gas, larutan, awan atau kabut.
3. Golongan biologis : bakteri, virus dan jamur.
4. Golongan fisiologis : biasanya disebabkan oleh penataan tempat kerja dan cara kerja.
5. Golongan psikososial : lingkungan kerja yang mengakibatkan stres.

Dalam pembahasan makalah ini tidak terhindarkan ada beberapa istilah hukum yang dibicarakan.

Beberapa istilah-istilah dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 1 :

1. "tempat kerja" ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2 (UU No1 Th 1970); termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.
2. "pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
3. "pengusaha" ialah :
  - a. orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
  - b. orang atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
  - c. orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada (a) dan (b), jika yang diwakili berkedudukan di luar Indonesia.
4. "direktur" ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-Undang ini.
5. "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

6. "Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang ini. <sup>(4)</sup>

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 01/Men/1981 :

"Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja" ialah dokter atau pegawai yang berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

"Dokter" ialah dokter sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per02/Men/1980/Per.01/Men/1976 yaitu dokter yang ditunjuk atau bekerja di perusahaan yang bertugas dan atau bertanggung jawab atas Higiene Perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <sup>(1)</sup>

### **Masalah / Kendala**

Insidens PAK maupun kematian yang berhubungan dengan pekerjaan belum diketahui, kecuali di beberapa negara maju tertentu. Hal ini terutama disebabkan oleh karena :

- Sulit untuk menghubungkan suatu penyakit dengan penyebab tertentu
- Kurangnya informasi mengenai prevalensi pajanan pada populasi tenaga kerja
- Besarnya biaya yang diperlukan untuk mendapatkan data yang akurat dan menganalisanya
- Hanya sebagian kecil dari bahan kimia yang digunakan dalam industri telah diketahui efeknya terhadap kesehatan pada manusia
- Di dalam masyarakat masalah PAK belum merupakan prioritas.

Kegagalan untuk mengenal dan mengerti mengenai PAK merupakan masalah yang cukup mengkhawatirkan, oleh karena berdampak bahwa :

- Tenaga kerja dirugikan secara material karena tidak mendapat Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang menjadi haknya.
- Tidak dilakukan pengendalian yang adekuat di perusahaan kerana tidak dikenali adanya masalah kesehatan, sehingga PAK tersebut dapat pula terjadi pada tenaga kerja lainnya.

## PELAPORAN PENYAKIT .....

- Terjadi kecacatan dan kematian akibat kerja karena tidak dilakukan penanganan PAK secara dini.

Kendala lain adalah karena para dokter kurang mendapatkan pendidikan untuk mendiagnosis PAK, mereka tidak dilatih untuk mengerti proses-proses industri, toksisitas bahan-bahan kimia, serta tidak dididik dalam epidemiologi dan permasalahan hukum maupun etika yang khusus untuk kedokteran kerja.<sup>(2)</sup>

Dari segi hukum, sebenarnya perangkat Undang-Undang / Peraturan telah dimungkinkan adanya sistem pelaporan PAK yang cukup memadai sepanjang semua pihak terkait (Pengurus, Direktur, Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dokter serta Tenaga Kerja) mematuhi.

Peraturan tersebut antara lain telah dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/Men/1981, yang pada pasal 2 antara lain menyebutkan sebagai berikut :<sup>(1)</sup>

(1). Apabila dalam pemeriksaan kesehatan berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 02/Men/1980 ditemukan penyakit kerja yang diderita oleh tenaga kerja, pengurus dan Badan yang ditunjuk wajib melaporkan secara tertulis kepada kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja setempat.

Pada pasal 3 disebutkan :

(1). Laporan sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat 1 harus dilakukan dalam waktu paling lama 2 x 24 jam setelah penyakit tersebut dibuat diagnosis.

Pada pasal 4 disebutkan :

(1). Pengurus wajib dengan segera melakukan tindakan-tindakan preventif agar PAK yang sama tidak terulang kembali diderita oleh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya.

(2). Apabila terdapat keragu-raguan terhadap hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh dokter, pengurus dapat meminta bantuan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini aparatnya untuk menegakkan diagnosis PAK.

