

Status Kelaikan Kerja di Perusahaan

Dr dr Lientje Setyawati K Maurits MS SpOk

DALAM sebuah perusahaan sangat sering dijumpai seorang pekerja, karena satu dan lain hal, tidak laik lagi bekerja. Dan pihak perusahaan maupun pihak pekerja menjadi mengalami beberapa kesulitan.

Seorang pekerja dapat dikatakan laik bekerja, tidak laik bekerja, sementara tidak laik bekerja, atau memerlukan pengobatan lebih lanjut karena sakitnya dan faktor-faktor lain yang terkait. Mengenai status kelaikan kerja seseorang perlu dijawab pertanyaan di bawah ini:

1. Apakah yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan semula?

2. Mampukah melakukan pekerjaan semula tetapi efektivitas pekerjaannya menurun?

3. Mampukah pekerja bersangkutan melakukan pekerjaan semula tetapi dapat memengaruhi kondisi medis pekerja tersebut?

4. Mampukah melakukan pekerjaan tetapi berisiko bagi pekerja, pekerja lain, atau komunitasnya?

5. Yang bersangkutan tidak mampu secara fisik dan mental melakukan pekerjaan untuk sementara waktu.

Saat seorang pekerja sehabis sakit dan sudah merasa sembuh apakah yang bersangkutan memenuhi syarat? Mampu melakukan pekerjaan semula, atau mampu melakukan pekerjaan semula namun dengan efektivitas menurun. Atau yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan tetapi keadaannya memengaruhi keadaan



medis yang bersangkutan.

Atau tetap mampu melakukan pekerjaan semula namun berisiko bagi pekerja bersangkutan, atau pekerja lain atau komunitasnya. Atau sama sekali tidak mampu melakukan pekerjaannya secara fisik dan mental untuk sementara waktu.

Dari hasil penilaian pekerja biasa dinyatakan:

Laik kerja atau fit to work:

- Bila pekerja mampu melakukan pekerjaan semula dengan efisien.

- Dan tidak ada risiko berarti bagi pekerja, rekan kerja, atau lingkungan bila pekerja bersangkutan melakukan pekerjaannya.

Laik kerja dengan catatan atau fit with note:

Bila pekerja bersangkutan dapat melakukan pekerjaan semula namun ada hal yang perlu diketahui perusahaan/instansi perusahaan bersangkutan. Seperti jika ada limitasi dari pekerja dalam melakukan pekerjaan atau restriksi bagi pekerja. Atau dapat merupakan prasyarat yang harus dilakukan perusahaan /instansi agar pekerja dapat kembali bekerja.

- Laik kerja dengan restriksi, bila ada hal-hal dalam tugasnya tidak boleh dilakukan karena keadaan kesehatannya. Misalnya tidak boleh kerja shift.

- Laik kerja dengan limitasi, bila ada hal-hal dalam tugasnya yang tidak bisa dilakukan lagi karena keadaan kesehatannya. Misal tidak bisa mengangkat beban lebih dari 10 kg kecuali menggunakan alat bantu.

Tidak laik bekerja sementara waktu atau temporary unfit:

- Bila pada saat tersebut pekerja belum bisa melakukan pekerjaannya, mungkin karena masih dalam masa penyembuhan.

- Bila menyatakan 'sementara' harus ditulis untuk periode berapa lama diperkirakan pekerja belum bisa bekerja. Sehingga perusahaan dapat melakukan penyesuaian di tempat kerja, sambil menunggu pekerja tersebut dapat kembali aktif bekerja.

Tidak laik bekerja untuk pekerjaan itu:

- Bila pekerja tidak bisa lagi melakukan tugas utamanya karena kesehatannya tidak bisa pulih lagi.

- Dalam hal ini perlu ditulis pekerjaan seperti apa yang masih bisa dilakukan. Bukan selalu berarti pekerja harus dipindahkan ke pekerjaan administrasi. Jadi harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pekerja.

- Bila harus beralih ke pekerjaan lain yang belum dimiliki kompetensinya maka dapat diusulkan suatu program kembali kerja yang dimulai dengan pelatihan.

