



**MODUL DASAR-DASAR PROMOSI KESEHATAN
(KSM 112)**

**MODUL SESI 13
PROMOSI KESEHATAN DI TEMPAT KERJA**

**DISUSUN OLEH
DECY SITUNGKIR, SKM, M.K.K.K**

Universitas
Esa Unggul

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL
TAHUN 2020**

PROMOSI KESEHATAN DI TEMPAT KERJA

A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Mahasiswa mengetahui pentingnya penerapan promosi kesehatan di tempat kerja
2. Mahasiswa memahami langkah-langkah penerapan promosi di tempat kerja
3. Mahasiswa memahami contoh penerapan promosi kesehatan di tempat kerja

B. Uraian dan Contoh

1. Latar Belakang

Tempat kerja adalah suatu tempat yang sangat erat hubungannya dengan pekerja dan pengelola/yang memiliki serta pengunjung yang digunakan untuk melakukan suatu kegiatan produksi barang atau jasa dan saling interaksi, tempat tersebut dapat berupa ruanfan terbuka, tertutup, bergerak atau tidak bergerak (Kholid, 2015). Pekerja adalah jantungnya organisasi dan motornya produktivitas. Pekerja adalah sumber daya terpenting dalam organisasi, seyogyanya pekerja mempunyai akses untuk berpartisipasi dalam program kesehatan kerja yang memfasilitasi pencapaian derajat kesehatan dan kapasitas kerja yang setinggi-tingginya, dan juga melindungi pekerja dari kemungkinan pengaruh yang merugikan kesehatan karena pemajanan oleh bahaya potensial terhadap kesehatan di tempat kerja (Kurniawidjaja , 2010).

Mengutip pernyataan Ottawa Charter yaitu “health is created and lived by people within the settings of their everyday life : where they learn, work, play and love.” Karena pekerja menghabiskan waktunya paling banyak di tempat kerja maka pembentukan , pengawasan dan pembinaan perilaku hidup dan perilaku bekerja sehat menjadi lebih mudah. Selain itu, diharapkan sesama teman kerja memiliki kepentingan dan kepedulian yang tidak jauh berbeda sehingga dapat saling mengisi, menjada dan

mengingatikan dalam menjalankan pola hidup dan pola kerja yang sehat (Kurniawidjaja, 2010).

Di era globalisasi ini, tren penyakit tidak hanya berupa penyakit menular namun juga penyakit tidak menular. Indonesia menghadapi triple burden diseases yaitu Penyakit Menular, Penyakit Tidak Menular, dan Penyakit yang Muncul Kembali. Sebagai contoh :Kolesterol tinggi/ profil lipid, hipertensi, rokok, Diabetes Mellitus dimana faktor risiko atau faktor penyebabnya karena tidak melakukan aktivitas fisik atau olahraga, keturunan atau jenis kelamin. Pekerja yang merupakan bagian dari masyarakat termasuk dalam risiko penyakit diatas.

Indonesia tengah memasuki masa-masa bonus penduduk. Di tahun 2015, Angka tenaga kerja Indonesia menyentuh hingga 128.3 juta orang dari total sekitar 250 juta penduduk di Indonesia. Sementara angka pengangguran Indonesia sekitar 5.81% (BPS,2015). Angkatan tenaga kerja inilah yang menghabiskan banyak waktu di tempat kerjanya. Angka penyakit akibat kerja di antara angkatan kerja di Indonesia masih tinggi. Hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja di 26 Provinsi di Indonesia tahun 2013, jumlah kasus penyakit umum pada pekerja ada sekitar 2.998.766 kasus, dan jumlah kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan berjumlah 428.844 kasus (Muchtarrudin,2014). Angka penyakit yang tinggi ini membuat pekerja penerima upah berada dalam urutan kedua dalam pembiayaan penyakit katastropik di BPJS Kesehatan sebanyak 24.1% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Dan tahun 2020, terjadinya pandemi COVID-19 tentu membuat pentingnya promosi kesehatan di tempat kerja semakin nyata.

Kementerian Kesehatan mendefenisikan promosi kesehatan di tempat kerja sebagai upaya promosi kesehatan yg diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja untuk mengenali masalah & tingkat kesehatannya serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan & melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara & meningkatkan tempat kerja yg sehat.