## PELAPORAN PENYAKIT .....

Pada pasal 5 disebutkan :

(1). Tenaga kerja harus memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan bila diperiksa oleh dokter atau pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada pasal 6 disebutkan :

(2). Pusat Bina Higiene Perusahaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan badan-badan lain yang ditunjuk oleh Menteri menyelenggarakan bimbingan diagnostik PAK.

Pada pasal 7 disebutkan :

Pegawai Pengawas Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 melakukan pengawasan terhadap ditaatinya pelaksanaan peraturan ini.

Pada pasal 8 disebutkan :

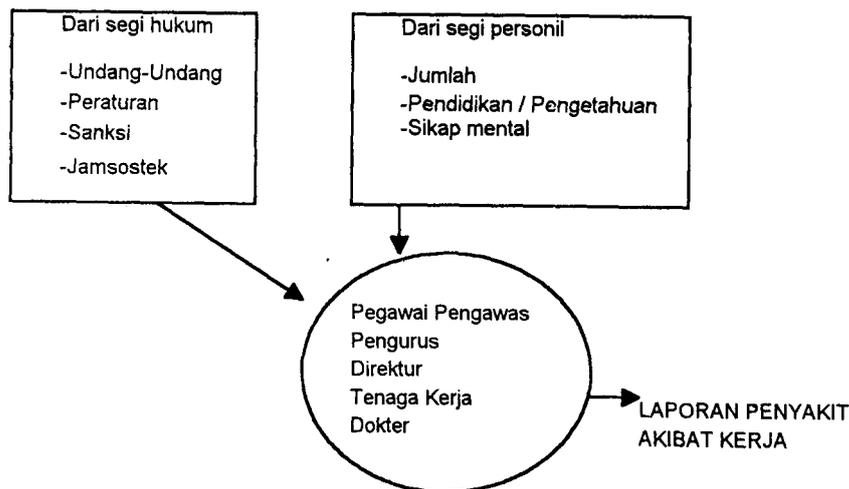
Pengurus tidak menaati ketentuan-ketentuan dalam peraturan Menteri ini diancam dengan hukuman sesuai dengan pasal 15 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja

Jadi jelas dari segi hukum, khususnya pasal-pasal tersebut di atas telah memungkinkan diadakannya sistem pelaporan, pembinaan bahkan sanksinya bila tidak ditaati serta jelas menunjukkan peranan dari setiap pihak terkait, wewenang serta tanggung jawabnya dalam sistem pelaporan PAK.

Hanya yang menjadi pertanyaan adalah apakah sistem ini telah berjalan dengan baik? Bagaimana mekanisme pengawasannya serta sanksinya. Apakah telah diterapkan dengan baik? Serta apakah personil khususnya yang berfungsi dalam pengawasan cukup jumlahnya di tengah pesatnya pertumbuhan industri di negara kita ini?

Semua masalah tersebut di atas dapat diringkaskan dalam sebuah kerangka konsep sebagai berikut :

## PELAPORAN PENYAKIT .....



Gambar 1. Kerangka Konsep Hubungan Perangkat Hukum Personil Pengawas serta Pelaporan PAK

### Diskusi

Dari kerangka konsep tersebut jelas banyak faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya pelaporan PAK. Dari segi hukum meskipun perangkat peraturan / perundang-undangan serta sanksi telah ada dan memungkinkan untuk dilaksanakan, namun dari segi personil perlu pula dipikirkan pembinaan maupun pengembangannya, antara lain dalam hal jumlah personil yang dirasakan makin lama makin tertinggal dari kebutuhan karena pesatnya pertumbuhan industri serta peningkatan pendidikan, pengetahuan dari semua pihak terkait serta sikap mental dari para pelaksana dalam hal ini Pegawai pengawas, Pengurus, Direktur, Dokter perusahaan, serta tidak kalah pentingnya adalah tenaga kerja itu sendiri.