Tidak laik bekerja untuk semua pekerjaan:

Bila pekerja tidak bisa melakukan pekerjaan apapun karena beratnya kondisi kesehatan.

Jadi dapat diberikan rekomendasi agar pasien/pekerja bersangkutan bisa mencapai kemampuan yang diharapkan pada kondisi kesehatan tertentu. Rekomendasi harus jelas, spesifik dan mencakup aspek waktu berlakunya. Pelatihan dan program rehabilitasi, penyesuaian tempat kerja, penyesuaian pekerjaan atau pekerjaan lain yang masih dapat dilakukan, di samping periode re-assesment.

Demikianlah beberapa tahapan yang diperlukan pada pekerja yang mengalami kendala, karena kondisi kesehatannya sampai periode dapat kerja kembali, dengan efisiensi dan produktivitas tinggi. (*)

Dr dr Lientje Setyawati K Maurits MS SpOk (Nyimas Tumenggung Laksitorumki) : spesialis kedokteran okupasi & K3.



RUMAH SAKIT "JIH"
EMERGENCY CALL
0274-4663555

JIHealth corner
Tanya jawab kesehatan

* Pertanyaan dapat dikirimkan melalui e-mail konsultasi@rs-jih.co.id *

Mengenal Perbedaan Natrium dan Kalium Diklofenak

PENGGUNAAN anti nyeri yang dilakukan dalam swamedikasi (pengobatan sendiri) sering terjadi di masyarakat secara umum. Anti nyeri biasa digunakan untuk mengatasi nyeri ringan sampai sedang tanpa pemantauan dari tenaga kesehatan. Hal tersebut dapat meningkatkan potensi efek yang tidak diinginkan dari setiap penggunaan obat.

Natrium diklofenak atau sodium diklofenak merupakan golongan NSAID yang dapat digunakan untuk analgetik, antiinflamasi dan antipiretik. Mekanisme kerja natrium diklofenak adalah menghambat reversibel siklooksigenase 1 dan 2, sehingga dapat menghambat sintesis prostaglandin (senyawa penyebab nyeri dan inflamasi). Natrium diklofenak mempunyai efek samping yang sering terjadi di antaranya retensi Natrium dan cairan yang menyebabkan hiperkalemia, kelainan hepar seperti peningkatan enzim transaminase, anemia hipertensi, thrombocytopenia dan edema. Indikasi dari natrium diklofenak dapat digunakan untuk serangan akut pada nyeri asam urat, nyeri pascaoperasi dan sindrom nyeri yang lainnya. Selain itu, natrium diklofenak juga biasa digunakan pada terapi rheumatic dengan inflamasi dan degeneratif. Misalnya pada arthritis rheumatoid ankylosing spondylitis, osteoarthritis spondylitis.

Kalium diklofenak atau potassium diklofenak mempunyai mekanisme kerja yang hampir sama dengan natrium diklofenak. Keduanya bekerja dengan

menghambat siklooksigenase 1 dan 2 sehingga dapat menghambat sintesis prostaglandin. Kalium diklofenak sering digunakan untuk anti nyeri/analgesik ringan sampai sedang. Indikasi yang sering digunakan dari kalium diklofenak, yaitu untuk nyeri radang sendi pada pengapuran tulang, nyeri pada sakit gigi. Potensi efek samping dari penggunaan kalium diklofenak yang sering terjadi yaitu gangguan gastrointestinal (mual/muntah/nyeri perut), peningkatan enzim transaminase dan pada penggunaan jangka lama beberapa kasus dapat menurunkan fungsi ginjal.

Perbedaan antara kalium diklofenak dan natrium diklofenak pada indikasi dalam mengurangi nyeri dan peradangan. Natrium diklofenak biasa digunakan untuk mengurangi peradangan, diserap lebih lambat dibanding kalium diklofenak. Sedangkan kalium diklofenak lebih diindikasikan untuk mengurangi rasa nyeri/ rasa sakit. Sehingga jika dalam kondisi nyeri (tanpa ada inflamasi) sebaiknya digunakan kalium diklofenak. Sebaliknya jika dengan keluhan nyeri dan atau inflamasi dapat menggunakan natrium diklofenak.

