



# PROFIL

## Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional di Indonesia

# 2018





# **PROFIL**

## **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional di Indonesia**

# 2018

Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional di Indonesia – Jakarta, Indonesia – 2018 – xiv, 60 halaman.

Profil K3 Nasional di Indonesia disiapkan bekerja sama dengan Kantor Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) untuk Indonesia di Jakarta.

Profil K3 Nasional di Indonesia disiapkan oleh sekelompok ahli dari:

- Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan
- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

Isi dari Profil K3 Nasional di Indonesia disusun berdasarkan masukan dari:

- Kementerian Ketenagakerjaan
- Kementerian Kesehatan
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
- Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia
- Asosiasi-asosiasi Profesi
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
- Pakar dari sejumlah perguruan tinggi: Universitas Indonesia (Depok) dan Universitas Diponegoro (Semarang)

Profil Nasional memberi informasi tentang perundang-undangan K3, mekanisme pembentukan kebijakan negara terkait K3, infrastruktur, susunan kemitraan sosial, pengoperasian berbagai mitra untuk K3, pengawasan ketenagakerjaan, para partisipan dan pihak terkait, statistika dan indikator K3, data demografi dan ekonomi umum, berbagai persoalan dan permasalahan, juga syarat-syarat pengembangan lebih lanjut oleh negara. Data tersebut juga berfungsi sebagai dasar penyesuaian spesifikasi dan pengembangan kebijakan dan program nasional lebih lanjut dalam K3.

Susunan Profil Nasional hingga taraf maksimum memenuhi rekomendasi ILO. Bagaimanapun, susunan profil nasional tersebut mencakup beberapa informasi tambahan yang memudahkan untuk lebih memahami situasi di dalam sistem K3 di Indonesia.

Dokumen ini merupakan versi cetak dari profil analitis yang lengkap. Edisi akhir dokumen tersedia dalam format elektronik dan di Internet.

**Kata kunci :** profil nasional, statistik kecelakaan kerja, kemitraan sosial, Sistem Manajemen K3, layanan kesehatan kerja, keselamatan kerja, mitra sosial, statistik penyakit akibat kerja.

# PENGHARGAAN

**APRESIASI** dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dan memberi dukungan tersusunnya Profil K3 Nasional ini antara lain:

## **Tim Pengarah:**

- Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan
- Sekretaris Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan
- Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Direktur Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Kepala Biro Kerjasama Luar Negeri – Kementerian Ketenagakerjaan
- Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri (HKLN), Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan

## **Editor:**

- Dr. Sudi Astono, MS (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));
- Ghazmahadi, ST, MM (Balai K3 Medan)
- Daafi Armanda, ST, MM (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))

## **Kontributor:**

- Dr. Harjono, M. Sc (Asosiasi Pengusaha Indonesia - APINDO);
- Sri Rejeki, SH (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia - KSBSI);
- Dr. Amarudin (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));
- Ida Rochmawati, S. Si, M. Kes (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));
- Agustin Wahyu Ernawati, ST, M. Si (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));
- Dr. Muzakir (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));
- Gumilang Mohamad Yani, ST, MT (Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3));

- Dr. Andalussia Firda Farida (HKLN - Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan);
- Fitri Nurani, S.S (HKLN - Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan).

Serta semua pihak yang berperan baik secara individu maupun institusi yang tidak dapat disebut satu-persatu.

# KATA PENGANTAR

## Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh,*

*Salam sejahtera untuk kita semua*

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala limpahan berkat dan rahmat-Nya disertai ikhtiar kita maka Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional 2018 telah selesai disusun. Dokumen ini disusun dalam membuat salah satu pijakan penting dalam meningkatkan kinerja program K3 secara nasional, sekaligus memenuhi kewajiban negara setelah meratifikasi Konvensi ILO No 187 (2006) tentang Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau *Promotional Framework on Occupational Safety and Health* melalui Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kejadian dan ancaman kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) makin meningkat seiring dengan perkembangan industri dan globalisasi yang disertai perkembangan revolusi industri 4.0 (*four point O*), berkembangnya pola kerja dan hubungan kerja baru, meningkatnya risiko kerja baru, dan mobilitas manusia yang makin tinggi agar kerja kita makin efektif untuk mencapai kemajuan di bidang K3. Kecelakaan kerja dan PAK tidak hanya menyebabkan kematian, kerugian materi, moril dan pencemaran lingkungan namun juga mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan pekerja maupun masyarakat bahkan dapat menurunkan kualitas pembangunan dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap rendahnya daya saing nasional suatu bangsa.

Penyusunan dokumen Profil K3 Nasional ini merupakan salah satu jawaban terhadap tantangan dan peluang yang sudah ada dan yang terus berkembang di masa mendatang, agar kita dapat mengukur, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja K3 secara sektoral maupun nasional. Hal ini harus terus kita upayakan agar tenaga kerja sebagai sumberdaya insani (*human capital*) yang penting dan strategis senantiasa diberi keselamatan dan kesehatan untuk terus berkarya secara produktif dengan tetap hidup berkualitas dan sejahtera.

Kami sangat mengharapkan agar semua komponen dapat menggunakan dan merujuk Profil K3 Nasional ini dalam perencanaan, implementasi, evaluasi dan peninjauan ulang pelaksanaan K3 di masing-masing sektor/*stakeholder* seperti kementerian/lembaga/instansi, asosiasi pengusaha, konfederasi serikat pekerja/buruh, asosiasi profesi, perguruan tinggi, dan komunitas kaum muda. Dengan adanya Profil K3 Nasional ini kita dapat melakukan pembudayaan K3 secara efektif dan berkelanjutan untuk mencapai keberhasilan pembangunan nasional yang berkualitas dan berkelanjutan sehingga mampu bersaing dengan bangsa dan negara maju lainnya.

Semoga Profil Nasional K3 ini merupakan salah satu instrumen penting dalam pelaksanaan K3 yang lebih terukur dan dapat dievaluasi kelebihan dan kekurangannya untuk dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Profil K3 ini juga menjadi komponen penting dalam menyusun program K3 Nasional, dan sebaliknya, berdasarkan pelaksanaan program K3 Nasional maka Profil K3 Nasional harus diperbaharui secara berkala setiap tahunnya.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada Kantor ILO Jakarta dan Timor Leste yang telah mendukung dan memfasilitasi dari proses penyusunan sampai dengan peluncuran Profile K3 Nasional ini. Apresiasi yang tinggi juga kami sampaikan kepada semua pihak dalam penyusunan dokumen

ini. Semoga Profil K3 Nasional dan Program K3 Nasional yang sedang disusun menjadi salah satu bentuk kontribusi kita semua dalam membangun bangsa dan negara sekaligus sebagai ladang amal kebaikan dan mendapat pahala dari Allah SWT.

Sekian, terima Kasih,

*Wallahu Muwafiq Ila Aqwami Thorieq,*

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.*

**MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,**

**M. HANIF DHAKIRI**

# KATA PENGANTAR

## Direktur ILO Indonesia – Timor Leste

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai jantung dari Jaminan Ketenagakerjaan Universal, sejalan dengan mandat ILO untuk melindungi kehidupan pekerja di seluruh dunia. Adalah upaya yang sangat besar untuk menggambarkan evolusi K3 sejak awal ILO berdiri di tahun 1919 sampai saat ini, begitu banyak perubahan yang terjadi yang mempengaruhi bidang ini dan bagaimana ILO berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Dalam rangka mendukung tujuan nasional untuk membangun budaya pencegahan dalam K3 di Indonesia, selama dekade terakhir dukungan teknis ILO berfokus pada kebijakan K3, pembangunan dan penguatan program, dan sistem K3. Dukungan juga diberikan untuk mempromosikan ratifikasi dan pelaksanaan Konvensi-konvensi ILO yang terkait dengan K3. Ratifikasi Konvensi ILO terakhir oleh Indonesia adalah Konvensi Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No 187) pada bulan Agustus 2015.

ILO melalui proyek-proyek K3-nya, yaitu SafeYouth@Work dan YOUTH4OSH, memberikan dukungan kepada beberapa negara ASEAN. Proyek-proyek tersebut dilaksanakan di Indonesia, Filipina, Vietnam dan Myanmar, dengan fokus mengembangkan profil K3 nasional, program K3 dan juga memberdayakan kaum muda untuk mengadvokasi isu-isu K3 di dunia kerja. Proyek juga berkontribusi pada inisiatif ASEAN OSH Net dalam meningkatkan pengumpulan data K3 di antara Negara-negara anggota ASEAN.

Kami sangat menghargai upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengembangkan Profil K3 Nasional 2018 dengan bekerjasama dan kolaborasi dengan semua pemangku kepentingan. ILO juga berharap bahwa Profil K3 Nasional ini dapat menjadi langkah awal untuk menggambarkan situasi K3 nasional yang lebih komprehensif dan dapat diperbaharui secara berkala untuk memonitor dan mengevaluasi kemajuan K3 di dalam Negeri.

Jakarta, Juni 2019

**Michiko Miyamoto**

*Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor Leste*





# DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar - Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar - Direktur ILO Indonesia – Timor Leste</b>	<b>vii</b>
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Kotak	xii
Daftar Gambar/Diagram/Grafik	xii
<b>Rangkuman</b>	<b>xiii</b>
Singkatan dan Akronim Utama	xiv
<b>Latar Belakang</b>	<b>1</b>
<b>I. Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional</b>	<b>5</b>
A. Kerangka Hukum	6
B. Konvensi ILO yang Telah Diratifikasi	8
C. Standar Ketenagakerjaan Indonesia dan Standar Ketenagakerjaan Internasional (ILS)	9
D. Badan-badan Otoritas	10
Kementerian Ketenagakerjaan	10
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	11
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	12
Kementerian dan Lembaga Sejenis Lainnya	12
E. Para Pemangku Kepentingan Lainnya	12
Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N)	12
BNSP	13
LSP	13
Pekerja/Buruh	13
Pemberi Kerja	13
Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
Penyedia Layanan K3 atau Perusahaan Jasa K3	13
Lembaga Pendidikan	14
Asosiasi Profesi dan Asosiasi Lembaga	14

<b>II. Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan</b>	<b>15</b>
A. Kerangka Hukum Nasional mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan	15
B. Kewajiban dan Tanggung Jawab	15
C. Tugas Pengawas Ketenagakerjaan	16
D. Mekanisme untuk Memastikan Kepatuhan K3	16
E. Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan	17
Peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas K3	19
<b>III. Kegiatan Program Reguler dan Kegiatan Program yang Sedang Berlangsung terkait dengan K3: Contoh</b>	<b>21</b>
A. Pembentukan P2K3	21
Layanan informasi dan pengarahan tentang K3	22
B. Ketentuan mengenai pelatihan K3	22
Peningkatan bagi para pelaku perorangan pelaksana	23
Peningkatan kapasitas perusahaan/penyedia pelaksana	24
Pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian lainnya	24
Jasa kesehatan kerja sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional	25
Penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	25
Pengumpulan Data dan Analisis	27
Kerja sama dengan skema asuransi atau jaminan sosial terkait	27
Perbaikan kondisi K3 di UMKM dan perekonomian informal	29
Peningkatan pendidikan dan kesadaran K3	30
Keterlibatan universitas dan lembaga penelitian	31
Sumber keuangan dan anggaran berkaitan dengan K3	31
C. Kebijakan K3 Nasional 2015 - 2019	32
Misi, Strategi, Maksud, dan Tujuan	33
Komite Kampanye K3 dan Bulan K3 Nasional	34
D. Pengembangan dan peningkatan norma, standar, pedoman, dan kriteria	34
E. Statistik cedera dan penyakit akibat kerja	35
F. Data Umum	36
Jumlah Pekerja	37
Pekerja Muda	37
G. Sertifikasi dan Penghargaan K3	37
Penghargaan Sertifikat SMK3	38
Penghargaan SMK3 (Penghargaan Zero Accident - Nihil Kecelakaan)	40
Mekanisme Penyerahan Penghargaan	41
Penghargaan HIV/AIDS	42

<b>IV. Keterbatasan, Hambatan, dan Peluang</b>	<b>45</b>
A. Tantangan/Keterbatasan	45
Keakuratan Data	45
Bantuan Teknis untuk Sektor Informal	45
Perlindungan Pekerja Muda	45
Terpenuhinya komitmen untuk menerapkan SMK3	46
K3 di Industri 4.0	46
K3 dalam fase darurat di Wilayah Bencana	46
B. Hambatan	47
Tingkat Nasional	47
Tingkat Internasional/Global	47
C. Peluang	48
Bonus Demografi	48
Makin banyaknya perusahaan yang ingin mematuhi peraturan	48

#### **LAMPIRAN**

Lampiran A : Peraturan dan Keputusan Menteri dan Sektoral	49
Lampiran B : Kegiatan K3 - Kementerian Ketenagakerjaan (c.q. Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	55
Lampiran C Kegiatan-kegiatan K3 - Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)	60

#### **Daftar Tabel**

Tabel 1 Konvensi ILO yang Telah Diratifikasi dan Dilaksanakan	8
Tabel 2 Jumlah Pengawas dan Lokasinya.	17
Tabel 3 Macam-macam Personel/Pelaku yang Mendukung Peningkatan K3 di Indonesia	23
Tabel 4 Jenis Perusahaan/Badan Penyedia Jasa K3	24
Tabel 5 Jenis Layanan Kesehatan	25
Tabel 6 Berbagai Penelitian K3 (sejak 2016)	26
Tabel 7 Jenis Laporan mengenai Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	28
Tabel 8 Jenis Mekanisme Dukungan	29
Tabel 9 Universitas, lembaga pendidikan, dan lembaga penelitian yang terkait dengan kegiatan-kegiatan K3	31
Tabel 10 Anggaran K3 2016 - 2018 (Sumber: Anggaran K3 di Kementerian Ketenagakerjaan)	32
Tabel 11 Maksud dan Tujuan dari Program K3 di Indonesia	33
Tabel 12 Kebijakan K3 Nasional Tahunan 2015-2019	33
Tabel 13 Jumlah Penyandang Disabilitas dan Meninggal Akibat Kerja (Sumber : BPJS Ketenagakerjaan)	35
Tabel 14 Informasi Umum	36

Tabel 15 Jumlah Pekerja Menurut Usia dan Jenis Kelamin (Survei Angkatan Tenaga Kerja 2017)	37
Tabel 16 Penilaian Audit SMK3	39
Tabel 17 Jenis Penghargaan dan Penerima, Kriteria serta Bentuk Penghargaan Masing-masing	40
Tabel 18 Jenis Penghargaan P2-HIV/AIDS di tempat kerja dan Skornya	42

### Daftar Kotak

Kotak 1 Kerangka Hukum K3 Nasional	6
Kotak 2 Peraturan terkait dengan Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	7
Kotak 3 Konvensi Inti ILO yang Diratifikasi oleh Indonesia	9
Kotak 4 Peralihan Ratifikasi Konvensi ILO	10
Kotak 5 Pelatihan K3 yang Diselenggarakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	25
Kotak 6 Program-program BPJS Ketenagakerjaan	28
Kotak 7 Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan	29
Kotak 8 Koordinasi dengan pemangku kepentingan nasional dan internasional lainnya	30
Kotak 9 Pedoman yang dibuat oleh Pemerintah	35

### Daftar Gambar/Diagram/Grafik

Diagram 1 Mekanisme Koordinasi dan Kerja Sama dalam Pelaksanaan K3	10
Diagram 2 Sistem Pengawasan K3	16
Gambar 3 Peta Indonesia	36
Grafik 4 Perusahaan Penerima Sertifikat Manajemen K3 2004 - 2017	39
Grafik 5 Perusahaan Penerima Penghargaan Nol Kecelakaan hingga 2017	41
Grafik 6 Perusahaan dan Provinsi Penerima Penghargaan P2-HIV-AIDS Tempat Kerja 2010 - 2017	43
Grafik 7 Perusahaan dan Provinsi Penerima Penghargaan P2-HIV-AIDS Tempat Kerja & kategori, 2010 - 2017	43

# RANGKUMAN

**PERATURAN** K3 di Indonesia telah disusun, mulai dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, hingga berbagai peraturan lainnya saat ini. Namun demikian, program-program K3 masih perlu ditingkatkan. Berbagai badan pemerintah dan entitas swasta, bersama-sama dengan masyarakat, telah berperan masing-masing dalam pelaksanaan program-program K3. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari pedoman yang membantu mereka memenuhi tuntutan pasar global, dan persoalan keselamatan pekerja.

Peraturan Indonesia tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan tentang layanan kesehatan kerja telah diperkuat sepanjang lima tahun terakhir dan sangat sesuai dengan persyaratan kedua Konvensi ILO tentang keselamatan dan kesehatan. Strategi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja dievaluasi secara berkala, dan bertujuan untuk melaksanakan perundang-undangan yang diperbarui, dan untuk peningkatan serta pengembangan kondisi kerja, kesehatan, dan kesejahteraan di tempat kerja secara terus-menerus. Strategi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut juga menyumbang terhadap capaian sukses pelaksanaan Program-program Pemerintah.

Di samping aspek-aspek substansial, aspek-aspek ekonomi keselamatan dan kesehatan kerja dianggap penting. Data sertifikasi dan penghargaan K3 menunjukkan peningkatan positif jumlah perusahaan dan individu yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kondisi kerja yang baik. Artinya, Indonesia berpotensi memperoleh dampak ekonomis melalui peningkatan K3.

Sejumlah prakarsa telah dibangun oleh para pemangku kepentingan K3 di Indonesia. Meningkatnya jumlah sistem insentif dan layanan dari BPJS Ketenagakerjaan mencerminkan koordinasi yang semakin kuat antara K3 dengan sistem skema sosial. Jelas bahwa program-program Pemerintah untuk pengembangan kehidupan kerja memberi dukungan bagi pengembangan produksi serta keselamatan dan kesehatan pekerja.

Meskipun demikian, Indonesia sedang berjuang keras menghadapi beberapa persoalan, misalnya: kesenjangan antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan; keselarasan hukum; dan data yang akurat, khususnya untuk pekerja yang rentan dan ekonomi informal. Tantangan-tantangan ini harus ditanggulangi supaya situasi K3 nasional meningkat di masa yang akan datang. Indonesia juga menghadapi tantangan untuk menyediakan layanan K3 bagi ekonomi informal; meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja muda karena mereka akan menjadi motor penggerak untuk Indonesia di masa yang akan datang; dan mulai melakukan pengawasan K3 di Industri 4.0.

Selain itu, Indonesia perlu memecahkan persoalan mengenai cara terbaik untuk menyediakan ukuran perlindungan K3 kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam operasi pertolongan dan pemulihan darurat di daerah bencana alam. Hal tersebut sangat dibutuhkan di negara seperti Indonesia.

# SINGKATAN DAN AKRONIM UTAMA

ASEAN OSHNET	Occupational Safety and Health Network among ASEAN Nations
IEC	<i>Information, Education and Communication</i> (informasi, pendidikan, dan komunikasi)
ILO	International Labour Organization (Organisasi Perburuhan Internasional)
Kemenaker	Kementerian Ketenagakerjaan
Kemenkes	Kementerian Kesehatan
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
OSH	<i>Occupational Safety and Health</i>
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
OSHMS	<i>Occupational Safety and Health Management System</i>
SMK3	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
OHSAS	<i>Occupational Health and Safety Administration Series</i>
ISO	International Standard Organization
TI	Teknologi Informasi
PUIL	Persyaratan Umum Instalasi Listrik
UKM	Usaha Kecil dan Menengah
SNI	Standar Nasional Indonesia
TOT	<i>Training of Trainers</i>
Kementerian ESDM	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Kemendag	Kementerian Perdagangan
Kemenhub	Kementerian Perhubungan
Kementan	Kementerian Pertanian
Kementerian PUPR	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
SKTTK	Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan
LSK	Lembaga Sertifikasi Kompetensi
DK3N	Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional
BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
LSP	Lembaga Sertifikasi Profesi

# LATAR BELAKANG

**KESELAMATAN** dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan unsur penting dalam pengembangan program-program yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan manusia. Saat ini, makin banyak proses produksi didukung oleh teknologi yang baru saja dikembangkan di segala aspek. Di sisi lain, pengembangan ini mungkin saja berbahaya bagi tercapainya kesejahteraan. Teknologi baru tersebut disertai dengan potensi bahaya; misalnya dalam berbagai mesin, peralatan kerja, bahan-bahan berbahaya, instalasi, metode kerja dan juga potensi risiko kecelakaan di tempat kerja, penyakit akibat kerja, atau masalah kesehatan bagi para pekerja, serta polusi lingkungan.

