



BULETIN

ISSN 2774-6569

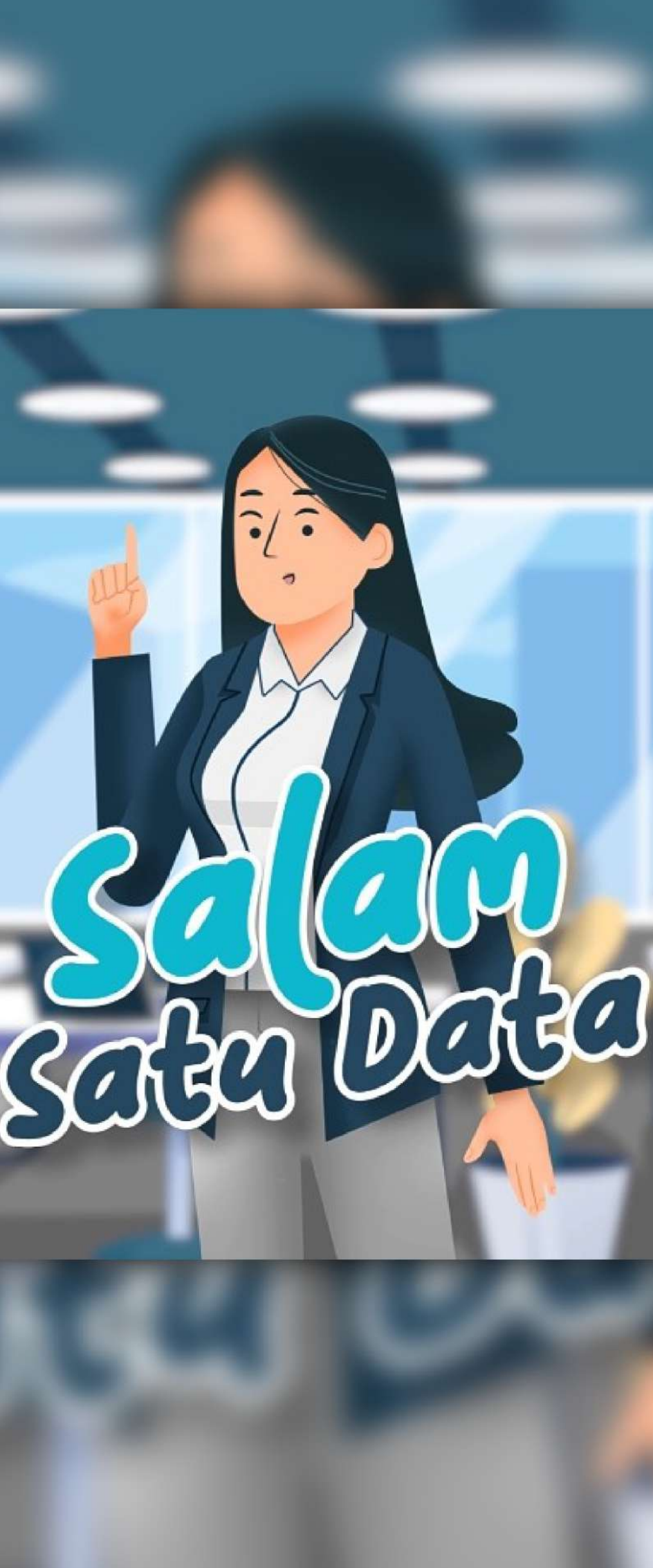
BICARA DATA

D E R A N I M E M U L A I



**BULAN KESELAMATAN &
KESEHATAN KERJA (K3)**

Edisi 1.2023



TIM PENYUSUN

Penerbit

Pusat Data dan Teknologi Informasi
Ketenagakerjaan

Penanggung Jawab

Ir. Ismail Pakaya, M.E

Redaktur

Dr. Mohammad Mustafa Sarinanto, M.Eng

Editor

Fidia Arifdianty, S.H., M.H
Supriyadi, S.Kom., M.Si
Nikhen P.S.T, S.Si., M.Si
Sumantri Wibowo, S.Kom

Penulis Artikel

Nikhen P.S.T, S.Si., M.Si
F. Anton Wirawan, S.Si., M.Si
Zulfiyandi., SE
Rina Irania Aminarsih, S.Kom
Devi Mariana Rania, S.Kom
Rahma Novia, S.Kom
Ainul Fatwa Khoiruroh, S.Si
Roselina Yolanda, S.Si
Devi Andrian, S.Stat
M. Zaini, S.Stat
Ervina Samosir, S.Kom

Desain Grafis

F. Anton Wirawan, S.Si., M.Si
Devi Mariana Rania, S.Kom
Rina Irania Aminarsih, S.Kom
Khairina Syafitri, S.Kom
Reza Aldiansyah

Staf Redaksi

Zulfiyandi., SE
Rahma Novia, S.Kom
Roselina Yolanda, S.Si
Devi Andrian, S.Stat
M. Zaini, S.Stat
Ellonike X.M.