Kenyataan bahwa penggunaan teknologi dan peralatan canggih di satu pihak akan memberikan kemudahan dalam proses produksi dan meningkatkan produktivitas, namun di lain pihak penggunaan teknologi maju cenderung untuk menimbulkan risiko bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang lebih besar, terutama bila keterampilan tenaga kerja masih rendah, seperti keadaan di negara kita di mana sebagian besar (74%) tenaga kerja masih berpendidikan Sekolah Dasar saja.<sup>(2)</sup>

## PELAPORAN PENYAKIT .....

Pada tahun 1971 misalnya, pemakaian bahan kimia dalam proses industri masih tercatat sebanyak 3000, namun pada tahun 1993 sudah tercatat 50.000 jenis bahan kimia yang digunakan dalam proses industri, sehingga dengan demikian kemungkinan seseorang tenaga kerja terpajan oleh bahan kimia yang mengakibatkan PAK semakin besar. Di lain pihak efek terhadap kesehatan manusia baru diketahui beberapa ratus jenis bahan kimia. Hal inilah yang menunjukkan betapa pentingnya pendidikan serta peningkatan pengetahuan dokter perusahaan secara serius dan berkesinambungan.

Sistem pelaporan yang mudah dan tidak berbelit-belit akan sangat mempengaruhi sikap mental si pelapor (baik tenaga kerja maupun dokter perusahaan), demikian pula sikap mental para pembuat keputusan dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja setempat, yang menyelenggarakan bimbingan dan pengarahan pada seluruh aparat terkait di seluruh wilayahnya sebagai pengayom sekaligus pengawas dilaksanakannya Undang-Undang / Peraturan yang menjadi tanggung jawabnya.

Di sisi lain jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang sebenarnya merupakan hak dari setiap individu tenaga kerja sangat kurang dirasakan peranannya, baik karena ketidaktahuan tenaga kerja mengenai manfaat Jamsostek, maupun karena kurangnya promosi / informasi baik dari pihak industri ataupun dari pihak Jamsostek sendiri. Bila keberadaan dan manfaat Jamsostek disadari sepenuhnya oleh setiap tenaga kerja, maka mereka dapat diharapkan ikut aktif dalam usaha Pelaporan PAK.

### Saran

Untuk dapat meningkatkan usaha pelaporan PAK yang sampai saat ini masih dirasakan sangat kurang, maka seluruh faktor yang mempengaruhi Pelaporan PAK sesuai dengan kerangka konsep di atas harus ditinjau satu-satu, dan ditingkatkan / diperbaiki serta dipermudah aplikasinya di dalam praktik sehari-hari.

Hal ini dapat diwujudkan antara lain dengan :

1. Upaya dari segi hukum :
  - A. Lebih memasyarakatkan undang-undang / peraturan khususnya pelaporan PAK pada seluruh lapisan masyarakat industri mulai dari pengusaha, direktur, pegawai pengawas, dokter perusahaan serta tenaga kerja, yang dapat dilaksanakan antara lain dengan ;
    - penyuluhan secara teratur dan terprogram (sesuai dengan bidang dan tanggung jawab dari target /objek penyuluhan).

## PELAPORAN PENYAKIT .....

- meningkatkan sanksi bagi pelanggar ketentuan / undang-undang / peraturan, khususnya dalam hal pelaporan PAK.

B. Lebih memasyarakatkan Jamsostek, keberadaan, manfaatnya baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja yang dapat dilaksanakan dengan cara penyuluhan secara teratur, khususnya pada perusahaan baru serta pada saat penerimaan tenaga kerja baru (*recruitment*).

### 2. Dari segi personil

A. Meningkatkan jumlah personil, khususnya pegawai pengawas serta dokter perusahaan, sejalan dengan peningkatan jumlah perusahaan/ industri yang terus berkembang dengan pesat.

B. Meningkatkan pengetahuan para personil khususnya dalam hal Pelaporan PAK.

Khusus untuk dokter perusahaan dapat dilakukan penyuluhan/kursus serta latihan-latihan untuk meningkatkan ketajaman dalam mendiagnosis PAK.

Untuk dapat mendiagnosis suatu PAK pada individu perlu dilakukan suatu pendekatan sistematis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan serta menginterpretasikannya secara tepat. Pendekatan tersebut dapat disusun menjadi tujuh langkah yang dapat digunakan sebagai pedoman, yaitu:

1. Tentukan diagnosis klinisnya : Diagnosis klinis harus ditegakkan lebih dahulu dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas penunjang yang ada, seperti umumnya dilakukan untuk mendiagnosis suatu penyakit. Setelah diagnosis klinis ditegakkan, baru dapat dipikirkan lebih lanjut apakah penyakit tersebut berhubungan dengan pekerjaan atau tidak.
2. Tentukan pajanan yang dialami oleh tenaga kerja selama ini. Pengetahuan mengenai pajanan yang dialami oleh seorang tenaga kerja adalah esensial untuk dapat menghubungkan suatu penyakit dengan pekerjaannya. Untuk ini perlu dilakukan anamnesis mengenai riwayat pekerjaannya secara cermat dan teliti, yang mencakup penjelasan mengenai semua pekerjaan yang telah dilakukan oleh penderita secara kronologis, lamanya masing-masing pekerjaan, bahan yang diproduksi, materi (bahan baku) yang digunakan, jumlah pajanannya, pemakaian alat

## PELAPORAN PENYAKIT .....

pelindung diri, pola waktu terjadinya gejala, informasi mengenai tenaga kerja lain (apakah ada yang mengalami gejala serupa), informasi tertulis yang ada mengenai bahan-bahan yang digunakan, *Material Safety Data Sheet* (MSDS), label, dan lain sebagainya.

3. Tentukan apakah pajanan tersebut memang dapat menyebabkan penyakit tersebut. Apakah terdapat bukti-bukti ilmiah dalam kepustakaan yang mendukung pendapat bahwa pajanan yang dialami menyebabkan penyakit yang diderita. Bila dalam kepustakaan tidak diketemukan adanya dasar ilmiah yang menyatakan hal tersebut di atas, maka tidak dapat ditegakkan diagnosis PAK. Bila dalam kepustakaan ada yang mendukung, perlu dipelajari lebih lanjut secara khusus mengenai pajanan sehingga dapat menyebabkan penyakit yang diderita (konsentrasi, jumlah, lama dan sebagainya).
4. Tentukan apakah jumlah pajanan yang dialami cukup besar untuk dapat mengakibatkan penyakit tersebut. Bila penyakit yang diderita hanya dapat terjadi pada keadaan tertentu, maka pajanan yang dialami pasien di tempat kerja menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut, dan membandingkannya dengan kepustakaan yang ada untuk dapat menentukan diagnosis PAK.
5. Tentukan apakah ada faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi. Apakah ada keterangan dari riwayat penyakit maupun riwayat pekerjaannya yang dapat mengubah keadaan pajanannya, misalnya penggunaan alat pelindung diri, riwayat adanya pajanan serupa sebelumnya sehingga risikonya meningkat. Apakah pasien mempunyai riwayat kesehatan (riwayat keluarga) yang mengakibatkan penderita lebih rentan/ lebih sensitif terhadap pajanan yang dialami.
6. Cari adanya kemungkinan lain yang dapat merupakan penyebab penyakit. Apakah ada faktor lain yang dapat merupakan penyebab penyakit? Apakah penderita mengalami pajanan lain yang diketahui dapat merupakan penyebab penyakit. Meskipun demikian, adanya penyebab lain tidak selalu dapat digunakan untuk menyingkirkan penyebab di tempat kerja.
7. Buat keputusan apakah penyakit tersebut disebabkan oleh pekerjaannya. Sesudah menerapkan keenam langkah di atas, perlu

## PELAPORAN PENYAKIT .....

dibuat keputusan berdasarkan informasi yang telah didapat yang memiliki dasar ilmiah.

Sesudah dipastikan bahwa terdapat PAK, maka harus dibuat laporan kepada Kepala Kantor Ditjen Bina Lindung Tenaga Kerja setempat (lihat lampiran 5 butir 8 Kesehatan. Kerja buku Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Edisi No. 45/DP/1980).

Sistem rujukan : Untuk pengelolaan maupun untuk mendiagnosis PAK, sering tenaga medis maupun sarana di perusahaan tidak memadai, sehingga perlu dikembangkan suatu sistem rujukan.<sup>(2)</sup>

Sistem rujukan yang perlu dikembangkan meliputi :

- C. 1. Rujukan kasus untuk menegakkan diagnosis klinis maupun untuk perawatan dan pengobatan
2. Rujukan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap (kepuustakaan) mengenai efek toksik bahan kimia, penelitian-penelitian yang telah dilakukan dan sebagainya.
3. Rujukan untuk mengatasi masalah kesehatan di perusahaan.

