

Sarana Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

Untuk dapat terlaksananya K3 diseluruh tempat kerja, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menetapkan sejumlah kelembagaan dan pejabat yang ditugasi untuk melaksanakan, membina dan/atau mengawasi pelaksanaan K3 di tempat kerja. Kelembagaan dan pejabat itu adalah: a) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), b) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), c) Unit Penanggulangan Kebakaran, d) Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK), e) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3), f) Tenaga Tehnis Berkeahlian g) Badan audit SMK3, h) Badan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (BK3I, i) Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N), j) Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah (DK3W), k) Bina Lingkungan Industri (BILIK), l) Instalatur Petir, m) Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), n) Pemberian Penghargaan, dan o) Pegawai Pengawas.

A. SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara

keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan seluruh unsur manajemen dan tenaga kerja, dalam mengendalikan kondisi dan lingkungan kerja, yang terintegrasi, dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga tercipta tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Untuk mengatur tingkat keberhasilan penyelenggaraan SMK3 dilakukan audit SMK3 baik secara internal maupun internal. Dalam pelaksanaannya SMK3 diterapkan dengan lima prinsip, dua belas unsur, dan dilakukan dengan audit 166 kriteria. Apabila kita sandingkan antara prinsip, unsur, dan kriteria dimaksud, diperoleh gambaran SMK3 secara ringkas dan lengkap sebagai berikut ini.

5 PRINSIP	12 UNSUR	166 KRITERIA
I. Menetapkan Kebijakan K3 dan Menjamin Komitmen Terhadap Penerapan SMK3	1. Pembangunan dan pemeliharaan komitmen	28
II. Merencanakan Pemenuhan Kebijakan, Tujuan dan Sasaran Penerapan K3	2. Strategi pendokumentasian	10
III. Menerapkan Kebijakan K3 secara Efektif dengan Mengembangkan Kemampuan dan Mekanisme Pendukung yang Diperlukan untuk Mencapai Kebijakan, Tujuan dan Sasaran K3.	3. Peninjauan ulang perancangan (<i>design</i>) dan kontrak;	8
	4. Pengendalian dokumen;	7
	5. Pembelian;	7
	6. Pengelolaan material dan perpindahannya.	13
	7. Keamanan bekerja berdasarkan SMK3;	40
IV. Mengukur, Memantau dan Mengevaluasi Kinerja K3 Serta Melakukan Tindakan Perbaikan dan Pencegahan.	8. Standar pemantauan;	15
	9. Pengumpulan dan penggunaan data;	7
	10. Audit SMK3;	4
V. Meninjau secara Teratur dan Meningkatkan Pelaksanaan SMK3 secara Berkesinambungan dengan Tujuan Meningkatkan Kinerja K3.	11. Pelaporan dan perbaikan kekurangan;	11
	12. Pengembangan ketrampilan dan kemampuan.	16

(UU No. 13 Thn 2003 dan Permenaker No: PER.05/MEN/1996)

B. PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Pengertian

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah suatu lembaga yang dibentuk di perusahaan sebagai badan pembantu ditempat kerja, merupakan wadah kerja sama antara perusahaan dan tenaga kerja untuk mengembangkan kerja sama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan dan melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang K3, dalam rangka kelancaran usaha dan produksi.

P2K3 dibentuk di perusahaan yang:

- a) mempekerjakan 100 orang atau lebih,
- b) mempekerjakan kurang dari 100 orang dengan tingkat bahaya sangat besar, atau
- c) kelompok tempat kerja (sentra industri kecil)

mempekerjakan kurang dari 100 orang tenaga kerja untuk anggota kelompok tempat kerja/perusahaan.

2. Keanggotaan

Keanggotaan P2K3 terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja yang susunannya terdiri atas ketua, sekretaris, dan anggota. Sekretaris P2K3 adalah ahli K3 atau petugas K3 di perusahaan. Ketua P2K3 adalah pimpinan perusahaan atau salah satu pimpinan perusahaan yang ditunjuk (khusus untuk kelompok perusahaan/sentra industri). Jumlah dan susunan P2K3 adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 100 orang atau lebih, jumlah anggota sekurang-kurangnya 12 orang terdiri dari enam orang mewakili pengusaha dan enam orang mewakili tenaga kerja;

- b. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 50 sampai 100, jumlah anggota sekurang-kurangnya enam orang terdiri dari tiga orang mewakili pengusaha dan tiga orang mewakili tenaga kerja;
- c. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 50 orang dengan tingkat resiko bahaya sangat besar jumlah anggota sesuai dengan butir b di atas;
- d. Kelompok perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 50 orang untuk anggota kelompok, jumlah anggota sekurang-kurangnya enam orang, terdiri dari tiga orang mewakili pengusaha dan tiga orang mewakili tenaga kerja, yang masing-masing anggota mewakili perusahaannya.

3. Langkah Pembentukan

Langkah pembentukan P2K3, dilakukan dahulu dengan tahapan persiapan dan berikutnya baru dilakukan pelaksanaan, seperti diuraikan berikut ini.

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, pengurus perusahaan/tempat kerja terlebih dahulu merumuskan kebijakan mengenai K3 di perusahaan/tempat kerjanya.

Setelah itu menyusun organisasi dan memilih calon anggota. Selanjutnya melakukan konsultasi dengan instansi ketenagakerjaan setempat.

Dalam merumuskan kebijakan K3, pengusaha menggariskan pokok-pokok kebijakan mengenai K3 di perusahaan secara umum dan maksud membentuk P2K3 (*safety and health policy*). Kebijakan K3 ini dituangkan secara tertulis, karena sangat penting bagi manajemen dan pihak terkait. Setelah itu dilakukan inventarisasi calon anggota. Pimpinan perusahaan menyusun daftar calon anggota P2K3 yang digariskan oleh unit kerjanya masing-masing dan memilih diantara para calon tersebut yang akan menjadi calon anggota P2K3. Setelah pimpinan perusahaan menyusun keanggotaan P2K3, para calon anggota

tersebut diberi pengarahan singkat tentang kebijakan pimpinan perusahaan dalam hal K3.

Apabila diperlukan, selama dalam tahap menyusun kebijakan K3 dan penyusunan organisasi dan pengurus calon anggota P2K3, pimpinan perusahaan dapat melakukan konsultasi dengan Instansi ketenagakerjaan setempat untuk mendapatkan petunjuk teknis yang diperlukan. Konsultasi dapat dilakukan secara lisan atau tertulis. Instansi ketenagakerjaan setempat akan menjelaskan segala sesuatunya mengenai P2K3 di perusahaan, yang dapat dilakukan dalam bentuk penjelasan/penyuluhan, bila diperlukan dilakukan dalam bentuk penyuluhan secara klasikal.

b. Tahap Pelaksanaan

Setelah perusahaan selesai menyusun calon anggota P2K3, dilanjutkan dengan pembentukan P2K3 secara resmi oleh pimpinan perusahaan. Kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Pada waktu melaporkan pembentukan P2K3 di perusahaan, sekaligus mengajukan permohonan tertulis untuk mendapatkan pengesahan. Instansi ketenagakerjaan setelah menerima permohonan pengesahan, menerbitkan SK pengesahan pembentukan P2K3 atas nama bupati/walikota setempat, dilanjutkan dengan melantik/ mengukuhkan anggota P2K3 secara resmi. Pelantikan/pengukuhan dapat dilakukan secara bersama-sama diantara beberapa P2K3, dan/atau penggantian anggota P2K3 baru dari perusahaan lain.

4. Organisasi

Organisasi P2K3 dapat bervariasi tergantung kepada besar, jenis bidang, bentuk kegiatan dari perusahaan. Kepengurusan P2K3 terdiri dari seorang ketua, wakil ketua, seorang atau lebih sekretaris dan beberapa anggota yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja.

Ketua dijabat oleh seorang pimpinan perusahaan yang mempunyai kewenangan dalam menerapkan kebijakan di perusahaan. Sekretaris dapat dijabat oleh ahli K3 atau petugas K3 atau calon lain yang dipersiapkan untuk menjadi petugas K3. Para anggota terdiri dari wakil unit kerja yang ada dalam perusahaan dan memahami masalah K3.

