

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Upaya Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap pekerja dapat bekerja produktif secara social ekonomi tanpa membahayakan diri sendiri, teman sekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya¹⁵. Upaya kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pada tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya dengan hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera². Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Bentuk dari upaya kesehatan kerja adalah pelayanan kesehatan kerja yang merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dilaksanakan dengan tujuan :

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik maupun mental, sosial dan psikologis terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja²;
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, sehingga para pegawai merasa aman dan terlindungi²;
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja⁷;
4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit⁸;

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja adalah semua proses pemberian pelayanan kesehatan kerja mulai dari pembentukan sampai dengan

mekanisme Teknis Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja. Upaya kesehatan kerja adalah berbagai program dan kegiatan kesehatan di tempat kerja yang terdiri dari 4 (empat) upaya kesehatan² yaitu :

1. pencegahan (*preventif*)
2. peningkatan (*promotif*)
3. pengobatan (*kuratif*)
4. pemulihan (*rehabilitatif*)

Penanggung jawab pelayanan kesehatan kerja adalah dokter sebagai penanggung jawab dalam menjalankan pelayanan kesehatan kerja yang ditunjuk oleh pengusaha atau kepala instansi/lembaga yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja. Personil pelayanan kesehatan kerja adalah setiap tenaga kesehatan kerja yang memberikan pelayanan kesehatan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja. Dokter perusahaan adalah setiap dokter yang ditunjuk atau bekerja di perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab atas hygiene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik⁹. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja³. Tujuan keselamatan kerja¹⁰ adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total. Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua³:

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan. Contohnya, pakaian kerja, penggunaan peralatan pelindung diri, falsafah perusahaan, dan lain-lain.
2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman. Contohnya, penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun social. Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit³.

Keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya¹¹. Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut⁸:

1. Mengurangi timbulnya penyakit.

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya-tidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik.

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi

kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya. Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam jangka panjang, bahaya-bahaya di lingkungan tempat kerja dikaitkan dengan kanker kelenjar tiroid, hati, paru-paru, otak dan ginjal; penyakit paru-paru putih, coklat, dan hitam; leukimia; bronkitis; emphysema dan lymphoma; anemia plastik dan kerusakan sistem saraf pusat; dan kelainankelainan reproduksi (misal kemandulan, kerusakan genetic, keguguran dan cacat pada waktu lahir).

Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja⁸, yaitu:

1. Penyakit umum

Merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.

2. Penyakit akibat kerja

Dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis dan golongan psikologis.

B. Jenis Usaha

1. Bidang Usaha Sektor Formal

Bidang usaha sektor formal maksudnya adalah usaha yg memiliki izin dan terdaftar di kantor pemerintahan. Bidang usaha sektor formal bentuknya dapat berupa BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Ciri-ciri bidang usaha sektor formal antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijin tempat usaha,
- b. Modal relatif besar,
- c. Jumlah pekerja banyak,
- d. Setiap pekerja memerlukan pendidikan formal, keahlian khusus,
- e. Teknologi modern yang digunakan,
- f. Terorganisir,
- g. Jam kerja teratur,
- h. Ruang lingkup usahanya besar,
- i. Memiliki karyawan dgn jumlah yang relative banyak,
- j. Jenis usaha yang di kerjakan biasanya dalam bentuk: proses produksi,
- k. Hasil produksi cenderung untuk semua segmen,
- l. Biaya proses produksi yang relative besar dengan peralatan produksi yang lengkap dan modern.

2. Bidang Usaha Sektor In Formal

Bidang usaha sektor informal merupakan bentuk usaha yang paling banyak kita temukan di masyarakat. Bentuk usaha yang ini bnayak dilakukan oleh masyarakat yang tidak berpendidikan, bermodal kecil, dilakukan oleh masyarakat golongan bawah dan tidak mempunyai tempat usaha yang tetap. Sektor usaha informal terbuka bagi siapa saja dan sangat mudah mendirikannya, sehingga jumlahnya tidak dapat di hitung, dengan banyaknya usaha ini berarti akan menyerap tenaga kerja dan mengurangi