Sumber Gambar

Shutterstock
Freepik
Canva
Flat Icon



SATU DATA KETENAGAKERJAAN

SALAM REDAKSI

Halo Sobat Data,

Selamat bersua kembali pada Buletin Bicara Data Edisi ke-1 Tahun 2023. Salam Satu Data dan tetap jaga protokol Kesehatan ya!

Kami segenap redaksi Buletin Bicara Data mengucapkan puji syukur kepada Tuhan YME, karena atas izin-Nya Buletin Bicara Data Edisi 1 Tahun 2023 dapat diterbitkan. Setelah melewati usia satu tahun, kami optimis Buletin Bicara Data akan terus mendapat tempat di hati para pembaca. Karena setiap artikel yang disajikan dalam buletin ini didasarkan pada data yang merupakan cerminan dari fakta yang terjadi.

Untuk perjumpaan pertama di tahun 2023 kami hadir mengisi literasi dan memenuhi kebutuhan data dan informasi seputar ketenagakerjaan. Pada edisi kali ini, Buletin Bicara Data memiliki tujuh rubrik, yaitu: TOPIK (Tema Obrolan Pintar Ketenagakerjaan) Utama, Kompetensi Kerja, Cipta Kerja, Harmoni Kerja, Rambu Kerja, Digi Service, dan Serba-serbi.

Pada kesempatan kali ini, kami mengangkat tema **"BULAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)"** di dunia ketenagakerjaan Indonesia serta ulasan lain terkait dengan ketenagakerjaan. Harapan kami buletin ini bisa menjadi sumber informasi bagi pembaca yang membutuhkan.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dan penerbitan buletin ini. Semoga buletin ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak untuk berbagai keperluan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Salam,

Redaksi

DAFTAR ISI

	TOPIK UTAMA	
	K3 dan Produktivitas Pekerja: Bagaimana Hubungannya?.....	1
	Dewan K3 Nasional.....	5
	Semarak Bulan K3 Nasional.....	8
	KOMPETENSI KERJA	
	Sertifikasi Ahli K3.....	10
	CIPTA KERJA	
	Peran Inkubator Bisnis dalam Perluasan Kesempatan Kerja.....	14
	HARMONI KERJA	
	Kasus Perselisihan HI di Pengadilan HI.....	18
	Mengetahui Hak-hak Dasar Pekerja/Buruh.....	21
	Hati-hati Bekerja Terlalu Lama.....	26
	RAMBU KERJA	
	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Tahun 2022.....	30
	Pemberian Penghargaan K3 Tahun 2023.....	33
	DIGI SERVICE	
	Mengenal Teman K3, Tak Kenal Maka Tak Sayang.....	39
	SERBA - SERBI	
	Ngulik Data (Bulan K3 Nasional).....	46
	Info Layanan.....	48



K3 dan Produktivitas Pekerja: Bagaimana Hubungannya?

Penulis : F. Anton Wirawan



Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas pekerja adalah dua hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Kedua hal ini saling terkait dan sangat mempengaruhi satu sama lain. Bebas dari insiden dan kecelakaan kerja membuat pekerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Keselamatan dan kesehatan pekerja juga mempengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

Produktivitas pekerja, di sisi lain, sangat penting bagi perusahaan. Semakin produktif pekerja, maka semakin besar hasil yang dapat diperoleh perusahaan. Produktivitas pekerja juga dapat ditingkatkan melalui kondisi kerja

yang aman dan nyaman, seperti kondisi lingkungan kerja yang baik dan bebas dari bahaya, serta fasilitas kerja yang memadai.

Hubungan antara K3 dengan produktivitas pekerja sangat erat. Pekerja yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan merasa lebih tenang dan nyaman, sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman akan merasa kurang nyaman dan tidak fokus dalam bekerja, sehingga produktivitas mereka akan menurun.

Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerjanya terus terjaga. Perusahaan juga harus memastikan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memadai dan bebas dari bahaya. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa produktivitas pekerja tetap terjaga dan dapat meningkat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat serta bebas dari bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, cedera, atau kerusakan kesehatan. Ini termasuk pengaturan dan pengendalian fisik, biologis, dan kimia dari lingkungan kerja serta implementasi prosedur dan praktik kerja yang aman. Tujuan utama dari K3 adalah untuk meminimalkan risiko dan memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dengan aman dan sehat.

Sementara itu, produktivitas tenaga kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan efisiensi dan efektivitas kerja seseorang atau

sekelompok pekerja dalam mencapai target dan hasil kerja. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai jumlah output yang dihasilkan per satuan input yang dikerahkan. Dalam hal ini, input bisa berupa faktor-faktor seperti waktu, sumber daya, dan tenaga kerja, sedangkan output bisa berupa jumlah produk yang dihasilkan, layanan yang diberikan, atau hasil kerja lainnya. Produktivitas pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi dan keterampilan, motivasi dan minat, kondisi kerja dan lingkungan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, memastikan produktivitas pekerja yang tinggi adalah penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan, serta meningkatkan kualitas hidup pekerja.



Faktor-faktor yang mempengaruhi K3 serta produktivitas pekerja sangatlah

banyak dan meliputi aspek-aspek internal maupun eksternal. Beberapa faktor tersebut antara lain:

Faktor internal:

1. Kompetensi dan keterampilan pekerja: Kompetensi dan keterampilan pekerja sangat mempengaruhi keselamatan kerja dan produktivitas pekerja. Pekerja yang memiliki keterampilan yang baik dan memahami prosedur kerja dan teknik kerja yang aman memiliki potensi untuk bekerja dengan lebih produktif dan meminimalisir risiko kecelakaan kerja.
2. Motivasi dan minat: Motivasi dan minat pekerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi dan minat yang besar dalam

bidangnya cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat keselamatan kerja yang lebih

tinggi.

3. Kondisi kerja dan lingkungan kerja: Kondisi kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas pekerja. Faktor-faktor seperti ergonomi, iluminasi, suhu, kelembaban, dan ventilasi mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja, dan memiliki dampak langsung pada produktivitas pekerja.
4. Pelatihan dan Sosialisasi: Pelatihan dan sosialisasi keselamatan kerja yang efektif dapat membantu pekerja memahami risiko dan meminimalisir kecelakaan.
5. Fasilitas dan Peralatan: Fasilitas dan peralatan yang tepat dan memenuhi standar keselamatan kerja dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan dan memastikan bahwa pekerja bekerja dengan aman.
6. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang memprioritaskan keselamatan kerja dapat membantu meningkatkan kesadaran dan keterlibatan pekerja dalam hal keselamatan kerja.

Faktor eksternal:

1. Kebijakan dan regulasi: Kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan produktivitas pekerja sangat

mempengaruhi kinerja perusahaan. Regulasi yang ketat dan tepat membantu memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja, serta membantu memaksimalkan produktivitas pekerja.

2. Ekonomi dan pasar tenaga kerja: Kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja mempengaruhi keselamatan kerja dan produktivitas pekerja. Saat ekonomi sedang baik dan pasar tenaga kerja stabil, perusahaan memiliki lebih banyak sumber daya untuk memastikan keselamatan kerja dan produktivitas pekerja yang optimal.

3. Teknologi: Teknologi juga mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas pekerja. Penerapan teknologi yang baik dan sesuai dapat membantu meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan memaksimalkan produktivitas pekerja.

Secara keseluruhan, pentingnya K3 dan produktivitas pekerja bagi perusahaan tidak dapat dikesampingkan. Kedua hal ini saling mempengaruhi dan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan dan memprioritaskan K3 di tempat kerja. Namun, kesadaran penerapan K3 di tempat kerja masih menjadi tantangan

besar.

Mengutip data dari aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan (WLKP) per tanggal 7 Februari 2023, dari 1,2 juta perusahaan yang terdaftar pada aplikasi WLKP online, hanya ada sekitar 12,5 ribu perusahaan yang telah memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Jumlah yang sangat sedikit sekali, padahal keberadaan P2K3 ini sangat penting.

Memang tidak semua perusahaan wajib membentuk P2K3. Tetapi, setiap perusahaan atau tempat kerja yang memenuhi kriteria berikut yang wajib membentuk P2K3, yaitu:

- Perusahaan atau tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus mempekerjakan 100 orang atau lebih;
- Perusahaan atau tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus mem-

pekerjakan kurang dari 100 orang, akan tetapi menggunakan bahan, proses dan instalasi yang mempunyai risiko yang besar akan terjadinya peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radioaktif. P2K3 merupakan badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sementara itu, berdasarkan sumber pada website satudata.kemnaker.go.id, dalam rentang waktu triwulan I sampai dengan triwulan III tahun 2022 ada sebanyak 1.395 perusahaan yang telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Perusahaan-perusahaan tersebut paling banyak berada di DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Timur.