Berbagai macam potensi bahaya dan risiko akan menyebabkan bahaya besar bagi pekerja dan keluarga mereka, pemberi kerja, pemerintah, masyarakat, serta lingkungan. Potensi bahaya dan risiko tersebut akan berdampak negatif terhadap berbagai aspek kehidupan dalam aspek sosial, ekonomi, pekerjaan, kesehatan, dan lingkungan. Oleh karenanya, K3 merupakan salah satu aspek paling penting untuk dipertimbangkan dan diterapkan di segala kegiatan kerja karena dampaknya yang luas.

Pelaksanaan K3 akan mencegah dan meminimalkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan juga menunjang peningkatan produktivitas dan kesejahteraan, serta peningkatan daya saing perusahaan dan keberlanjutan usaha. Keberhasilan program K3 juga akan menghasilkan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (HDI). Peningkatan ini akan sangat membantu dalam menunjang pembangunan nasional dan peningkatan daya saing nasional. Di samping itu, pengembangan program K3 merupakan satu indikator menuju tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*the Sustainable Development Goals* (SDGs)).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah menjadi isu global. Oleh karenanya, pengembangan K3 merupakan tantangan untuk memenangkan persaingan global. K3 merupakan satu syarat dari berbagai standar global, misalnya OHSAS 18001, di samping standar kualitas ISO 9001 (*ISO 9001 series*), standar lingkungan (*ISO 14000 series*) dan standar internasional lainnya. Di pasar global, K3 menjadi elemen paling penting untuk hambatan non-tarif (*non-tariff barriers*). Di era globalisasi ini, masyarakat dunia juga makin menuntut proses produksi dan produk yang ramah lingkungan (*produktivitas hijau* (*green productivity*)). Isu mengenai *green productivity* juga erat kaitannya dengan K3. Dengan demikian, program K3 juga dapat berperan positif dalam isu pemanasan global.

Peraturan K3 di Indonesia sudah lama disusun; Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan, hingga berbagai peraturan lainnya saat ini. Namun demikian, program-program K3 masih perlu ditingkatkan. Berbagai badan/lembaga, antara lain badan/lembaga pemerintah dan entitas swasta, bersama-sama dengan masyarakat, telah berperan masing-masing dalam pelaksanaan program-program K3. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari motivasi tersebut karena Peraturan tersebut membantu mereka memenuhi tuntutan pasar global dan tuntutan pekerja.

Kementerian Ketenagakerjaan, mitra sosial (asosiasi pengusaha dan serikat pekerja) serta lembaga/sektor terkait lainnya berkomitmen untuk meningkatkan dan melaksanakan budaya keselamatan. Salah satu dari komitmen tersebut adalah komitmen untuk meratifikasi 8 (delapan) Konvensi ILO terkait dengan pekerjaan dan K3. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO, 187 (2006) tentang Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 mengenai ratifikasi Konvensi ILO No. 187, dan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006 melalui Undang-Undang No. 15 Tahun 2016 tentang Ratifikasi Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006.



Meskipun telah ada semua peraturan yang disebutkan di atas dan pelaksanaannya oleh berbagai pihak, masih ada beberapa persoalan yang perlu diselesaikan seputar K3. Beberapa peraturan telah berhasil mendorong badan-badan publik dan swasta untuk melaksanakan program-program K3 dalam pekerjaan mereka. Beberapa asosiasi profesi K3 dan perusahaan jasa K3 telah dibentuk. Perusahaan jasa K3 menawarkan program-program untuk melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja (misalnya pelatihan, konsultasi, audit, pemeriksaan dan pengujian K3, penilaian lingkungan kerja, pelayanan kesehatan kerja, dan pemeriksaan kesehatan (*medical chek up*) tenaga kerja. Beberapa pihak telah mendirikan sekolah-sekolah yang menyediakan mata pelajaran K3 dan beberapa universitas telah mengembangkan program pendidikan K3 seperti: Diploma (D3 dan D4), sarjana, dan pascasarjana.

Salah satu persoalan yang Indonesia hadapi dalam pelaksanaan program-program K3 adalah kurangnya data yang handal dan akurat di dalam laporan K3 dikarenakan sistem pengumpulan data, pelaporan, dan pengelolaan data K3 yang belum efektif. Saat ini Indonesia belum mempunyai data K3 yang komprehensif sesuai harapan banyak pihak. Data K3 yang ada masih parsial, tersebar di beberapa lembaga/pihak dan belum terintegrasi secara nasional. Kondisi ini menyebabkan Indonesia masih kesulitan untuk menilai tingkat keberhasilan program K3 yang sudah dilaksanakan selama ini. Selanjutnya kondisi ini juga menjadi kendala dalam melakukan evaluasi dan membuat perencanaan strategis untuk peningkatan K3 ke depannya. Dengan demikian maka pengembangan sistem pelaporan dan pengelolaan data K3 yang terintegrasi secara nasional menjadi kebutuhan yang penting dan mendesak. Pengembangan sistem pelaporan dan pengelolaan data yang terintegrasi secara nasional juga membutuhkan kontribusi signifikan dari seluruh pihak, baik pemerintah maupun sektor swasta serta masyarakat.

Persoalannya adalah adanya kecenderungan peningkatan kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) di Indonesia, baik dalam hal jumlah kasus (*frequency rate*) maupun tingkat keparahan (*severity rate*). Peningkatan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja terjadi seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi yang disertai dengan perkembangan informasi dan teknologi. Namun demikian, data kecelakaan kerja dan PAK yang sudah dicatat atau dapat dikumpulkan masih sangat sedikit dibandingkan potensi yang ada dikarenakan masih rendahnya tingkat pelaporan K3. Kondisi ini memerlukan suatu strategi pencegahan kecelakaan kerja dan PAK yang efektif disertai peran aktif berbagai pihak. Namun saat ini masih relatif sedikit orang yang berperan secara signifikan dalam pelaksanaan K3 di Indonesia. Di sisi lain pola-pola kerjasama, koordinasi, kolaborasi dan sinergi antar instansi/lembaga pemerintah dan antar sektor swasta dan masyarakat masih sangat perlu ditingkatkan.

Kurangnya koordinasi dan kerjasama antar instansi/lembaga pemerintah sering menimbulkan ketidakselarasan dalam pengembangan dan penerapan peraturan dan kebijakan K3. Hal ini berdampak besar terhadap efektifitas pencapaian tujuan program K3. Peraturan yang tidak selaras juga menciptakan kebingungan di kalangan pengguna dan masyarakat secara umum. Akibatnya, hal tersebut juga berdampak pada menurunkan partisipasi mereka dalam pelaksanaan budaya K3 di Indonesia.

Peran masyarakat dalam pelaksanaan K3 juga harus ditingkatkan. Program-program K3 yang dijalankan oleh pemerintah dan pihak-pihak terkait masih belum intensif dan belum dilaksanakan secara meluas di seluruh lapisan masyarakat. Persoalan ini juga disebabkan oleh terbatasnya jumlah sumber daya pemerintah untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut. Potensi sumber daya pada pihak swasta dan masyarakat juga belum banyak didayagunakan. Dengan demikian, diperlukan inovasi dan terobosan di dalam program K3. Di samping itu, kesadaran dan peran dari instansi/lembaga pemerintah serta sektor swasta dan masyarakat juga perlu lebih didorong lagi supaya lebih berperan secara signifikan dalam pengembangan program-program K3.

Pelaksanaan K3 di tingkat perusahaan/tempat kerja sangat ditentukan oleh peran pengusaha dan peran pekerja serta peran masyarakat. Sebagian besar pengusaha belum memiliki pemahaman komprehensif tentang K3 dan nilai strategi bisnis yang terkait dengan program K3 untuk menunjang produktivitas, kemajuan, keberlanjutan, dan daya saing usaha mereka. Sementara pekerja dan masyarakat pada umumnya mempunyai keterbatasan akses untuk memperoleh informasi yang cukup dalam rangka meningkatkan pemahaman mereka tentang K3. Dengan demikian maka sebagian besar pekerja dan masyarakat memiliki pengetahuan yang cukup tentang hak-hak berkenaan dengan program-program perlindungan K3. Jumlah serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja di forum-forum bipartit dan tripartit masih terbatas dalam memperjuangkan hak-hak pekerja terkait dengan perlindungan K3.

Mempertimbangkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan bersama dengan para pemangku kepentingan perlu merumuskan peta jalan (*road map*) pengembangan K3 dalam rangka mengkoordinasikan dan memberdayakan seluruh sumber daya potensial yang ada untuk mencapai keberhasilan program K3 nasional dengan cara yang terukur dan berkelanjutan. Perumusan *road map* K3 nasional sangat membutuhkan adanya dokumen Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional untuk mendokumentasikan berbagai potensi, pencapaian yang telah diperoleh, serta hambatan dan tantangan yang dihadapi. Dokumen ini juga bermanfaat sebagai rujukan umum dalam mengembangkan strategi, perencanaan, dan pelaksanaan program-program K3 serta evaluasinya.





# PROFIL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA NASIONAL

**PROFIL** Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (Profil K3 Nasional) adalah dokumen K3 di negara Indonesia yang memberikan gambaran menyeluruh tentang K3 di Indonesia. Dokumen ini dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bersama-sama dengan sektor terkait dan mitra sosial utama, serikat pekerja dan konfederasi serikat buruh.

Kementerian Ketenagakerjaan menyiapkan draf awal dokumen ini berdasarkan pada data dan informasi tentang program K3 yang ada dan disertai tambahan informasi dari dokumen laporan ketenagakerjaan yang disampaikan Indonesia kepada Organisasi Buruh Internasional (ILO). Laporan ketenagakerjaan tersebut berupa Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Laporan pertama Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 187 tentang Konvensi Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Laporan pertama Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 187 tersebut disusun oleh Tim Kementerian Ketenagakerjaan bersama-sama dengan para mitra sosial dan beberapa kementerian terkait.

Dokumen Profil K3 Nasional ini diharapkan menjadi rujukan pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi program K3 yang menjadi prioritas nasional dan pelaksanaan K3 di banyak perusahaan utamanya pada sektor prioritas. Profil K3 Nasional merupakan sumber daya dan infrastruktur penting untuk meningkatkan pencapaian K3 di masa yang akan datang secara berkelanjutan.

Tujuan dari Profil K3 Nasional adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dokumen yang dapat menggambarkan keadaan K3 di Indonesia;
2. Menyediakan bahan pengembangan kebijakan K3 Nasional bagi semua pemangku kepentingan;
3. Mendukung terwujudnya visi yang telah ditetapkan yakni “Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tahun 2020”.
4. Mengidentifikasi berbagai macam sumber daya dan potensi peran dari berbagai pihak untuk mengoptimalkan peran dan fungsi mereka masing-masing dan secara nasional;
5. Mendorong peran dari berbagai sektor/pemangku kepentingan dan masyarakat melalui koordinasi dan sinergi program untuk mempercepat pencapaian tujuan program K3 Nasional; dan
6. Mengidentifikasi pencapaian, tantangan, dan hambatan serta evaluasi terhadap kemajuan K3 Nasional secara berkelanjutan.

Keberadaan Profil K3 Nasional diharapkan dapat memberikan jalan keluar terhadap berbagai permasalahan yang menghambat kemajuan K3 nasional.

Berbagai permasalahan K3 yang belum optimal antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- Kurangnya pemahaman, kesadaran, dan kepatuhan penerapan K3 di kalangan pemerintah, pekerja, pemberi kerja, dan masyarakat;
- Lemahnya system pengumpulan data serta laporan tentang kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK);

- Terbatasnya jumlah perusahaan yang telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3);
- Lemahnya penegakan hukum terhadap ketidakpatuhan penerapan norma K3;
- Keterbatasan kuantitas dan kurangnya kualitas/kompetensi SDM/personel K3;
- Kurangnya koordinasi dan sinergi lintas program dan lintas sektor; dan
- Sangat rendahnya identifikasi/penemuan kasus dan diagnosis penyakit akibat kerja serta pemberian jaminan sosialnya disbanding dengan kasus kecelakaan kerja.

## A. Kerangka Hukum

Indonesia sudah memiliki kerangka hukum K3 sejak awal 1930 yaitu dengan diterbitkannya Undang-Undang Uap Tahun 1930. Namun kerangka hukum K3 Nasional yang komprehensif dimulai tahun 1970 ditandai dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang diikuti dengan diterbitkannya berbagai peraturan pelaksanaan, standar, dan pedoman K3 yang mencakup aspek keteknikan, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 merupakan Undang-Undang ini menekankan pencegahan yang mencakup area segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di air, dan di udara.

Sejak tahun 2003 Indonesia memulai mengembangkan regulasi K3 yang komprehensif dengan pendekatan kesisteman yaitu, sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yaitu setelah dikeluarkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 87 undang-undang ini menyatakan bahwa “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)”.

Kerangka hukum K3 nasional tersebut dikeluarkan melalui proses awal di Kementerian Ketenagakerjaan selaku leading sector di bidang K3 di Indonesia. Di sisi lain, beberapa kementerian/sector lain (di luar kementerian ketenagakerjaan) juga mengeluarkan undang-undang atau regulasi yang sedikit banyak memuat substansi terkait K3 sektoral.

Di bawah ini adalah daftar Undang-Undang dan peraturan terkait dengan K3 yang menggabungkan kerangka hukum K3 nasional.

### Kotak 1 Kerangka Hukum K3 Nasional

1. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (*Stoom Ordonnantie* 1930);
2. Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
3. Undang-Undang No. 8 Tahun 1990 tentang Perlindungan Konsumen (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821)
4. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
6. Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang menetapkan tentang persyaratan teknis bangunan rumah sakit;
7. Undang-Undang No. 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan;
8. Undang-Undang No. 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani;
9. Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1973 Nomor 12);

10. Peraturan Uap Tahun 1930; (*Stoom Verordening*);
11. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
12. Peraturan Pemerintah No. 07 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida;
13. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja terhadap Radiasi;
14. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi;
15. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
16. Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1995 tentang Perlindungan Tanaman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3586).

Beberapa sektor di luar Kementerian Ketenagakerjaan yang berkontribusi dalam kerangka hukum K3 nasional yaitu: Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Perdagangan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Kesehatan, dan Peraturan Daerah. Beberapa kementerian ini juga mengeluarkan berbagai Peraturan dan Surat Keputusan yang secara khusus/spesifik berkaitan dengan K3 sektor-sektor tertentu seperti: sektor pemotongan kayu, perikanan, transportasi, dan konstruksi). Lihat informasi rinci tentang Peraturan dan Surat Keputusan Menteri dan Sektoral pada Lampiran B.

Di samping berbagai Peraturan K3 di atas, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan terkait dengan Jaminan Sosial terhadap Kecelakaan Kerja dan PAK, sebagaimana yang tertera di dalam kotak di bawah ini:

## **Kotak 2    Peraturan terkait dengan Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
2. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;
4. Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah;
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja;
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

## B. Konvensi ILO yang Telah Diratifikasi

Sebagai negara anggota Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Indonesia berkomitmen untuk meninjau berbagai standar buruh yang diakui secara internasional, termasuk standar terkait dengan K3. *Review* berkala terhadap kebijakan dan undang-undang ketenagakerjaan nasional dilakukan supaya sejalan dengan standar internasional.

**Tabel 1** Konvensi ILO yang Telah Diratifikasi dan Dilaksanakan

NO.	NOMOR KONVENSI ILO	KONVENSI
1	29*	Konvensi Kerja Paksa (1930)
2	87*	Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi (1948)
3	98*	Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (1949)
4	100*	Konvensi Pengupahan yang Sama (1951)
5	105*	Konvensi Penghapusan Kerja Paksa (1957)
6	111*	Konvensi Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan (1958)
7	138*	Konvensi Batas Usia Minimum untuk Bekerja (1973)
8	182*	Konvensi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (1999)
9	81**	Konvensi Inspeksi Ketenagakerjaan (1947)
10	144	Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar Ketenagakerjaan Internasional)
11	19	Konvensi Perlakuan yang Sama (Tunjangan Kecelakaan Kerja) (1925)
12	27	Konvensi Pemberian Tanda Berat (Pengepakan yang Diangkut dengan Kapal)
13	45**	Konvensi Mempekerjakan Perempuan di Bawah Tanah (1935)
14	69	Konvensi Sertifikasi Juru Masak Kapal (1946)
15	88	Konvensi Pelayanan Penempatan Kerja (1948)
16	106	Konvensi Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor (1957)
17	120**	Konvensi Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor (1964)
18	185	Konvensi Identitas Pelaut

\* Konvensi Inti ILO  
 \*\* Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ILO

Dari 18 Konvensi ILO yang telah diratifikasi, delapan di antaranya adalah konvensi inti yang berhubungan dengan asas-asas pokok kebebasan berserikat, penghapusan pekerja anak, persamaan, dan penghapusan kerja paksa. Indonesia meratifikasi tiga Konvensi ILO yang terkait langsung dengan K3, yakni Konvensi No. 81 Tentang Inspeksi Ketenagakerjaan, Konvensi No. 45 Tentang Mempekerjakan Perempuan di Bawah Tanah, dan Konvensi No. 120 Tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor.

### **Kotak 3 Konvensi Inti ILO yang Diratifikasi oleh Indonesia**

1. Konvensi ILO No. 29 Tentang Kerja Paksa
2. Konvensi ILO No. 105 Tentang Penghapusan Kerja Paksa
3. Konvensi ILO No. 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi
4. Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Asasi untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
5. Konvensi ILO No. 100 Tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
6. Konvensi ILO No. 111 Tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan
7. Konvensi ILO No. 138 Tentang Batas Usia Minimum untuk Bekerja
8. Konvensi ILO No. 182 Tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Berkenaan dengan konvensi ILO Tentang K3, Indonesia juga telah meratifikasi setidaknya dua Konvensi ILO. Kedua konvensi ILO tersebut adalah:

- Pertama, Konvensi ILO 187 mengenai Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 melalui Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014. Ukuran yang diambil untuk melaksanakan ratifikasi dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Inspeksi Ketenagakerjaan, yang menjelaskan tata cara dan kewenangan kepada para pengawas ketenagakerjaan untuk memeriksa praktik-praktik K3 di perusahaan;
- Kedua, Konvensi ILO Tentang Ketenagakerjaan Maritim 2006 diratifikasi melalui Undang-Undang No. 15 Tahun 2016.

## **C. Standar Ketenagakerjaan Indonesia dan Standar Ketenagakerjaan Internasional (ILS)**

Mengenai penerapan ILS, Indonesia telah berkomitmen untuk melaksanakan inspeksi ketenagakerjaan dalam rangka memastikan pemenuhan hak asasi manusia. Di samping meratifikasi beberapa Konvensi di atas, penerapan ILS tersebut juga tercermin di dalam sejumlah Undang-Undang sebagaimana tertera di dalam Kotak di bawah ini.



#### Kotak 4 Peralihan Ratifikasi Konvensi ILO

Peralihan ratifikasi Konvensi ke dalam Undang-Undang nasional dapat ditemukan antara lain di dalam:

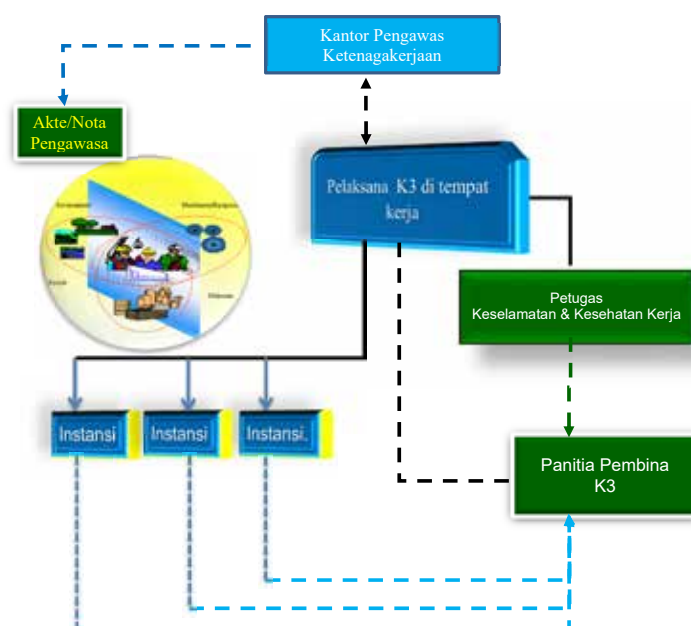
- Pasal 15 Undang-Undang No.1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (K3 terkait ketentuan pidana);
- Pasal 190 Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan yang tidak mempunyai SMK3 dianggap melanggar (pasal 87) sehingga dapat dikenai sanksi administratif;
- Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan hak-hak pekerja atas perlindungan berikut:
  - Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - Moral dan kesusilaan;
  - Perlakuan yang menjunjung martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama
- Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

## D. Badan-badan Otoritas

### Kementerian Ketenagakerjaan

Kebijakan K3 Nasional berada di Menteri yang bertanggung jawab mengenai ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan dalam Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. Pengawasan umum wajib dilaksanakan oleh Direktur, Pengawasan langsung dilaksanakan oleh pengawas umum, dan keselamatan kerja dilaksanakan oleh spesialis kesehatan *in-house* perusahaan. Pengawasan khusus ini dimaksudkan untuk mencegah atau mengoreksi kesalahan, ketidaksesuaian, pelanggaran, dan ketidakpatuhan. Kedua pengawas dan para ahli K3 *in-house* tersebut harus ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan.