pengangguran. Ciri-ciri sektor usaha informal antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Tidak memiliki ijin tempat usaha (biasanya hanya ijin dari RW setempat),
- b. Modal tidak terlalu besar, relatif kecil,
- c. Jumlah pekerja tidak terlalu banyak,
- d. Dalam menjalankan usaha tidak memerlukan pendidikan formal, keahlian khusus namun hanya berdasarkan pengalaman,
- e. Teknologi yang digunakan sangat sederhana,
- f. Kurang terorganisir,
- g. Jam usaha tidak teratur,
- h. Ruang lingkup usahanya kecil,
- i. Umumnya hanya dilakukan oleh anggota keluarga,
- j. Jenis usaha yang di kerjakan biasanya dalam bentuk: kerajinan, perdagangan dan jasa,
- k. Hasil produksi cenderung untuk segmen menengah ke bawah,
- l. Biaya pungutan yang dikeluarkan cukup banyak.

C. Komponen Upaya Pelayanan Kesehatan Kerja

Dalam rangka optimalisasi derajat kesehatan masyarakat yang sebagian besar adalah pekerja, maka perlu upaya-upaya untuk mewujudkan pelayanan kesehatan pelayanan kesehatan kerja dasar yang bermutu, antara lain meliputi²:

1. Standar pelayanan kesehatan kerja dasar,

Standar pelayanan kesehatan kerja dasar yaitu dokumen yang menyatakan urutan proses yang harus dilakukan atau diikuti secara tahap asas untuk meningkatkan mutu dalam rangka upaya pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan pada pekerja secara minimal dan paripurna yang terdiri dari; peningkatan kesehatan kerja (promotif), pencegahan

(preventif) dan penyembuhan PAK & PAHK(kuratif) serta pemulihan PAK & PAHK rehabilitatif) oleh institusi pelayanan kesehatan kerja dasar^{2,15}.

2. Institusi pelayanan Kesehatan kerja,

Suatu lembaga yang terlibat dalam memberikan pelayanan kesehatan kerja dasar di perusahaan, institusi pelayanan kesehatan kerja di sebuah perusahaan ada 3 bentuk yaitu;

- a. Diselenggarakan sendiri oleh pengurus dalam bentuk rumah sakit perusahaan atau klinik perusahaan,
- b. Diselenggarakan oleh pengurus melalui kerjasama dengan pelayanan kesehatan di luar perusahaan ataupun
- c. Diselenggarakan secara bersama-sama oleh beberapa perusahaan meliputi : Pos UKK, Poliklinik Perusahaan dan Puskesmas termasuk Pustu.

3. Jenis Pelayanan Kesehatan Kerja,

Bentuk dari pelayanan kesehatan kerja di beberapa tempat yang terkait dengan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pos UKK

Suatu wadah pelayanan kesehatan kerja yang berada ditempat kerja¹ dan dikelola oleh pekerja itu sendiri (kader) yang berkoordinasi dengan Puskesmas (sebagai pembina) dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya².

Dalam Pos pelayanan kesehatan kerja atau pada unit-unit satuan pelayanan yang terdapat diharapkan ada Kelompok kader yang memiliki peran sebagai :

- 1) Pembina dan penanggung jawab pelayanan kesehatan kerja.

- 2) Pelaksana pertolongan Pertama Pada kecelakaan (P3K) dan Gejala Penyakit (P3P).
 - 3) Koordinator penyediaan fasilitas alat kesehatan kerja.
 - 4) Koordinator kegiatan pencatatan dan pelaporan.
- b. Poliklinik Perusahaan/Klinik Yang Setara

Poliklinik Perusahaan ialah tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau badan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku⁹, pelayanan kesehatan kerja minimal yang terdiri dari²;

- 1) Peningkatan/*promotif*, berupa; konsultasi kesehatan, penyuluhan tentang APD, SOP, hygiene, PAK.
 - 2) Pencegahan/*prefentif* berupa; identifikasi dan pengukuran, penyediaan APD dan pemeriksaan kesehatan,
 - 3) Pengobatan/*kuratif* berupa; penyakit umum, PAK, PAHK, Klinik gawat darurat, dan rujukan,
 - 4) Pemulihan/*rehabilitatif* berupa; evaluasi kecatatan, rekomendasi setelah sakit, pencatatan dan pelaporan.
- c. Puskesmas