Promosi Kesehatan di Tempat Kerja adalah serangkaian kegiatan yg terkait dgn pendidikan & pengorganisasian yg melibatkan organisasi kerja, komunitas lingkungan di tempat kerja & keluarga yg didisain khusus utk memperbaiki & mendukung secara kondusif perilaku kesehatan baik perilaku hidup maupun perilaku bekerja dari pekerja & keluarganya (objek), agar didapat kapasitas kerja dan kesehatan pekerja yg optimal (tujuan) (Kurniawidjaja , 2010).

2. **Dasar Hukum**

- ✓ Pasal Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang KESEHATAN
- ✓ PERMEN No. PER. 03/MEN/1992 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja Pasal 1. B

3. **Tujuan Promosi Kesehatan di Tempat Kerja** (Kurniawidjaja ,2010)

- ✓ Menumbuhkan perilaku hidup bersih dan sehat di dalam tempat kerja
- ✓ Mengurangi angka kemangkiran karyawan
- ✓ Membantu menurunkan angka penyakit akibat pekerjaan dan lingkungan kerja
- ✓ Menumbuhkan kebiasaan kerja dan gaya hidup sehat
- ✓ Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kondusif & aman
- ✓ Memberi dampak positif terhadap lingkungan kerja dan masyarakat

4. **Manfaat Promosi Kesehatan di Tempat Kerja**

- a) Bukti kepedulian perusahaan pada karyawan
- b) Mengurangi biaya rekrutmen
- c) Mengurangi biaya kompensasi
- d) Memperoleh citra positif
- e) Berperilaku sehat di tempat kerja dan di luar tempat kerja
- f) Kepuasan kerja meningkat
- g) Absen menurun
- h) Produktivitas optimal (Kurniawidjaja , 2010)

5. Sasaran Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

- a) Sasaran Primer : manajemen mulai dari puncak hingga manajemen bawah dan pekerja/buruh itu sendiri.
- b) Sasaran Sekunder : Keluarga pekerja dan masyarakat sekitar pabrik.
- c) Sasaran Tertier : mereka yang terlibat langsung dengan pekerja namun mempunyai peran yang penting dalam status kesehatan pekerja. Contoh : dinas kesehatan kabupaten/kota, asuransi perusahaan (Kholid , 2015)

6. Kunci Efektivitas Pelaksanaan Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Kunci Efektivitas Program Kesehatan Di Tempat Kerja

- (1) Menunjukkan keterlibatan dan dukungan manajemen pada program kesehatan.
- (2) Melibatkan karyawan dalam tahapan perencanaan program.
- (3) Tawarkan program pada waktu dan tempat yang menyenangkan bagi karyawan.
- (4) Membuat tujuan program dan identifikasi kebutuhan kesehatan karyawan.
- (5) Berikan hadiah terhadap prestasi dan keikutsertaan dalam pencapaian tujuan program.
- (6) Meyakinkan karyawan bahwa status kesehatan mereka adalah sangat penting.
- (7) Berikan program yang bervariasi untuk mempertemukan kebutuhan karyawan.
- (8) Membuat lingkungan tempat kerja mendukung usaha perubahan gaya hidup.
- (9) Membantu karyawan untuk mengerti dampak dari masalah kesehatan.

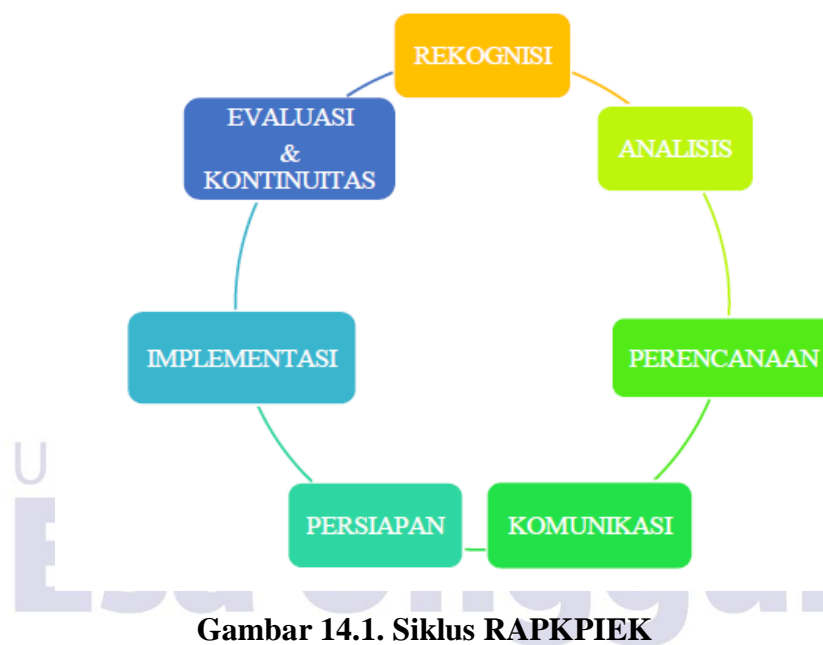
7. Tahapan Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Dalam melaksanakan PKDTK dapat dilakukan melalui tahapan berikut :