Pembagian tugas pengurus, dilakukan sebagai berikut:

- a. Ketua: 1) memimpin rapat pleno P2K3 atau menunjuk anggota untuk memimpin rapat pleno, 2) menentukan langkah, kebijakan guna tercapainya pelaksanaan program P2K3, 3) mempertanggungjawabkan pelaksanaan K3 di perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan setempat melalui pimpinan perusahaan, 4) mempertanggungjawabkan program P2K3 dan pelaksanaannya kepada pimpinan perusahaan/tempat kerja, dan 5) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program K3 di perusahaan;
- b. Wakil ketua, mewakili ketua dalam hal ketua berhalangan;
- c. Sekretaris: 1) membuat undangan rapat dan notulen, 2) mengelola administrasi surat P2K3, 3) mencatat data yang berhubungan dengan K3, 4) memberikan bantuan/saran yang diperlukan oleh seksi demi suksesnya program K3, dan 5) membuat laporan ke instansi ketenagakerjaan setempat dan instansi lain yang bersangkutan mengenai tindakan yang tidak aman (*unsafe act*) dan keadaan yang tidak aman (*unsafe condition*) di tempat kerja;
- d. Anggota, melaksanakan program yang telah ditetapkan sesuai dengan seksi masing-masing dan melaporkan kepada ketua atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

5. Tugas dan Fungsi

P2K3 bertugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak, serta membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut P2K3 berfungsi:

- a. Menghimpun dan mengolah data/masalah K3 di tempat kerja;
- b. Membantu pengusaha dalam menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja tentang: 1) berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3, termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara penanggulangannya, 2) faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja, 3) alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan, dan 4) cara dan sikap kerja yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
- c. Membantu pengusaha/pengurus dalam: 1) mengawasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja, 2) menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik, 3) mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K3, 4) mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan mengambil langkah yang diperlukan, 5) mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang K3 dan ergonomi, 6) melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan, 7) memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja, 8) mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja, 9) mengembangkan, melakukan pemeriksaan laboratorium dan interpretasi hasil pemeriksaan, dan 10) menyelenggarakan administrasi K3 dan hiperkes (Kepmenaker No: PER04/MEN/1987).

C. UNIT PENANGGULANGAN KEBAKARAN

1. Pengertian

Unit Penanggulangan Kebakaran adalah suatu unit kerja yang dibentuk dan ditugasi untuk menangani masalah penanggulangan kebakaran di tempat kerja yang meliputi kegiatan administrasi, identifikasi sumber bahaya, pemeriksaan, pemeliharaan dan perbaikan sistem proteksi kebakaran.

2. Pembentukan

Unit penanggulangan kebakaran dibentuk di semua tempat kerja yang memenuhi ketentuan klasifikasi tingkat resiko

bahaya kebakaran, yang dikualifikasi dalam lima tingkatan: a) ringan, b) ringan sedang I, c) ringan sedang II, d) ringan sedang III, dan e) berat.

D. PELAYANAN KESEHATAN KERJA

Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK) merupakan salah satu lembaga K3 yang ada di perusahaan, sebagai sarana perlindungan tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja. Untuk itu setiap tenaga kerja berhak mendapatkan PKK, yang wajib diselenggarakan oleh pengusaha sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. PKK diselenggarakan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Dalam penerapannya, PKK bersifat komprehensif yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Sesuai dengan kaidah perlindungan yang universal, PKK lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, disamping tetap melaksanakan upaya kuratif dan rehabilitatif. Penyelenggaraan PKK dipimpin dan diselenggarakan oleh dokter yang disetujui oleh instansi ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugasnya, dokter PKK dijamin kebebasan keprofesionalannya, bebas mendapat kan keterangan yang diperlukan berkaitan dengan kesehatan kerja. Dalam pelaksanaannya, PKK dapat dilakukan oleh: 1) pengurus sendiri, 2) bekerjasama dengan dokter atau PKK lain, 3) dengan beberapa perusahaan lain secara bersama-sama menyelenggarakan suatu pelayanan PKK. Adapun tujuan PKK adalah:

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja;
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja;
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja;

4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Sedangkan tugas pokok PKK, meliputi:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus;
2. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja;
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja;
4. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitair;
5. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja;
6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja;
7. Pertolongan pertama pada kecelakaan;
8. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan;
9. Memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja;
10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja;
11. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya;
12. Memberikan laporan berkala tentang PKK kepada pengurus.

(Permenakertrans No: PER. 03/MEN/1982)

E. AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3) adalah tenaga tehnis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja, yang ditunjuk oleh Menteri, yang membantu pimpinan perusahaan atau pengurus sebagai ahli K3 di perusahaan.

Dikenal adanya ahli K3 yang dapat dibedakan dalam ahli K3 umum, yang bertugas mengawasi dan menguji ditaatinya peraturan perundangundangan keselamatan kerja secara umum, dan ahli K3 spesialisasi yang khusus mengawasi ditaatinya peraturan perundangundangan K3 di tempat kerja. Ahli K3 spesialisasi dimaksud telah ditunjuk yaitu: a) ahli K3 uap, b) ahli K3 kimia, dan c) ahli K3 kebakaran.

1. Ahli K3 Umum

Yang dimaksud dengan ahli K3 umum adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja, yang ditunjuk oleh Menteri, yang membantu pimpinan perusahaan atau pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan peraturan perundangundangan bidang K3 di tempat kerja. Syarat-syarat untuk dapat ditunjuk sebagai ahli K3, adalah sebagai berikut: a) sarjana dengan pengalaman kerja sesuai dengan bidang keahliannya sekurangkurangnya dua tahun, atau, b) sarjana muda atau sederajat dengan pengalaman kerja sesuai dengan bidang keahliannya sekurangkurangnya empat tahun, c) berbadan sehat, d) berkelakuan baik, e) bekerja penuh di instansi bersangkutan, f) lulus seleksi dari tim penilai.

Penunjukan ahli K3 ditetapkan berdasarkan permohonan tertulis dari pengurus atau pimpinan perusahaan/instansi kepada Menteri Tenaga Kerja. Bersama dengan permohonan dimaksud dilampirkan: a) daftar riwayat hidup, b) surat keterangan pengalaman kerja dibidang K3, c) surat keterangan berbadan sehat dari dokter, d) surat keterangan pemeriksaan psikologi yang menyatakan sesuai untuk melakukan tugas sebagai ahli K3, e) surat berkelakuan baik dari polisi, f) surat keterangan pernyataan bekerja penuh dari perusahaan yang bersangkutan, g) foto copy ijazah atau surat tanda tamat belajar terakhir, h) sertifikat pendidikan khusus K3, dan i) pas photo.

Penunjukan ahli K3 diberikan setelah memperhatikan pertimbangan tim penilai.

Tim penilai melakukan penilaian tentang syarat administrasi dan kemampuan pengetahuan teknis K3 berkaitan dengan kemampuan melakukan identifikasi, evaluasi dan pengendalian masalah K3 di tempat kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Masa berlaku surat keputusan penunjukan ahli K3 adalah untuk jangka waktu tiga tahun, dapat dimintakan perpanjangan keputusan penunjukan kepada Menteri Tenaga Kerja. Pemohonan perpanjangan diajukan menurut prosedur dengan melampirkan: a) semua lampiran permohonan seperti semula, b) salinan keputusan penunjukan ahli K3 yang lama, c) surat pernyataan dari pengurus atau pimpinan perusahaan mengenai prestasi ahli K3 yang bersangkutan, d) rekapitulasi laporan kegiatan selama menjalankan tugas.

Keputusan penunjukan ahli K3 tidak berlaku apabila yang bersangkutan: a) pindah tugas ke perusahaan atau instansi lain, b) mengundurkan diri, dan c) meninggal dunia. Sedangkan keputusan penunjukan ahli K3 akan dicabut apabila yang bersangkutan terbukti: a) tidak memenuhi peraturan perundangundangan K3, b) melakukan kesalahan dan kecerobohan sehingga menimbulkan keadaan berbahaya, c) dengan sengaja dan atau karena kehilafannya menyebabkan terbukanya rahasia suatu perusahaan atau instansi yang karena jabatannya wajib untuk dirahasiakan. Dalam melaksanakan kegiatannya, seorang ahli K3 wajib melaporkan hasil kerjanya secara berkala kepada Menteri Tenaga Kerja dan/ atau instansi ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan tugasnya, ahli K3 diberi kewajiban/berwenang. Adapun kewajibannya, adalah sebagai berikut:

- a. Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan K3, sesuai dengan bidang yang ditentukan dalam keputusan penunjukannya;
- b. Memberi laporan kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai hasil pelaksanaan tugas dengan ketentuan untuk ahli K3 di tempat kerja satu kali dalam tiga bulan, kecuali ditentukan lain dan untuk ahli K3 di perusahaan yang memberikan jasa dibidang K3 setiap melakukan kegiatannya;
- c. Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan/ instansi yang didapat berhubung dengan jabatannya.

Dalam menjalankan kewajibannya, seorang ahli K3 bertugas: a) sebagai sekretaris P2K3 di lini fungsional, b) sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah dalam pelaksanaan pengawasan atas ditaatinya peraturan perundangundangan K3, dan c) menindaklanjuti rekomendasi, saran dan perkembangan yang telah disepakati kedua belah pihak di lini struktural.

