



ETIK DAN MEDIKOLEGAL TENAGA KESEHATAN DI PERUSAHAAN

Dr. dr. Gregorius Yoga Panji Asmara, S.H., M.H., C.L.A., C.C.D., C.M.C.
*lawyer / lecturer / legal auditor / contract drafter / mediator-conciliator / health
management consultant / competency assessor*

Disampaikan pada Webinar Tenaga Kesehatan di Perusahaan
Diselenggarakan oleh PT. Akademi Medika Indonesia
23 Oktober 2024

Get Started



“Postulat” Dasar

- *Law floats in a sea of ethics*
- *“In civilized life, law floats in a sea of ethics.” – Earl Warren*
- *Let's turn our minds to moral values, reflect on them, refine them, then shout them out, so others can hear; and so that the tide of the sea of ethics will produce new currents, and the law, if need be, can take on new directions.*
- Perbedaan etika dan hukum menjadi ruang untuk terus menguji norma hukum, sungguh mencerminkan nilai kebaikan atau tidak.



Justifikasi terhadap “Nilai” dalam Pribadi Profesi



Terminologi

Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang **mempekerjakan** pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan **mempekerjakan** orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.



Para Pihak dan Hubungannya

- Perusahaan (pemberi upah atau imbalan dalam bentuk lain)
- Pekerja/ buruh/ orang lain (penerima upah atau imbalan dalam bentuk lain)
- Tenaga Kesehatan?



Keselamatan dan Kesehatan (dalam Be)kerja

- Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu perlindungan yang diperoleh tenaga kerja, sebagai kewajiban pemberi kerja.
- Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
- Upaya keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja.
- Terdapat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan



Keselamatan dan Kesehatan (dalam Be)kerja

- Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengenadilan bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.



Standar Awal

- Kewajiban mengirimkan dokter perusahaan untuk mendapatkan latihan dalam bidang Hygiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Kewajiban mengirimkan tenaga Para Medis perusahaan untuk mendapatkan latihan dalam bidang Hygiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja



Kesehatan kerja

- Kesehatan kerja sebagai bagian dari penyelenggaraan Upaya Kesehatan.
- Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, pemberi kerja, dan pengurus atau pengelola tempat kerja bertanggung jawab melaksanakan Upaya Kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem keselamatan dan Kesehatan kerja.
- Upaya Kesehatan kerja **dilakukan untuk** meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kemampuan perilaku hidup sehat serta mencegah terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.
- Upaya Kesehatan kerja **ditujukan untuk** melindungi pekerja dan orang lain yang ada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan Kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.



Kewajiban Pemberi kerja

- Upaya Kesehatan kerja diselenggarakan **sesuai dengan standar Kesehatan kerja**.
- Pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja **wajib** menaati standar Kesehatan kerja dan menjamin lingkungan kerja yang sehat.
- Pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja **wajib** bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Pemberi kerja **wajib** menjamin Kesehatan pekerja melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan Kesehatan pekerjanya.
- Pemberi kerja **wajib** menanggung biaya atas penyakit akibat kerja, gangguan Kesehatan, dan cedera akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Kewajiban Pekerja (dan Setiap Orang)

- Pekerja dan Setiap Orang yang berada di lingkungan tempat kerja **wajib** menciptakan dan menjaga lingkungan tempat kerja yang sehat dan menaati peraturan Kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.



Implikasi Hukum

- Kebutuhan peran profesional di bidang Kesehatan dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja.



1. Upaya promotif Upaya Kesehatan kerja

- a. identifikasi risiko atau bahaya dan masalah Kesehatan;
- b. peningkatan pengetahuan Kesehatan dan faktor risiko Kesehatan;
- c. pembudayaan perilaku hidup bersih dan sehat;
- d. pembudayaan keselamatan dan Kesehatan kerja;
- e. pemenuhan gizi seimbang pekerja;
- f. peningkatan Kesehatan fisik dan jiwa; dan
- g. Kesehatan reproduksi.

Upaya promotif dilakukan di tempat kerja



2. Upaya preventif Upaya Kesehatan kerja

- a. pencegahan penyakit akibat kerja; dan
- b. pencegahan penyakit lainnya di tempat kerja.