**Diagram 1 Mekanisme Koordinasi dan Kerja Sama dalam Pelaksanaan K3**



Untuk menjamin peraturan ketenagakerjaan, pengawasan/inspeksi ketenagakerjaan perlu dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang terdidik/terlatih dan profesional. Sebelum tahun 1984, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh dua jenis/kategori pengawas ketenagakerjaan yaitu pengawas norma kerja dan pengawas norma K3.

Kedua jenis/kategori pengawas ketenagakerjaan tersebut di atas selanjutnya digabung dalam sistem pengawasan terpadu/terintegrasi dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1984 tentang Sistem Pengawasan Terpadu. Kebijakan ini diambil dikarenakan keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Dengan menggabungkan dua kategori pengawasan tersebut, jangkauan pengawasan diharapkan dapat menjadi lebih luas. Pada 2010, pelaksanaan pengawasan bahkan didukung oleh Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka melaksanakan Pasal 178 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 yang diberlakukan sejak lebih dari 60 tahun lalu, telah beroperasi di seluruh Indonesia dan berjalan menurut fungsi-fungsi yang dikehendaki oleh undang-undang yaitu:

- a. Mengawasi pelaksanaan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan secara khusus;
- b. Mengumpulkan informasi materi tentang hubungan perburuhan (labour relations) dan kondisi ketenagakerjaan dalam pengertian yang luas tentang pembuatan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
- c. Melaksanakan pekerjaan lain yang diajukan kepadanya menurut undang-undang atau peraturan lainnya.

Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 3 Tahun 1951, Pejabat Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditugaskan untuk mengawasi kepatuhan terhadap undang-undang.

Untuk terlaksananya pengawasan yang menjangkau secara menyeluruh di berbagai sektor, beberapa instansi/lembaga di luar kementerian ketenagakerjaan mendukung pelaksanaan K3 yang dikoordinasikan dengan Kementerian Ketenagakerjaan selaku pemegang kebijakan K3 Nasional sebagaimana ketentuan dalam dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. Beberapa instansi/Lembaga tersebut antara lain yaitu:

## **Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral**

Terdapat tiga komponen utama pelaksanaan yang dikelola oleh kementerian ini. Tiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengawas ketenagalistrikan, pengawasan ini melaksanakan pengawasan teknik untuk memastikan pelaksanaan keselamatan ketenagalistrikan. Ada dua macam pengawas: pengawas ketenagalistrikan pusat yang akan mengawasi izin yang dikeluarkan oleh menteri; dan pengawas ketenagalistrikan daerah yang akan mengawasi izin yang dikeluarkan oleh gubernur;
- b. Lembaga Akreditasi dan Sertifikasi Ketenagalistrikan, yang akan mendukung penerapan keselamatan ketenagalistrikan. Lembaga tersebut terdiri atas:
  - Lembaga Sertifikasi Produk (LSPro) mengeluarkan Sertifikat Produk (SNI) setelah produk lulus uji peralatan. Saat ini, terdapat lima Lembaga Sertifikasi Produk;
  - Setiap personel teknik yang bekerja di sektor ketenagalistrikan wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan (SKTTK) yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) dari Menteri ESDM. Saat ini, terdapat 15 LSK;
  - Setiap badan usaha jasa penunjang tenaga listrik harus memiliki Sertifikat Badan Usaha (SBU) sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal

Ketenagalistrikan dan Lembaga Sertifikasi Badan Usaha (LSBU) yang terakreditasi Menteri ESDM. Saat ini, terdapat 8 LSBU;

- Setiap instalasi wajib memiliki Sertifikat Laik Operasi yang dikeluarkan Lembaga Inspeksi Inspeksi Teknik (LIT) sebelum dipasang tenaga listrik. Saat ini, terdapat 33 LIT.

- c. Sub-sektor Mineral dan Batubara, mekanisme pemenuhan dilaksanakan melalui pemeriksaan administratif dan pemeriksaan lapangan dalam bentuk laporan evaluasi, inspeksi, pemeriksaan, dan pengujian. Terdapat personel khusus untuk melaksanakan pengawasan dan penasehat K3 yakni Inspektur Minyak dan Gas Bumi, Inspektur Mineral, dan Inspektur Ketenagalistrikan.

## Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Kementerian ini bertanggung jawab untuk mengadakan pengawasan teknis pada sektor konstruksi. Jenis pengawasan ini memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan, melalui pelaksanaan fungsi-fungsi administratif dan persyaratan K3 serta memantau pelaksanaan jasa konstruksi.

Untuk mewujudkan tujuan Kebijakan K3 Nasional, Indonesia Berbudaya K3, seluruh pemangku kepentingan harus berperan. Pemerintah akan merancang Kebijakan K3 Nasional, partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan sangat penting untuk mendapatkan hasil terbaik.

## Kementerian dan Lembaga Sejenis Lainnya

Peran utama Pemerintah adalah mengawasi berjalannya budaya K3 Indonesia, juga mengatur serta menjamin kepatuhan di lapangan. Peraturan Pemerintah mengenai K3 merupakan pedoman yang jelas tentang pelaksanaan ukuran-ukuran K3 dan dapat membantu masyarakat industri Indonesia dalam membangun dan mengembangkan budaya K3 nasional. Kementerian Ketenagakerjaan berperan penting dalam hal K3. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas para pengawas/inspektur dan ahli K3 maka kemungkinan akan semakin efektif untuk meningkatkan pengawasan dan pengarahan di tempat kerja, karena mereka juga berpengaruh secara signifikan dalam pembentukan budaya K3.

Program dan kegiatan K3 juga termasuk dan diprakarsai oleh para pemangku kepentingan terkait termasuk instansi pemerintah di tingkat nasional antara lain yaitu: Kementerian Kesehatan (Kemenkes); Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Kementerian LHK); Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Kementerian ESDM); Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR); Kementerian Perhubungan (Kemenhub); Kementerian Perindustrian (Kemenperin); Kementerian Pertanian (Kementan), termasuk ada yang berada di tingkat provinsi dan tingkat provinsi/kabupaten.

## E. Para Pemangku Kepentingan Lainnya

### Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N)

Dewan K3 Nasional mewakili industri, organisasi pengusaha, dan organisasi pekerja yang secara bersama-sama berperan dalam mendorong budaya K3. Dewan K3 Nasional memberi nasihat dan membantu Menteri Ketenagakerjaan dalam peningkatan dan pengembangan budaya K3. Dewan K3 Nasional juga membantu mendorong organisasi pengusaha dan organisasi pekerja untuk mematuhi segala peraturan K3 dan membangun budaya K3 Indonesia.

Terdapat dua tingkatan Dewan K3 yaitu: Dewan K3 Nasional dan Dewan K3 Provinsi. Dewan K3 Nasional bertanggung jawab untuk memberi saran dan rekomendasi kepada Menteri Ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan K3 nasional. Dewan K3 Provinsi bertanggung jawab untuk memberikan saran dan rekomendasi kepada gubernur masing-masing mengenai pelaksanaan kebijakan K3 di tingkat provinsi.

## **BNSP**

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia yang memiliki kewenangan untuk mengembangkan sertifikasi profesi dan pelatihan SDM pekerja berbasis kompetensi termasuk untuk profesi/SDM di bidang K3. Pelatihan SDM berbasis kompetensi dilakukan melalui Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (LDP). Sertifikasi kompetensi profesi dilaksanakan melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Kedua Lembaga LSP dan LDP ini diakreditasi oleh BNSP.

## **LSP**

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah nama lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi kompetensi yang memperoleh lisensi dari BNSP. Hingga 2018, terdapat lebih dari 500 LSP yang dibentuk di Indonesia yang sebagian di antaranya berkaitan dengan sertifikasi kompetensi SDM K3.

## **Pekerja/Buruh**

Serikat pekerja/buruh mewakili kepentingan pekerja, dan serikat tersebut merupakan tempat yang paling tepat untuk mempromosikan kesadaran K3 secara pro-aktif di kalangan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh sering kali merupakan pekerja yang terpapar pada risiko K3, sehingga partisipasi aktif mereka dalam berbagai hal terkait K3 di tempat kerja sangatlah penting. Pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelatihan yang cukup dan perlindungan terhadap potensi bahaya, sementara pekerja sendiri harus bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan diri mereka sendiri.

Pekerja/buruh sendiri harus memahami risiko yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan mereka dibekali secara layak untuk mengelola risiko dan mematuhi prosedur K3 dengan baik.

## **Pemberi Kerja**

Pemberi kerja, khususnya manajemen senior, memiliki peran yang berpengaruh dalam meningkatkan kapabilitas budaya K3 di tempat kerja mereka masing-masing. Mereka membuat kerangka kerja di tempat kerja untuk budaya K3, termasuk dengan membekali para pekerja dengan pelatihan yang cukup tentang budaya K3 dan mengalokasikan sumber daya untuk budaya K3.

Manajemen senior-lah yang membudayakan K3 di perusahaan, memutuskan alasan atas relatif pentingnya hasil-hasil budaya K3 bagi hasil-hasil usaha lainnya dan menetapkan indikator kinerja bagi budaya K3.

## **Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Ahli K3 memberi bantuan kepada pekerja dalam mengawasi, memantau, dan meningkatkan pelaksanaan K3. Para ahli K3 dapat meningkatkan kemampuan dan pembudayaan K3 dengan memberi pelatihan serta motivasi kepada para pekerja/buruh di masing-masing perusahaan atau tempat mereka bekerja. Mereka juga dapat membantu menggerakkan budaya K3 di samping hanya semata-mata memenuhi persyaratan perundang-undangan.

## **Penyedia Layanan K3 atau Perusahaan Jasa K3**

Perusahaan Jasa K3 mempunyai peran kunci dalam mempromosikan dan meningkatkan pelaksanaan K3 dengan menyediakam konsultansi, inspeksi teknis, penilaian, pengujian, pemasangan (instalasi), perbaikan, audit dan pelatihan mengenai K3 kepada para pengusaha dan pekerja/buruh.

## Lembaga Pendidikan

Beberapa lembaga pendidikan misalnya Universitas Indonesia (Jakarta), Universitas Diponegoro (Semarang, Jawa Tengah), dan banyak universitas lainnya baik milik pemerintah maupun swasta telah memasukkan K3 sebagai program studi sebagai bagian dari sistem pendidikan mereka. Bahkan, banyak dari mahasiswa mereka telah mengikuti *coaching* sebagai kandidat ahli K3 sebelum mereka menjelang lulus.

## Asosiasi Profesi dan Asosiasi Lembaga

Di Indonesia, ada beberapa asosiasi dan lembaga yang berbasis profesi terkait dengan K3. Mereka juga bekerja sama dengan pemerintah untuk memperbaiki kondisi K3. Nama-nama asosiasi tersebut antara lain :

- Asosiasi Hiperkes dan Keselamatan Kerja (AHKKI);
- Perhimpunan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia (IDKI);
- Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (PERDOKI);
- Asosiasi Ahli Keselamatan & Kesehatan Kerja Internasional Indonesia (A2K3);
- Asosiasi Ahli Keselamatan & Kesehatan Kerja Konstruksi Indonesia (A2K4);
- Association on Rope Access Indonesia (ARAI);
- Jaring K3 Telko (Asosiasi Praktik K3 di Bidang Telekomunikasi); dan
- Asosiasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Air (AK3DAI).

Selain itu juga terdapat nama-nama lembaga terkait K3 lainnya antara lain sebagai berikut:

- Asosiasi Lembaga Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (ALPK3I);
- FLASMK3;
- Asosiasi Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja Riksa Uji Indonesia (APJK3RUI);
- Asosiasi Produsen dan Pemborong Lift & Eskalator (APPLE);
- APJK2K3; dan
- Asosiasi Perusahaan Inspeksi Teknik Indonesia (APITINDO)



# PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN PENEGAKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

## A. Kerangka Hukum Nasional mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan

Umumnya, pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi dan melaksanakan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Indonesia mempunyai sejumlah kerangka perundang-undangan yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kerangka hukum tersebut berupa undang-undang nasional, konvensi yang diratifikasi, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan menteri..

Berikut ini kerangka hukum pengawasan ketenagakerjaan:

- Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan;
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan di seluruh Indonesia;<sup>1</sup>
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 yang meratifikasi Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

## B. Kewajiban dan Tanggung Jawab

Menurut berbagai peraturan di atas, kewajiban dan tanggung jawab utama adalah sebagai berikut:

- mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan;
- mengumpulkan informasi mengenai hubungan industri dan kondisi kerja;
- melaksanakan kewajiban lainnya yang bersangkutan dengan peraturan perundang-undangan.

1 Undang-Undang ini merupakan pernyataan berlakunya Undang-Undang mengenai pengawasan perburuhan. Undang-Undang tersebut diperlukan karena Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 diberlakukan oleh Republik Indonesia Serikat pada saat itu.

## C. Tugas Pengawas Ketenagakerjaan

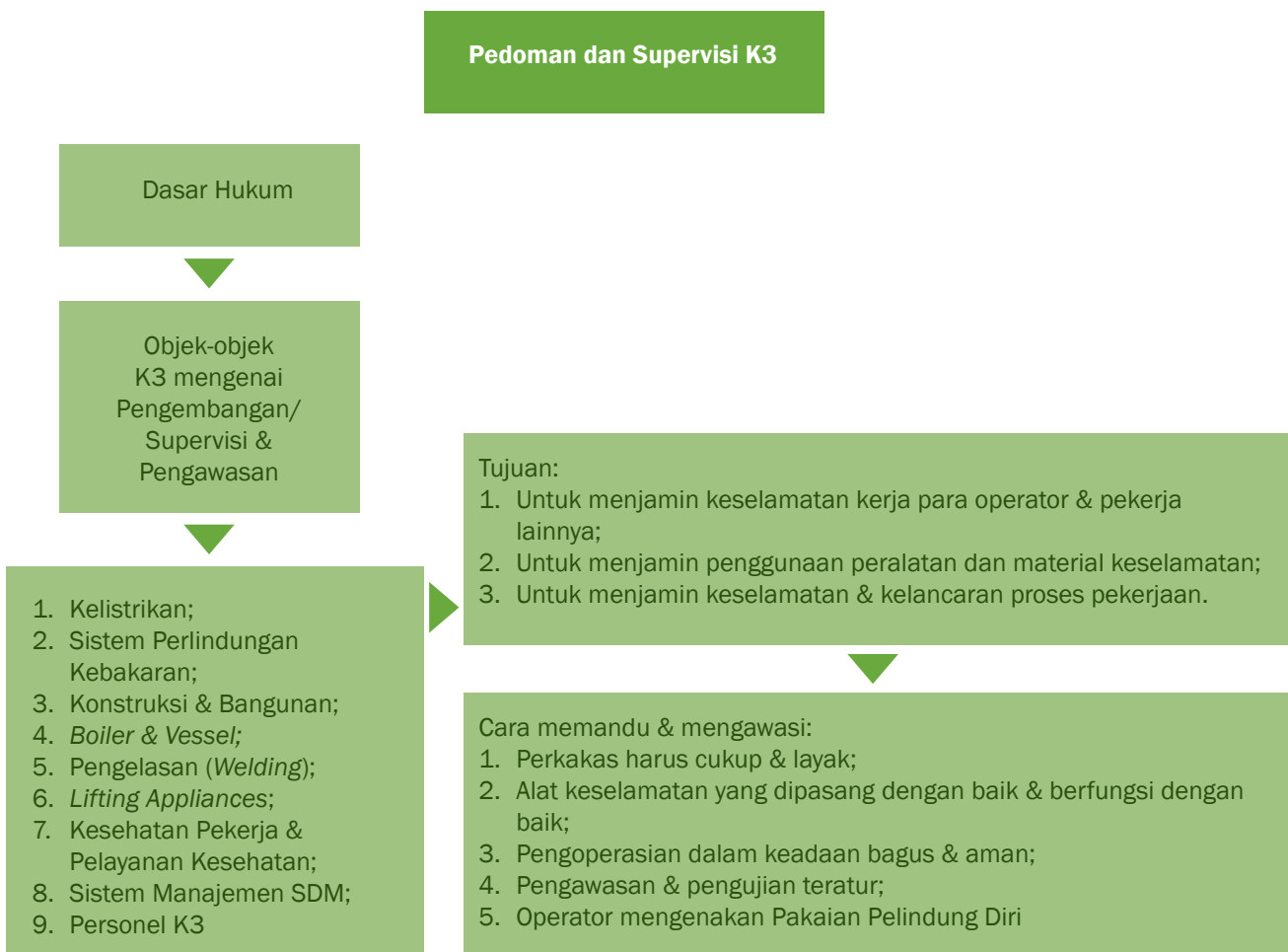
Tugas utama pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. memberi bantuan teknis dalam pelaksanaan norma-norma kerja (untuk pekerja/buruh, pemberi kerja/pengusaha, dan masyarakat secara umum);
2. mengawasi pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan;
3. melakukan pengujian norma-norma ketenagakerjaan dan K3;
4. menegakkan undang-undang ketenagakerjaan;
5. mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

## D. Mekanisme untuk Memastikan Kepatuhan K3

Mekanisme untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional didukung oleh sistem pelaksanaan K3.

**Diagram 2** Sistem Pengawasan K3



Seluruh pengawasan K3 harus merujuk pada kerangka hukum. Jenis-jenis pengawasan terdiri atas bantuan teknis, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Penyidikan dilakukan sebagai alternatif terakhir apabila terdapat pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Penyidikan ini merupakan proses penegakan hukum bekerja sama dengan pihak kepolisian yang dilaksanakan oleh pengawasan ketenagakerjaan yang telah dididik dan diangkat menjadi PPNS Ketenagakerjaan.

Selama melakukan pengawasan, pengawas harus mengawasi objek-objek K3 yang mencakup: (1) instalasi listrik, (2) sistem perlindungan kebakaran, (3) konstruksi dan bangunan, (4) boiler dan vessel, (5) welding, (6) lifting appliances, (7) pelayanan kesehatan kerja dan pemeriksaan kesehatan pekerja, (8) sistem manajemen K3; dan (9) personel/SDM K3. Pengawas K3 dibekali dengan sejumlah panduan pengawasan/supervisi dan pengujian. Dalam melakukan pengawasan K3, pengawas ketenagakerjaan dapat bekerjasama dengan lembaga penyedia jasa K3 atau profesi K3 khusus seperti penguji K3 dan ahli K3 spesialis.

## E. Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan

Untuk melaksanakan undang-undang terkait K3, Indonesia mempunyai kesatuan system pengawas K3 yang mencakup tenaga pengawas K3 pada instansi ketenagakerjaan; dan pengawas K3 pada instansi di luar ketenagakerjaan/sektoral (misalnya pengawas keselamatan pertambangan).

Bagaimanapun, dalam kaitannya dengan K3, pengawas ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat signifikan. Pengawas ketenagakerjaan tersedia di seluruh Indonesia. Mereka berbasis kantor organisasi perangkat daerah atau Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang mengurus isu ketenagakerjaan di tingkat provinsi.

Terdapat tiga tingkatan pengawas ketenagakerjaan. Mereka dibagi menurut peran dan tanggung jawab. Ketiga tingkatan tersebut antara lain tingkat pertama, tingkat muda, dan tingkat madya. *Tingkat pertama* bertugas melakukan pengawasan pertama dan berkala. *Tingkat muda* bertugas melakukan pengawasan pertama dan berkala serta pengujian. *Kedua tingkat tersebut juga melakukan analisis dan pengujian ulang pengawasan berkala jika tidak memuaskan.* *Pengawas ketenagakerjaan madya* melaksanakan seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pengawas pertama dan pengawas muda jika hasil kerjanya tidak memuaskan. Pengawas madya juga bertugas melaksanakan pengawasan dan pengujian spesifik.

Terdapat 1.579 pengawas ketenagakerjaan di 34 provinsi di Indonesia. Beberapa dari mereka adalah pengawas spesialis K3 untuk boiler, mekanik, kelistrikan, pencegahan kebakaran, lingkungan, kimia, kesehatan kerja, dan konstruksi. Peran penting lainnya dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) untuk penegakan hukum terhadap pemberi kerja yang melanggar undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan K3 di seluruh skala, pengawas ketenagakerjaan dan spesialis K3 bekerja sama dengan pejabat keselamatan serta pejabat spesial K3 di bidang mereka masing-masing.