Sumber: https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/10/files/data/1669491225447_1.%2520Jumlah%2520perusahaan%2520yang%2520menerapkan%2520SMK3%2520TW%2520I-III%2520Tahun%25202022.xlsx

Dengan kondisi seperti itu, pemerintah perlu lebih menggiatkan sosialisasi K3 di tempat kerja. Untuk dapat mengoptimalkan K3 di tempat kerja agar produktivitas pekerja tetap terjaga bahkan meningkat, beberapa hal berikut dapat menjadi perlu untuk dilakukan:

1. Terus meningkatkan dan memperbarui peraturan dan prosedur keselamatan kerja: Ini akan memastikan bahwa pekerja bekerja dengan aman dan risiko kecelakaan berkurang.
2. Menyediakan pelatihan dan sosialisasi keselamatan kerja yang berkelanjutan: Ini akan membantu pekerja memahami risiko dan meminimalkan kecelakaan.

3. Investasi dalam fasilitas dan peralatan yang aman dan efisien: Ini akan memastikan bahwa pekerja bekerja dengan aman dan produktif.

4. Mengembangkan budaya organisasi yang memprioritaskan keselamatan kerja: Ini akan membantu meningkatkan kesadaran dan keterlibatan pekerja dalam hal keselamatan kerja.

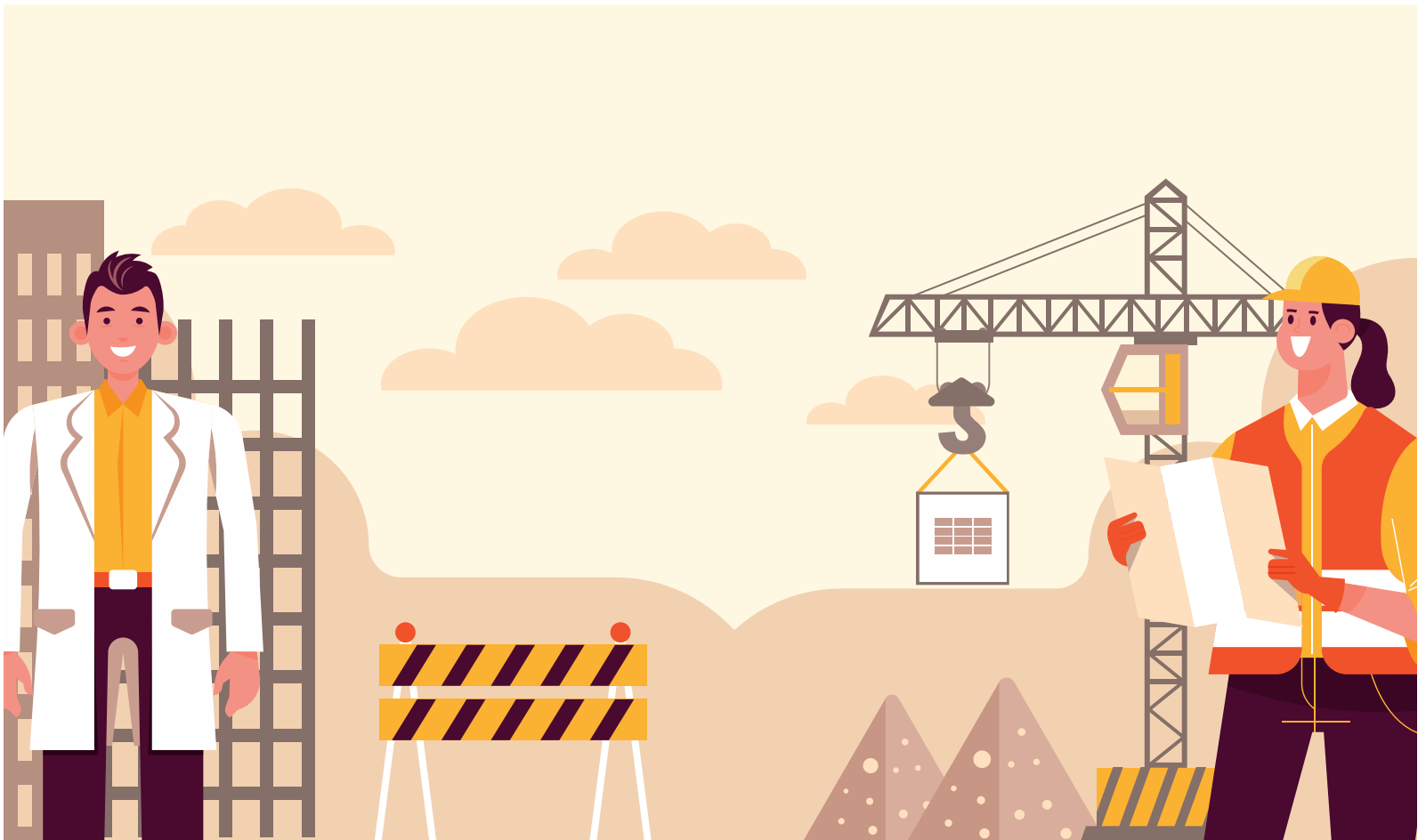
5. Menilai dan mengoptimalkan lingkungan kerja: Ini akan memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi keselamatan kerja dan produktivitas pekerja.