2. Upaya preventif Upaya Kesehatan kerja (paling sedikit)

- a. identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya Kesehatan;
- b. pemenuhan persyaratan Kesehatan lingkungan kerja;
- c. perlindungan Kesehatan reproduksi;
- d. pemeriksaan Kesehatan;
- e. penilaian kelaikan kerja;
- f. pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi pekerja berisiko tinggi;
- g. pelaksanaan kewaspadaan standar; dan
- h. Surveilans Kesehatan kerja.



3. Upaya kuratif Upaya Kesehatan kerja

- a. pertolongan pertama pada cedera dan sakit yang terjadi di tempat kerja;
- b. diagnosa dan tata laksana penyakit menular, penyakit tidak menular, dan/atau diakibatkan karena pekerjaan dan lingkungan kerja; dan
- c. penanganan kasus kegawatdaruratan medik dan/atau rujukan.



4. Upaya rehabilitatif Upaya Kesehatan kerja

- a. Pemulihan medis; dan
 - b. Pemulihan kerja.
- Pemulihan medis dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan medis.
 - Pemulihan kerja dilaksanakan melalui penilaian kondisi dan lingkungan kerja, kelayakan kerja, dan program kembali bekerja sesuai dengan standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan.



5. Upaya paliatif Upaya Kesehatan kerja

pemberian Pelayanan Kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup pada penyakit yang mengancam kehidupan dan akhir kehidupan pada pekerja yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.



Pasal 234

Penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja harus didukung dengan:

- a. sumber daya manusia;
- b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan;
- c. peralatan keselamatan dan Kesehatan kerja;
- d. pendanaan; dan
- e. pencatatan dan pelaporan.

Pasal 234

Penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja harus didukung dengan:

- a. sumber daya manusia;
- b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan;
- c. peralatan keselamatan dan Kesehatan kerja;
- d. pendanaan; dan
- e. pencatatan dan pelaporan.

Pasal 235

Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 234 huruf a terdiri atas Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan Tenaga Pendukung atau Penunjang Kesehatan.



Pasal 236

- (1) Tenaga Medis atau Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 235 harus memiliki kompetensi untuk menyelenggarakan Upaya Kesehatan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat berupa pelatihan di bidang kedokteran kerja atau pelatihan di bidang Kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Pasal 241

- (1) Upaya Kesehatan kerja sesuai dengan standar Kesehatan kerja wajib diselenggarakan oleh pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja di semua tempat kerja.
- (2) Standar Kesehatan kerja diatur dengan:
 - a. Peraturan Menteri untuk standar Kesehatan kerja yang bersifat teknis Kesehatan; dan
 - b. peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk penerapan standar Kesehatan kerja bagi pekerja di perusahaan.
- (3) Penerapan standar Kesehatan kerja dapat dikembangkan oleh kementerian/lembaga terkait sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik bidang masing-masing.



Peran Tenaga Kesehatan di Perusahaan (Kesehatan Kerja)

- *A new paradigm for occupational health has emerged, extending the classical focus on “health risk management” to include also the medical aspects of sickness absence and rehabilitation, the support and management of chronic non-communicable diseases, and workplace health promotion.*
- *At present, “occupational health” is meant to include not only health protection, but also health promotion in the workplace.*
- *The term Occupational health professionals (OHPs) is used here to include all those who, in their professional capacity, carry out occupational health and safety tasks, provide occupational health services or are involved in an occupational health practice.*
- *OHPs therefore include occupational health physicians and nurses, factory inspectors, occupational hygienists and occupational psychologists, ergonomists, specialists in rehabilitation therapy, in accident prevention and in the improvement of the working environment, as well as those developing occupational health and safety research.*



Peran Tenaga Kesehatan di Perusahaan (Kesehatan Kerja)