Untuk menjalankan kewajiban tersebut ahli K3 berwenang untuk:

- a. Memasuki tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukan;
- b. Meminta keterangan dan atau informasi mengenai pelaksanaan syarat K3 di tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukannya;
- c. Memonitor, memeriksa, menguji, menganalisa, mengevaluasi dan memberikan persyaratan serta pembinaan K3 yang meliputi: 1) keadaan fasilitas tenaga kerja, 2) keadaan mesin, pesawat, alat kerja, instalasi serta peralatan lainnya, 3) penanganan bahan, 4) proses produksi, 5) sifat pekerjaan, 6) cara kerja, dan 7) lingkungan kerja.

(Catatan: untuk ahli K3 uap, bejana tekan dan ahli K3 yang bekerja pada perusahaan yang memberikan jasa K3 dalam memberikan persyaratan butir 3 ini terlebih dahulu telah mendapat persetujuan dari instansi ketenagakerjaan).

2. Ahli K3 Spesialisasi

Sampai saat ini peraturan perundangundangan baru menetapkan tiga ahli K3 spesialisasi, yaitu dibidang: a) uap, b) kimia, dan c) kebakaran.

a. Ahli K3 Uap

Yang dimaksud dengan ahli K3 uap adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan pengawasan Undang-undang Uap 1930 (Stbl. No. 225 Thn 1930).

Belum ada pengaturan khusus mengenai syarat, penunjukan, prosedur, kewajiban dan wewenang ahli K3 uap. Oleh karena itu berlaku ketentuan umum mengenai ahli K3. Kewenangan khusus ahli K3 Uap yang ditetapkan oleh undangundang adalah:

- 1) Melakukan pemeriksaan, percobaan pesawat uap dan melakukan tindakan seperlunya;
- 2) Memasuki tempat pesawat uap dan perlengkapannya berada, jika perlu dengan bantuan polisi;
- 3) Jika pesawat atau perlengkapannya hanya dapat dicapai melalui satu rumah, dapat memasukinya dengan menunjukkan surat perintah khusus dari kepala daerah yang bersangkutan. Dengan pembuatan berita acara yang satu lembar salinannya dikirimkan kepada penghuni rumah dalam waktu 2 X 24 jam;
- 4) Meminta keterangan yang diprlukan mengenai hal dan kejadian yang berkenaan dengan dijalankannya Undangundang Uap;
- 5) Meminta disediakan tenaga kerja yang melayani maupun alat kerja yang dibutuhkan untuk pemeriksaan dan pengujian pesawat uap (PsI. 13 s0d 22 UU Uap 1930 (Stbl. No. 225 Thn 1930)).

b. Ahli K3 Kimia

Yang dimaksud dengan ahli K3 kimia adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundangundangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan bahan kimia. Untuk dapat ditunjuk sebagai ahli K3 kimia, adalah: 1) bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, 2) tidak pada masa percobaan, 3) hubungan kerja tidak didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan 4) telah mengikuti kursus teknis K3 kimia. Adapun kewajiban ahli K3 kimia adalah:

- 1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan K3 bahan kimia berbahaya;
- 2) Memberikan laporan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuknya mengenai hasil pelaksanaan tugasnya;
- 3) Merahasiakan segala keterangan yang berkaitan dengan rahasia perusahaan atau instansi yang didapat karena jabatannya;
- 4) Menyusun program kerja pengendalian bahan kimia berbahaya di tempat kerja;
- 5) Melakukan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko;
- 6) Mengusulkan pembuatan prosedur kerja aman dan penanggulangan keadaan darurat kepada pengusaha atau pengurus (Kepmenaker No: KEP87/MEN/1999).

c. Ahli K3 Kebakaran

Yang dimaksud dengan ahli K3 kebakaran adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundang-undangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan penanggulangan kebakaran.

Tenaga kerja yang ditunjuk sebagai ahli K3 kebakaran, adalah tenaga kerja yang bekerja pada tempat kerja yang mempekerjakan tenaga kerja 300 orang atau lebih, atau tempat kerja dengan resiko bahaya kebakaran sedang kedua, sedang ketiga dan berat. Mengenai syarat dan tata cara penunjukan berdasarkan ketentuan umum mengenai ahli K3.

Sebagai penanggungjawab teknis regu penanggulangan kebakaran di perusahaan, tugas ahli K3 bidang kebakaran adalah:

- 1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan bidang penanggulangan kebakaran;
- 2) Memberikan laporan kepada Menteri sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku;
- 3) Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan atau instansi yang didapat berhubungan dengan jabatannya;

- 4) Memimpin penanggulangan kebakaran sebelum mendapat bantuan dari instansi yang berwenang;
- 5) Menyusun program kerja atau kegiatan penanggulangan kebakaran;
- 6) Mengusulkan anggaran, sarana dan fasilitas penanggulangan kebakaran kepada pengurus;
- 7) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.

Ahli K3 kebakaran mempunyai wewenang untuk: 1) memerintahkan, menghentikan dan menolak pelaksanaan pekerjaan yang dapat menimbulkan kebakaran atau peledakan, dan 2) meminta keterangan mengenai pelaksanaan syarat K3 dibidang kebakaran di tempat kerja (Kepmenaker No: KEP186/MEN/1999).

F. TENAGA TEHNIS BERKEAHLIAN

Peraturan perundangundangan K3 menetapkan beberapa jabatan yang berkaitan dengan K3 dimana pejabatnya dipersyaratkan untuk memiliki kualifikasi tertentu. Pejabat dimaksud adalah: 1) operator pesawat uap, 2) juru las, 3) operator keran angkat, 4) teknisi listrik, 5) teknisi lift, 6) petugas K3 kimia, 7) paramedis, 8) dokter perusahaan, dan 9) dokter penasehat.

1. Operator Pesawat Uap

Operator pesawat uap adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas untuk melayani pemakaian pesawat uap di perusahaan yang telah mendapat latihan untuk keahlian dimaksud. Operator pesawat uap terdiri dari dua kelas, yaitu operator kelas I dan operator kelas II. Operator kelas II dapat ditingkatkan menjadi operator kelas I, apabila telah berpengalaman sekurangnya dua tahun terus menerus dan telah mengikuti pendidikan A2 operator pesawat uap dan lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk dapat menjadi operator kelas I, sekurang-kurangnya: a) berpendidikan SLTA jurusan mekanik, listrik, atau IPA, b) telah berpengalaman dibidang pesawat uap dua tahun, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 23 tahun, f) harus lulus A1 dan A2, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan. Untuk dapat menjadi operator kelas II, sekurang-kurangnya: a) berpendidikan SLTP diutamakan teknik, mekanik, atau listrik b) pernah sebagai pembantu operator selama satu tahun, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 20 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Adapun operator kelas I mempunyai kewenangan untuk melayani: a) sebuah ketel uap dengan kapasitas uap lebih besar dari 10 ton/jam, b) pesawat uap selain ketel uap untuk semua ukuran, dan c) mengawasi kegiatan operator kelas II bila menurut ketentuan kelas II. Sedangkan operator kelas II berwenang untuk melayani sebuah ketel uap dengan kapasitas uap paling tinggi 10 ton/jam, dan pesawat uap selain ketel uap untuk semua ukuran.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kewajiban operator adalah:

- a. Dilarang meninggalkan tempat pelayanan selama pesawat uapnya dioperasikan;
- b. Melakukan pengecekan dan pengamatan kondisi/kemampuan keran serta merawat pesawat uap, alat pengaman dan perlengkapan lainnya yang terkait dengan bekerjanya pesawat uap yang dilayaninya;
- c. Mengisi buku laporan harian pengoperasian pesawat uap yang bersangkutan selama melayani pesawat uap meliputi data tekanan kerja, produksi uap, debit air pengisi ketel uap, ph air, dan jumlah bahan bakar, serta tindakan operator yang dilakukan selama melayani pesawat uap yang bersangkutan;
- d. Apabila pesawat uap dan atau alat pengaman/perlengkapannya tidak berfungsi dengan baik atau rusak, operator segera menghentikan pesawatnya dan melaporkan pada atasannya;
- e. Untuk operator kelas I selain berkewajiban di atas, juga wajib mengawasi kegiatan dan mengkoordinir operator kelas II;
- f. Operator kelas I bertanggungjawab atas seluruh instalasi uap;

- g. Segera melaporkan kepada atasannya apabila terjadi hal kerusakan, peledakan atau gangguan lain pada pesawat uap, penyalur uap dan alat perlengkapan yang bersangkutan;
- h. Dalam hal pemakaian pesawat uap tidak diperlukan operator kelas I, maka operator kelas II atau salah satu operator kelas II yang ditunjuk oleh perusahaan bertanggung-jawab atas seluruh instansi uap (**Permenakertrans No: PER.01/MEN/1988**).