Puskesmas merupakan unit pelaksana pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya². Upaya pelayanan kesehatan kerja dasar paripurna dilakukan oleh tenaga kesehatan puskesmas dengan diagnosis dan deteksi dini serta pengobatan segera dan tepat. Prasarana dan sarana yang dimiliki Puskesmas umumnya bersifat pelayanan dasar Oleh sebab itu memiliki keterbatasan, khususnya dalam penilaian faktor risiko dan penegakan diagnosa khusus yang memerlukan alat bantu khusus. Untuk itu perlu pelatihan khusus bagi dokter dan penyediaan sarana¹³.

4. Kompetensi petugas kesehatan kerja

Ketentuan bagi petugas yang akan melakukan pelayanan kesehatan kerja adalah memiliki personil kesehatan kerja yang terdiri dari^{2,15}:

- a. Dokter penanggung jawab pelayanan kesehatan kerja, dengan syarat; ditunjuk pimpinan dan telah mendapatkan surat keputusan penunjukan (SKP) sebagai dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja dari Dirjen Pembinaan, Pengawasan Ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Tenaga pelaksana kesehatan kerja berupa; dokter perusahaan dan atau paramedis perusahaan, dengan syarat; memiliki sertifikat pelatihan hyperkes dan keselamatan kerja (atau sertifikat lainnya) sesuai peraturan perundangan yang berlaku, mematuhi etika profesi dokter dan tenaga kesehatan lainnya sesuai dengan kode etik profesi dan peraturan perundangan yang berlaku. Bagi dokter pelaksana harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dokter dan Surat Ijin Praktek (SIP) yang masih berlaku dari instansi yang berwenang,
- c. Ptugas administrasi atau pencatatan dan pelaporan pelayanan kesehatan kerja.

Pelayanan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh pihak luar perusahaan wajib dilengkapi dengan nota kesepahaman (MoU) penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja antara pengusaha dengan kepala unit pelayanan kesehatan yang bersangkutan dan dilaporkan ke instansi di bidang ketenagakerjaan sesuai wilayah kewenangannya.

5. Peralatan,

Peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan pelayanan minimal kesehatan kerja ada 18 item, adalah sebagai berikut²:

- a. P3K Kit,

- b. Contoh APD untuk pekerja sesuai jenis pekerjaannya, mis , masker, safety shoes, ear muff, ear plug, topi pengaman, safe belt, sarung tangan , kaca mata pengaman.
- c. Media penyuluhan (poster, flip chart,dll),
- d. Buku pencatatan dan pelaporan dan alat tulis,
- e. Komputer,
- f. Buku panduan,
- g. Timbangan badan dan pengukur tinggi badan,
- h. Meja + kursi, tempat tidur pasien + lemari obat,
- i. Tensimeter,
- j. Senter, Stopwatch,
- k. Stetoskop + Diagnostik set lengkap,
- l. Pengukur intensitas cahaya (lux Meter),
- m. Pengukur kebisingan (Sound level Meter),
- n. kelembaban (Higrrometer),
- o. Pengukur debu (Personal Dust Sampler/Dust Analyzer),
- p. Pengukur kekeruhan air,
- q. Thermometer Globe. Thermometer bola basah dan bola kering dan anemometer,
- r. Alat laboratorium klinik.

6. Prosedur operasional,

Prosedur operasional pada pelayanan kesehatan kerja di poliklinik/klinik perusahaan adalah sebagai berikut²:

- a. Sosialisasi pelayanan kesehatan kerja,
- b. Pemeriksaan prakarya (pra employment) berdasarkan jenis perusahaan, jenis pekerjaan dan apakah calon pekerja cocok dengan pekerjaannya¹⁰.
- c. Penyuluhan antara lain tentang;
 - 1). Potensial Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS),
 - 2). Bahaya yang dihadapi :