Rekognisi

Rekognisi adalah tahap untuk mengenali bahaya kesehatan yang ada. Rekognisi bisa dilakukan dengan pelaksanaan Medical Check Up, Health Risk Assessment. Health risk assessment (HRA) sebagai data awal untuk

membantu pekerja mengenali status kesehatannya yang mencakup penilaian risiko kesehatan minimum yang meliputi penilaian kebugaran, stress/emosi dan status gizi dan penilaian risiko kesehatan yang komprehensif yang meliputi pemeriksaan fisik, kimia darah (profil lipid, gula darah dll.), tes reaksi dan pemeriksaan penunjang lainnya. Selain informasi kesehatan di atas, diperlukan juga informasi dan data pendukung yang dapat diperoleh dari rekam medik atau catatan personalia, bila perlu diobservasi, wawancara atau sebaran kuesioner. Informasi dan data pendukung yang diperlukan antara lain, aktivitas PKDTK yang sudah ada, persepsi pekerja tentang PKDTK, karakteristik sosio-demografi, perilaku kesehatan dan prevalensi risiko.



Gambar 14.1. Siklus RAKPIEK

Analisis

Analisis, adalah tahap menentukan besarnya permasalahan kesehatan yang telah ditemukan. Tujuannya adalah untuk :

- a) mengetahui hubungan antara pengetahuan dan perilaku pekerja yakni hubungan antara apa yang mereka ketahui/yakini, rasakan dan tindakan yang mereka lakukan dalam menghadapi faktor risiko kesehatannya, sehingga dapat disusun kebutuhan intervensi untuk tindakan perbaikan

- b) memfasilitasi kegiatan saling menukar pengalaman dan ide antar pekerja kemudian dilakukan negosiasi tentang kebutuhan PKDTK.

Perencanaan

Perencanaan, adalah tahap di mana kita menentukan target pencapaian dan cara menilainya serta bagaimana proses perubahannya. Perencanaan PKDTK dikembangkan bersama wakil pekerja berdasarkan:

1. Target perubahan yang ingin dicapai, baik perorangan maupun kelompok
2. Proses menuju target perubahan, antara lain melalui kebijakan organisasi, kegiatan lingkungan, kontak psikologis, model observasi/keteladanan, pelatihan dan pendekatan partisipatif di tempat kerja, penyediaan waktu, dana, sarana dan prasarana, publikasi, dan sistem insentif.
3. Cara penilaian keberhasilan pencapaian target, berdasarkan tujuan program, dasar perbandingan yang digunakan sebagai acuan, dan sumber daya serta fasilitas pendukung yang tersedia.

Komunikasi

Komunikasi, adalah tahap di mana rencana kita disampaikan ke semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan program. Komunikasi ini bertujuan untuk mencapai konsensus dalam penyusunan prioritas program dan mendapatkan dukungan dari manajemen tingkat tertinggi serta melibatkan seluruh jajaran organisasi.

Kepada manajemen dilakukan advokasidan kepada pekerja dilakukan sosialisai. Pesan disampaikan dengan cara yang empati, berkompetensi, jujur dan disertai komitmen tinggi. Pesan yang dikomunikasikan adalah tentang risiko kesehatan yang ada, tujuan, manfaat, perencanaan dan implementasi pengendalian dalam bentuk program PKDTK

Persiapan

Persiapan, adalah tahap di mana kita membuat kebijakan tertulis dari top manajemen untuk melaksanakan program serta menentukan sarana dan prasaran. Persiapan meliputi :

1. Kebijakan organisasi dan komitmen tertulis sebagai landasan program
2. SDM, sarana dan prasarana

Setelah program PKDTK disepakati oleh manajemen dan wakil pekerja, segera dipersiapkan kebijakan organisasi dan komitmen tertulis sebagai landasan program dan dipersiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk pelaksanaan program, serta elemen lainnya agar program dapat terlaksana sesuai dengan target yang telah disepakati, antara lain.