2. Juru Las

Yang dimaksud dengan juru las adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas melakukan pengelasan sambungan las tumpul dengan proses las busur listrik, las busur listrik *submerged*, las busur listrik *tungsten*, las karbit atau kombinasi dari proses las tersebut yang dilakukan secara manual, dengan tangan otomatis, atau kombinasi.

Persyaratan untuk dapat menjadi juru las adalah: a) berbadan sehat fisik dan mental berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa kesehatan, b) sekurang-kurangnya berumur 18 tahun, dan c) pernah mengikuti dan lulus latihan las dasar atau tenaga kerja yang dianggap memenuhi syarat oleh instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Juru las digolongkan dalam tiga kelas, yaitu: a) kelas I, b) kelas II, dan c) kelas III. Selain itu, ada ketentuan khusus mengenai juru las, seorang tenaga kerja juru las dianggap tidak terampil apabila selama enam bulan terus menerus tidak melakukan pekerjaan las sesuai dengan yang tercantum dalam sertifikat juru las yang dimilikinya.

Untuk dapat menjadi juru las, diwajibkan mengikuti ujian teori dan ujian praktek. Ujian teori meliputi pengetahuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, cara kerja praktis, dalam: a) pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja, kebakaran dan peledakan, b) penggunaan alat las, misalnya lampu gas, botol gas, generator gas, c) nyala gas, misalnya sifat, penyetelan, pengaruh pada las, d) cara pengelasan, e) persiapan mengelas, f) pencegahan dan perbaikan kesalahan gas, dan g) bahan indukan bahan pengisi. Ujian teori untuk juru las busur dan juru las TIG (*tungstens inert gas welding*) meliputi pengetahuan peraturan

perundangundangan ketenagakerjaan, cara praktis: a) pencegahan kecelakaan penyakit akibat kerja, b) penggunaan alat dan mesin las, c) persiapan las, d) pencegahan dan perbaikan kesalahan las, dan e) pengaruh panjang busur listrik, arus listrik, *polarity*, pengamatan terak gas untuk TIG.

Sedangkan ujian praktek, setiap peserta juru las berupa keterampilan mengelas untuk melakukan percobaan las: a) G1 s/d G6 (kelas I), b) G1 s/d G4 (kelas II), dan c) G1 dan G2 (kelas III) (Permenakertrans No: PER.02/MEN/1982).

3. Operator Keran Angkat

Yang dimaksud operator keran angkat, adalah tenaga kerja berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas untuk melayani keran angkat, dengan peralatan angkat antara lain, *lier*, takel, peralatan angkat listrik, pesawat pneumatik, gondola, keran angkat, keran magnet, keran lokomotif, keran dinding dan keran sumbu putar. Kualifikasi operator terdiri dari operator kelas I, operator kelas II, dan operator kelas III.

Persyaratan untuk menjadi operator keran angkat (kelas I), sekurangkurangnya: berpendidikan SLTA jurusan mekanik, listrik, atau IPA, b) telah berpengalaman dibidang pelayanan keran angkat jenisnya dua tahun dengan kapasitas 50 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 23 tahun, f) harus lulus A1+A2+A3, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk dapat menjadi operator kelas II, sekurangkurangnya: a) berpendidikan SLTP jurusan teknik, mekanik, atau listrik, b) pernah berpengalaman sebagai operator selama tiga tahun dan kapasitas 25 50 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 21 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1+A2, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk menjadi operator kelas III, sekurangkurangnya: a) berpendidikan SLTP jurusan teknik, mekanik, atau listrik, b) pernah berpengalaman sebagai pembantu operator selama satu tahun dan kapasitas 25 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 20 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk menjalankan tugasnya, operator kelas I, berwenang untuk melayani: a) sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya dengan kapasitas lebih besar dari 50 ton, b) mengawasi dan membimbing kegiatan operator kelas II dan atau operator kelas III, apabila perlu didampingi operator kelas II atau kelas III. Wewenang operator kelas II, untuk melayani: a) sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya dengan kapasitas lebih besar dari 25 ton sampai 50 ton, b) mengawasi dan membimbing kegiatan operator kelas III, apabila perlu didampingi operator kelas III. Sedangkan operator kelas III, bertugas untuk melayani sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya kapasitas maksimum 25 ton.

Operator keran angkat berkewajiban untuk:

- Tidak meninggalkan tempat pelayanan selama keran angkat dioperasikan;
- Melakukan pengecekan dan pengamatan kondisi atau kemampuan kerja serta merawat keran angkat, alat pengamat dan alat perlengkapan lainnya yang terkait dengan bekerjanya keran angkat yang dilayannya;
- Mengisi buku laporan harian pengoperasian keran angkat yang bersangkutan selama melayani keran angkat;
- Segera menghentikan pesawat dan melaporkan kepada atasannya, apabila keran angkat atau alat pengaman atau perlengkapannya tidak berfungsi dengan baik atau rusak;
- Untuk operator kelas I, mengawasi kegiatan dan mengkoordinasikan operator kelas II dan operator kelas III;
- Operator kelas I bertanggungjawab atas seluruh kegiatan pengoperasian untuk keran angkat yang dikendalikannya;
- Bertanggungjawab atas seluruh pengoperasian keran angkat pemakaian keran angkat, apabila operator kelas II ditunjuk oleh pengusaha sebagai penanggungjawab;
- Segera melaporkan kepada atasannya apabila terjadi kerusakan atau peledakan atau gangguan lain pada keran angkat dan alat perlengkapannya;
- Membuat laporan bulanan penilaian keran angkat kepada P2K3 di perusahaan yang bersangkutan;

- j. Mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan tindakan pengamanan yang telah ditetapkan, selain pengoperasian keran angkat (Permenakertrans No: PER.01/MEN/1989).

4. Teknisi Listrik

Yang dimaksud dengan teknisi listrik adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang ber-tugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkat-kan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundang-undangan bidang K3 khususnya dalam pelaksanaan pengawasan Standar Nasional Indonesia (SNI No. SNI2252000 (PUIL 2000)).

Belum ada pengaturan khusus mengenai syarat, penunjukan, prosedur, kewajiban dan wewenang ahli K3 listrik. Dengan demikian yang berlaku adalah ketentuan umum mengenai ahli K3 (Kepmenakertrans No: KEP75/MEN/2002 dan Keputusan Dirjen Binawas No: KEP.311/BW/2002).

5. Teknisi Lift

Yang dimaksud dengan teknisi lift adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang bertugas dibidang lift. Teknisi lift terdiri dari: a) penyelia (pengawas pemasangan lift), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan memimpin dan mengkoordinasikan pemasangan atau pengoperasian lift, b) teknisi perawatan atau perbaikan lift, yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk mengerjakan, memperbaiki, dan/atau merawat lift, c) teknisi penyetel lift (*adjuster*), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian melakukan pekerjaan komisioning, pemeriksaan dan pengujian untuk menetapkan kelayakan operasi lift dan d) penyelia (pengawas operasi lift), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan pengoperasian lift, yang memiliki surat ijin operasi dari instansi ketenagakerjaan.

Surat ijin dapat diberikan yang berlaku untuk masa lima tahun dan dapat diperpanjang.

Surat ijin tidak berlaku apabila tenaga kerja: a) mengundurkan diri, b) meninggal dunia, dan c) cacat jasmani/rohani akibat kecelakaan kerja sehingga tidak mampu menjalankan tugas. Surat ijin dicabut, apabila tenaga kerja terbukti: a) tidak memenuhi peraturan perundangundangan K3, b) melakukan kesalahan, kelalaian, atau kecerobohan sehingga menimbulkan keadaan berbahaya, dan c) tidak memenuhi kewajiban yang dipersyaratkan dalam peraturan perundangundangan.

Untuk mendapat ijin dipersyaratkan sebagai berikut: a) bagi penyelia pengawas pemasangan lift: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja sekurangkurangnya tiga tahun sebagai pemasang lift, (3) lulus bimbingan teknis penyelia/pengawas pemasanglift, b) bagi teknisi penyetel lift: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja pada pemasangan, perawatan, atau perbaikan lift sekurangkurangnya lima tahun, (3) lulus bimbingan teknis bagi teknisi penyetel lift dan c) bagi penyelia operasi: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja pada bagian teknik sekurangkurangnya tiga tahun, (3) lulus bimbingan teknis penyelia/ pengawas operasi lift.