6. Mengurangi stres di tempat kerja: Ini akan membantu pekerja bekerja dengan aman dan produktif.

7. Menggunakan teknologi untuk memperbaiki keselamatan kerja dan produktivitas pekerja: Ini akan memastikan bahwa teknologi digunakan dengan benar dan membantu meningkatkan keselamatan kerja dan produktivitas pekerja.

8. Memantau dan memper-timbangkan politik dan ekonomi: Ini akan memastikan bahwa perubahan politik dan ekonomi tidak mempengaruhi keselamatan kerja dan produktivitas pekerja.

Dengan melakukan beberapa hal di atas, pekerja dapat bekerja dengan aman dan produktif.





Dewan K3 Nasional

Penulis : Nikhen PST

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Hal tersebut dilakukan agar dapat menurunkan peluang kecelakaan kerja/penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja.

Filosofi dasar K3 adalah untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya melalui perlindungan K3, dengan melakukan upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Apabila semua potensi bahaya di tempat kerja telah dikendalikan sampai batas standar aman, maka terciptalah kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga proses produksi dapat berjalan lancar, yang pada akhirnya akan terjadi peningkatan produktivitas.

Upaya-upaya K3 harus terus menerus ditingkatkan melalui berbagai pendekatan secara teknis dan sistematis dengan memperhatikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

serta standar K3 lainnya. Pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan oleh seluruh entitas yang berkepentingan.

Salah satu substansi yang ada K3 yaitu Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional atau biasa disebut dengan DK3N. DK3N merupakan organisasi non-profit yang beranggotakan unsur-unsur pemerintah, organisasi buruh/ karyawan, organisasi pengusaha, organisasi profesi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan badan-badan lain yang dianggap perlu.

Merujuk kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 Tahun 2016 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, definisi operasional Dewan Keselamatan dan

kesehatan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut DK3N adalah dewan yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri di bidang keselamatan dan kesehatan kerja di tingkat Nasional.

DK3N dibentuk oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau saat ini Menteri Ketenagakerjaan. Keanggotaan DK3N terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, organisasi profesi di bidang K3, dan/atau akademisi. DK3N memiliki susunan keanggotaan yang terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, dan komisi. Ketua, wakil ketua, sekretaris, dan ketua komisi diangkat dan diberhentikan oleh Menteri. Sedangkan anggota komisi diangkat dan diberhentikan oleh Ketua DK3N.



SUSUNAN KEANGGOTAAN DEWAN K3 NASIONAL

Mengacu kepada **Permenaker No. 18 Tahun 2016 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**, bahwa susunan keanggotaan DK3N terdiri atas:



A. Ketua

adalah Direktur Jenderal secara *ex officio*.

B. Wakil Ketua

berasal dari unsur di luar pemerintah.

C. Sekretaris

berasal dari unsur pemerintah yang membidangi pengawasan norma K3 dari Direktorat Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan.

D. Komisi

berasal dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, organisasi profesi di bidang K3, dan/atau akademisi.

DK3N dapat membentuk Komisi sesuai dengan kebutuhan, paling banyak 5 (lima) komisi.

Masing-masing Komisi terdiri dari seorang ketua dan paling banyak 5 (lima) orang anggota.