- a) Pernyataan tertulis tentang tujuan dan target PKDTK yang disetujui oleh manajemen dan dapat diteima oleh pekerja
- b) Dukungan tertulis dari manajemen puncak dan wakil pekerja tentang selalu tersedianya sumber daya yang memadai, serta kesediaan pekerja terlibat dalam pelaksanaan program untuk mencapai tujuan dan target PKDTK
- c) Menyusun organisasi/tim pelaksana, dapat struktural dalam organisasi atau fungsional berbentuk kepanitiaan.
- d) Melaksanakan koordinasi efektif dengan aktivitas kesehatan lainnya, dan menjalin komunikasi terus-menerus.
- e) Menyiapkan mekanisme umpan balik dari peserta program untuk evaluasi dan perbaikan berkesinambungan
- f) Menyiapkan sarana dan prasarana promosi, seperti poster, brosur, artikel dalam majalah/edaran berkala yang ada di organisasi.
- g) Menyiapkan prosedur baku untuk menjaga kerahasiaan informasi individu.
- h) Menyiapkan sistem dokumentasi yang dapat menelusuri segala kegiatan program, mengukur tingkat keikutsertaan pekerja dan outcomes sebagai parameter keberhasilan program.

Implementasi

Adalah tahap di mana program dilaksanakan oleh pekerja. Tahap implementasi dapat berupa diskusi kelompok, konsultasi personal ataupun praktek hidup sehat.

a. Sesi kelompok

- ✓ Dapat dilakukan dengan metode penyuluhan, diskusi kelompok, role playing, problem solving dan simulasi.

- ✓ Tujuannya adalah memberikan pengetahuan, meningkatkan kesadaran, memberikan kesempatan tanya-jawab dan mendapatkan dukungan serta terjadi interaksi antar teman sekerja.
 - ✓ Lokasi : ruang rapat/auditorium
- b. Konsultasi personel/pendampingan
- ✓ Tujuan :memberikan kesempatan pengembangan keterampilan individual dalam berperilaku sehat dan/atau bekerja sehat, serta pelaksanaan terapi perilaku.
 - ✓ Lokasi : kantor pribadi, klinik, ruang rekreasi saat sepi pengunjung
- c. Praktek perilaku sehat ---> melibatkan dan mengikut-sertakan peserta program dalam kegiatan PKDTK, misalnya mengikuti senam jantung sehat 3 kali seminggu, makan makanan rendah kalori tinggi serat yang disajikan kantin perusahaan atau keluarganya yang telah dilatih, berjalan kaki dan tidak menggunakan kendaraan pada jarak tempuh yang memungkinkan terutama di lingkungan tempat kerja.

Evaluasi

Evaluasi adalah tahap di mana tujuan dan hasil dari program kesehatan di bandingkan. Evaluasi juga dipakai sebagai sarana menilai efektif tidaknya dana yang dikeluarkan oleh manajemen. Tujuannya :

- Dana PKDTK efisien dan efektif (aspek bisnis)
- Tujuan PKDTK tercapai (aspek accountability)
- Menyediakan informasi bagi manajemen dan pekerja dalam menentukan kebijakan selanjutnya (aspek ilmu dan aplikasi)

Faktor-faktor yang mempengaruhi metode evaluasi :

- a) Tujuan program
- b) Dasar perbandingan
- c) Sumber daya yang ada

Ditinjau dari dimensi waktu, dapat dilakukan evaluasi terhadap dampak, yaitu :

a) Dampak jangka pendek

Perubahan yang terjadi dalam pola berfikir, pemahaman dan perilaku, berkurangnya risiko, meningkatnya kapasitas kerja dan status kesehatan.

b) Dampak jangka panjang

Menurunkan biaya medis, kemangkiran, angka kesakitan dan angka kematian muda akibat PJK atau lainnya, hubungan yang lebih harmonis antara manajemen-pekerja, meningkatnya produktivitas dan profitabilitas.

Kontinuitas

Kontinuitas adalah tahap di mana Program PKP dilaksanakan secara berkesinambungan dan menjadi terus lebih baik. Program yang berkesinambungan dikembangkan berdasarkan apresiasi termasuk penghargaan bagi pekerja yang berhasil mencapai target. Apabila belum berhasil, dikembalikan lagi untuk melakukan dari siklus semula. Dengan demikian program PKDTK dapat berkembang dan mencapai sasaran.

8. Implementasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Promosi Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) di Tempat Kerja

Sasaran

Ada dua sasaran utama dari program promosi alat pelindung diri yang dapat dicanangkan yaitu;

1. Manajemen perusahaan; untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen perusahaan untuk menerapkan penggunaan APD secara benar dan tepat guna melindungi pekerja dan meningkatkan efisiensi dan produktifitas perusahaan.
2. Pekerja; untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pekerja akan bahaya di tempat kerja dan pentingnya penggunaan APD secara benar untuk menghindari kecelakaan kerja.

Rekognisi

Untuk membuat program promosi APD diperlukan perencanaan dan persiapan yang matang agar target yang diharapkan dapat tercapai dengan

baik. Sebagai langkah awal dari program ini ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebelum program promosi APD di rencanakan, yaitu:

1. Mendapatkan dukungan dari top manajemen.
2. Menetapkan ruang lingkup promosi APD.
3. Mengidentifikasi area-area atau jenis pekerjaan yang memerlukan APD dan menentukan jenis APD yang diperlukan untuk setiap area.
4. Mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan pelanggaran penggunaan APD. Jika diperlukan dapat dilakukan wawancara dengan beberapa pekerja.
5. Mengumpulkan data-data kesehatan pekerja dari klinik, terutama yang berkaitan dengan penyakit akibat kerja (PAK).

Analisis

Informasi-informasi yang sudah dikumpulkan pada tahap awal program ini kemudian di analisa dan diolah bersama dengan team internal departemen K3. Informasi tersebut dijadikan landasan untuk mengembangkan program promosi. Diharapkan dari informasi diatas diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Program yang akan dijadikan prioritas promosi.
2. Dari informasi jenis bahaya ditempat kerja dapat di tentukan jenis APD yang sesuai untuk setiap bidang pekerjaan atau area kerja.
3. Prilaku pekerja dalam menggunakan APD selama berada ditempat kerja. Dalam hal ini akan dipelajari faktor-faktor penyebab terjadinya prilaku tidak baik dalam menggunakan APD.
4. Pengetahuan pekerja tentang APD, dapat dikelompokkan pada tingkatan kurang, sedang dan baik. Tentu saja yang akan dijadikan target utama adalah pekerja dengan tingkat pengetahuan yang rendah.
5. Kebijakan dan komitmen manajemen dalam implementasi penggunaan APD termasuk ketersediaan APD yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
6. Kesesuaian program dengan kebutuhan perusahaan.

Perencanaan

Tahap perencanaan program promosi APD di mulai dengan pembentukan team promosi yang mewakili beberapa departemen seperti produksi, laboratorium, enjineering, dll. Team ini akan bekerja membuat program promosi dan target yang ingin dicapai serta budget yang diperlukan untuk menjalankan program ini. Perencanaan program ini meliputi hal-hal berikut:

1. Menentukan sasaran dan tujuan program
2. Menentukan target yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu.
3. Bentuk-bentuk program promosi dan dana yang dibutuhkan untuk menjalankan program tersebut.
4. Membuat jadual pelaksanaan dan evaluasi.
5. Menentukan tolok ukur keberhasilan program ini.
6. Merancang program komunikasi dari program promosi ini agar menarik minat pekerja untuk ikut berpartisipasi.

Komunikasi

Salah satu kunci sukses dari program ini adalah bagaimana mengkomunikasikannya kepada perusahaan-perusahaan yang dijadikan target promosi. Hal ini bukanlah suatu hal yang mudah, oleh karena itu perlu dirancang suatu pola komunikasi yang jitu agar supaya pekerja mau berpartisipasi. Ada beberapa metoda komunikasi yang dilakukan untuk program ini, yaitu:

1. Dikomunikasikan langsung oleh top manajemen sebagai bentuk dukungan dan komitmen manajemen terhadap program tersebut.
2. Dikomunikasikan oleh manajer departemen masing-masing.
3. Dikomunikasikan melalui daily meeting.
4. Dikomunikasikan melalui email, papan pengumuman, sticker, dll.

Persiapan

Setelah program promosi ini disepakati oleh manajemen dan menjadi bagian dari program utama perusahaan, maka perlu dipersiapkan hal-hal berikut sebelum pelaksanaan dilakukan, yaitu:

1. Kesiapan manajemen dalam mendukung program ini terutama pengalokasian dana untuk kegiatan ini.
2. Kesiapan semua team dalam melaksanakan program yang sudah dibuat baik dari sisi fisik maupun non fisik seperti pengetahuan yang cukup sebagai trainer atau surveyor.
3. Kesiapan sarana dan prasarana pendukung kegiatan seperti alat-alat uji dan ukur, alat dan media training, demo unit dan sampel untuk trial.
4. Kesiapan administrasi dan dokumentasi untuk berbagai kegiatan terutama dalam bentuk prosedur, pelaporan, evaluasi, unpan balik dan pencatatan.