Di bawah ini beberapa pengawas ketenagakerjaan berdasarkan lokasi penyebarannya

Tabel 2 Jumlah Pengawas dan Lokasinya						
NO.	WILAYAH	Jumlah			Jumlah	
		Tingkat Pertama	Tingkat Muda	Tingkat Madya		
1	Kementerian Ketenagakerjaan	61	44	0	105	
2	Aceh	6	19	2	27	
3	Sumatera Utara	17	24	12	53	
4	Sumatera Barat	14	15	6	35	
5	Riau	8	14	4	26	



NO.	WILAYAH	Jumlah			Jumlah
		Tingkat Pertama	Tingkat Muda	Tingkat Madya	
6	Jambi	20	10	7	37
7	Sumatera Selatan	23	23	8	54
8	Bengkulu	6	12	0	18
9	Lampung	19	14	10	43
10	Kepulauan Bangka Belitung	22	9	1	32
11	Kepulauan Riau	9	19	5	33
12	DKI Jakarta	9	19	19	47
13	Jawa Barat	61	79	50	190
14	Jawa Tengah	50	63	38	151
15	Yogyakarta	2	10	5	17
16	Jawa Timur	68	61	48	177
17	Banten	21	39	10	70
18	Bali	7	10	6	23
19	Nusa Tenggara Barat	10	10	2	22
20	Nusa Tenggara Timur	12	9	1	22
21	Kalimantan Barat	9	9	2	20
22	Kalimantan Tengah	12	12	3	27
23	Kalimantan Selatan	21	13	4	38
24	Kalimantan Timur	34	17	5	56
25	Kalimantan Utara	2	1	0	3
26	Sulawesi Utara	7	23	3	33
27	Sulawesi Tengah	13	10	0	23
28	Sulawesi Selatan	22	19	26	67
29	Sulawesi Tenggara	16	7	1	24
30	Gorontalo	4	8	4	16
31	Sulawesi Barat	4	2	1	7
32	Maluku	11	21	1	33
33	Maluku Utara	2	7	0	9
34	Papua Barat	5	4	3	12
35	Papua	16	11	2	29
<b>TOTAL</b>		<b>623</b>	<b>667</b>	<b>289</b>	<b>1.579</b>

## Peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas K3

Pemerintah mencoba meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan secara teratur. Perbaikan kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan berlangsung melalui berbagai macam inisiatif. Program-program peningkatan kualitas dan kuantitas dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan reguler, *upgrading*, seminar dan workshop. Contohnya:

- Pendidikan dan pelatihan bagi pengawas K3 tentang K3 mekaniak seperti *Crane* dan *Forklift*, *Crane* dan *Rig*; dan vessel manual serta alat produksi;
- Program *upgrading* bagi pengawas K3 di bidang Uap dan bejana tekanan (*pressure vessels*), lingkungan kerja, kesehatan kerja, listrik, penanggulangan kebakaran dan mekanik





# KEGIATAN PROGRAM REGULER DAN KEGIATAN PROGRAM YANG SEDANG BERLANGSUNG TERKAIT DENGAN K3: CONTOH

## A. Pembentukan P2K3<sup>2</sup>

Penatalaksanaan untuk mempromosikan K3 di tataran pelaksanaan, kerja sama dengan manajemen, pekerja/buruh dan perwakilan mereka sebagai unsur pokok dari ukuran pencegahan yang terkait tempat kerja dilaksanakan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Berkenaan dengan promosi K3 di tempat kerja, Pasal 10 Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa setiap tempat kerja harus membentuk Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Panitia ini bertujuan untuk membangun kerja sama, pemahaman bersama serta partisipasi efektif, di pihak pengusaha, pengelola (manajer) serta pekerja/buruh di tempat kerja, sebagai pemenuhan atas tugas dan kewajiban umum mereka di bidang keselamatan dan kesehatan, dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 04/Men/1987 tentang P2K3 serta Tata Cara Penujukan Ahli Keselamatan Kerja memperkuat hal ini. Peraturan ini menyatakan bahwa:

- Setiap tempat kerja yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja, atau kurang dari 100 pekerja tetapi mempunyai risiko besar akan adanya potensi bahaya harus membentuk P2K3;
- Ketua P2K3 haruslah manajer puncak;
- Sekretaris P2K3 harus seorang ahli K3 yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan;
- Anggota dari P2K3 adalah manajemen, pekerja/buruh, dan perwakilan mereka dengan komposisi yang seimbang;
- Kegiatan P2K3 harus dilaporkan secara reguler kepada Kementerian dan Dinas Ketenagakerjaan wilayah.

P2K3 adalah forum komunikasi dan kerja sama antara manajemen, pekerja/buruh, dan perwakilan mereka, untuk memberikan nasihat dan pertimbangan mengenai pengembangan sistem K3 kepada manajemen dan melaksanakan fungsi-fungsi berikut ini:

- mengumpulkan dan menganalisis data K3;
- membantu memandu para pekerja supaya bekerja dengan aman dan sehat;
- mengevaluasi dan memberi ukuran-ukuran perbaikan prosedur kerja;
- menyelidiki dan mengevaluasi penyebab dasar kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- mengikuti penelitian tentang keselamatan, kesehatan, ergonomi dan hygiene;

<sup>2</sup> Di Indonesia, konsep Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah sama dengan konsep Komite K3 yang dikenal dalam standar ketenagakerjaan internasional.

- mengawasi dan memberi nasihat tentang gizi di tempat kerja;
- melakukan pengawasan terhadap keamanan peralatan kerja;
- membantu mengembangkan layanan kesehatan kerja;
- Mengembangkan laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pemeriksaan laboratorium dan melaksanakan interpretasi hasil pemeriksaan;
- Menyelenggarakan administrasi keselamatan kerja, hygiene perusahaan dan kesehatan kerja.

P2K3 melakukan pertemuan/rapat reguler, paling sedikit sekali dalam 3 (tiga) bulan. Hasil rapat dilaporkan kepada manajemen yang dijadikan sebagai rekomendasi. Manajemen selanjutnya meneruskan laporan tersebut kepada kantor wilayah K3 untuk pemantauan melalui pengawasan ketenagakerjaan.

### Layanan informasi dan pengarahannya tentang K3

Kegiatan-kegiatan untuk mengedukasi dan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan diperluas dan divariasikan dengan berbagai macam format, khususnya penguatan kampanye di media massa dan layanan internet ([www.kemnaker.go.id](http://www.kemnaker.go.id)). Jaringan informasi untuk supervisi dan inspeksi K3 dari seluruh provinsi dan kabupaten akan dibentuk segera.

Pengawas ketenagakerjaan di seluruh Indonesia melakukan pengawasan di tempat kerja secara rutin dan sering memberi saran kepada pengusaha maupun kepada pekerja tentang cara memelihara dan meningkatkan pelaksanaan K3 di lingkungan kerja.

Layanan informasi dan *coaching* tentang keselamatan dan kesehatan kerja, mencakup:

- Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) yang didanai oleh Kementerian Ketenagakerjaan;
- Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang didanai sebagian atau sepenuhnya oleh administrasi Provinsi;
- Penyedia layanan K3

## B. Ketentuan mengenai pelatihan K3

Undang-Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970, pasal 9, menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh harus diberitahu mengenai potensi bahaya dan pencegahan kecelakaan di tempat kerja. Setiap pekerja yang bekerja di suatu kondisi yang berbahaya harus dilatih K3 dan mendapat lisensi kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Di samping itu, Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi dasar untuk pemberian saran kepada para mitra sosial dan masyarakat secara umum. Ini merupakan bagian dari motivasi karena membantu mereka memenuhi kebutuhan pasar global, dan kebutuhan akan tenaga kerja.

Pelatihan K3 dilaksanakan oleh perusahaan jasa K3 yang telah disetujui. Pelatihan tersebut harus berdasarkan pada kurikulum dan silabus yang merujuk pada peraturan Kementerian Ketenagakerjaan.

Saran mengenai K3 kepada pengusaha, pekerja, dan masyarakat secara umum adalah sebagai berikut:

- ♦ Saran teknis tentang pelaksanaan SMK3, Penetapan Norma-norma Kesehatan Kerja;
- ♦ Kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kesadaran akan K3 pada:
  - Pesawat Uap dan Bejana Tekan;

- Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM);
- Pekerja perempuan (khususnya promosi tentang kesehatan reproduksi).
- ♦ Kegiatan-kegiatan pengembangan kapasitas dengan menyelenggarakan sejumlah pelatihan, misalnya :
  - *Training of Trainers* (TOT) tentang pencegahan dan mengatasi HIV-AIDS untuk perusahaan;
  - TOT tentang K3 untuk Instruktur Pusat Pelatihan.

## Peningkatan bagi para pelaku perorangan pelaksana

Banyak pelaku mendukung pelaksanaan program K3 di Indonesia. Para pelaku tersebut adalah ahli K3, dokter, personel, pejabat, teknisi, dan operator. Pemerintah Indonesia menganggap bahwa mereka juga perlu mendapatkan manfaat dari kegiatan pengembangan kapasitas. Kegiatan-kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mendorong perbaikan ukuran K3 dan pelaksanaan K3 secara umum. Keberadaan para ahli relatif bertambah dari tahun-tahun sebelumnya.

NO.	Macam-macam Personel/Pelaku	2017	% kenaikan dari Tahun-tahun Sebelumnya
1	Para auditor SMK3	587	24,53
2	Para Ahli K3 Umum	8.290	5,90
3	Para Dokter Medis yang Memeriksa Kesehatan Kerja	433	23,01
4	Para Petugas P3K	7.481	12,33

Di samping orang-orang tersebut, juga terdapat sejumlah ahli dan spesialis yang berperan dalam pelaksanaan K3. Mereka antara lain:

- Spesialis pesawat uap dan bejana tekan (yang terdiri atas para spesialis, teknisi, dan operator *rigger; welding; boiler; steamer* bejana tekanan; peralatan lift dan pengangkut; peralatan *lift* dan tenaga produksi);
- Spesialis konstruksi instalasi listrik terhadap pencegahan kebakaran (yang terdiri atas para spesialis, teknisi, dan operator listrik, *scaffold* dan konstruksi itu sendiri);
- Para spesialis bahan-bahan berbahaya (yang terdiri atas para spesialis deteksi gas; bahan-bahan beracun dan berbahaya; bahan-bahan kimia; ruang terbatas [*confined space*]); dan
- Para spesialis ergonomi dan lingkungan kerja (yang terdiri atas para spesialis bangunan bertingkat tinggi).

Sejumlah spesialis pada masing-masing keahlian juga bertambah. Jumlah tersebut lebih besar daripada jumlah di tahun-tahun sebelumnya. Sebagai contoh, jumlah operator boiler adalah 4.068 orang pada 2017, alih-alih 2.234 di tahun-tahun sebelumnya. Jumlah operator peralatan *lift* dan pengangkut juga bertambah. Jumlahnya menjadi 31.971 orang pada 2017, alih-alih 30.730 orang di tahun-tahun sebelumnya.

## Peningkatan kapasitas perusahaan/penyedia pelaksana

Perusahaan/badan yang menyediakan layanan K3 terdiri atas dua jenis. Pertama adalah badan audit. Kedua adalah perusahaan yang menyediakan jasa K3 (PJK3). Kedua jenis tersebut harus terdaftar dan diakui oleh pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan). Jumlah perusahaan/badan yang menyediakan layanan K3 juga meningkat jumlahnya. Sayangnya, juga terdapat penurunan jumlah jenis perusahaan/badan sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4** Jenis Perusahaan/Badan Penyedia Jasa K3

NO.	Jenis Perusahaan/Badan	2016	2017	% kenaikan dari Tahun-tahun Sebelumnya
1	Lembaga Audit SMK3	10	11	10,00
2	PJK3 mengenai SMK3	40	64	60,00
3	PJK3 mengenai lingkungan kerja, bahan-bahan beracun dan berbahaya	36	33	-8,33
4	PJK3 mengenai riksa uji K3	7	10	42,86
5	PJK3 mengenai pelayanan kesehatan kerja	39	74	89,74
6	PJK3 mengenai pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	103	102	-0,97
7	PJK3 mengenai konstruksi instalasi listrik terhadap pencegahan kebakaran	174	177	1,72
8	PJK3 mengenai <i>lift</i> dan pengangkut; dan tenaga produksi	27	33	22,22
9	PJK3 mengenai fabrikasi, instalasi, perbaikan, dan pemeliharaan <i>lift</i> dan pengangkut; serta <i>lift</i> dan produksi	46	53	15,22
10	PJK3 mengenai pesawat uap dan bejana tekan	46	45	-2,17
11	PJK3 mengenai pembuatan, pemasangan, perbaikan, dan pemeliharaan pesawat uap dan bejana tekan;	106	45	-57,55

## Pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian lainnya

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat juga menyelenggarakan pelatihan secara reguler. Mereka menyediakan pelatihan K3 di sektor pekerjaan umum-perumahan atau sektor konstruksi. Pelatihan tersebut antara lain:

### **Kotak 5** **Pelatihan K3 yang Diselenggarakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat**

1. Pelatihan tentang Pedoman Teknis Petugas K3 di Sektor Konstruksi;
2. Pelatihan mengenai Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pekerjaan Umum;
3. Sosialisasi (peningkatan kesadaran) HIV/AIDS di kalangan pekerja jasa konstruksi. Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum No. 13/SE/M/2012 tentang Program Kendali HIV dan AIDS di Sektor Konstruksi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

### **Jasa kesehatan kerja sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional**

Dalam kaitannya dengan jasa keselamatan dan kesehatan kerja, Pemerintah juga mengeluarkan sejumlah peraturan. Tiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5** **Jenis Layanan Kesehatan**

<b>NO.</b>	<b>Jenis-jenis Jasa</b>	<b>Rujukan Hukum</b>
1	Pembentukan layanan kesehatan di tempat kerja	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 1982 tentang Layanan Kesehatan Kerja
2	Ketentuan mengenai dokter medis perusahaan yang kompeten	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 1976 tentang Pelatihan Wajib Hiperkes bagi Dokter di Perusahaan dan Peraturan Menteri Tahun 159 Tahun 2016
3	Ketentuan mengenai paramedis kompeten	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transkop No. 1 Tahun 1976 mengenai Kewajiban Hiperkes Pelatih untuk Paramedis di Perusahaan dan Peraturan No. 324 Tahun 2011 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) mengenai K3 untuk paramedis.
4	Ketentuan mengenai jasa pemeriksaan kesehatan bagi pekerja	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
5	Ketentuan mengenai pemberi pertolongan pertama yang kompeten	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 Tahun 2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja

### **Penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja**

Indonesia, pemerintah serta para pelaku lainnya melakukan sejumlah penelitian mengenai K3. Daftar penelitian, kajian, dan survei tentang K3 yang utama dan signifikan dalam tiga tahun terakhir antara lain, tetapi tak terbatas:



**Tabel 6 Berbagai Penelitian K3 (sejak 2016)**

NO.	Judul Penelitian	Lembaga Pelaksana	Tahun	Gambaran Singkat
1	Kesadaran Ergonomi sebagai Upaya Meningkatkan Pengetahuan dan Pencegahan Penyakit Musculoskeletal pada Nelayan	Universitas Lambung Mangkurat	2016	Nelayan sering menghadapi risiko kelelahan. Penyebab utama yang menimbulkan dampak beban kerja mereka adalah cara mereka berperilaku, yang kurang memerhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh konseling kerja ergonomi terhadap pengetahuan kerja tentang penyakit musculoskeletal dan keluhan-keluhan di Ikatan Nelayan Saijaan.
2	Analisis mengenai Pelaksanaan Sistem Manajemen K3 Kerja di PT. Batam Profab NOV	Universitas Andalas	2017	Sistem manajemen K3 di PT. Batam Profab NOV dianggap masih kurang optimal pelaksanaannya ditinjau dari faktor-faktor pelaksanaan K3, terkait dengan komitmen K3, sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem manajemen K3 di PT. Batam Profab NOV.
3	Pengaruh Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Perilaku Pekerja Konstruksi pada Proyek Jalan Tol Nusa Dua-Ngurah Rai-Benoa	Universitas Udayana	2017	Terdapat ketidaksesuaian antara pemahaman pengetahuan K3 dan penerapan perilaku pekerja konstruksi pada Proyek Jalan Tol Nusa Dua-Ngurah Rai-Benoa Paket 3, lokasi pembangunan proyek jalan tol di atas laut. Ada pekerja yang bekerja dengan tidak aman meskipun mereka sudah tahu bagaimana seharusnya bekerja dengan aman, dan ada juga pekerja yang menyadari dirinya berkompeten, tetapi perlu pengarahannya dan bimbingan. Untuk itu, perlu diketahui pengaruh pengetahuan K3 terhadap perilaku pekerja konstruksi dilihat dari beberapa aspek terkait K3 seperti definisi dan inisiasi, sistem manajemen, mekanisme alat pelindung diri, sarana dan prasarana, serta risiko K3.
4	Pengaruh Pelaksanaan K3 (Pengetahuan, Sikap, Pelatihan, Promosi, dan Supervisi) terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Pekanbaru.	STIKES Hang Tuah, Pekanbaru	2017	Kejadian kecelakaan kerja sering terjadi pada tenaga kesehatan khususnya perawat. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan pelaksanaan K3 agar terhindar dari kecelakaan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan K3 (pengetahuan, sikap, pelatihan, promosi, dan supervisi) terhadap kejadian kecelakaan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analisis dengan menggunakan <i>Cross-sectional Analytics</i> .

NO.	Judul Penelitian	Lembaga Pelaksana	Tahun	Gambaran Singkat
5	Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Bangunan Gedung di Kabupaten Cirebon	Universitas Negeri Semarang	2017	Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengevaluasi penerapan dan kendala penerapan K3 pada proyek bangunan gedung di Kabupaten Cirebon; 2) mengetahui perbedaan penerapan K3 berdasarkan skala proyek. Metode penelitian menggunakan pendekatan survei terhadap 10 kontraktor di 10 proyek bangunan dua lantai atau lebih di Cirebon. Komponen evaluasi dikembangkan berdasarkan Pedoman Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bidang Konstruksi (ILO, 2005).

## Pengumpulan Data dan Analisis

Mekanisme pengumpulan dan analisis data tentang kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta penyebabnya, mempertimbangkan instrumen ILO yang relevan juga diatur oleh pemerintah. Berikut ini peraturan-peraturan yang relevan dengan mekanisme tersebut:

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/Per/1998 tentang tata cara pelaporan dan inspeksi kecelakaan;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1981 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 25 Tahun 2008 tentang Panduan Diagnosis dan Penilaian Cacat/Disabilitas yang disebabkan oleh Penyakit Akibat Kerja dan Kecelakaan Kerja;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 9 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Mekanisme pengumpulan dan analisis data adalah sebagai berikut:

- manajemen atau pengusaha wajib melaporkan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja di bawah supervisinya termasuk kecelakaan kerja; kebakaran atau ledakan maupun bahaya dari pembuangan limbah, serta kejadian-kejadian berbahaya lainnya;
- manajemen atau pengusaha wajib melaporkan kecelakaan secara tertulis kepada kepala kantor pengawas ketenagakerjaan setempat paling lambat 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam dari waktu kejadian dengan mengisi formulir laporan kecelakaan yang telah disediakan;
- manajemen dan/atau pengusaha wajib melaporkan penyakit akibat kerja dalam waktu paling lama 2 x 24 jam setelah dilakukan diagnosis PAK;
- Saat menerima laporan, kepala kantor pengawas ketenagakerjaan harus memerintahkan pengawas untuk melakukan inspeksi dan penilaian/investigasi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- inspeksi dan penilaian/investigasi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja harus dilakukan terhadap kecelakaan yang dilaporkan oleh manajemen atau pengusaha; dan
- data dari laporan inspeksi dikumpulkan dan dianalisis.

Data mengenai keadaan, khususnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dikumpulkan dari:

**Tabel 7 Jenis Laporan mengenai Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

NO.	Jenis Laporan	Lembaga yang Mengeluarkan
1	Laporan tentang program pemberian kompensasi pekerja berkenaan dengan kecelakaan kerja fatal, cedera, dan penyakit akibat kerja	BPJS Ketenagakerjaan
2	Laporan program K3 secara umum	Unit P2K3 perusahaan/tempat kerja
3	Program Layanan Kesehatan Kerja	Unit pelayanan kesehatan kerja di Perusahaan dan provider
4	Pemeriksaan Kesehatan Pekerja	Lembaga penyedia layanan kesehatan kerja
5	Penilaian bahaya lingkungan tempat kerja	Balai K3 yang dikelola oleh pemerintah <sup>3</sup>
6	Analisis mengenai kejadian K3 di berbagai sektor (atas permintaan)	Balai K3, yang dikelola oleh pemerintah
7	Laporan inspeksi ketenagakerjaan	Instansi pemerintah yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan
8	Laporan reguler dari perusahaan	P2K3 dan laporan Layanan Kesehatan Kerja
9	Berbagai Laporan lainnya	Penyedia layanan K3 dan instansi terkait

## Kerja sama dengan skema asuransi atau jaminan sosial terkait

Kerja sama dengan skema asuransi atau jaminan sosial terkait yang mencakup cedera dan penyakit akibat kerja dilaksanakan oleh pemerintah. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan badan publik resmi yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui empat program jaminan sosial ketenagakerjaan. Keempat program tersebut adalah:

### Kotak 6 Program-program BPJS Ketenagakerjaan

1. Jaminan kecelakaan kerja: Memberi perlindungan terhadap risiko kecelakaan yang terjadi dalam kaitan dengan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan sebaliknya;
2. Jaminan kematian: Memberi manfaat tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia tidak karena sebab kecelakaan terkait kerja;
3. Jaminan hari tua: Manfaatnya adalah dalam bentuk tunai, jumlahnya merupakan iuran nilai akumulasi ditambah hasil investasi;
4. Jaminan pensiun: Jaminan pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan mempertahankan kehidupan layak untuk peserta dan/atau ahli waris mereka dan memberi penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat/disabilitas.