- a) Pencegahan
- b) P3K
- c) Stadar Operasional Prosedur (SOP)
- d. Pemeriksaan kesehatan berkala (1 tahun sekali) terdiri dari;
 - 1) Penyakit umum yang dominan di kalangan pekerja
 - 2) Penyakit spesifik potensial bahaya yang dihadapi
 - 3) Umur 35 tahun ke atas : dilakukan pemeriksaan cardio vascular (EKG)
- e. Pemeriksaan kesehatan khusus
Pemeriksaan kesehatan khusus tergantung jenis dan besarnya bahaya risiko yang dihadapi dan dilakukan setiap 6 bulan/1 tahun sekali bila usia muda.
- f. Pelayanan kesehatan rutin
- g. Survailans
 - 1) Penyakit umum yang dominan dikalangan pekerja
 - 2) PAK, PAHK dan KK
 - 3) Khusus
- h. Pencegahan PAK, PAHK, penanganan dan analisis KK,
- i. Rehabilitasi medik dan kerja,
- j. Pencatatan dan Pelaporan dilakukan 3 bulan sekali,
- k. Pelatihan P3K,
- l. Pelaporan PAK,PAHK dan KK disesuaikan dengan aturan yang berlaku,
- m. Pemeriksaan Tempat Kerja
Membuat perencanaan (rencana kerja, menentukan peralatan, menyiapkan personal/petugas, Waktu yang diperlukan, Jadwal dan negosiasi) yang terdiri dari;
 - 1) Surat kepada direksi tentang rencana kerja (temui sendiri dan negosiasi).
 - 2) Pelaksanaan Kegiatan.

- 3) Pelaporan awal termasuk pemetaan (mapping) berbagai bahaya/risiko.
- 4) Laporan dan rekomendasi akhir.

n. Monitoring:

- 1) Walk Through survey 3 bulan sekali
- 2) Inspeksi dengan formulir inspeksi 6 bulan sekali
- 3) Isian formulir dikirim kepada :
 - a) Kepada bagian yang bersangkutan
 - b) Atasan Kepala bagian
 - c) P2K3 Perusahaan
- 4) Dikerjakan bersama petugas perusahaan.
- 5) Bila ada perubahan proses produksi dilakukan penilaian atau pengkajian
- 6) ulang
- 7) Limbah cair, padat, gas dan debu harus sesuai baku mutu lingkungan

7. Mekanisme kerja pelayanan kesehatan kerja,

Fungsi Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan kerja dasar mempunyai 3 (tiga) fungsi sebagai berikut²:

- a. Fungsi pembinaan terhadap Pos UKK dan pembinaan administratif terhadap poliklinik perusahaan
- b. Fungsi pelaksana pelayanan kesehatan kerja dasar
- c. Fungsi peran serta masyarakat