Implementasi

Program-program yang sudah direncanakan dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan. Yang sangat penting dalam menjalankan program ini adalah keterlibatan manajemen dan pekerja secara menyeluruh.

Evaluasi

Untuk melihat keberhasilan program promosi APD ini, ada beberapa indikator yang dijadikan sebagai patokan keberhasilan, yaitu:

1. Pencapaian target; semua program yang sudah di rencanakan terlaksana dengan baik sesuai target dan waktu yang di tetapkan.
2. Meningkatnya kesadaran pekerja dalam menggunakan APD sesuai standar yang direkomendasikan. Salah satu indikator yang digunakan adalah berkurangnya pelanggaran penggunaan APD.
3. Menurunnya tingkat cedera atau sakit akibat kerja.

C. Latihan

1. Sebutkan pengertian dari promosi kesehatan di tempat kerja
2. Sebutkan tujuan dari promosi kesehatan di tempat kerja
3. Mengapa perlu dilakukan promosi kesehatan di tempat kerja?
4. Sebutkan kunci efektivitas pelaksanaan promosi kesehatan di tempat kerja!

D. Kunci Jawaban

1. Promosi Kesehatan di Tempat Kerja adalah serangkaian kegiatan yg terkait dgn pendidikan & pengorganisasian yg melibatkan organisasi kerja, komunitas lingkungan di tempat kerja & keluarga yg didisain khusus utk memperbaiki & mendukung secara kondusif perilaku kesehatan baik perilaku hidup maupun perilaku bekerja dari pekerja & keluarganya (objek), agar didapat kapasitas kerja dan kesehatan pekerja yg optimal (tujuan).

2. Tujuan dari promosi kesehatan di tempat kerja adalah :
 - ✓ Menumbuhkan perilaku hidup bersih dan sehat di dalam tempat kerja
 - ✓ Mengurangi angka kemangkiran karyawan
 - ✓ Membantu menurunkan angka penyakit akibat pekerjaan dan lingkungan kerja
 - ✓ Menumbuhkan kebiasaan kerja dan gaya hidup sehat
 - ✓ Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kondusif & aman
 - ✓ Memberi dampak positif terhadap lingkungan kerja dan masyarakat

3. Alasan perlunya promosi kesehatan di tempat kerja karena pekerja adalah aset. Kurang lebih 8 jam dihabiskan di tempat kerja, jika pekerja sakit maka dapat mengganggu produktivitas dan keuangan.

4. Kunci Efektivitas Program Kesehatan Di Tempat Kerja
 - (1) Menunjukkan keterlibatan dan dukungan manajemen pada program kesehatan.
 - (2) Melibatkan karyawan dalam tahapan perencanaan program.
 - (3) Tawarkan program pada waktu dan tempat yang menyenangkan bagi karyawan.
 - (4) Membuat tujuan program dan identifikasi kebutuhan kesehatan karyawan.
 - (5) Berikan hadiah terhadap prestasi dan keikutsertaan dalam pencapaian tujuan program.

- (6) Meyakinkan karyawan bahwa status kesehatan mereka adalah sangat penting.
- (7) Berikan program yang bervariasi untuk mempertemukan kebutuhan karyawan.
- (8) Membuat lingkungan tempat kerja mendukung usaha perubahan gaya hidup.
- (9) Membantu karyawan untuk mengerti dampak dari masalah kesehatan.

E. Daftar Pustaka

1. Badan Pusat Statistik. Februari 2015, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,81 Persen. BPS [Online]. [Diakses 5 April 2016] Dari:URL: <http://www.bps.go.id/brs/view/id/1139>
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Kementerian Kesehatan RI*, p. 1. Retrieved from <https://www.depkes.go.id/article/view/18030500005/waspadai-peningkatan-penyakit-menular.html>
<http://www.depkes.go.id/article/view/17070700004/program-indonesia-sehat-dengan-pendekatan-keluarga.html>
3. Kholid Ahmad. (2015). *Promosi Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Press.
4. Kurniawidjaja, Meily, L. (2010). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: UI-Press.