<sup>3</sup> Pusat penelitian dan pengembangan K3 tersebut berada di Medan (Sumatera Utara); Jakarta; Makassar (Sulawesi Selatan); Samarinda (Kalimantan Timur) dan Bandung (Jawa Barat). Pusat-pusat K3 didanai dan dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Ada Pusat K3 di Surabaya (Jawa Timur), yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dibiayai bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan.

Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas 4 (empat) kategori, yaitu:

### Kotak 7 Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan

1. Penerima upah: siapa pun yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau bentuk renumerasi lainnya dari pemberi kerja;
2. Bukan penerima upah: pekerja yang melaksanakan kegiatan perekonomian atau usaha mandiri untuk mendapatkan penghasilan dari kegiatan atau usaha mereka;
3. Jasa konstruksi: jasa untuk layanan konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan jasa supervisi pekerjaan konstruksi;
4. Pekerja migran Indonesia: setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah bekerja dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

## Perbaikan kondisi K3 di UMKM dan perekonomian informal

Indonesia, pemerintah, dan juga para pelaku lainnya melakukan sejumlah kegiatan K3 pada usaha mikro, kecil, dan menengah. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah bekerja sama dengan menteri-menteri terkait, organisasi nasional maupun internasional.

Daftar kegiatan peningkatan K3 yang utama dan signifikan dalam tiga tahun terakhir antara lain, tetapi tak terbatas:

**Tabel 8** Jenis Mekanisme Dukungan

NO.	Jenis Mekanisme Dukungan	Lembaga yang Bekerja Sama	Tahun
1	Pelatihan tentang WISE ( <i>Working Improvement on Small Scale Enterprises</i> )	ILO	2013
2	Pelatihan tentang WISCON ( <i>Working Improvement on Construction Sector</i> )	ILO	2014
3	Pelatihan tentang WIND ( <i>Work Improvement in Domestic Environment</i> )	ILO	2015
4	Pemeriksaan kesehatan untuk pekerja	Kementerian Kesehatan, dan penyedia layanan kesehatan kerja	2016
5	Uji lingkungan kerja	Penyedia layanan K3	berlanjut
6	Bantuan Peralatan Pelindung Pribadi (APD)	Lembaga-lembaga swasta dan penyedia K3	berlanjut

samping daftar di atas, terdapat juga kerja sama antar menteri terkait dan dengan berbagai badan, asosiasi, lembaga, dan berbagai pihak nasional dan internasional terkait:

## Kotak 8 Koordinasi dengan pemangku kepentingan nasional dan internasional lainnya

- Koordinasi dengan menteri-menteri terkait dan lembaga pemerintah lainnya: Kementerian Kesehatan; Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK); Kementerian ESDM; Kementerian PUPR; Kementerian Perhubungan; Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas; Kementerian Koordinator Perekonomian; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud); Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham); Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP); Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti); Kepolisian Republik Indonesia (Polri); Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT); Badan Standardisasi Nasional (BSN); Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP); BPJS Ketenagakerjaan; BPJS Kesehatan; Badan SAR Nasional (BASARNAS); Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB); Badan Narkotika Nasional (BNN); Pemerintah Provinsi dan Kabupaten, serta sejumlah perusahaan BUMN, misalnya PT KAI (BUMN Kereta Api).
- Bekerja sama dengan asosiasi lembaga, asosiasi profesi, dan universitas;
- Koordinator Kelompok Kerja HIV/AIDS di tempat kerja di tingkat nasional
- ILO
- KOSHA (*Korean OSH Association* atau Asosiasi K3 Korea)
- Asosiasi K3 Jepang
- GF –TWG TB (Global Fund – The Working Group on Tuberculosis)
- ASEAN – OSHNET (OSH Network)

## Peningkatan pendidikan dan kesadaran K3

Sejak dari 1984 (ketika Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.13/MEN/1984 tentang Pola Kampanye Nasional K3 diluncurkan) hingga 1992, pemerintah bersama-sama dengan para pemangku kepentingan telah meningkatkan kesadaran tentang K3 secara intensif melalui Kampanye Nasional K3 selama 1 (satu) bulan mulai dari 12 Januari sampai dengan 12 Februari. Bulan tersebut dikenal sebagai Bulan K3 Nasional.

Dari tahun 1993 hingga 2008, Kampanye K3 Nasional menjadi Gerakan Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.463/MEN/1993 yang dikenal sebagai Bulan K3 Nasional.

Pada 2009, Gerakan Nasional terhadap budaya K3 mengubah strateginya menjadi “Gerakan Masyarakat Efektif Berbudaya K3 (GEMA DAYA K3)” dan untuk pertama kalinya meluncurkan Bulan K3 Nasional pada tanggal 12 Januari 2009. Selanjutnya, Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan mengeluarkan Keputusan Nomor KEP.02/DJPPK/PNK3/X/2009 dengan menetapkan Visi “Indonesia Berbudaya K3 tahun 2015”.

Juga pada 2009, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.372/MEN/XI/2009 tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Nasional. Untuk mendukung lebih lanjut kebijakan tersebut, pada tanggal 16 Oktober 2012, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah meluncurkan kampanye untuk membudayakan K3 dengan *tagline*, “SAYA PILIH SELAMAT”.

Untuk melanjutkan visi K3 Nasional, tahun 2015 merupakan momentum tepat untuk meningkatkan upaya lebih lanjut menjadikan K3 sebagai budaya di tempat kerja dan menjadikan masyarakat Indonesia berbudaya K3. Diharapkan bahwa seluruh lapisan masyarakat, baik publik maupun industri, kaum intelektual, organisasi profesi, asosiasi, dan lainnya termotivasi untuk berperan aktif untuk lebih mensosialisasikan K3 dan program-program K3 dapat dikelola secara mandiri dan berkontribusi dalam

pencapaian “Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tahun 2020”. K3 bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat menuju nol kecelakaan dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

## Keterlibatan universitas dan lembaga penelitian

Universitas, lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian juga dilibatkan di dalam Program K3. Keterlibatan mereka signifikan karena mereka mengedukasi individu yang bersedia meningkatkan kualitas K3. Mereka juga melakukan sejumlah penelitian dan pelatihan. Jenis kegiatan tersebut relevan dengan kebutuhan pengembangan K3.

Sesungguhnya, terdapat banyak sekali universitas dan lembaga di Indonesia yang berpartisipasi di dalam peningkatan kualitas K3. Beberapa di antaranya adalah:

**Tabel 9 Universitas, lembaga pendidikan, dan lembaga penelitian yang terkait dengan kegiatan-kegiatan K3**

NO.	Nama Universitas/Lembaga Pendidikan Tinggi	Jenis Lembaga	Jenis Kegiatan
1	Universitas Indonesia	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian
2	Institut Teknologi Surabaya	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, Penelitian, dan uji kompetensi K3
3	Institut Teknologi Bandung	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian
4	Politeknik Bandung	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian
5	Universitas Sebelas Maret, Surakarta	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian
6	Universitas Diponegoro, Semarang	Universitas	Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian
7	Pusat Pelatihan K3 Pertamina	BUMN	Pelatihan
8	LEMIGAS, Pusat Teknik Materi (B4T Bandung), Biro Klasifikasi Indonesia (BKI_	BUMN	Uji Mekanik dan Uji Hidrostatik
9	Biro Klasifikasi Indonesia (BKI)	BUMN	Uji Mekanik dan Uji Hidrostatik
10	RS Cipto Mangunkusumo	Rumah Sakit Umum	Layanan kesehatan pemeriksaan pekerja dan layanan kesehatan kerja

## Sumber keuangan dan anggaran berkaitan dengan K3

Untuk mencapai tujuan program K3 di Indonesia, Pemerintah Indonesia memberi anggaran yang dialokasikan di sejumlah kementerian terkait K3. Karena Kementerian Ketenagakerjaan adalah *leading sector* atau penentu kebijakan nasional dalam hal K3, anggaran K3 di kementerian ini menjadi sangatlah penting. .

Berikut ini besarnya anggaran kegiatan K3 di Kementerian Ketenagakerjaan, dinyatakan dalam Rupiah.

**Tabel 10 Anggaran K3 2016 - 2018**

NO.	Unit Kerja	2016	2017	2018
1	Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dit. PNK3)	34.750.604	14.739.109	22.249.857
2	Direktorat Pembinaan K3 (Dit. Bina K3)	35.749.707	49.004.725	23.616.931
3	Balai Besar K3, Makassar	16.099.968	16.392.797	15.586.696
4	Balai K3 Jakarta	5.939.544	7.750.953	17.817.652
5	Balai K3 Medan	9.100.168	9.365.968	9.759.409
6	Balai K3 Bandung	10.149.986	11.194.114	11.669.971
7	Balai K3 Samarinda	9.200.055	9.468.231	9.849.764
8	Balai K3 Surabaya	4.999.987	6.106.542	3.606.542
<b>TOTAL</b>		<b>125.990.019</b>	<b>124.022.439</b>	<b>114.156.822</b>

(Sumber: Anggaran K3 di Kementerian Ketengakerjaan)

## C. Kebijakan K3 Nasional 2015 - 2019

Kerangka hukum program K3 Nasional adalah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam melaksanakan K3 secara mandiri melalui peningkatan sosialisasi/kesadaran, kampanye, promosi, penyebaran informasi dan pendidikan, pemerintah mengeluarkan kebijakan K3 Nasional secara reguler. Kebijakan Nasional yang dilaksanakan saat ini adalah untuk periode tahun 2015 - 2019.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 368 Tahun 2014 tertanggal 11 Desember 2014 tentang: Pelaksanaan Pedoman untuk Bulan Nasional K3 2015-2019. Kebijakan nasional K3 menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang mengamanatkan Menteri Tenaga Kerja sebagai pembuat kebijakan K3 Nasional. Kebijakan yang terkait dengan indikator-indikator SDGs, Tujuan 8: Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua: 8.8. Melindungi hak-hak pekerja dan mendukung lingkungan kerja yang aman bagi seluruh pekerja/buruh.

### **Kebijakan K3 Nasional dapat didefinisikan secara spesifik sebagai berikut:**

Strategi nasional untuk mencapai Kebijakan K3 Nasional: “Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tahun 2020”. Kebijakan K3 Nasional adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan profil yang akan ditanamkan di dalam budaya Indonesia, khususnya masyarakat industri. Berbagai program dan inisiatif dibentuk untuk membangun kapabilitas dalam mengelola K3. Kerangka kerja peraturan yang berlaku juga ditempatkan untuk mendukung budaya. K3 berkesinambungan.

## Misi, Strategi, Maksud, dan Tujuan

Misi dari kerangka hukum adalah untuk sebagai berikut:

1. Terwujudnya kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja;
2. melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan lebih baik;
3. meningkatkan partisipasi pengusaha, pekerja, dan masyarakat untuk mewujudkan pelaksanaan mandiri K3.

Strategi tersebut antara lain:

1. mengembangkan dan meningkatkan kebijakan K3;
2. membangun kapasitas ketenagakerjaan/pekerja terhadap K3;
3. meningkatkan fasilitas dan prasarana pengarah dan pengawasan K3;
4. meningkatkan promosi tentang pelaksanaan K3;
5. meningkatkan jaringan kerja dan peran berbagai lembaga, badan, dan tokoh serta para pihak terkait.

Maksud dan tujuan dari Program K3 secara umum adalah:

<b>Tabel 11 Maksud dan Tujuan dari Program K3 di Indonesia</b>	
<b>Maksud</b>	<b>Tujuan</b>
1. Meningkatkan kesadaran dan partisipasi setiap orang dalam pelaksanaan K3 di setiap kegiatan usaha;	1. Situasi aman, nyaman, dan efisien di setiap tempat kerja untuk mendorong produktivitas dan kesejahteraan;
2. Manajemen data K3 yang komprehensif;	2. Menurunkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam rangka menyelamatkan modal manusia;
3. Memobilisasi sumber daya untuk pelaksanaan K3 melalui peningkatan kerja sama dan kolaborasi	3. Meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keuntungan kompetitif.

Target dari Kebijakan K3 Nasional di Indonesia pada 2020 adalah “Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tahun 2020”. Fase pencapaian target diuraikan per tahun di bawah ini:

<b>Tabel 12 Kebijakan K3 Nasional Tahunan 2015-2019</b>		
<b>Tahun</b>	<b>Kebijakan K3 Nasional Tahunan</b>	<b>Target Budaya K3</b>
2015	<i>“Pelaksanaan K3 untuk Membangun Budaya K3 Indonesia di Era Perdagangan Bebas”</i>	Budaya K3 untuk perusahaan
2016	<i>“Mendukung Budaya. K3 untuk Menunjang Produktivitas dan Daya Saing di Pasar Global”</i>	Budaya K3 untuk Perusahaan Publik



Tahun	Kebijakan K3 Nasional Tahunan	Target Budaya K3
2017	<i>“Budaya K3 untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia Masyarakat yang Selamat, Sehat, dan Produktif”</i>	Budaya K3 dalam berbagai kegiatan ekonomi
2018	<i>“Budaya. K3 untuk Mendorong Terbentuknya Karakter Bangsa”</i>	Budaya K3 di dalam kehidupan masyarakat
2019	<i>“Membangun Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya K3 untuk Menunjang Stabilitas Ekonomi Nasional”</i>	Budaya K3 di seluruh Indonesia

### Komite Kampanye K3 dan Bulan K3 Nasional

Untuk mencapai target budaya K3, pemerintah membentuk Komite Kampanye K3 di setiap tingkatan (tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, dan tempat kerja). Anggota Komite terdiri atas perwakilan dari pemerintah, pengusaha, pekerja, dan lembaga-lembaga terkait lainnya.

Sedangkan Komite Eksekutif di tempat kerja terdiri atas manajer dan komite K3 dengan dukungan dari seluruh pekerja di tempat kerja tersebut.

Komite tersebut bertanggung jawab untuk melaksanakan Bulan K3 Nasional (12 Januari sampai dengan 12 Februari) di segala tingkatan. Program selama Bulan K3 Nasional terutama adalah program promosi. Program tersebut terdiri atas kampanye, pameran, pemberian penghargaan, konferensi pers, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan sosial. Program ini dilaksanakan oleh seluruh pemangku kepentingan, termasuk kerjasama dengan organisasi multilateral dan bilateral.

Seluruh kegiatan Bulan K3 Nasional dilaporkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan melalui kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi.

## D. Pengembangan dan peningkatan norma, standar, pedoman, dan kriteria

Pemerintah mengembangkan sejumlah norma, standar, pedoman, dan kriteria. Kesemuanya itu menunjang dokumen hukum yang menjadi rujukan bagi orang-orang untuk melaksanakan program K3 di Indonesia. Dikeluarkannya dokumen hukum pendukung dilakukan melalui peraturan menteri dan keputusan menteri atau norma, standar, pedoman, dan kriteria tersebut antara lain:

- Standar pengujian faktor bahaya Lingkungan Kerja;
- Standar Nasional Indonesia tentang Metode Pengujian Crane;
- Standar Nasional Indonesia tentang metode pengujian K3;
- Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tentang K3, antara lain: ahli K3 umum, paramedis, dokter perusahaan, personel K3 di ruang terbatas, personel K3 di tempat ketinggian, personel K3 di bidang konstruksi dan industri, dan ahli hygiene industri.

Untuk menyediakan instrumen penerapan program K3 di tingkatan perusahaan/tempat kerja, Pemerintah Indonesia juga mengembangkan beberapa standar, *code of practices*, dan pedoman. Standar tercermin dalam peraturan. *Code of practices* dimanifestasikan di dalam keputusan.

Pemerintah mengembangkan beberapa pedoman, misalnya:

#### Kotak 9 Pedoman yang dibuat oleh Pemerintah

- Pedoman Audit SMK3
- Pedoman Pemberian Penghargaan K3
- Pedoman Pemberian Penghargaan Program Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja
- Pedoman Pengujian K3
- Pedoman Pengukuran Faktor-faktor Lingkungan Kerja yang Berbahaya
- Pedoman Pemberian Layanan Kesehatan Kerja
- Pedoman Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja
- Pedoman Penyelenggaraan Makan di Tempat Kerja
- Pedoman Pelatihan K3

## E. Statistik cedera dan penyakit akibat kerja

Statistik yang disajikan di sini tidak merepresentasikan seluruh angkatan kerja di Indonesia karena data yang diperoleh dari sebagian kecil angkatan kerja yang sudah bekerja relatif kecil (kurang lebih 20%) yang dijamin oleh skema kompensasi nasional. Diakui bahwa angka kejadian cedera dan penyakit di tempat kerja di sektor informal yang tidak tercermin dalam data ini kemungkinan jumlahnya lebih besar.

**Tabel 13** Jumlah Penyandang Disabilitas dan Meninggal Akibat Kerja

Tahun	Sembuh Total	Disabilitas/Cacat (Orang)			Meninggal (Orang)	Total (Orang)	Kompensasi total (miliar Rupiah)
		Fungsional	Sebagian	Sebagian			
2010	89.873	4.061	2.550	36	2.191	98.711	237,36
2011	90.387	4.130	2.722	34	2.218	99.491	305,95
2012	94.135	3.861	2.689	35	2.332	103.052	315,47
2013	94.125	3.985	2.693	44	2.438	103.285	618,49
2014	96.530	3.618	2.616	43	2.375	105.182	565,63
2015	107.761	1.166	810	5	530	110.272	665,05
2016	92.220	4.202	2.535	28	2.382	101.367	833,44
2017	117.207	1.114	1.542	5	3.173	123.041	971,00

(Sumber : BPJS Ketenagakerjaan)

Dari data pemberian kompensasi berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) melalui BPJS Ketenagakerjaan tersebut di atas hampir sebagian besar berupa kasus kecelakaan kerja baik yang terjadi di perusahaan/ tempat kerja (*occupational accident*) maupun kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja (*work related accident*) seperti kecelakaan lalu lintas dan lain-lain pada rute perjalanan dari tempat tinggal ke perusahaan/tempat kerja melalui rute yang biasa atau wajar untuk dilalui. Untuk kasus penyakit akibat kerja (*occupational accident*) yang diberikan JKK sesuai data tersebut di atas masih sangat sedikit, yaitu

rata-rata hanya 25 kasus pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan K3 di Indonesia masih lebih banyak pada perlindungan pekerja dari kasus kecelakaan kerja dan masih sangat kurang dalam perlindungan pekerja dari PAK.

## F. Data Umum

**Gambar 3** Peta Indonesia



Republik Indonesia adalah negara kedaulatan di Asia Tenggara. Indonesia terletak di antara Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Indonesia adalah negara kepulauan terbesar, dengan lebih dari tiga belas ribu pulau. Wilayah daratan Indonesia terbesar ke-14 dan terbesar ke-7 jika digabungkan antara laut dan daratannya. Jawa, pulau paling padat penduduknya di dunia, dihuni oleh lebih dari separuh penduduk di Indonesia.