Teknisi lift yang telah memiliki surat ijin operasi berhak sesuai dengan klasifikasi, kompetensinya untuk: a) memasuki tempat kerja yang memasang, memperbaiki, merawat, atau mengoperasikan lift, b) memasang, memperbaiki, merawat dan mengoperasikan lift, c) mengambil tindakan dalam upaya pengamanan terhadap keadaan darurat operasi pesawat lift, d) memeriksa, menguji, menyetel, dan mengevaluasi keadaan lift, dan e) menetapkan kelayakan pesawat lift.

Dalam melaksanakan tugasnya, teknisi lift dengan klasifikasi, kualifikasi, dan kompetensi berkewajiban untuk: a) mentaati peraturan perundangundangan K3, b) melaporkan kondisi lift yang menjadi tanggung jawabnya jika tidak aman atau tidak layak pakai kepada atasan langsung, c) bertanggungjawab atas hasil pemasangan, perbaikan, perawatan, dan pengoperasian lift, dan d) membantu pegawai pengawas ketenagakerjaan

dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian lift (Keputusan Dirjen Binawas No: KEP407/BW/1999).

6. Petugas K3 Kimia

Yang dimaksud dengan petugas K3 kimia adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu ahli K3 kimia dan pimpinan perusahaan untuk menyelenggarakan K3 kimia di tempat kerja. Untuk dapat ditunjuk sebagai petugas K3 kimia dipersyaratkan: a) bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, b) tidak dalam masa percobaan, c) hubungan kerja tidak didasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan d) telah mengikut kursus teknis K3 kimia. Adapun kewajiban petugas K3 kimia adalah: a) melakukan identifikasi bahaya, b) melaksanakan prosedur kerja aman, c) melaksanakan prosedur penanggulangan keadaan darurat, dan d) mengembangkan pengetahuan K3 bidang kimia (Kepmenakertrans No: KEP187/MEN/1999).

7. Paramedis

Paramedis adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, untuk melaksanakan atau membantu penyelenggaraan tugas pelaksanaan hiperkes di perusahaan, atas petunjuk dan bimbingan dokter perusahaan. Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga para-medis diwajibkan untuk mengirimkan setiap tenaga tersebut untuk mendapatkan latihan dalam bidang hiperkes.

Setiap tenaga para medis yang telah dapat menyelenggarakan latihan akan mendapatkan sertifikat. Dengan sertifikat tersebut tenaga kerja medis yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pelayanan hiperkes sesuai dengan fungsinya (Permenakertrans No. Per01/Men/1979).

8. Dokter Perusahaan

Yang dimaksud dokter perusahaan adalah dokter yang ditunjuk bertugas bertanggungjawab atas hiperkes dan K3 di perusahaan. Untuk itu, semua dokter perusahaan wajib mendapatkan kewajiban latihan hiperkes dan K3. Setiap dokter yang telah dapat menyelenggarakan latihan akan mendapatkan sertifikat.

Dengan sertifikat tersebut dokter yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan/memimpin pelayanan hiperkes di perusahaan (Permenakertrans No. Per.01/Men/1976).

9. Dokter Penasehat

Yang dimaksud dengan dokter penasehat adalah dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan atas usul dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Dokter penasehat mempunyai fungsi memberikan pertimbangan medis kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan/ badan penyelenggara Jamsostek dalam menyelesaikan kasus kecelakaan kerja. Untuk melaksanakan fungsi penasehat dimaksud dokter penasehat mempunyai tugas:

- Melakukan pemeriksaan rekam medis dan bila dipandang perlu melakukan pemeriksaan ulang kepada tenaga kerja;
- Menetapkan besarnya persentase cacat fungsi, cacat anatomis, dan penyakit akibat kerja bila terjadi perbedaan pendapat antara badan penyelenggara dengan pengusaha dan atau tenaga ahli warisnya;
- Memberikan pertimbangan medis kepada Menteri Tenaga Kerja untuk menetapkan besarnya persentase cacat dan penyakit akibat kerja belum diatur dalam peraturan perundangundangan;
- Mengadakan konsultasi dengan dokter pemeriksa dan atau dokter spesialis bila mendapat keraguan dalam menetapkan penyakit akibat kerja atau persentase cacat.

Pengangkatan dan pemberhentian dokter penasehat oleh Menteri Tenaga Kerja dengan memperhatikan: a) kebutuhan dokter penasehat untuk setiap wilayah kerja, b) pengembangan kepesertaan Jamsostek, c) tingginya angka kecelakaan kerja. Untuk dapat diangkat menjadi dokter penasehat dipersyaratkan: a) Warga Negara Indonesia, b) PNS dengan pangkat minimal golongan III/b, c) minimal dokter umum, d) mempunyai surat dari Menteri Kesehatan, dan e) memiliki sertifikat hiperkes atau keahlian dibidang K3. Seorang dokter penasehat dapat diberhentikan dengan alasan: a) dicabut penunjukannya oleh Menteri Kesehatan, b) mutasi keluar wilayah kerjanya, c) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan lancar, dan d) meninggal dunia.

Tata cara pemberian pertimbangan medis oleh dokter penasehat dilakukan apabila badan penyelenggara memerlukan pertimbangan medis dari dokter penasehat dengan mengajukan permohonan dimaksud secara tertulis kepada pegawai pengawas ketenaga-kerjaan setempat. Permohonan dimaksud kemudian dimintakan pertimbangan medis kepada dokter penasehat setempat dengan dilampiri rekam medis atau data kecelakaan.

Setelah menerima permintaan dimaksud mempelajari berkasnya, apabila dipandang datanya masih belum mencukupi, dapat melakukan pemeriksaan ulang, termasuk pemeriksaan penunjang diagnostik dan konsultasi kepada dokter spesialis. Setelah meneliti rekam medis dan/atau data kecelakaan lainnya dan/atau melakukan pemeriksaan ulang dalam waktu paling lama empat belas hari terhitung sejak diterimanya surat permintaan memberikan pertimbangan medis tentang: a) besarnya persentase cacat akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja yang telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan, atau b) besarnya persentase cacat akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan (Permenaker No. 04 Thn 1998).

G. BADAN AUDIT SMK3

Yang dimaksud dengan Badan Audit SMK3 adalah badan yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan audit eksternal guna melakukan pemeriksaan dan penilaian secara independen, obyektif dan menyeluruh terhadap pelaksanaan SMK3 dalam suatu perusahaan, untuk memperoleh penilaian terhadap tingkat keberhasilan perusahaan dimaksud dalam melaksanakan SMK3 di perusahaannya.

Pada dasarnya semua perusahaan wajib untuk diaudit, namun untuk sementara audit dilaksanakan untuk perusahaan yang mengajukan untuk diaudit, terutama perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja yang lebih dari 100 orang yang mempunyai resiko baha-ya tinggi. Sampai saat ini badan audit yang ditunjuk adalah PT. Sucofindo (Permenaker No: PER.05/MEN/1996, Kepmenaker No: KEP.19/M/BW/1997, dan Kepmenaker No: KEP.103/MEN/1997).

H. BADAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA INDONESIA

Badan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (BK3I) merupakan badan usaha non komersial yang mempunyai tugas pokok membantu DK3N secara operasional dalam: 1) melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan dan konsultasi bidang K3 untuk memperoleh sertifikat kelayakan konstruksi dan ijin penggunaan, dan 2) memberikan bantuan dana kepada DK3N melalui sumber lain yang sah. BK3I berkedudukan di Jakarta dan dapat menempatkan perwakilan di daerah wilayah Republik Indonesia (Kepmenaker No: KEP31/MEN/1986).

I. DEWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA NASIONAL

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N) ialah suatu lembaga yang dibentuk untuk membantu memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri Tenaga Kerja tentang usaha K3. DK3N merupakan suatu badan pembantu di tingkat pusat, dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, mengenai masalah dibidang K3, serta membantu dalam melakukan pembinaan K3 secara nasional. Anggota DK3N terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, organisasi profesi dibidang K3 dan badan lain yang dianggap perlu. Anggota DK3N diangkat dan diberhentikan oleh menteri atas usul tertulis dari instansi/badan/organisasinya.

Tugas pokok DK3N adalah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai masalah dibidang K3 dan membantu pembinaan K3 secara nasional. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dimaksud, DK3N berfungsi: 1) menghimpun dan mengolah segala data/ atau permasalahan K3 ditempat kerja yang bersangkutan, 2) membantu menteri dalam melaksanakan DK3W, 3) melaksanakan penelitian, pendidikan, latihan, pengembangan dan upaya memasarkan dan membudayakan K3.