Kalium diklofenak dan natrium diklofenak, keduanya termasuk dalam golongan OWA (obat wajib apotek), di mana obat dapat diperoleh di apotek dengan edukasi atau diberikan tenaga kesehatan (apoteker). Penggunaan obat-obatan dalam pemantauan tenaga kesehatan bertujuan mengetahui potensi efek samping yang terjadi setiap individu, dan efektivitas terapi. (*)



ILUSTRASI JOS

KELUARGA

Perusahaan Harus Miliki Rumah Perlindungan Perempuan Pekerja

RUMAH Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) harus dimiliki perusahaan. Tidak hanya melakukan penerimaan pengaduan dan pendampingan, RP3 diharapkan dapat menjadi upaya kolaboratif mencegah kekerasan terhadap pekerja perempuan.

KEMENTERIAN Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) mendorong pembentukan RP3 sebagai upaya perlindungan dan pemenuhan hak perempuan pekerja di Indonesia.

"Perlindungan ini dalam arti luas. Mulai dari mencegah hingga menangani. Kami jajaran Kemen PPPA mengharapkan dibentuknya RP3 di tempat kerja, baik di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Tujuannya mendekatkan layanan. Selama ini kalau ada perempuan pekerja yang mengalami kekerasan, baik yang berbasis gender maupun hubungan industrial, mereka kebingungan mengadu ke mana," ujar Asisten Deputi Bidang Perlindungan Hak Perempuan Pekerja dan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) Kemen PPPA, Prijadi Santoso dalam Media Talk: 'Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (Melindungi dan Memenuhi Hak Pekerja di Tempat Kerja)' di Jakarta, Senin (26/2).

RP3 penting dibentuk di tempat kerja karena berdasarkan hasil penelitian Perempuan Mahardhika pada 2017, ada 56,5 persen buruh garmen perempuan pernah mengalami pelecehan seksual dalam berbagai bentuk, dan 93,6 persen di antaranya tidak berani melapor karena tidak adanya mekanisme di tempat kerja. Selain itu, data Survei Pengalaman Hidup Perempuan Nasional Tahun 2021 menunjukkan, 9 persen kekerasan seksual dialami perempuan berusia 15-64

tahun di tempat kerja.

Sejak 2019, Kemen PPPA telah meresmikan enam RP3 tersebar di beberapa provinsi. Yaitu Bintang Inti Industrial Estate (BIIE), PT Hindoli Musi Banyuasin, Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC), Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Karawang International Industrial City (KIIC), dan Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER).

Pada 2023, Kemen PPPA melakukan revitalisasi pada enam RP3 tersebut dan melakukan pendampingan pada empat RP3 lain, yakni PT Evoluzion Tyres Subang, PT Akzo Nobel Jakarta Timur, PT ITO Tarjun Kotabaru Kalimantan Selatan, dan PT Star Banyumas.

Prijadi mengatakan, Menteri PPPA direncanakan akan meninjau sekaligus meresmikan RP3 di PT Evoluzion Tyres Subang yang

telah diinisiasi sejak 2023. "Bukan hanya berhenti pada seremoni peresmian, kami akan melakukan pendampingan selama setahun untuk memberikan penguatan. Tujuan mulia pembentukan RP3 adalah meningkatkan edukasi, menjadi wadah pengaduan atas permasalahannya agar dapat dilakukan pemuliharaan dan rehabilitasi, juga untuk memberikan pendampingan hukum sehingga tercapailah cita-cita kita dalam melindungi perempuan pekerja," tutur Prijadi.

Perwakilan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Ngatiyem menyebutkan tiga bentuk perlindungan pekerja perempuan. Yaitu non diskriminasi, perlindungan khusus reproduksi, dan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan. "Perlindungan harusnya diberikan dari masa pra kerja, pada saat hubungan kerja, dan pada saat pengakhiran

hubungan kerja," imbuh Ngatiyem.

Menurut Ngatiyem, Komite Perempuan Industrial telah melakukan beberapa upaya perlindungan perempuan. Yaitu riset, dialog sosial, penandatanganan pernyataan kebijakan zero tolerance kekerasan dan pelecehan seksual oleh 72 perusahaan, sosialisasi, mendorong kebijakan federasi, pembuatan pasal yang responsif gender dalam perjanjian kerja bersama, serta pembentukan RP3 di tempat kerja.