**Tabel 14** Informasi Umum

<b>Total Wilayah</b>	1.904.569 km <sup>2</sup>
<b>Letak</b>	6° Lintang Utara - 11° Lintang Selatan 95° - 141° Bujur Timur
<b>Jumlah Penduduk</b>	237.641.326 (Sensus 2010) 261.115.456 (estimasi 2016) 138/km <sup>2</sup> (kepadatan)
<b>Jumlah Pekerja</b>	120.647.697 (Survei Angkatan Kerja 2017)
<b>Jumlah Perusahaan</b>	20.980.195
<b>Produk Domestik Bruto GDP)</b>	\$ 1.074 triliun
<b>Pendapatan Per Kapita</b>	\$ 4,116
<b>Koefisien Gini</b>	0,395
<b>Indeks Pembangunan Manusia (HDI)</b>	0,694

## Jumlah Pekerja

**Tabel 15** Jumlah Pekerja Menurut Usia dan Jenis Kelamin (Survei Angkatan Tenaga Kerja 2017)

Kelompok Usia	Laki-laki		Perempuan		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
15-24 tahun	10.519.411,00	14,3	6.649.597,00	14,2	17.169.008,00	14,2
25-34 tahun	18.700.481,00	25,4	10.977.739,00	23,4	29.678.220,00	24,6
35-44 tahun	18.362.296,00	24,9	11.839.203,00	25,2	30.201.499,00	25
45-54 tahun	14.488.926,00	19,7	9.962.570,00	21,2	24.451.496,00	20,3
55-64 tahun	8.154.967,00	11,1	5.317.088,00	11,3	13.472.055,00	11,2
Kurang dari 65 tahun	3.490.689,00	4,7	2.184.730,00	4,7	5.675.419,00	4,7
<b>Total</b>	<b>73.716.770,00</b>	<b>100</b>	<b>46.930.927,00</b>	<b>100</b>	<b>120.647.697,00</b>	<b>100</b>

## Pekerja Muda

K3 merupakan cerminan untuk menjalankan struktur dan mekanisme tata kelola SDG di tingkat nasional terhadap perencanaan, penganggaran, pembiayaan, pemantauan, dan pelaporan, secara khusus pada SDG No. 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Pekerja muda menghadapi banyak tantangan dalam peralihan hidup mereka dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Secara global, diakui bahwa tenaga kerja muda sangat rentan terhadap bahaya di tempat kerja karena mereka kurang pelatihan, pengalaman, penempatan pada tugas-tugas berbahaya, kurangnya kesadaran K3 dan hak-hak pekerja/buruh, serta faktor-faktor lain termasuk kondisi pekerjaan yang sulit.

Merujuk pada tujuan khusus tersebut, pekerja muda juga menjadi perhatian pemerintah. Karena bagian dari tenaga kerja muda (usia 15 - 24 tahun) mewakili 14,2% angkatan kerja di Indonesia (Survei Angkatan Tenaga Kerja 2017).<sup>4</sup> Mereka merupakan kelompok terbesar keempat yang berusia sekitar 35 - 44 tahun (25%); 25 - 34 tahun (24.6%); dan 45 - 54 tahun (20.3%). Kelompok ini bahkan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berusia antara 55 - 64 tahun (11,2%) dan di atas 65 tahun (4,7%).

Pekerja muda tersebar di seluruh Indonesia. Jawa Barat adalah provinsi dengan pekerja muda yang paling banyak (2.966.538 pekerja muda). Posisi tersebut disusul oleh Jawa Timur (2.326.656), Jawa Tengah (2.087.470), Sumatera Utara (1.085.102) dan Banten (799.321).

DKI Jakarta (696.423) berada di urutan keenam. Sementara itu, jumlah pekerja muda paling sedikit adalah di Kalimantan Utara (41.940) dan Bangka Belitung (95.461).

Mereka bekerja di berbagai sektor. Sektor perdagangan, hotel, dan restoran adalah sektor yang dimasuki oleh pekerja muda (4,683,651).

Sementara, sektor pertanian (4.181.314) menjadi sektor terbesar kedua, diikuti oleh sektor manufaktur (3.110.114), jasa (2.684.508) dan konstruksi (952.011).

## G. Sertifikasi dan Penghargaan K3

Ada sejumlah penghargaan K3 di Indonesia. Ada berbagai badan/lembaga pelaksana pemberian penghargaan: pemerintah, swasta, dan media. Jenis penghargaan juga bervariasi. Ada penghargaan yang diberikan kepada perusahaan/tempat kerja atas kepatuhan mereka terhadap peraturan K3. Ada juga penghargaan yang diberikan kepada perusahaan/tempat kerja/individu, setelah memenuhi kriteria dan memiliki sertifikasi.

<sup>4</sup> Istilah anak muda sering merujuk pada orang-orang yang berada di usia selesai pendidikan wajib dan memulai pengalaman kerja mereka

Namun demikian, secara umum, hanya ada tiga penghargaan utama yang terkait langsung dengan K3. Ketiga penghargaan tersebut adalah: (1) Penghargaan SMK3; (2) Penghargaan *Zero Accident* (Nihil Kecelakaan); dan (3) Penghargaan Program pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja.

## Penghargaan Sertifikat SMK3

Penghargaan SMK3 merupakan sertifikasi berbasis audit. Penghargaan ini diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3. Secara umum, Audit SMK3 merupakan penilaian sistematis dan independen mengenai terpenuhinya kriteria yang telah ditetapkan dalam rangka mengukur kemajuan kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan untuk SMK3 di perusahaan. Pelaksanaan SMK3 bertujuan untuk: (1) meningkatkan perlindungan efektif keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana dengan baik, terukur, terstruktur, dan terpadu; (2) mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; dan (3) menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan SMK3 di perusahaan mereka. Kewajiban tersebut berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 (seratus) pekerja atau mempunyai risiko bahaya besar. Wajib bagi perusahaan dengan risiko bahaya besar untuk mengakses pelaksanaan SMK3 menurut ketentuan undang-undang. SMK3 mencakup penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dan peninjauan ulang (review) serta peningkatan kinerja K3.

Review SMK3 setidaknya mencakup: (1) evaluasi kebijakan K3; (2) tujuan, target, dan kinerja K3; (3) temuan audit SMK3; dan (4) evaluasi efektif SMK3 serta perlunya pengembangan SMK3.

Review sebagaimana yang dimaksud dilakukan melalui Audit SMK3, yang mencakup: penetapan komitmen dan jaminan; *drafting* dan dokumentasi Rencana K3; manajemen perencanaan dan review kontrak; manajemen dokumen; pembelian dan manajemen produk; keselamatan kerja yang mematuhi SMK3; standar pemantauan; pelaporan dan perbaikan terhadap kekurangan; manajemen material dan penyampaiannya; pengumpulan dan pemanfaatan data, penilaian SMK3; dan pengembangan skill dan kapasitas.

Dalam rangka mencapai tujuan SMK3 dan supaya tetap berada di jalurnya, pengusaha dan/atau manajer perusahaan atau tempat kerja harus: melakukan review pelaksanaan SMK3 secara berkala; dan review SMK3 harus mampu mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa, yang juga mencakup kinerja perusahaan.

Peningkatan kinerja dan perbaikan dilakukan berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan berikut: (1) revisi/amandemen perundang-undangan; (2) tuntutan dari pihak dan pasar terkait; (3) peluang produk dan kegiatan perusahaan; (3) perubahan struktur organisasi perusahaan; (4) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi; (5) analisis mengenai kecelakaan dan penyakit akibat kerja; (6) laporan apa pun dan/atau (7) saran dari pekerja/buruh.

Penilaian eksternal mengenai pelaksanaan SMK3 dilakukan oleh lembaga audit SMK3 independen yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan atas permintaan yang diajukan oleh perusahaan yang akan diaudit. Lembaga ini dapat melakukan audit/penilaian tingkat pencapaian penerapan SMK3 di perusahaan, dan sertifikasinya dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Mereka akan mengaudit dan menilai kinerja SMK3 perusahaan. Penilaian tentang pelaksanaan SMK3 adalah sebagai berikut:

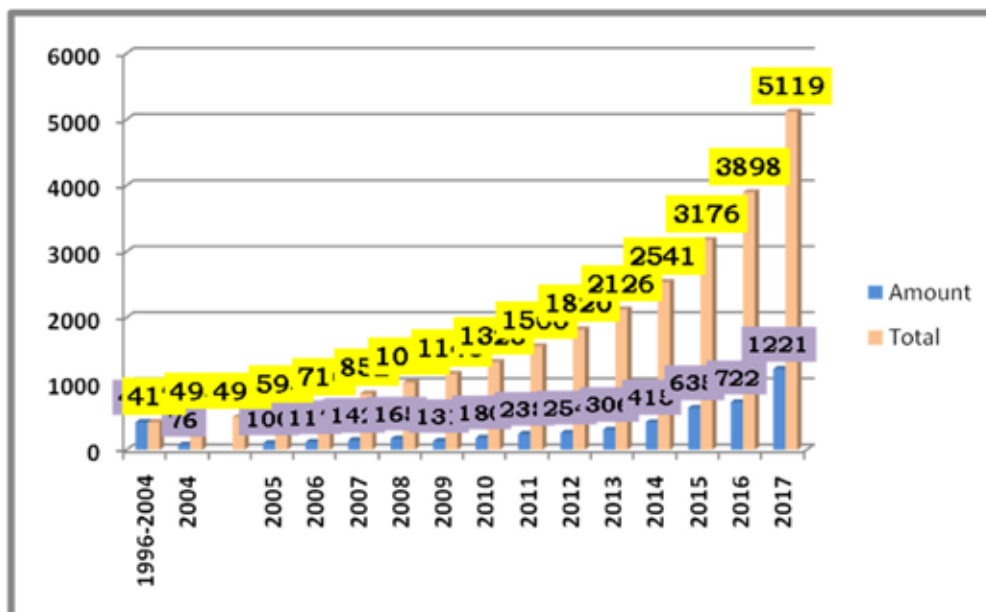
1. Untuk pelaksanaan 0-59% dianggap sebagai pelaksanaan yang kurang baik;
2. Untuk pelaksanaan 60-84% dianggap sebagai pelaksanaan yang baik;
3. Untuk pelaksanaan 85-100% dianggap sebagai pelaksanaan yang memuaskan.

**Tabel 16 Penilaian Audit SMK3**

Kategori Perusahaan	Tingkatan Pelaksanaan		
	0-59%	60-84%	85-100%
Kategori Utama (64 kriteria)	Penerapan kurang baik	Tingkat penerapan baik	Tingkat penerapan memuaskan
Kategori Utama (122 kriteria)	Penerapan kurang baik	Tingkat penerapan baik	Tingkat penerapan memuaskan
Kategori Lanjutan	Penerapan kurang baik	Tingkat penerapan baik	Tingkat penerapan memuaskan
Kata-kata komentar	Hukuman	Bendera Perak	Bendera Emas

Di samping penilaian tentang penerapan SMK3, terdapat juga penilaian lainnya terhadap perusahaan berdasarkan pada kualitas mereka, yang dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu: (1) kategori kritis, temuan yang mengarah pada kondisi fatal; (2) kategori utama/major, tidak mematuhi undang-undang; tidak dapat melaksanakan salah satu dari prinsip-prinsip SMK3; dan temuan minor untuk salah satu dari kriteria audit di beberapa lokasi; dan (3) kategori minor, ketidakkonsistenan dalam mematuhi undang-undang, standar, pedoman, dan rujukan lainnya.

Untuk perusahaan yang tersertifikasi, pemerintah akan mengikutsertakan mereka dalam penghargaan SMK3. Laporan Audit diberikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan u.p. Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk diverifikasi dan diproses dalam penerbitan sertifikat SMK3 dan kaitannya dengan penyerahan Penghargaan SMK3. Jumlah perusahaan yang menerima sertifikasi SMK3 meningkat dari tahun ke tahun.

**Grafik 4 Perusahaan Penerima Sertifikat Manajemen K3 2004 - 2017**

## Penghargaan SMK3 (Penghargaan *Zero Accident* - Nihil Kecelakaan)

Pemerintah memberi motivasi dan mendorong seluruh pihak (khususnya pengusaha dan pekerja) untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan prinsip-prinsip K3 di setiap tempat kerja dan pelaksanaan program. Pelaksanaan prinsip-prinsip K3 dan program tersebut harus dilakukan oleh seluruh pihak karena pelaksanaan prinsip K3 merupakan tanggung jawab seluruh pihak. Untuk memberikan apresiasi kepada pengusaha, pemerintah daerah tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota dalam upayanya untuk menjalankan K3 secara sukses, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dalam mengembangkan dan memperkuat program-program K3. Penghargaan tersebut juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap keberhasilan Program Gerakan Nasional Meningkatkan Budaya K3.

Penghargaan dan seleksi penerima penghargaan diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-01/MEN/I/2007 tentang Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pelaksanaan Penghargaan dilakukan di seluruh tingkatan pemerintah (tingkat kota/kabupaten hingga nasional). Peraturan tersebut memperkenalkan empat jenis penghargaan dengan kriteria masing-masing. Keempat jenis penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 17** Jenis Penghargaan dan Penerima, Kriteria serta Bentuk Penghargaan Masing-masing

NO.	Jenis Penghargaan	Penerima	Kriteria	Bentuk Penghargaan
1	SMK3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan</li> <li>Tempat Kerja</li> <li>Industri</li> <li>Perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kecil, menengah, dan besar</li> <li>Tingkat risiko</li> <li>Kriteria Audit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sertifikat</li> <li>Bendera</li> </ul>
2	Nol Kecelakaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tempat Kerja</li> <li>Industri</li> <li>Perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah pekerja dan waktu kerja</li> <li>Tingkat risiko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piala untuk yang terbaik</li> <li>Piagam</li> <li>Plakat</li> </ul>
3	Motivator K3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gubernur</li> <li>Bupati</li> <li>Camat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah perusahaan yang diberi penghargaan lebih dari 0,05% dari total perusahaan di provinsi/wilayah/kabupaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medali</li> <li>lencana</li> </ul>
4	Orang yang Membangun Budaya K3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerja/buruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerja/buruh yang dapat meningkatkan pelaksanaan K3 dan secara signifikan dapat meningkatkan pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan menerima penghargaan tingkat nasional.</li> <li>Seseorang yang memiliki kepedulian, jasa, dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan pelaksanaan K3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piala untuk yang terbaik</li> </ul>

Assessor atau juri penghargaan ditunjuk oleh pemerintah di tingkat masing-masing. Untuk yang berada di tingkat kota/kabupaten, assessor atau juri penghargaan ditunjuk oleh walikota atau bupati. Assessor atau juri berasal dari tingkat provinsi. Sementara itu, Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjuk assessor atau juri di tingkat nasional. Assessor atau juri berasal dari organisasi tripartit, badan audit, dan universitas.

## Mekanisme Penyerahan Penghargaan

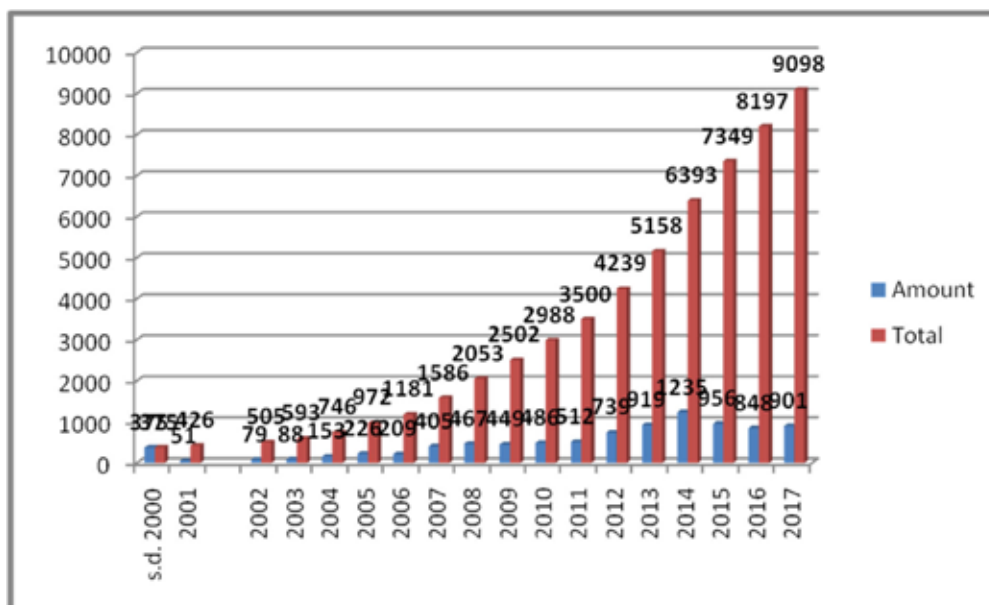
Assessor/juri di tingkat kota/kabupaten memeriksa validitas dokumen yang diserahkan oleh perusahaan/tempat kerja. Setelah memeriksa, mereka melakukan kunjungan tanpa pemberitahuan (sidak) ke perusahaan yang mempunyai dokumen valid. Mereka memeriksa beberapa hal mengenai K3 di perusahaan/tempat kerja. Terdapat tiga jenis perusahaan/tempat kerja yang berbeda yang mereka periksa, yaitu: perusahaan skala besar, skala menengah, dan perusahaan skala kecil. Terdapat jenis pemeriksaan yang berbeda.

Setelah mengunjungi tempat-tempat tersebut, para assessor/juri memberi penilaian dan melaporkan penilaian tersebut kepada para assessor/juri di tingkat provinsi. Assessor/juri di tingkat provinsi mungkin melakukan pemeriksaan di tempat di perusahaan-perusahaan/tempat kerja terpilih yang berhasil mendapatkan angka tinggi dari para assessor/juri di tingkat kota/kabupaten. Setelah mengunjungi tempat-tempat tersebut, para assessor memberi penilaian dan melaporkan penilaian tersebut kepada para assessor/juri di tingkat provinsi.

Sama dengan langkah di tingkat provinsi, tim assessor/juror mungkin melakukan pemeriksaan di tempat dan memberi penilaian. Setelah menilai perusahaan/tempat kerja yang melaksanakan K3 dengan baik, mereka menyusun laporan dan menyerahkannya kepada Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan. Direktorat akan memberitahukan hasil penilaian dari tim assessor/juror dan akan menyerahkan penghargaan.

Sejak tahun 2000 hingga 2017, jumlah perusahaan yang menerima Penghargaan Zero Accident meningkat.

**Grafik 5** Perusahaan Penerima Penghargaan Nol Kecelakaan hingga 2017





## Penghargaan HIV/AIDS

Penghargaan ini merupakan upaya kerjasama/kolaborasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, asosiasi pengusaha, asosiasi pekerja, dan Komisi Penanggulangan HIV/AIDS Nasional (KPAN) dalam rangka mendorong perusahaan untuk mencegah dan menghambat laju peningkatan kasus HIV/AIDS di dunia kerja. Komisi tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan upaya penanggulangan HIV/AIDS pada masyarakat Indonesia termasuk masyarakat pekerja penghargaan ini diatur melalui Keputusan Dirjen Binwasnaker dan K3 No. 44 Tahun 2012, yang menunjang Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP/MEN/IV/2004 tentang Program Penanggulangan HIV-AIDS di Tempat Kerja.

Calon penerima penghargaan tersebut adalah perusahaan yang telah berkomitmen dan melaksanakan program pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja selama kurun waktu minimum 12 bulan. Perusahaan harus menunjukkan bahwa mereka telah menulis dokumen mengenai program tersebut. Dokumen dapat berupa perjanjian kerja bersama (PKB - *collective bargaining* [CB]) atau peraturan perusahaan (*enterprises' regulation* [ER]). Kedua, perusahaan telah mensosialisasikan isi dari kebijakan program perlindungan HIV/AIDS untuk mengelola staf dan pekerja/buruh. Ketiga, perusahaan telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tentang HIV/AIDS untuk staf manajemen dan pekerja/buruh. Keempat, perusahaan telah berusaha menghindari sikap, *stigma*, dan tindakan diskriminasi, yang telah dibuktikan. Kelima, perusahaan telah memiliki dukungan dan kepedulian terhadap orang-orang dengan HIV/AIDS, misalnya konseling, dukungan sosial, atau VCT (*Voluntary Counselling HIV and Testing*). Keenam, perusahaan telah mengalokasikan sumberdayanya untuk Program Perlindungan HIV/AIDS. Ketujuh, perusahaan telah meningkatkan jumlah staf manajemen dan/atau pekerja/buruh yang telah menerima manfaat dari kegiatan pengembangan kapasitas mengenai HIV/AIDS. Kedelapan, perusahaan telah melakukan evaluasi yang teratur mengenai efektivitas program tersebut. Kesembilan, perusahaan telah menyediakan tata cara khusus untuk mencegah penyebaran HIV/AIDS di tempat kerja. Kesepuluh, perusahaan telah memperbarui dan melaporkan kegiatan-kegiatan tersebut kepada dinas ketenagakerjaan pemerintah. Dan, kesebelas, perusahaan telah berkontribusi terhadap program-program sejenis yang dilaksanakan oleh masyarakat atau pihak lainnya.