DK3N dibentuk oleh Menteri, terdiri seorang ketua, beberapa orang wakil ketua, seorang sekretaris, seorang wakil sekretaris masing-masing merangkap anggota, dan anggota. Mengenai pembagian tugas pengurus, dapat dilakukan sebagai berikut: ketua, memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan dewan. Wakil ketua, melaksanakan tugas-tugasnya dalam hal ketua berhalangan. Sekretaris, memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas dan melaksanakan keputusan dewan, meliputi: 1) menyimpan segala sesuatu yang berhubungan dengan dewan, 2) menyampaikan undangan rapat dan bahan rapat kepada anggota, 3) melakukan semua pekerjaan ketatausahaan dan mengelola kerumahtanggaan dewan. Selain itu, sekretaris DK3N bertindak pula sebagai pejabat pelaksana harian tugas eksekutif yang diserahkan kepada DK3N.

Tugas anggota adalah mengikuti rapat dan melakukan pembahasan atas persoalan yang diajukan dalam rapat dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh dewan. Untuk itu, setiap anggota berhak mengusulkan diadakannya pembahasan dan tindak lanjut yang diperlukan mengenai masalah K3 yang dianggap perlu. Rapat DK3N diadakan sekurang-kurangnya satu kali tiap tiga bulan dan mengadakan rapat konsultasi dengan DK3W satu kali dalam satu tahun.

Hubungan kerja antara DK3N dengan Menteri bersifat penunjang. Hubungan antara DK3N, DK3W dan P2K3 bersifat koordinatif. Dalam menjalankan tugasnya DK3N dapat mengadakan kerja sama dengan badan pemerintah/non pemerintah lainnya. Selanjutnya, agar tugas pokok dan fungsi DK3N dapat diselenggarakan dengan seefektif mungkin, DK3N dapat membentuk dan/atau menunjuk badan usaha non komersial untuk melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan, dan konsultasi dibidang K3. DK3N dapat pula membentuk komisi khusus untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. DK3N melaporkan kegiatannya dan sumber dana serta mempertanggungjawabkan penggunaan dana kepada Menteri setiap enam bulan sekali (Kepmenaker No. 155/Men/1984).

J. DEWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA WILAYAH

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah (DK3W) adalah suatu badan pembantu di

tingkat wilayah dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur setempat mengenai masalah dibidang K3, serta membantu dalam melakukan pembinaan K3 di wilayahnya.

Tugas pokok DK3W adalah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada Gubernur mengenai masalah dibidang K3 dan membantu pembinaan K3 ditingkat provinsi. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dimaksud, DK3W berfungsi menghimpun dan mengolah segala data/atau permasalahan K3 ditingkat provinsi dan membantu Gubernur dalam membina P2K3.

DK3W dibentuk oleh Menteri, terdiri seorang ketua, beberapa orang wakil ketua, seorang sekretaris, seorang wakil sekretaris masing-masing merangkap anggota, dan anggota. Mengenai pembagian tugas pengurus, dapat dilakukan sebagai berikut: ketua, memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan dewan. Wakil ketua, melaksanakan tugas-tugasnya dalam hal ketua berhalangan. Sekretaris, memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas dan melaksanakan keputusan dewan, meliputi: 1) menyimpan segala sesuatu yang berhubungan dengan dewan, 2) menyampaikan undangan rapat dan bahan rapat kepada anggota, 3) melakukan semua pekerjaan ketatausahaan dan mengelola kerumahtanggaan dewan. Selain itu, sekretaris DK3W bertindak pula sebagai pejabat pelaksana harian tugas eksekutif yang diserahkan kepada DK3W.

Tugas anggota adalah mengikuti rapat dan melakukan pembahasan atas persoalan yang diajukan dalam rapat dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh dewan. Untuk itu setiap anggota berhak mengusulkan diadakannya pembahasan dan tindak lanjut yang diperlukan mengenai masalah K3 yang dianggap perlu. Rapat DK3W diadakan sekurang-kurangnya satu kali tiap tiga bulan dan mengadakan rapat konsultasi dengan DK3N satu kali dalam satu tahun.

Hubungan kerja antara DK3W dengan gubernur bersifat penunjang. Hubungan antara DK3W dan P2K3 bersifat koordinatif. Untuk itu dalam menjalankan tugasnya DK3W dapat mengadakan kerja sama dengan badan pemerintah/non pemerintah lainnya.

Selanjutnya, agar tugas pokok dan fungsi DK3W dapat diselenggarakan dengan seefektif mungkin, DK3W dapat membentuk dan/atau menunjuk badan usaha non komersial untuk melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan, dan konsultasi dibidang K3. DK3W dapat pula membentuk komisi khusus untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

DK3W beranggotakan unsur pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, organisasi profesi dibidang K3, badan lain yang dianggap perlu, dan P2K3. Anggota DK3W diangkat dan diberhentikan oleh Menteri atas usul tertulis dari instansi/badan/organisasi yang diwakilinya. DK3W melaporkan kegiatannya dan sumber dana serta mempertanggungjawabkan penggunaan dana kepada Menteri setiap enam bulan sekali (Kepmenaker No. 155/Men/1984).

K. BINA LINGKUNGAN INDUSTRI

Bina Lingkungan Industri (BILIK) adalah wadah kerja sama diantara perusahaan dalam satu wilayah industri untuk membentuk suatu wilayah bersama guna mengatasi masalah industri secara bersama di dalam suatu wilayah tertentu, untuk membantu penanganan masalah gangguan dan kerusakan lingkungan, yang selalu meresahkan dan dapat menghambat pembangunan.

Pembentukan BILIK pada dasarnya bersifat sukarela. Baru merupakan upaya pembudayaan lingkungan hidup di perusahaan dan lingkungannya, sebagai bukti tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungannya. Pertimbangan pembentukan BILIK, untuk membantu penanganan masalah gangguan dan kerusakan lingkungan, karena gangguan dan kerusakan lingkungan dapat meresahkan, sehingga dapat menghambat pembangunan. Kurangnya perhatian terhadap norma K3 di dalam perusahaan industri merupakan faktor dominan yang menimbulkan gangguan dan kerusakan lingkungan (Kepmenaker No:KEP.1056/MEN /88).

L. INSTALATUR PETIR

Yang dimaksud instalatur petir adalah badan hukum yang melaksanakan pemasangan instalatur penyalur petir non radioaktif di tempat kerja, yang terdiri atas penerima (*air terminal/ROD*), pengantar penurunan (*down conductor*), elektroda bumi (*earth electrode*), termasuk perlengkapan lainnya yang merupakan satu kesatuan, untuk menangkap muatan petir dan menyalurkannya ke bumi.

Instalatur penyalur petir sebelum melakukan pemasangan instalasi penyalur petir, telah mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan (Permenaker No: PER.02/MEN/1989).

M. PERUSAHAAN JASA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) adalah perusahaan yang menjalankan usahanya dibidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. PJK3 yang mendapat ijin kegiatan, meliputi: 1) jasa konsultan, 2) jasa pabrikasi, 3) jasa pemeriksaan dan pengujian teknik, 4) jasa pemeriksaan dan pengujian dan/atau PKK, 5) jasa audit K3, dan 6) jasa pembinaan K3.

Perusahaan jasa pemeriksaan dan pengujian teknik, meliputi bidang: 1) pesawat uap dan bejana tekan, 2) listrik, 3) penyalur petir, 4) lift, 5) instalasi proteksi kebakaran, 6) konstruksi bangunan, 7) pesawat angkat angkut dan pesawat tenaga dan produksi, 8) pengujian merusak (*destructif test*) dan tidak merusak (*non destructif test*). Perusahaan yang bergerak dibidang ini dilarang melakukan jasa konsultan K3, jasa pabrikasi, jasa pemeliharaan, reparasi, dan instalasi teknik K3, jasa audit K3, dan jasa pembinaan K3.

Adapun syarat-syarat untuk dapat ditunjuk menjadi PJK3, adalah: 1) berbadan hukum, 2) memiliki ijin usaha perusahaan, 3) memiliki nomor pokok wajib pajak (NPWP), 4) memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan, 5) memiliki peralatan yang memadai sesuai usaha jasanya, 6) memiliki ahli K3 yang sesuai dengan usaha jasanya yang bekerja penuh pada perusahaan yang bersangkutan, dan 7) memiliki tenaga teknis sesuai usaha jasanya.

Calon PJK3 mengajukan permohonan ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja dengan materai dan disertai lampiran berupa salinan: 1) akte pendirian perusahaan, 2) surat ijin usaha perusahaan, 3) surat keterangan domisili perusahaan, 4) bukti NPWP, 5) daftar peralatan yang dimiliki sesuai bidang usahanya, 6) struktur organisasi perusahaan, 7) wajib lapor perusahaan, 8) keputusan penunjukan sebagai ahli K3 atau dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, dan 9) riwayat hidup ahli K3 atau tenaga teknis yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Permohonan tersebut diatas mencamtumkan bidang usaha jasa yang sesuai dengan ahli K3 yang dimilikinya dan tembusannya disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Setelah permohonan diterima, direktur dapat membentuk tim penilai. Berdasarkan hasil pemeriksaan, Menteri dalam waktu paling lama tiga bulan terhitung mulai tanggal diterimanya permohonan, menetapkan penolakan atau keputusan penunjukan. Keputusan penunjukan berlaku selama dua tahun dan setelahnya dapat diperpanjang.