"Harus ada tempat untuk upaya-upaya pencegahan dan penanganan kekerasan di tempat kerja. Kita berunding dan menyepakati dengan para pengusaha untuk tidak mentoleransi kekerasan. Kekerasan adalah pelanggaran terhadap martabat kemanusiaan. Tidak seorang pun punya hak merendahkan atas manusia lain. Tidak seorang pun harus menjadi korban kekerasan. Kita semua harus bersama-sama bergandengan tangan menyatakan stop kekerasan seksual," pungkas Ngatiyem. (Ati)-f



KR-Rini Suryati

Media talk penyediaan RP3 di Kemen PPPA Jakarta.



Gugat Cerai di Mana?

Tanya:

Saya nikah secara Islam di Jambi. Saat ini saya tinggal dan ber-KTP Yogyakarta. Saya akan gugat cerai suami yang sudah nikah siri dengan perempuan lain. Di mana saya ajukan gugatan cerai, di Jambi atau Yogyakarta? Terima kasih.

Ani, Yogya

Jawab:

Ibu Ani, Anda bisa mengajukan permohonan cerai di Pengadilan Agama sesuai KTP tempat tinggal Anda di Yogyakarta. Disertai dokumen. Juga siapkan saksi-saksi yang tahu permasalahan keluarga Anda. Demikian penjelasan kami. Semoga bermanfaat. □-f



Mengurut Kaki Pegal

Tanya:

Dok, saya seorang ibu rumah tangga. Kebiasaan saya berdiri dari menyapu, mencuci dengan mesin, menjemur, juga memasak. Kalau semua sudah selesai kaki terasa pegal-pegal. Selama ini saya ke tukang urut. Namun kemarin saat menuju tukang urut, saya bertemu teman dan mengatakan tidak boleh diurut. Benarkah pernyataan teman saya ini, dok? Kenapa?

Rini, Sleman

Jawab:

Terima kasih pertanyaannya. Sebagai informasi, pegal dalam dunia kedokteran dinamakan myalgia. Di masyarakat sering kita dengar, cara ampuh mengatasi pegal dengan cara diurut atau dipijat.

Pijat atau urut merupakan metode tradisional yang sering kita dengar sampai saat ini. Masih sering digunakan untuk pengobatan sebagian orang. Fungsi pijat ini juga dapat mengurangi kecemasan dan stres. Dengan kata lain, pijat dapat menurunkan segala ketegangan otot dan juga ketegangan pikiran. Pijat dalam dunia kesehatan dinamakan sebagai massage.

Ketegangan otot ini sebenarnya disebabkan penumpukan asam laktat di otot. Penumpukan asam laktat itu terjadi akibat penggunaan otot

secara berlebihan. Otot membutuhkan energi dalam jumlah banyak untuk berkontraksi. Untuk menghasilkan energi, otot memecah cadangan gula yang terdapat dalam otot (glikogen). Dalam keadaan kekurangan oksigen, pemecahan gula otot ini menghasilkan asam laktat. Inilah yang akhirnya menyebabkan rasa pegal.

Tegang otot dan rasa pegal terkadang menyebabkan masalah tidur, mijimat sendiri dapat memberikan efek nyaman, sehingga tubuh terasa lebih rileks dan tidur pun lebih lelap.

Langkah-langkah melakukan massage:

1. Taruh ibu jari di sekitar bagian tubuh yang merasa pegal, kemudian beri tekanan dengan gerakan melingkar 3-5 kali putaran.

2. Untuk meredakan nyeri, urut bagian sekitar lokasi sakit. Lakukan 3-5 kali

3. Dengan menggunakan ibu jari, tekan bagian sekitar lokasi sakit hingga bagian luar area sakit. Lakukan 3-5 kali

Dan jangan segan berkonsultasi dengan dokter dan fisioterapi agar mendapatkan hasil maksimal.

Demikian penjelasan kami. Semoga bermanfaat. Salam.

Diasuh: dr J Nugrahaningtyas W Utami MKes □-f

Pertanyaan ke email: maribahagia727@gmail.com