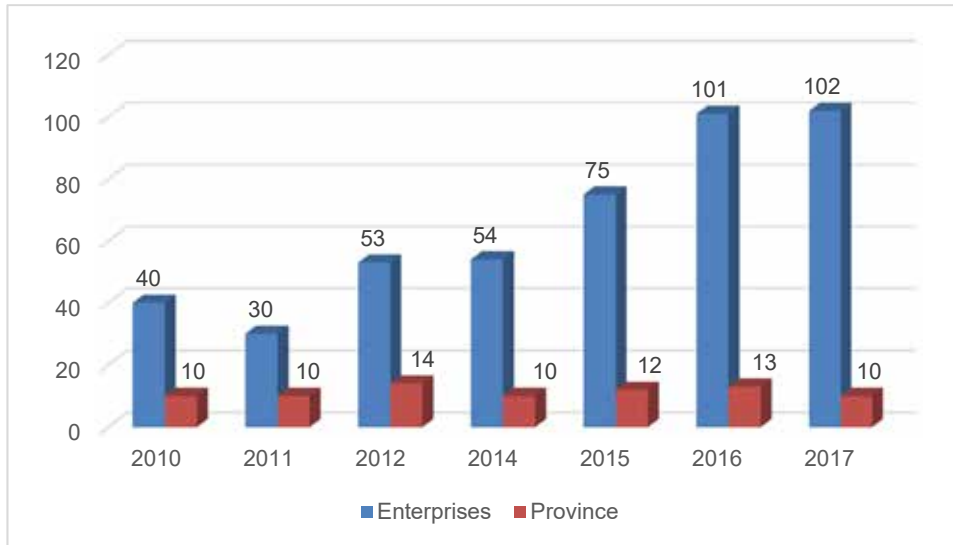
Kriteria dinilai oleh *assessors*/juri. Sama dengan Penghargaan SMK3, *assessor* atau juri penghargaan ditunjuk oleh pemerintah di tingkat masing-masing. Untuk yang berada di tingkat kota/kabupaten, *assessor* atau juri penghargaan ditunjuk oleh walikota atau bupati. *Assessor* atau juri berada di tingkat provinsi. Sementara itu, Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjuk *assessor* atau juri di tingkat nasional. *Assessor* atau juri berasal dari organisasi tripartit, badan audit, dan universitas. Para *assessor* atau juri berasal dari organisasi tripartit di tingkat masing-masing.

**Tabel 18** Jenis Penghargaan P2-HIV/AIDS di tempat kerja dan Skornya

No.	Pencapaian Skor (Nilai)	Penghargaan
1	>85	Platinum
2	66-85	Emas
3	56-65	Perak

Penghargaan diberikan kepada tiga macam individu yang memberi lebih banyak perhatian kepada persoalan HIV/AIDS. Tiga macam orang tersebut adalah: kepala pemerintah daerah, pengusaha, dan mereka yang peduli terhadap HIV yang telah berhasil atau berkontribusi dalam pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja. Penerima penghargaan mendapatkan piagam, plakat, pin, dan lencana.

**Grafik 6 Perusahaan dan Provinsi Penerima Penghargaan P2-HIV-AIDS Tempat Kerja 2010 - 2017**



Mekanisme penyerahan Penghargaan HIV/AIDS relatif sama dengan mekanisme Penghargaan SMK3. Jumlah perusahaan dan provinsi yang menerima jenis penghargaan ini telah meningkat sejak 2010.

**Grafik 7 Perusahaan dan Provinsi Penerima Penghargaan P2-HIV-AIDS Tempat Kerja & kategori, 2010 - 2017**





# IV.

## KETERBATASAN, HAMBATAN, DAN PELUANG

### A. Tantangan/Keterbatasan

#### Keakuratan Data

Hingga saat ini, Indonesia masih perlu menyediakan data yang menggambarkan keadaan K3 secara komprehensif. Dalam hal data kecelakaan dan cedera, Pemerintah Indonesia masih bergantung pada data dari BPJS Ketenagakerjaan. Survei Angkatan Tenaga Tahunan (SAKERNAS) juga memperlihatkan jumlah kecelakaan. Namun, kedua sumber data tersebut hanya mencerminkan sektor formal.

Berkecenderungan dengan data dari BPJS, BPJS bahkan hanya menjamin pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan sosial. BPJS tidak menjamin pekerja/buruh informal dan formal yang tidak pernah mendaftar atau didaftarkan oleh pemberi kerja mereka. Pemerintah juga berusaha untuk memperoleh data akurat tentang PAK yang terjadi pada pekerja/buruh, khususnya jenis PAK yang bisa diderita oleh pekerja/buruh di seluruh Indonesia.

Ketika data akurat tersedia, program-program K3 akan meningkat secara signifikan di masa yang akan datang.

#### Bantuan Teknis untuk Sektor Informal

Saat ini, Indonesia dikategorikan sebagai kelompok G-20, yang angka persentase perekonomiannya sekitar 85% dari *gross world product* (GWP), 80% dari perdagangan dunia, dua pertiga dari jumlah penduduk dunia, dan kira-kira separuh dari wilayah daratan dunia.

Dalam hal perekonomian informal, Indonesia perlu memperkuat upaya besarnya untuk meningkatkan kondisi kerja yang aman dan sehat para pekerja/buruh ekonomi informal misalnya pekerja rumahan, pekerja rumah tangga (PRT), pedagang kaki lima, pekerja di tempat-tempat konstruksi kecil, atau petani yang menopang hidupnya sendiri, seringkali di desa-desa terpencil. Para pekerja/buruh informal ini menggambarkan proporsi signifikan pekerja/buruh di Indonesia dan memberi kontribusi yang sangat besar terhadap perekonomian negara.

Namun, para pekerja tersebut sering bekerja dalam kondisi sub-standar, terpapar pada berbagai macam bahaya di tempat kerja tanpa pelatihan dan informasi yang memadai tentang K3. Ada kebutuhan mendesak untuk menyampaikan ukuran-ukuran perlindungan K3 praktis untuk para pekerja/buruh tersebut.

#### Perlindungan Pekerja Muda

Pekerja muda adalah kelompok pekerja/buruh yang beraneka ragam. Mereka dikelilingi oleh berbagai faktor yang memengaruhi risiko kecelakaan dan penyakit di tempat kerja. Faktor-faktor yang dimaksud tersebut antara lain tahapan perkembangan fisik, psikososial, dan emosional; tingkat pendidikan; keterampilan kerja; dan pengalaman kerja.

Pekerja muda sangat rentan terhadap bahaya di tempat kerja. Keterampilan mereka berada di bawah keterampilan orang dewasa dalam hal menilai risiko dan, karena mereka masih dalam tahap tumbuh kembang, mereka lebih rentan terhadap bahaya. Pekerja muda fisik dan psikososial masih berkembang. Tahap perkembangan mereka, ditambah dengan pengalaman kerja mereka yang masih terbatas, dan kurangnya keterampilan kerja meningkatkan risiko yang harus mereka hadapi di tempat kerja. Di samping itu, pekerja muda tak tertandingi oleh seluruh pekerja karena berani menghadapi bahaya di tempat kerja.

Pekerja muda juga belum mempunyai kekuatan tawar-menawar (*bargaining power*) yang mungkin dimiliki oleh pekerja/buruh yang berpengalaman. Situasi ini sering menyebabkan mereka bersedia mengambil risiko atau menerima tugas yang berbahaya, bekerja di dalam kondisi kerja yang buruk, atau kondisi rentan lainnya. Kehadiran mereka di sektor ekonomi yang berbahaya dan dipaparkan pada banyak bahaya akan meningkatkan risiko terkena kecelakaan dan PAK.

Sebagai konsekuensinya, keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan pada pekerja di segala usia, dan yang paling mendesak adalah para pekerja yang terkena dampak secara tidak proporsional.

Meningkatkan K3 bagi pekerja muda akan memungkinkan generasi berikutnya memulai kehidupan kerja sebagai pekerja yang menerima upah layak yang dapat berkontribusi terhadap keadilan sosial dan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut juga akan meningkatkan keselamatan dan kesehatan seluruh pekerja dan membantu menjamin mata pencarian orang tua dan anggota keluarga.

## Terpenuhinya komitmen untuk menerapkan SMK3

Pelaksanaan K3 tidak bisa hanya dibebankan kepada Pemerintah saja. Sebagai regulator, Pemerintah telah memberlakukan peraturan dan mengalokasikan sejumlah dana untuk meningkatkan kualitas K3. Diakui bahwa alokasi dana untuk meningkatkan kualitas K3 masih terbatas. Untuk mengatasinya, pemerintah perlu mendapat dukungan kuat dari pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja dengan memperkuat komitmen untuk menerapkan SMK3.

Semua pihak perlu menanggapi seluruh peraturan dengan baik. Mereka perlu menindaklanjuti segala peraturan dengan berbagai kegiatan yang bermakna, misalnya mempercepat pemerolehan sertifikat SMK3, melaksanakan prinsip-prinsip K3, menyediakan dana untuk meningkatkan kualitas K3, melakukan pencegahan ukuran-ukuran K3.

## K3 di Industri 4.0

Perkembangan industri dan teknologi informasi terjadi secara bersamaan dengan peningkatan jumlah pekerjaan lapangan baru. Sebagaimana pekerjaan lapangan di sektor lain, jelas bahwa jenis pekerjaan ini memunculkan banyak inisiatif baru. Tidak jarang inisiatif baru tersebut memengaruhi risiko baru. Para pekerja penyedia layanan media dan internet harus bekerja di malam hari dengan target ketat. Hal-hal tersebut (malam hari, target ketat) melibatkan risiko potensial dan risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja di tempat kerja yang akan membahayakan pekerja dan bisnis itu sendiri.

Individu dan institusi K3 (para pengawas ketenagakerjaan, pengawas dari kementerian lain, penyedia pelatihan K3, dll.) harus memberi lebih banyak perhatian mengenai hal tersebut. Terlebih lagi, orang-orang yang bekerja di sektor ini adalah anak-anak muda.

## K3 dalam fase darurat di Wilayah Bencana

Indonesia dikenal baik sebagai negara yang sering terjadi bencana alam. Tsunami, gempa bumi, banjir, tanah longsor, kebakaran hutan, dan letusan gunung berapi merupakan contoh bencana yang sering melanda Indonesia. Berdasarkan pengalaman, terdapat orang-orang yang selalu ingin berpartisipasi di dalam proses pertolongan pertama (dalam fase darurat atau fase pemulihan) sebagai sukarelawan. Mereka membantu dan bergandeng tangan dengan tenaga medis dan para medis di wilayah-wilayah yang

terpapar bencana. Mereka berasal dari orang-orang dengan berbagai macam latar belakang. Sering kali, mereka hanya datang dengan tekad untuk membantu, tanpa memiliki pengetahuan apa pun tentang keselamatan dan kesehatan. Sering juga, mereka terpapar pada risiko (khususnya risiko biologis) ketika mereka menangani para korban bencana dan/atau penyintas.

Merupakan hal yang mendesak bagi Indonesia untuk menyediakan program dalam situasi atau pekerjaan semacam ini. Menangani persoalan ini merupakan suatu keharusan.

## **B. Hambatan**

### **Tingkat Nasional**

Berdasarkan informasi tentang jumlah pengawas ketenagakerjaan, jumlah perusahaan, dan jumlah lembaga penyedia K3, jelas bahwa terdapat kebutuhan besar untuk mencapai tujuan program K3 di Indonesia. Sangat tidak mungkin untuk menjangkau sejumlah besar perusahaan dan pekerja di negara kepulauan Indonesia yang wilayah geografisnya sangat luas. Sumber daya yang terbatas (personel dan lembaga K3 serta supervisor K3) juga akan memperlambat pencapaian tujuan program K3 di Indonesia.

Juga jelas bahwa keberadaan lembaga penyedia K3 sangat penting. Meningkatkan jumlah lembaga penyedia K3 merupakan salah satu alternatif. Namun, hal ini akan memerlukan fokus dalam hal di wilayah mana lembaga tersebut perlu dibentuk.

Meningkatkan jumlah sumber daya harus sejalan dengan wilayah geografis yang sangat luas, jumlah perusahaan yang banyak, dan risiko paling banyak yang ada. Hal tersebut harus menjawab situasi yakni peningkatan K3 belum tersebar luas, tidak semua pekerja/buruh, pengusaha, dan masyarakat memahami dan menganggap K3 sebagai persoalan yang serius.

Saat ini, di Indonesia, harga barang-barang yang semakin murah meningkat jumlahnya, khususnya barang-barang impor. Harga barang yang lebih murah biasanya ditetapkan dengan anggaran kecil, yang mengabaikan kualitas produksi dan biaya produksi. Korelasi antara biaya produksi dengan fasilitas K3 juga signifikan. Di perusahaan-perusahaan besar dengan tempat kerja besar, biaya produksi tinggi berkorelasi dengan ketersediaan fasilitas K3 yang berkualitas. Dikhawatirkan bahwa dalam rangka bersaing dengan harga barang yang semakin murah ini, para produsen lokal terus mengurangi biaya produksi, termasuk penyediaan biaya pengukuran pencegahan K3.

Program K3 masih didominasi dengan upaya keselamatan kerja untuk pencegahan penanggulangan kecelakaan kerja, sedangkan upaya kesehatan kerja dan lingkungan kerja untuk pencegahan dan penanggulangan PAK masih belum banyak dilakukan. Data K3 juga hampir semuanya berupa data kecelakaan kerja, sedangkan data PAK masih sangat minim. Ke depan perlu ditingkatkan lebih intensif lagi upaya-upaya kesehatan kerja dan lingkungan kerja termasuk ergonomi kerja agar data PAK yang dideteksi dan didiagnosis makin meningkat sehingga pekerja makin terlindungi tidak hanya dari kecelakaan kerja tetapi juga dari PAK sehingga program K3 akan lebih banyak memberi manfaat untuk produktifitas dan kemajuan perusahaan serta kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja beserta jasanya. Dalam hal ini peran dokter kesehatan kerja dan ahli/profesi di bidang lingkungan kerja dan bahan kimia berbahaya, ergonomi kerja dan hygiene industry serta pengawas ketenagakerjaan sangat diharapkan peran aktifnya.

### **Tingkat Internasional/Global**

Selama lima tahun terakhir, investasi di Indonesia telah meningkat. Investasi tidak hanya berasal dari Perusahaan Multinasional, tetapi juga dari individual. Sesuatu yang penting dan relevan dengan K3 adalah fokus investor terhadap K3. Jika investor memacu bahkan mendorong pemenuhan K3 maka hal tersebut akan sangat membantu bagi terpenuhinya tujuan K3 di Indonesia. Masalahnya adalah ketika investasi atau investor tidak memberi perhatian lebih terhadap permasalahan ini. Jika hal itu terjadi maka akan menghambat pelaksanaan program K3 di Indonesia, yang dijalankan oleh pemerintah serta para mitra sosial.

Isu terkait dengan investasi adalah migrasi. Karena investasi meningkat, pekerjaan lapangan juga meningkat. Jumlah pengangguran di Indonesia menurun. Indonesia sekarang menjadi tempat tujuan orang-orang dari luar negeri mencari pekerjaan. Di samping itu, Indonesia adalah negara tujuan orang-orang mencari suaka atau harapan baru di Australia.

Situasi ini mendorong orang untuk bekerja di Indonesia. Bagi orang yang ingin pergi ke Australia, mereka akan mencari pekerjaan apa pun sambil menunggu untuk bisa pergi ke Australia. Bagi orang yang ingin bekerja di Indonesia, mereka akan mencari pekerjaan apa saja.

Masalahnya adalah orang-orang semacam itu akan mengerjakan apa saja tanpa perlindungan. Jika itu terjadi, pelanggaran K3 juga akan terjadi. Hal itu akan menambah jumlah kecelakaan K3. Artinya, program K3 di Indonesia juga akan terhambat.

## C. Peluang

Peluang utama dan signifikan yang dapat mendukung keberhasilan program K3 adalah sebagai berikut:

### Bonus Demografi

Indonesia diprediksikan akan mengalami bonus demografi pada tahun 2020 sampai dengan 2030. Bonus demografi adalah potensi pertumbuhan ekonomi yang dapat ditimbulkan dari pergeseran dalam struktur usia jumlah penduduk. Terutama ketika bagian dari jumlah penduduk usia kerja (15 hingga 64 tahun) lebih besar daripada bagian jumlah penduduk usia non-kerja (14 tahun dan 14 tahun ke bawah, serta 65 dan 65 ke atas).

Dengan kata lain, bonus demografi merupakan pendorong produktivitas ekonomi yang terjadi ketika jumlah orang di dalam angkatan kerja naik dibandingkan dengan jumlah tanggungan. Artinya bahwa pada 1 hingga 20 tahun ke depan, Indonesia akan memiliki sumber daya manusia yang sangat besar yang akan berada di puncak level produktif.

Supaya bonus demografi efektif, pemerintah (nasional maupun daerah) harus bekerja lebih keras, khususnya berfokus pada akses terhadap program pendidikan dan kesehatan.

Dalam konteks K3, pemerintah juga harus memberi perhatian lebih banyak kepada hal ini. Jumlah usia produktif yang sangat besar harus dimanfaatkan sebagai peluang untuk membudayakan K3 dari awal.

### Makin banyaknya perusahaan yang ingin mematuhi peraturan

Makin tingginya kesadaran dari konsumen mengenai hak asasi manusia, penyakit akibat kerja, dan bahan berbahaya mendorong perusahaan untuk mematuhi peraturan. Banyak orang mulai menolak membeli barang yang diproduksi dengan melanggar hukum. Kesadaran yang makin tinggi ini disebabkan oleh makin banyaknya jumlah liputan media mengenai kecelakaan kerja.

Makin banyaknya perusahaan yang ingin mematuhi peraturan merupakan peluang strategis bagi pemerintah dan para pemangku kepentingan K3 untuk meningkatkan kualitas ukuran pencegahan K3

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN A : Peraturan dan Keputusan Menteri dan Sektoral

No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
<b>I.</b>	<b>Peraturan</b>	
1	Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993	Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja  Untuk meningkatkan upaya melindungi pekerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dalam bentuk jaminan kompensasi pekerja.  Mendefinisikan jenis-jenis cedera dan penyakit yang perlu dilaporkan.
2	Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 1 Tahun 1976	Kewajiban mengikuti pelatihan higiene industri dan kesehatan kerja bagi dokter perusahaan
3	Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 1 Tahun 1978	Keselamatan dan kesehatan kerja di bidang kehutanan: penebangan pohon, pengangkutan kayu, peralatan, pertolongan pertama, dan pencahayaan untuk kerja malam
4	Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 1 Tahun 1979	Kewajiban praktik hygiene perusahaan dan pelatihan K3 bagi paramedis perusahaan
5	Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 1 Tahun 1980	Keselamatan dan Kesehatan Kerja di bidang konstruksi bangunan
6	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 1980	Pemeriksaan kesehatan pekerja dalam manajemen keselamatan kerja
7	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 4 Tahun 1980	Persyaratan instalasi dan pemeliharaan alat pemadam kebakaran
8	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 1 Tahun 1981	Kewajiban melapor penyakit akibat kerja.  Daftar penyakit yang harus dilaporkan ada di lampiran peraturan.
9	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 1982	Persyaratan pengelasan di tempat kerja, termasuk kualifikasi juru las
10	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 Tahun 1982	Persyaratan layanan kesehatan pekerja, pemeriksaan kesehatan, pencegahan kecelakaan dan penyakit, pengobatan, dan rehabilitasi  Setiap pekerja berhak mendapatkan layanan kesehatan, fungsi diatur kemudian dalam Peraturan tersebut.