8. Indikator,

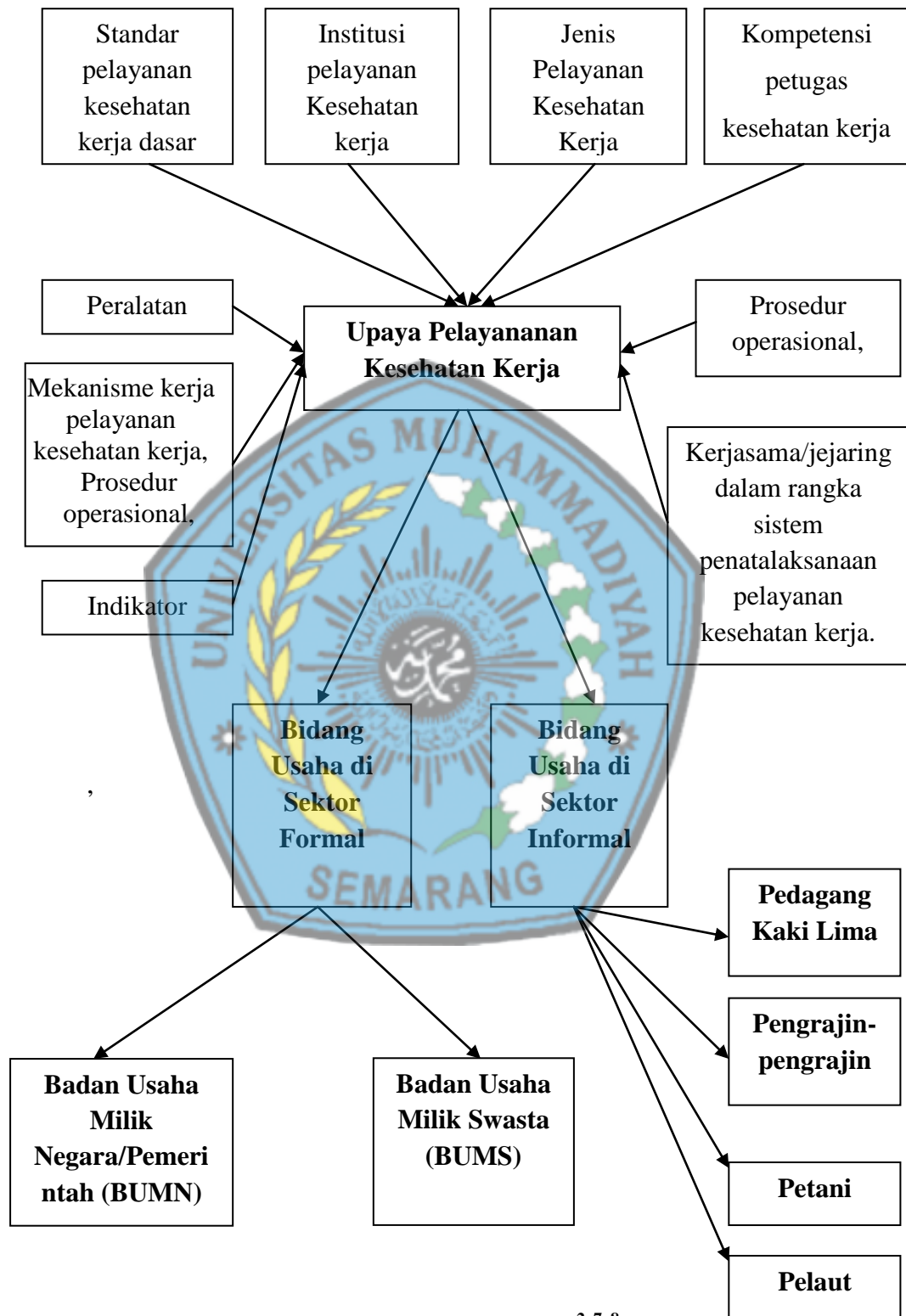
Indikator adalah variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi² baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator pada upaya pelayanan kesehatan kerja adalah sebagai berikut¹;

- a. POS UKK dengan kuran Keberhasilan keterjangkauan digunakan standar 1 Pos UKK untuk 10–50 Orang pekerja dan setiap Pos UKK dikelola minimal 2 Orang kader.
- b. Ukuran tingkat perkembangan pada perusahaan/klinik ;
 - 1) Insiden dan prevalensi PAK, PAHK, dan KK
 - 2) Angka absensi sakit akibat penyakit umum
 - 3) Angka absensi sakit akibat PAK, PAHK dan KK
- c. Puskesmas dengan indikator melihat adanya;
 - 1) Insiden dan prevalensi PAK,PAHK,dan KK
 - 2) Angka absensi sakit akibat penyakit Umum
 - 3) Angka absensi sakit akibat PAK, PAHK,dan KK