Untuk mendapatkan keputusan penunjukan perpanjangan, PJK3 harus mengajukan surat permohonan perpanjangan dengan melampirkan syarat-syarat sebagaimana permohonan pertama, dengan dilampiri daftar kegiatan selama berlakunya keputusan penunjukan. Pengajuan permohonan perpanjangan PJK3 diajukan dalam waktu selambat-lambatnya satu bulan sebelum masa berlaku penunjukan habis.

Sebagai PJK3 yang sah, berhak untuk melakukan kegiatan sesuai dengan keputusan penunjukan dan menerima imbalan jasa sesuai dengan kontrak di luar biaya retribusi pengawasan norma K3 menurut peraturan perundangundangan yang berlaku. Untuk itu, PJK3 berkewajiban untuk: 1) mentaati semua peraturan perundangundangan yang berlaku, 2) mengutamakan pelayanan dalam rangka pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku, 3) membuat kontrak kerja dengan pemberi kerja yang isinya antara lain memuat secara jelas hak dan kewajiban, 4) memelihara dokumen kegiatan untuk sekurang-kurangnya lima tahun, dan 5) melaporkan dan berkonsultasi dengan instansi ketenagakerjaan setempat sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dengan menyerahkan laporan teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila dalam melakukan kegiatannya PJK3 yang mengakibatkan kerusakan atau kerugian pihak lain karena tidak mengikuti prosedur menurut peraturan perundangundangan yang berlaku, wajib bertanggungjawab atas kerusakan atau kerugian tersebut (Permenaker No. 04 Thn 1995).

N. PEMBERIAN PENGHARGAAN

Penghargaan K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada perusahaan, bupati/walikota, gubernur dan pemerdui K3 yang telah berhasil dalam melaksanakan program K3.

Pemberian penghargaan K3 meliputi: 1) Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*), 2) SMK3, c) Pembina K3, dan 3) Pemerdui/Pemerhati K3.

1. Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*)

Penghargaan kecelakaan nihil adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program K3 sehingga mencapai nihil kecelakaan kerja pada jangka waktu tertentu. Perusahaan yang telah berhasil mencapai kecelakaan nihil diberikan penghargaan dalam bentuk piagam dan plakat. Sedangkan perusahaan dengan nilai kecelakaan nihil tertinggi di sektor usaha tertentu diberikan penghargaan dalam bentuk trophy.

a. Pengajuan dan Penilaian Penghargaan

Perusahaan yang telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh penghargaan kecelakaan nihil, dapat mengajukan permohonan kepada instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota dengan disertai data pendukung sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam kerja nyata seluruh tenaga kerja yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja nyata tahunan;
- 2) Jumlah jam kerja lembur nyata setiap tenaga kerja, yang bekerja lembur selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- 3) Jumlah jam kerja nyata dari seluruh tenaga kerja pada kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- 4) Jumlah jam kerja lembur nyata dari seluruh tenaga kerja kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan.

Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di Provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian Pembina K3 dan pemerdui K3.

Selanjutnya instansi ketenagakerjaan di Provinsi mengajukan rekapitulasi permohonan penghargaan dari kabupaten/kota kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penilaian permohonan penghargaan dilakukan oleh tim penilai Kabupaten/kota. Hasil penilaian dituangkan dalam berita acara pemeriksaan yang memuat: a) hari, tanggal, tahun, nama dan alamat perusahaan, b) jumlah tenaga kerja, jam kerja nihil kecelakaan, periode perhitungan, c) tanda tangan anggota tim penilai, pengurus perusahaan, pejabat yang bertanggung jawab dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Berita acara pemeriksaannya dilengkapi dengan data, untuk disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan di Provinsi dengan tembusan kepada Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Tim penilai tingkat Kabupaten/Kota ditunjuk oleh Bupati /Walikota atau Pejabat yang ditunjuk, Tim penilai tingkat Provinsi ditunjuk oleh Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk, dan tim penilai tingkat Pusat ditunjuk oleh Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Keanggotaan tim penilai tingkat Kabupaten/ Kota/Provinsi dan Pusat terdiri dari pejabat struktural, pegawai teknis pengawasan ketenagakerjaan dan dapat melibatkan profesional K3 atau pihak terkait. Tim penilai Kabupaten/Kota melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran permohonan dan data yang diajukan perusahaan.

Pemeriksaan di perusahaan besar meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, g) pengendalian bahaya industri, h) pengendalian kebakaran, i) hygiene industri, j) pelatihan di bidang K3, dan k) Jamsostek.

Pemeriksaan di perusahaan menengah meliputi: Pemeriksaan di perusahaan besar meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, g) pelatihan di bidang K3, dan h) Jamsostek.

Pemeriksaan di perusahaan kecil meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan,

pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, dan g) Jamsostek.

Tim penilai provinsi dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh kabupaten/kota. Dinas ketenagakerjaan provinsi mengirimkan seluruh hasil laporan tim penilai kabupaten/kota dan hasil uji petik kepada Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Tim penilai pusat dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh kabupaten/kota dan hasil uji petik yang dilakukan oleh tim penilai provinsi.

Kecelakaan nihil diberikan kepada perusahaan berdasarkan pengelompokan: a) jumlah tenaga kerja: lebih dari 100 orang sebagai kelompok perusahaan besar, 50 100 orang sebagai kelompok perusahaan menengah, dan sampai dengan 49 orang sebagai kelompok perusahaan kecil, b) sektor usaha berdasarkan klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI) dan bobot resiko bahaya, yang terbagi ke dalam lima variabel potensi bahaya yang terdiri dari: a) mesin, pesawat, alat kerja, dan bahan, b) lingkungan, c) sifat pekerjaan, d) cara kerja, dan e) proses produksi.

Masingmasing kelompok perusahaan diberikan bobot nilai 1 sampai dengan 5 dalam sebuah matrik. Dengan batasan penilaian sebagai berikut:

- Kecelakaan kerja yang menghilangkan waktu kerja, apabila kecelakaan yang menyebabkan seorang tenaga tidak dapat melakukan pekerjaannya telah terjadi kecelakaan kerja selama 2 x 24 jam;
- Kehilangan waktu kerja dihitung berdasarkan kenyataan tidak mampu bekerja dan untuk bagian tubuh yang cacat selamanya, dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- Kehilangan waktu kerja apabila korban kecelakaan kerja tidak dapat bekerja kembali pada shift berikut sesuai jadwal kerja;
- Tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kehilangan waktu kerja berturut-turut selama tiga tahun atau telah mencapai jumlah jam kerja orang sekurang-kurangnya sebanyak sebagaimana dalam tabel yang telah ditentukan.

Kehilangan waktu kerja tidak diperhitungkan selama korban kecelakaan kerja dalam proses medis dan jika korban kecelakaan kerja ternyata tidak dapat bekerja kembali pada tempat semula, diperhitungkan sebagai kehilangan waktu kerja. Kehilangan waktu kerja tidak diperhitungkan apabila kecelakaan kerja adalah sebagai akibat perang, bencana alam dan halhal lain yang di luar kontrol perusahaan. Perhitungan jam kerja selamat dimulai sejak terjadinya suatu kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan angka perhitungan menjadi nol dan akan bertambah secara kumulatif sesuai jam kerja yang dicapai.

Tata cara perhitungan jumlah kerja orang (JKO) atau perhitungan jam kerja diperinci sebagai berikut: a) semua jam kerja tenaga kerja nyata yang melaksanakan kegiatan perusahaan termasuk kontraktor dan subkontraktornya pada masing-masing bidang pekerjaan, dan b) jam kerja tersebut dinilai berdasarkan pada pembagian unitunit kerja yang merupakan tanggung jawab /pengawasan masing-masing kepala unit kerja, termasuk kontraktor dan subkontraktor yang melaksanakan pekerjaan untuk perusahaan tersebut.

Perhitungan kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan adalah sebagai berikut: a) berdasarkan kenyataan tidak mampu bekerja dan untuk bagian tubuh yang cacat selamanya dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku, b) apabila korban kecelakaan kerja tidak dapat bekerja kembali pada shift berikutnya sesuai jadwal kerja, c) tidak diperhitungkan selama korban kecelakaan kerja dalam proses medis, dan d) tidak diperhitungkan apabila kecelakaan kerja adalah sebagai akibat perang, bencana alam dan halhal lain yang di luar kontrol perusahaan.