No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
11	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1983	Sistem perlindungan kebakaran otomatis - instalasi alarm dan deteksi kebakaran di tempat kerja
12	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 1984	Petunjuk cara mempromosikan K3 selama satu bulan penuh mulai tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari setiap tahun. Bulan tersebut dikenal sebagai Bulan K3 Nasional
13	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 Tahun 1985	Keselamatan dan kesehatan kerja pemakaian asbes
14	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 1985	Klasifikasi teknis, pengawasan, dan tata cara pemakaian <i>Forklift</i> , <i>Crane</i> dan <i>Rig</i> dan pengangkutan alat dan peralatan.
15	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1986	Syarat-syarat keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yang mengelola pestisida
16	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1987	Panitia Pembina K3 dan tata cara penunjukan ahli keselamatan kerja. Setiap tempat kerja yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja atau kurang dari 100 pekerja tetapi mempunyai risiko besar akan adanya potensi bahaya harus mempekerjakan komite K3; Manajemen puncak adalah ketua komite K3 dan sekretarisnya harus ahli K3. Tujuan dari ahli K3 adalah mengembangkan kerjasama, kesepahaman, dan partisipasi aktif dalam K3 antara pengusaha dan pekerja/buruh.
17	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tahun 1988	Kualifikasi dan syarat-syarat operator pesawat uap
18	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1992	Syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja pesawat karbit ( <i>carbide</i> )
19	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1992	Tata cara penunjukan, kewajiban, dan wewenang ahli keselamatan dan kesehatan kerja
20	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1995	Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja
21	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1998	Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan
22	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 1 Tahun 2007	Pedoman Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
23	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 25 Tahun 2008	Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat karena Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja
24	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 8 Tahun 2010	Tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (PPE) untuk setiap orang di tempat kerja dan PPE harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar negara lain.
25	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9 Tahun 2010	Kualifikasi dan persyaratan operator dan petugas alat angkat dan angkut ( <i>Forklift</i> , <i>Crane and Rig</i> )
26	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2014	Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
27	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015	Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah
28	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2015	Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Dokter Penasehat
29	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 31 Tahun 2015  Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1989	Pengawasan Instalasi Penyalur Petir
30	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2015  Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 12 Tahun 2015	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Listrik di Tempat Kerja
31	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 9 Tahun 2016	Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pekerjaan pada Ketinggian
32	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2016	Dewan Kelamatan dan Kesehatan Kerja Nasional
33	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 37 Tahun 2016	Tata cara pembuatan, pemeriksaan, dan pengujian bejana tekanan dan tangki timbun
34	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 38 Tahun 2016	Ketentuan teknis umum, tatacara pemeriksaan dan pemasangan untuk keamanan kerja pada pesawat tenaga dan produksi.
35	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2017	Persyaratan K3 pada elevator dan eskalator
36	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018	K3 di Lingkungan Kerja
37	Peraturan Menteri Perdagangan No. 8 Tahun 2006  Peraturan Menteri Perdagangan No. 23/M-DAG/PER/2/2011  Perubahan atas Peraturan Menteri Perdagangan No. 44 Tahun 2009	Distribusi dan Pengawasan Bahan Berbahaya  Pengadaan, Distribusi, dan Pengawasan Barang Berbahaya
38	Peraturan Menteri Perdagangan No. 39 Tahun 2009	Ketentuan Impor Limbah Non Bahan Berbahaya dan Beracun (Non B3)
39	Peraturan Menteri Pedagangan No. 39 Tahun 2012	Pedoman keselamatan kerja untuk penggunaan bahan bakar gas jenis <i>compressed natural gas</i> (CNG) pada kendaraan bermotor
40	Peraturan Menteri Perindustrian No. 23/M-IND/Per/4/2013 Tentang Perubahan Atas Peratura Menteri Perindustrian No. 87/M-IND/PER/9/2009	Sistem Harmonisasi Global Klasifikasi dan Label pada Bahan Kimia
41	Peraturan Menteri Kesehatan No. 100 Tahun 2015	Pos Upaya Kesehatan Kerja Terintegrasi

No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
42	Peraturan Menteri Kesehatan No. 48 Tahun 2016	Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran
43	Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2016	Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja
44	Peraturan Menteri Kesehatan No. 66 Tahun 2016	Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit
45	Peraturan Menteri Kesehatan No. 70 Tahun 2016	Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri
<b>II. Keputusan</b>		
1	Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pekerjaan Umum No. 174 Tahun 1986 dan No. 104/1986	Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi
2	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1135 Tahun 1987	Bendera Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 245 Tahun 1990	Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional
4	Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 1344.K/20/M. PE/1995	Pemanfaatan <i>Liquid Petroleum Gas</i> (LPG) untuk Kendaraan Bermotor
5	Keputusan Menteri Kesehatan No.138 of 1996	Pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri dan untuk ekspatriat yang bekerja di Indonesia
6	Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 11 Tahun 1997	Pengawasan khusus Keselamatan dan Kesehatan Kerja penanggulangan kebakaran
7	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 186 Tahun 1999	Unit penanggulangan kebakaran di tempat kerja
8	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 187 Tahun 1999	<p>Pengelolaan bahan kimia berbahaya di tempat kerja untuk melindungi pekerja dari bahaya kimia.</p> <p>Keputusan tersebut mengemukakan persyaratan pemberian label kontainer bahan kimia, ketentuan lembar data keamanan bahan, dan jumlah petugas keamanan bahan kimia di perusahaan.</p>
9	Keputusan Menteri Kesehatan No. 1075/Menkes/SK/VII/2003.	Pedoman Sistem Manajemen Kesehatan Kerja
10	Keputusan Menteri Kesehatan No. 1087/Menkes/SK/VII/2003.	Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit
11	Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 4162/K/74/MEM/2015	Pemberian Tanda Penghargaan Pengelolaan Keselamatan Pertambangan dan Pengelolaan Lingkungan Pertambangan Mineral dan Batubara
12	Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 66/KPTS/M/2018	Komite Keselamatan Konstruksi
13	Keputusan Menteri Kesehatan No. 574 Tahun 2000	Kebijakan pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2010

No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
14	Keputusan Bersama Menteri Kesehatan dan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional No. 1193 Tahun 2000	Peningkatan keselamatan dan pengendalian terhadap pemanfaatan tenaga nuklir di bidang kesehatan
15	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 68 Tahun 2004	Pencegahan dan pengurangan HIV/AIDS di tempat kerja
16	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 347 Tahun 2008	Pedoman teknis Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2018
17	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 386 Tahun 2014	Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2015 - 2019
18	Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 02/Prt/M/2018 Tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 05/Prt/M/2014	Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum
19	Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 26 Tahun 2018	Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral dan Batubara
20	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan No. 84 of 1998	Cara pengisian formulir laporan dan analisis statistik kecelakaan
21	Keputusan Direktur Jenderal Minyak dan Gas Bumi No. 84 Tahun 1998	Pedoman dan Tata Cara Pemeriksaan Keselamatan Kerja atas Instalasi, Peralatan, dan Teknik yang Dipergunakan dalam Usaha Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dan Pengusahaan Sumber Daya Panas Bumi
22	Peraturan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan Kerja No. 6 Tahun 2017	Persyaratan, penugasan, hak, dan kewajiban teknisi elevator.  K3 pada Elevator dan Eskalator
23	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan No. 20 Tahun 2005	Pedoman pelaksanaan teknis pencegahan dan pengurangan HIV/AIDS di tempat kerja
24	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan No. 53 Tahun 2008	Pelatihan petugas pertolongan pertama di tempat kerja dan pedoman pemberian lisensi.
25	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan No. 75 Tahun 2010	Pedoman pemberian penghargaan program HIV/AIDS di tempat kerja
26	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan No. 84 Tahun 2012	Tata Cara Perumusan Dokumen Pengendalian Bahaya Besar dan Menengah
27	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan No. 113 Tahun 2006	Pedoman dan Pembinaan Teknis Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Ruang Terbatas ( <i>Confined Spaces</i> )

No.	Nomor Peraturan/Keputusan	Mengenai
28	Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan No. 64 Tahun 2013	Pedoman Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerjaan Penyelaman di Dalam Air ( <i>Under Water Diving Work</i> )
29	Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 76 Tahun 2009	Pelaksanaan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun
<b>III.</b>	<b>Surat Edaran Menteri</b>	
	Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 66 Tahun 2015	Biaya Penyelenggaraan SMK3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum

## LAMPIRAN B: Kegiatan K3 - Kementerian Ketenagakerjaan (c.q. Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

No.	Kegiatan
1.	Seminar Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2.	Konseling Manajemen K3 untuk Pengusaha
3.	Supervisi Manajemen K3 untuk ahli/anggota K3 dari Komite K3
4.	Supervisi perilaku K3 untuk Pekerja/buruh
5.	<i>Workshop</i> tentang tata cara kerja yang aman untuk teknisi/pekerja
6.	Konseling, penilaian, dan laporan kecelakaan untuk ahli/anggota Komite K3
7.	Supervisi terhadap program pencapaian nihil kecelakaan untuk manajemen perusahaan
8.	Penilaian Nihil Kecelakaan
9.	Penghargaan Nihil Kecelakaan
10.	Penyelidikan kasus-kasus kecelakaan kerja di tempat kerja
11.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang mekanik
12.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang mekanik
13.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang pencegahan kebakaran
14.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang pesawat uap dan bejana tekanan
15.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang industri konstruksi dan bangunan
16.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang kesehatan kerja
17.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 di bidang lingkungan kerja
18.	Pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan di bidang sistem manajemen K3
19.	Pelatihan untuk meningkatkan kapabilitas pengawas ketenagakerjaan di bidang K3
20.	<i>Training of Trainers</i> (TOT) Pengawas Ketenagakerjaan di bidang K3
21.	Upgrading pengawas ketenagakerjaan di bidang K3
22.	Peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal di dalam negeri
23.	Peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal di luar negeri
24.	Peningkatan kompetensi melalui pelatihan di dalam negeri
25.	Peningkatan kompetensi melalui pelatihan di luar negeri
26.	Peningkatan kompetensi melalui studi banding di dalam negeri
27.	Promosi kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan
28.	Peningkatan kompetensi melalui studi banding di luar negeri

No.	Kegiatan
29.	Pemeriksaan kesehatan pekerja
30.	Peningkatan gizi pekerja
31.	Membangun dan memperbaiki fasilitas medis buruh/pekerja
32.	Konseling mengenai K3 norma mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan untuk manajemen/ahli K3/Komite K3
33.	Konseling untuk manajemen LPG untuk agen dan distributor LPG
34.	Konseling mengenai pengontrolan pesawat uap untuk operator/teknisi
35.	Konseling mengenai pelaksanaan persyaratan K3 untuk operator mesin mekanik
36.	TOT identifikasi, analisis, dan penilaian risiko penggunaan peralatan mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan untuk manajemen komite keselamatan/manajemen perusahaan
37.	Tata cara kerja yang aman bagi personel/ahli perusahaan jasa K3 mengenai peralatan mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan
38.	Pelatihan manajemen operasional K3 untuk pimpinan/manajemen perusahaan jasa K3 mengenai peralatan mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan
39.	Pelatihan ahli K3 mengenai peralatan mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan
40.	Pelatihan operator K3 mengenai peralatan mekanik, pesawat uap, dan bejana tekanan
41.	Pengawasan peralatan mekanik, pesawat uap, dan baja tekanan
42.	Pengawasan peralatan mekanik, pesawat uap, dan baja tekanan
43.	Konseling mengenai norma-norma listrik, konstruksi bangunan dan pemadaman kebakaran
44.	Konseling mengenai pelaksanaan tata cara kerja yang aman berhubungan dengan listrik bagi pekerja/teknisi
45.	Konseling tentang pelaksanaan tata cara kerja yang aman dalam pengoperasian elevator bagi teknisi/petugas/manajer bangunan
46.	Konseling tentang pelaksanaan tanggap darurat kebakaran untuk manajemen/petugas komite keselamatan/pekerja
47.	Konseling tentang pelaksanaan K3 pada pekerjaan konstruksi untuk pekerja yang dipekerjakan dengan sub-kontraktor
48.	Konseling tentang persyaratan K3 bangunan tinggi bagi manajer bangunan
49.	Trainer of trainers tentang objek identifikasi, analisis, dan pengendalian risiko dalam pekerjaan kelistrikan dan konstruksi bangunan untuk manajemen/petugas komite keselamatan
50.	Konseling tentang tata cara kerja yang aman bagi personel/ahli perusahaan mengenai K3 listrik, konstruksi bangunan, dan pencegahan kebakaran
51.	Konseling tentang manajemen operasional K3 untuk manajemen K3 perusahaan kelistrikan/konstruksi bangunan/pencegahan kebakaran
52.	Pelatihan ahli K3 di bidang kelistrikan, konstruksi bangunan, dan pencegahan kebakaran
53.	Pelatihan operator K3 di bidang kelistrikan, konstruksi bangunan, dan pencegahan kebakaran
54.	Pemeriksaan peralatan listrik, konstruksi bangunan, dan pencegahan kebakaran
55.	Pengujian peralatan listrik, konstruksi bangunan, dan pencegahan kebakaran
56.	Konseling tentang norma-norma K3 di bidang kesehatan kerja

No.	Kegiatan
57.	<i>Training of Trainers</i> Pengawasan Kesehatan Kerja untuk pengawas ketenagakerjaan
58.	Konseling untuk dokter dan kesehatan pekerja
59.	<i>Upgrading</i> program-program kesehatan kerja untuk dokter perusahaan dan paramedis
60.	<i>Upgrading</i> kesehatan kerja untuk manajemen K3
61.	<i>Coaching</i> petugas pertolongan pertama di tempat kerja
62.	<i>Coaching</i> penyedia makanan staf di tempat kerja
63.	<i>Coaching</i> staf layanan kesehatan kerja (klinik/rumah sakit perusahaan)
64.	<i>Coaching</i> pelaksanaan pertolongan pertama di tempat kerja
65.	<i>Coaching</i> pelaksanaan pengawasan kesehatan pekerja
66.	<i>Coaching</i> pencegahan dan pengendalian penyakit akibat kerja
67.	<i>Coaching</i> Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) di tempat kerja
68.	<i>Coaching</i> perusahaan K3 di bidang kesehatan kerja
69.	Konseling tentang pencegahan dan pengendalian tuberculosis di tempat kerja
70.	Konseling tentang pencegahan dan pengendalian flu babi dan flu burung (H1N1, H5N1) di tempat kerja
71.	Konsultasi kesehatan kerja dengan para ahli dan pemangku kepentingan terkait
72.	Pengadaan dan penyaluran informasi, pendidikan, dan komunikasi untuk program-program kesehatan kerja
73.	Konseling tentang norma K3 di bidang pengelolaan lingkungan kerja/ahli K3/pekerja
74.	Konseling K3 tentang pengelolaan bahan berbahaya untuk manajemen perusahaan/petugas
75.	Konseling tentang pelaksanaan tata kerja yang aman di ruang terbatas (confined space) untuk petugas/teknisi
76.	Konseling tentang pelaksanaan tata kerja yang aman pada pekerjaan ketinggian untuk petugas/teknisi
77.	Konseling K3 tentang industri pengelolaan limbah untuk manajemen perusahaan/petugas
78.	Konseling persyaratan K3 mengenai ruang kerja/kantor untuk manajemen perusahaan/anggota komisi keselamatan/pekerja
79.	Konseling persyaratan K3 mengenai ruang kerja/kantor untuk manajemen perusahaan/anggota komisi keselamatan/pekerja
80.	<i>Training of trainer</i> identifikasi, analisis, dan pengendalian risiko lingkungan tempat kerja untuk manajemen/petugas komite
81.	<i>Coaching</i> ahli K3 tentang lingkungan kerja
82.	Pelatihan teknisi K3 di bidang lingkungan tempat kerja, termasuk pemberian lisensi kepada mereka
83.	Pengujian dan pengukuran lingkungan kerja
84.	Pembentukan kelompok kerja di tingkat provinsi untuk mengkoordinasikan pelaksanaan dan pengawasan standar dan kebijakan Lingkungan Kerja K3



No.	Kegiatan
85.	Pembentukan kelompok kerja di tingkat kabupaten/kota untuk mengkoordinasikan pelaksanaan dan pengawasan standar dan kebijakan Lingkungan Kerja K3
86.	Penyusunan pedoman K3 tempat kerja berdasarkan pada standar-standar yang telah disinkronisasi
87.	Penyusunan standar, pedoman, dan peraturan K3 tentang pengawasan tempat kerja yang dapat diterapkan, cukup, dan <i>up-to-date</i>
88.	Pemfasilitasian infrastruktur (sumber daya manusia dan perusahaan jasa K3 terkait pengawasan, pengujian, dan instrumen) untuk memantau lingkungan kerja profesional di seluruh Indonesia
89.	<i>Review</i> keselamatan terhadap 1.000 perusahaan dengan prioritas instalasi berpotensi bahaya besar
90.	Manajemen dan dokumentasi pengawasan lingkungan kerja berbasis teknologi informasi
91.	Penyelesaian kasus lingkungan kerja
92.	Pelaksanaan hukum supervisi tempat kerja
93.	Penyiapan standar pemeringkatan profil risiko K3 yang dapat digunakan sebagai indikator risiko oleh berbagai sektor dan wilayah.
94.	Penilaian dan penyusunan draft peraturan mengenai Profil Risiko Lingkungan Kerja
95.	Kerja sama dan koordinasi antar sektor untuk pelaksanaan profil risiko lingkungan kerja spesifik, khususnya di Usaha Kecil Menengah (UKM), jasa perbankan/keuangan, Badan Pengawas Pasar Modal - Badan Keuangan (BAPEPAM-LK), Badan Koordinasi Penanaman Modal (BPKM), dan asuransi
96.	Penyediaan infrastruktur penunjang (sumber daya manusia, konsultan, sistem informasi) untuk penilaian risiko profesi
97.	Penilaian lingkungan kerja perusahaan, khususnya di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang terkait dengan pelaksanaan jaminan sosial
98.	Konseling mengenai norma-norma K3 di bidang kelembagaan, keahlian, dan sistem manajemen K3 untuk manajemen/ahli K3/pekerja
99.	Pengembangan, pembentukan, dan pengesahan komite keselamatan
100.	Konseling/pandungan mengenai manajemen operasional komite keselamatan untuk administrator komite keselamatan
101.	Rapat kerja dan koordinasi komite keselamatan mengenai peningkatan kinerja
102.	Rapat kerja dan koordinasi asosiasi profesi K3 dan administrator kelembagaan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan K3
103.	Rapat kerja dan koordinasi manajer perusahaan jasa K3 dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan K3
104.	Rapat kerja dan koordinasi ahli/petugas/teknisi K3 dalam rangka meningkatkan kinerja K3
105.	Konseling/pengembangan K3 untuk personel/spesialis di perusahaan jasa K3 di bidang konsultan dan pengauditan
106.	Konseling/pengembangan manajemen operasional K3 untuk manajemen perusahaan jasa K3 di bidang konsultan dan pengauditan
107.	Konseling/pengembangan implementasi manajemen risiko untuk ahli K3/anggota komite keselamatan/pekerja

No.	Kegiatan
108.	<i>Training of trainers</i> tentang dokumen K3/penyusunan prosedur untuk manajemen/ahli K3
109.	Konseling/pengembangan perencanaan kerja K3 untuk manajemen K3/ahli
110.	Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan manajemen K3
111.	Konsultasi/pengembangan perbaikan manajemen K3
112.	Pengembangan & pengangkatan spesialis K3 & auditor Sistem Manajemen K3
113.	Pemeriksaan dan evaluasi pelaksanaan sistem manajemen K3
114.	Penghargaan Sistem Manajemen K3
115.	Konseling tentang ukuran pencegahan HIV/AIDS untuk perusahaan
116.	<i>Training for trainers</i> untuk Tim K3 HIV/AIDS di tempat kerja
117.	Pengembangan/advokasi program HIV/AIDS untuk manajer perusahaan
118.	Pembentukan komite HIV/AIDS di perusahaan
119.	Pelatihan untuk konselor dan administrator HIV/AIDS di tempat kerja
120.	Klinik VCT ( <i>Voluntary Counselling HIV and Testing</i> ) HIV/AIDS yang didirikan di tempat kerja
121.	Supervisi klinik VCT HIV/AIDS di tempat kerja
122.	Penilaian pelaksanaan pencegahan HIV/AIDS di perusahaan
123.	Penghargaan Program Pencegahan HIV/AIDS untuk perusahaan
124.	Kampanye Hari AIDS Sedunia untuk komunitas pekerja

## Lampiran C Kegiatan-kegiatan K3 - Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

No.	Kegiatan
1.	Meningkatkan kapasitas pejabat senior K3 melalui sejumlah pelatihan yang disertifikasi lebih dari 50 ribu Ahli K3 Umum
2.	Melakukan kerja sama dengan asosiasi pengusaha lainnya di dunia, misalnya : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersama-sama dengan NHO (Norwegian Employers' Association) dalam "<i>Behaviour based Safety (BBS)</i> atau Keselamatan Berbasis Perilaku".</li> <li>• Bekerja sama dengan ILO, menyelenggarakan sejumlah pelatihan tentang K3 kepada pengusaha</li> </ul>
3.	Menyelenggarakan Program Magang Nasional untuk Pekerja Muda dan Pekerja Pemula
4.	Secara aktif terlibat dan berpartisipasi dalam program nasional penghapusan bentuk-bentuk terburuk mempekerjakan anak, khususnya di dalam pekerjaan yang berbahaya.

### Catatan:

Beberapa kegiatan K3 yang dilakukan oleh berbagai pihak tentunya masih banyak yang belum dapat dimasukkan dalam dokumen Profil K3 Nasional yang baru pertama kali disusun ini karena keterbatasan waktu dan berbagai kendala teknis lainnya. Diharapkan profil K3 nasional selanjutnya akan lebih lengkap dan menyeluruh sehingga lebih dapat menggambarkan kondisi dan kemajuan K3 di Indonesia yang lebih komprehensif lagi.





Pendanaan disediakan oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat di bawah nomor perjanjian kerjasama IL-26690-14-75-K-11.

Materi ini tidak mencerminkan pandangan atau kebijakan Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, juga tidak menyebutkan nama dagang, produk komersial, atau organisasi yang menyiratkan adanya pengesahan oleh Pemerintah Amerika Serikat. Seratus persen dari total biaya proyek atau program ini dibiayai dengan dana Federal, dengan total 11.443.156 dolar.