9. Kerjasama/jejaring dalam rangka sistem penatalaksanaan pelayanan kesehatan kerja.

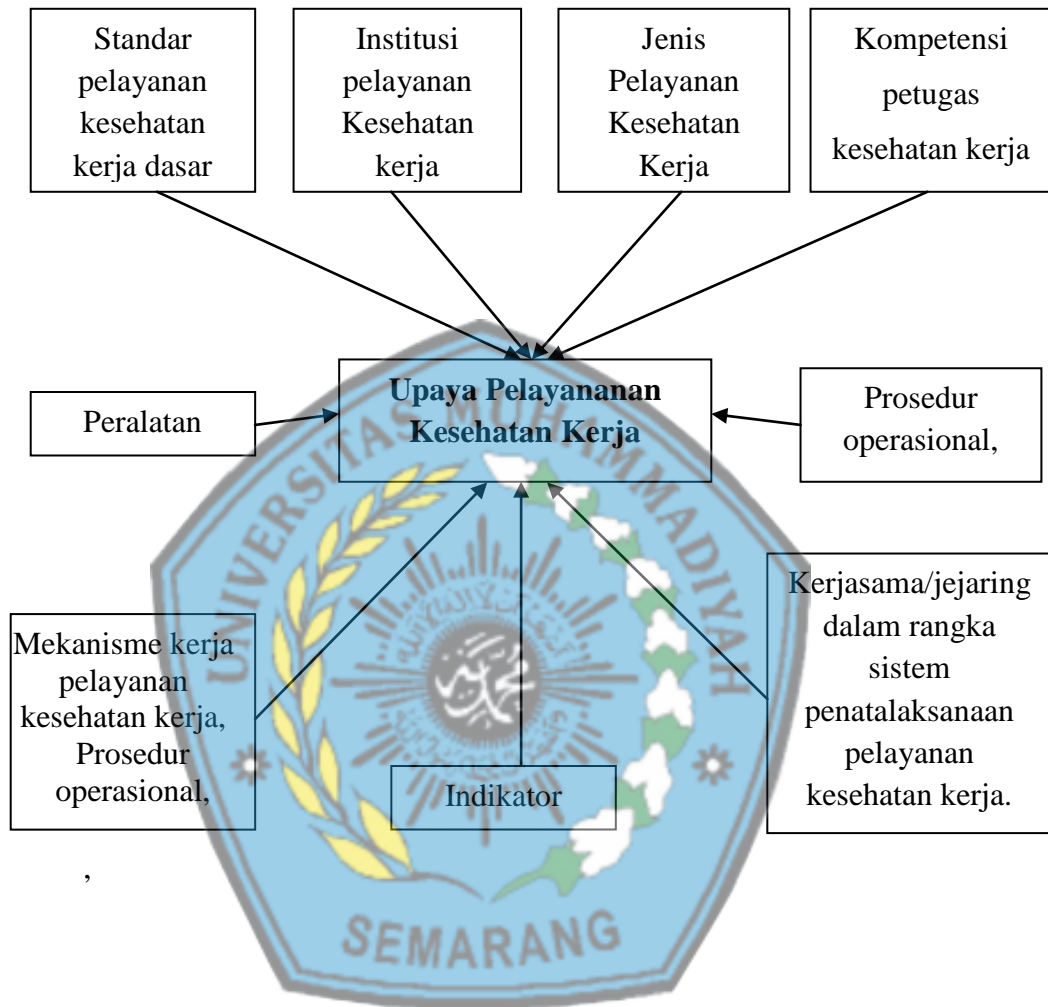
Perlu dibentuk sebuah kerjasama atau jejaring dalam rangka membentuk upaya pelayanan kesehatan kerja yang baik di sebuah perusahaan. Jejaring atau kerjasama internal dibentuk dari seluruh aspek yang ada dalam sebuah badan usaha/perusahaan itu sendiri, antara lain terdiri dari bagian; pemilik perusahaan, managerial, pengelola klinik perusahaan, kepala bagian dan seluruh karyawan. Sedangkan jejaring eksternal dalam rangka sistem penatalaksanaan pelayanan kesehatan kerja di sebuah perusahaan atau badan usaha melibatkan beberapa unsur antara lain: poliklinik perusahaan, Dinas Kesehatan, puskesmas, pustu, dokter pribadi, KKP, BKM, BTKL, masyarakat dan unsur lain yang terkait. Dengan adanya jejaring atau kerjasama yang baik baik di tingkat internal maupun eksternal maka akan terbentuk suatu sistem penatalaksanaan pelayanan kesehatan kerja yang baik di perusahaan tersebut². Bentuk dari kerjasama atau jejaring di sebuah perusahaan dapat berupa; MOU, pertemuan rutin, rujukan, pemeriksaan rutin, pelaporan dan kegiatan lainnya⁸.

D. Kerangka Teori



Bagan I. Kerangka Teori^{2,7,8}

E. Kerangka Konsep



Bagan 2. Kerangka Konsep^{2,7,8}