- *This scenario is setting new contexts for OHPs in their tasks (e.g., health surveillance, workplace monitoring, interventions to prevent of health hazards, assessment of employees' ability to work, pre-employment health examinations, risk assessments, rehabilitation of workers with health disorders, etc.) and their professional conduct.*
- *In particular, in recent years, increased regulatory complexity, emerging issues related to diagnostic tests that may violate the ethical sphere or to technological innovation, increased the complexity of the decision-making process, emphasizing the role of health professionals in balancing between the individual good (i.e., the health and working capacity of individual employees) the good of the enterprise (i.e., maximize the production) and the common good (i.e., the health and safety of the community at large).*
- *OHPs are faced with many ethical dilemmas concerning aspects such as respect for confidentiality and consent to data processing, the choice of tests for health surveillance, workers' right to know and the autonomy of workers' decisions, the transparency in relationships between colleagues and the maintenance of defined professional quality standards.*



Contoh Konflik terkait Etikomedikolegal

- Bagian K3 suatu institusi merencanakan kegiatan olahraga rutin bersama
- Beberapa pimpinan struktural yang merasa dirinya memiliki berat badan berlebih menolak dengan alasan kondisi tubuh yang dimiliki adalah bagian dari Hak Asasi Manusia
- Refleksi: sejauh mana perencanaan program K3 yang tepat?



Penyelesaian Isu Etik

- *In 1979, Beauchamp and Childress discussed the basic set of four Hippocratic values or ethical principles that can provide guidance in analysing and resolving ethical issues (Autonomy, Beneficence, Non-maleficence, Justice).*
- *Since the 1990s several criticisms have arisen regarding bioethical principles.*
- *Clouser and Gert stated that principlism lacks systematic unity, thereby creating a practical and a theoretical problem.*
- *Garrafa and Porto questioned the lack of a practical ethical intervention in principlism, especially when it comes to solving problems arising from economic and social inequality.*
- *Petrini stated that the main criticism of bioethical principles derives from the difficulty of “balancing” between values.*



Penyelesaian Isu Etik

- *The ethical dilemmas confronting occupational medicine is becoming more complex, because the development of science, market rules, civil and deontological norms of health professions **do not always provide up-to-date answers to the ethical questions arising in modern work.***
- *Modern work life, however, has introduced new dimensions. Legislation, collective agreements, social security provisions and the legal responsibilities of diverse parties—employers, trade unions, social security institutions and insurance—and national and international trade rules have brought in new factors to be considered in both ethical guidance and conduct*



Variabel yang Memengaruhi Keputusan Etik

- *Laws and regulations*
- *Professional norms, good practice guidelines, codes of ethics, silent knowledge*
- *Sets of values and culturally conditioned practices in communities/societies*
- *Personal value*



Pengambilan Keputusan Etis

- *OHPs operate in the environments where the principles of medical ethics and the social and economic realities of working life **are in potential contrast**.*
- *“there is no law of nature or law of man to resolve such dilemmas. It is for the health professional to choose action or non-action on the basis of societal civic values, professional values and personal values in combination” (Westerholm)*
- Secara pragmatis konkret, keputusan etis dalam kerangka profesi adalah mendasarkan pada kode etik profesi.
- Kode etik profesi sebagai konsensus bersama nilai “kebaikan” profesi.



Westerholm, Peter. “Professional Ethics in Occupational Health-Western European Perspectives.” *Industrial Health* 45, no. 1 (2007): 19–25. <https://doi.org/10.2486/indhealth.45.19>.