Untuk rujukan butir 2 dan 3 masih perlu dikembangkan suatu sistem yang melibatkan pihak Departemen Tenaga Kerja, Departemen Kesehatan dan Universitas, serta pihak-pihak lainnya yang terkait, baik di tingkat daerah maupun nasional untuk dapat mengatasi masalah-masalah kesehatan yang dihadapi perusahaan. Bila sudah dikembangkan Klinik-Klinik Kedokteran Kerja secara khusus di rumah-rumah sakit, ketiga sistem rujukan di atas dapat diwujudkan dalam satu wadah.

- D. Memperbaiki sikap mental serta mendukung (*encourage*) sikap "Kebebasan profesi" pegawai pengawas maupun dokter perusahaan, agar lebih berani mengemukakan pendapat berdasarkan kemampuan ilmiah yang dimilikinya dengan penyuluhan-penyuluhan (antara lain mengenai Kode Etik Dokter Hiperkes di mana pada butir 7 disebutkan "Bahwa kami memegang teguh rahasia kesehatan dan atau keadaan sakit setiap orang terhadap siapa pun, kecuali bila diperlukan atas dasar kekuatan Undang-Undang, dan atau atas pertimbangan kesehatan masyarakat yang lebih penting, dan atau atas kepentingan kesehatan penderita untuk pertolongan oleh dokter-dokter lainnya"

Di dalam penjelasan butir 7 tersebut dinyatakan : "Atas dasar kekuatan Undang-Undang, penyakit- penyakit akibat kerja harus dilaporkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku")

Dalam hal "dukungan" sikap kebebasan profesi, perlu dipikirkan adanya undang-undang / peraturan yang dapat digunakan sebagai pelindung bagi pegawai pengawas maupun dokter perusahaan, agar mereka tidak dengan mudah dipecat dari jabatannya karena melaporkan sesuatu hal yang diyakininya benar sesuai dengan kemampuan ilmiah yang dimilikinya mengenai suatu PAK.

## Penutup

Pelaporan PAK masih merupakan masalah di Indonesia. Meskipun perangkat perangkat Undang-Undang serta Peraturan-Peraturan dari segi hukum telah tersedia, namun keberadaannya masih perlu dipertanyakan. Hal ini berkaitan dengan kendala lain, yaitu kurangnya jumlah personil pengawas serta dokter perusahaan di tengah-tengah pesatnya perkembangan industri yang diakui banyak membawa perbaikan di bidang ekonomi, namun juga berdampak negatif dengan bertambahnya teknologi modern yang menggunakan peralatan canggih maupun jenis bahan kimia yang dapat berakibat buruk pada kesehatan tenaga kerja.

Penyuluhan pada seluruh pihak terkait dalam sistem Pelaporan PAK (Direktur, Pengusaha, Pegawai Pengawas, Dokter Perusahaan, Tenaga Kerja) mengenai Undang-Undang / Peraturan, khususnya pelaporan PAK maupun mengenai manfaat jaminan sosial tenaga kerja harus dilakukan secara serius dan berkesinambungan. Jumlah / kemampuan personil, pendidikan maupun pengetahuannya khususnya dokter perusahaan, memerlukan pembinaan dan penyuluhan yang terus menerus agar mampu menegakkan diagnosis. Pengetahuan mengenai PAK dapat terus ditingkatkan, seiring dengan bertambahnya peralatan / teknologi canggih dan jenis bahan kimia yang dipergunakan dalam industri. Sistem rujukan (tingkat daerah maupun nasional) perlu dikembangkan untuk membantu pengelolaan maupun diagnosis PAK, khususnya bagi perusahaan-perusahaan di mana tenaga medis maupun sarannya belum memadai.

Pembinaan sikap mental, penegakan kode etik dokter hiperkes serta dukungan "kebebasan profesi" perlu dijabarkan dalam bentuk Undang-Undang / Peraturan, untuk menghindarkan sikap semena-mena pengusaha terhadap dokter perusahaan, dan agar dokter perusahaan tidak ragu dalam memberikan laporan PAK kepada yang berwenang.

### **Kepustakaan**

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per 01/Men/1981 : Tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.
2. Sulistomo A, "Diagnosis Penyakit Akibat Kerja & Sistem Rujukan", Temu Konsultasi Dokter Penasehat Seluruh Indonesia, Cisarua, 27 - 29 Desember 1995.
3. Suma'mur PK., "Kode Etik Dokter Hiperkes", Pusat Hiperkes Departemen Tenaga Kerja RI, 1987.
4. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.