Sedangkan penghargaan kecelakaan nihil bagi perusahaan di sektor konstruksi dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a) penghargaan kecelakaan nihil diberikan kepada perusahaan kontraktor utama yang telah selesai melaksanakan pekerjaan (tanpa terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan hilangnya jam kerja), dengan waktu pelaksanaan kegiatan minimal satu tahun, b) perusahaan subkontraktor merupakan pendukung data bagi perusahaan kontraktor utama, dan c) jika terjadi kecelakaan kerja baik pada perusahaan kontraktor utama maupun pada perusahaan subkontraktor, maka seluruh jam kerja yang telah dicapai akan menjadi nol secara bersama.

Rumus cara perhitungan kecelakaan nihil jam kerja orang selama tiga tahun adalah:

- a) Jumlah jam kerja orang tahun pertama, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama setahun tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- b) Jumlah jam kerja orang tahun kedua, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama satu tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- c) Jumlah jam kerja orang tahun ketiga, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama satu tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- d) Jumlah jam kerja orang selama tiga tahun, sama dengan jumlah jam kerja orang tahun pertama, ditambah jumlah jam kerja orang tahun kedua, ditambah jumlah jam kerja orang tahun ketiga.

2. SMK3

Penghargaan SMK3 adalah tanda penghargaan SMK3 yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan pada jangka waktu tertentu. Perusahaan yang telah berhasil menerapkan SMK3 diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat dan bendera. Bagi perusahaan yang telah menerima sertifikat SMK3 dengan nilai audit tertinggi pada sektor usaha tertentu diberikan penghargaan dalam bentuk trophy. Untuk mendapatkan penghargaan SMK3, perusahaan dapat mengajukan permohonan audit SMK3 sebagaimana telah ditetapkan dalam Permenaker Nomor Per. 05/Men/1996.

3. Pembina K3

Penghargaan pembina K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada gubernur, bupati/walikota yang telah berhasil melaksanakan program pembinaan K3 kepada perusahaan. Penghargaan pembina K3 diberikan kepada gubernur/bupati/walikota yang telah berhasil melaksanakan program pembinaan K3 kepada perusahaan sehingga perusahaan yang bersangkutan memperoleh penghargaan SMK3 dan/atau kecelakaan nihil sebanyak 0,05% dari jumlah perusahaan pada wilayah kerjanya.

Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian pembina K3. Penilaian terhadap pembina dan pemerdui K3 dilakukan tim penilai pusat. Bentuk penghargaannya berupa lencana.

4. Pemerdui/Pemerhati K3

Penghargaan pemerdui K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja yang telah mempunyai prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 dan mampu secara luar biasa dalam mendorong pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan mendapatkan penghargaan tingkat nasional, dan atau seseorang yang mempunyai kepedulian, jasa dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan penerapan K3. Bentuk penghargaannya berupa piagam dan plakat.

Penghargaan Pemerdui K3 diberikan kepada: a) tenaga kerja yang telah mempunyai prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 dan mampu secara luar biasa dalam mendorong pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan mendapatkan penghargaan tingkat nasional, atau b) seseorang yang mempunyai kepedulian, jasa dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan penerapan K3.

Setiap perusahaan atau lembaga atau instansi yang berkepentingan dapat mengajukan nama tenaga kerja yang layak untuk mendapatkan penghargaan sebagai pemerdui K3. Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian pembina K3 dan pemerdui K3. Penilaian terhadap pemerdui K3 dilakukan tim penilai pusat (Permenakertrans No: PER-01/MEN/2007).

O. PEGAWAI PENGAWAS

Pegawai Pengawas adalah pegawai tehnis berkeahlian khusus dari instansi ketenagakerjaan yang diadakan dan ditunjuk guna: 1) mengawasi berlakunya peraturan perundangundangan ketenagakerjaan pada khususnya, 2) mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya

guna membuat peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, dan 3) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Untuk itu, berkewajiban untuk: 1) mengadakan pemeriksaan disemua tempat kerja, 2) menelaah dan meneliti segala perlengkapan K3, 3) memberikan petunjuk dan penerangan kepada pengusaha, pengurus, dan tenaga kerja atas segala persyaratan K3, 4) memberikan laporan kepada Menteri mengenai hasil segala kegiatan yang dilakukan, dan 5) merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang didapat berhubung dengan jabatannya.

Selain pegawai pengawas umum, ditunjuk pegawai pengawas yang mendapat kewenangan untuk mengawasi K3. Dalam menjalankan tugasnya pegawai pengawas K3 berwenang untuk:

1. Memasuki tempat kerja yang ditentukan dalam surat pengangkatan dan tempat kerja lain yang diminta oleh Menteri;
2. Meminta keterangan baik tertulis maupun lisan kepada pengusaha, pengurus dan tenaga kerja yang bersangkutan mengenai syarat-syarat K3;
3. Memerintahkan agar pengusaha, pengurus dan tenaga kerja melaksanakan syarat-syarat K3 di tempat yang bersangkutan;
4. Mengawasi langsung terhadap ditaatinya peraturan perundangundangan K3, termasuk: a) keadaan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, serta peralatan lainnya, b) lingkungan, c) sifat pekerjaan, d) cara kerja, dan e) proses produksi;
5. Memerintahkan kepada pengusaha, pengurus untuk memperbaiki, merubah dan atau mengganti bilamana terdapat kekurangan, kesalahan dalam melaksanakan persyaratan K3;
6. Melarang penggunaan pesawat, alat maupun proses produksi yang membahayakan (UU No. 3 Thn 1951 Jo. Permenakertranskop No: Per03/MEN/1978).

Standar internasional mengenai pengawasan ketenagakerjaan menekankan untuk melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan industri di seluruh tempat kerja. Sistem ini diterapkan diseluruh tempat kerja dimana ketentuan perundangundangan mengenai

kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaan dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Perundang-undangan dapat mengecualikan pelaksanaan konvensi ini bagi perusahaan pertambangan dan transportasi atau bagian atau perusahaan yang sejenis.

Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah:

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah yang terkait;
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum; dan
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Pengawas ketenagakerjaan yang diberi mandat berhak untuk: 1) secara bebas, memasuki setiap tempat kerja yang dapat diawasi di setiap saat, baik siang maupun malam, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, 2) pada siang hari, memasuki setiap tempat yang diperkirakan dapat diawasi, dan 3) melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan yang dipandang perlu untuk meyakinkan bahwa peraturan perundang-undangan benar-benar ditaati, dan khususnya: a) memeriksa pengusaha atau pegawai perusahaan, baik sendiri dengan kehadiran saksi, mengenai masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan hukum, b) meminta buku, catatan atau dokumen tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan untuk menyalin atau mengutip dokumen tersebut, c) mewajibkan pemasangan peringatan yang diharuskan oleh ketentuan hukum, dan d) mengambil atau membawa contoh bahan dan zat yang digunakan atau dipakai untuk dianalisa dengan pemberitahuan kepada pengusaha.

Pengawas ketenagakerjaan diberi kewenangan untuk mengambil langkah untuk memperbaiki penyimpangan yang ditemui di bangunan, tata letak atau metode kerja yang mungkin dapat mengancam K3. Kewenangan untuk membuat atau menyuruh dibuatnya perintah yang mengharuskan untuk melakukan perubahan atas instalasi atau bangunan, dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan hukum tentang K3 atau tindakan segera apabila ada ancaman yang membayak K3.

Untuk itu, seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan: 1) dilarang mempunyai kepentingan langsung maupun tidak langsung di perusahaan yang diawasi, 2) diancam dengan hukuman yang sesuai dengan tindakan disipliner agar tidak membuka rahasia perusahaan atau proses kerja yang diketahui pada waktu menjalankan tugas, bahkan setelah selesai meninggalkan pekerjaan sebagai pengawas, dan 3) memegang teguh rahasia sumber setiap pengaduan tentang adanya kesalahan dan pelanggaran peraturan perundang-undangan dan tidak boleh memberitahukan kepada pengusaha bahwa kunjungan pengawasan dilakukan berdasarkan atas adanya laporan pengaduan tersebut.

Tempat kerja diawasi sesering mungkin dan selengkap mungkin untuk menjamin pelaksanaan ketentuan hukum yang efektif. Bagi yang melanggar atau mengabaikan pelaksanaan ketentuan hukum yang dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dikenakan tuntutan hukum segera tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pegawai Pengawas mempunyai kewenangan untuk memberikan peringatan sebelum melakukan tuntutan.

Ancaman hukuman diberikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan terhadap usaha menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional (Konvensi ILO No. 81 Thn 1947 diratifikasi dengan UU No. 21 Thn 2003).*****