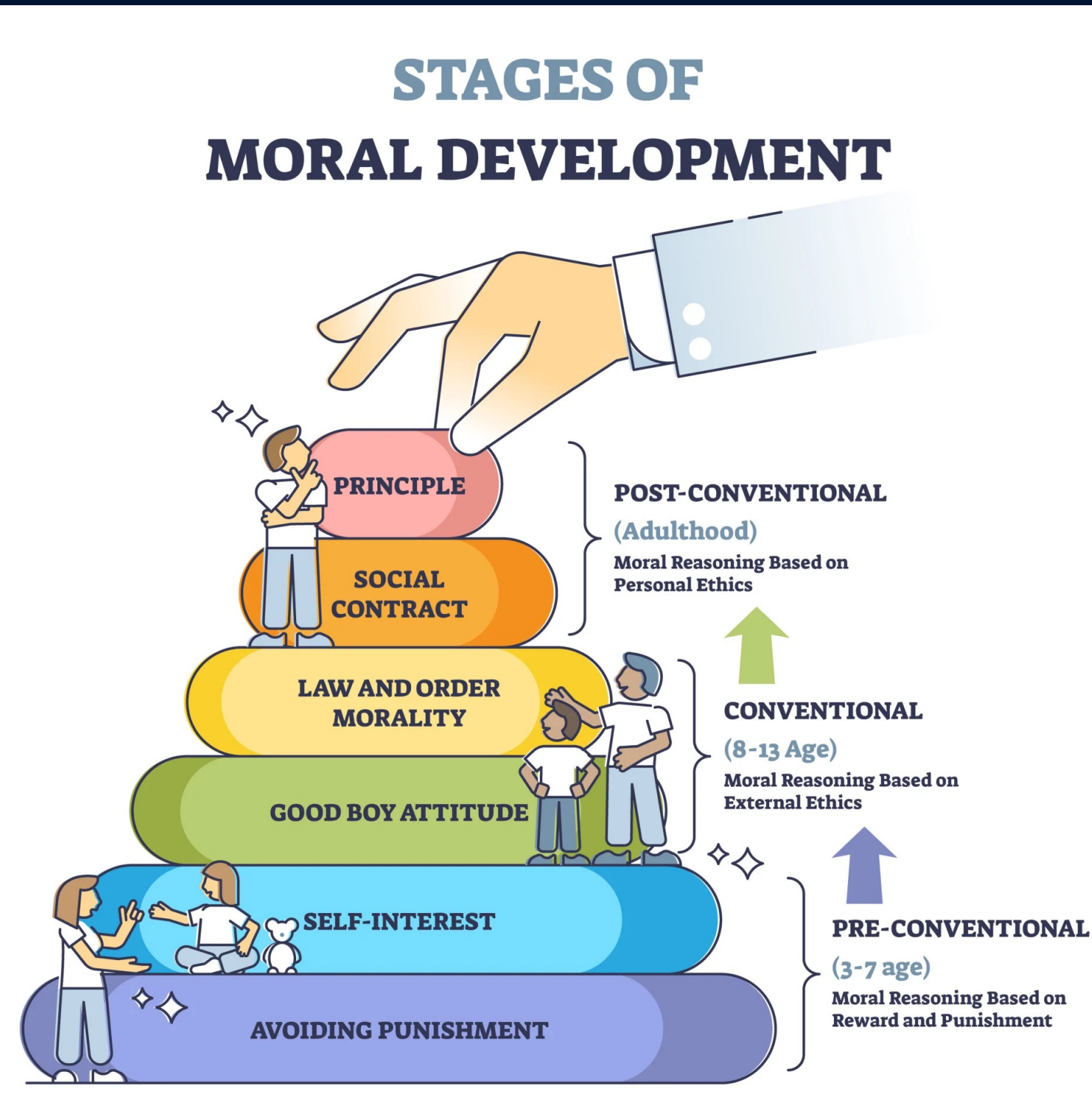
Iavicoli, Sergio, Antonio Valenti, Diana Gagliardi, dan Jorma Rantanen. “Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15, no. 8 (10 Agustus 2018): 1713. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081713>.

Pengambilan Keputusan Etis

- *OHPs operate in the environments where the principles of medical ethics and the social and economic realities of working life **are in potential contrast**.*
- *“there is no law of nature or law of man to resolve such dilemmas. It is for the health professional to choose action or non-action on the basis of societal civic values, professional values and personal values in combination” (Westerholm)*
- Secara pragmatis konkret, keputusan etis dalam kerangka profesi adalah mendasarkan pada kode etik profesi.
- Kode etik profesi sebagai konsensus bersama nilai “kebaikan” profesi.



Pengambilan Keputusan Etis



Terima Kasih!

Dr. dr. Gregorius Yoga Panji Asmara, S.H., M.H., C.L.A.,
C.C.D., C.M.C.

*lawyer | lecturer | legal auditor | contract drafter |
mediator-conciliator | health management consultant
| competency assessor*

Disampaikan pada Webinar Tenaga Kesehatan di
Perusahaan

Diselenggarakan oleh PT. Akademi Medika Indonesia
23 Oktober 2024



linktr.ee/gegoasmara