Sumber: Kemnaker RI

Dalam pelaksanaan tugasnya, DK3N dapat melakukan kerja sama dengan badan pemerintah/non pemerintah baik nasional maupun internasional melalui kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Sementara itu, DK3N dalam tata kerjanya dapat mengadakan rapat paling sedikit 1 (satu) kali

setiap 3 (tiga) bulan dan dipimpin oleh ketua DK3N.

Pelaksanaan tugas dan fungsi DK3N dapat berjalan dikarenakan pendanaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sebagai kegiatan evaluasi dan pelaporan, maka DK3N melaporkan rencana kegiatan dan hasil pelaksanaan tugas

kepada Menteri. Laporan tersebut dilakukan secara periodik setiap 6 (enam) bulan.

Memperingati Bulan K3 Nasional Tahun 2023, yang dimulai pada tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari, Kementerian Ketenagakerjaan sebagai instansi yang memegang kebijakan nasional di bidang K3 telah mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 135 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2023. Regulasi ini berisikan pedoman, program serta kegiatan untuk melaksanakan Bulan K3 Nasional tahun 2023.

Kali ini, tema pokok yang diusung untuk Bulan K3 Nasional 2023 yaitu "Terwujudnya Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di setiap Tempat Kerja". Acara puncak peringatan dan pencaanangan Bulan K3 Nasional 2023 dilaksanakan di Amerta Indah Otsuka (AIO) Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat pada tanggal 12 Januari 2023 oleh Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah. Dalam acara ini, Menaker melantik DK3N periode 2022 - 2026. Sebagai badan pembantu di tingkat nasional, Menaker meminta DK3N untuk memberikan saran - saran dan

pertimbangan kepada pemerintah mengenai masalah-masalah di bidang pembinaan keselamatan dan

turunan dari Kepmenaker diatas, diterbitkan juga Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan

DK3N juga ditugaskan menghimpun dan mengolah segala data ataupun permasalahan K3 serta membantu Menteri dalam membina K3, melaksanakan penelitian, pendidikan, latihan, pengembangan dan upaya memasyarakatkan dan membudayakan K3. Kontribusi yang dapat dilakukan oleh DK3N saat ini yaitu fokus terhadap pengurangan kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) yang terjadi di lingkungan tempat kerja. Hal tersebut menjadi dasar utama untuk segera melaksanakan rapat kerja setelah penetapan DK3N, dan substansi lainnya yang berkaitan juga akan menjadi bahasan dalam rapat kerja tersebut. Harapan kedepannya, DK3N dapat berkontribusi lebih serta membangun K3 yang lebih unggul sehingga dapat mewujudkan pekerjaan layak di Indonesia.



kesehatan kerja secara nasional.

Penetapan DK3N pada periode ini ditetapkan melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 227 Tahun 2022 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Periode Tahun 2022-2026. Selain itu, sebagai

Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja selaku Ketua DK3N Nomor 5/768/AS.01.02/XII/2022 tentang Penetapan Susunan Keanggotaan Komisi dan Sekretariat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Periode Tahun 2023.





Semarak Bulan K3 Nasional

Penulis : Rahma Novia

Filosofi dasar Ke-sejahteraan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menjamin perlindungan atas keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menteri Ketenagakerjaan sebagai pemegang kebijakan nasional di bidang K3 bersama para pemangku kepentingan lainnya telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong pelaksanaan K3 melalui berbagai kegiatan antara lain kampanye, promosi K3 melalui media sosial, seminar, maupun *Forum Group Discussion* (FGD), pembinaan dan peningkatan kompetensi personil K3, penghargaan K3, dan lain sebagainya.

Pelaksanaan K3 tidak hanya tanggung jawab pemerintah. Semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya dalam bidang K3 dan menjadikan K3 sebagai dari budaya kerja sehingga tujuan K3 dalam menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat menuju kecelakaan nihil guna peningkatan produktivitas nasional dapat segera terwujud nyata.

Agar kesadaran dan kepatuhan norma K3 ini terlaksana maka diadakanlah Bulan K3 Nasional yang di-peringati setiap bulan Januari-Februari. Tahun ini Bulan K3 Nasional meng-usung tema Terwujudnya Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja. Segala petunjuk teknis pelaksanaannya tercantum dalam Keputusan Menaker Nomor 135 Tahun 2022. Dalam pelaksanaannya, Gubernur masing-masing provinsi dapat menetapkan subtema pelaksanaan menyesuaikan dengan isu dan permasalahan K3 serta kondisi wilayah masing-masing Untuk melaksanakan Bulan K3 Nasional Tahun 2023, kementerian/Lembaga, pemerintah provinsi/daerah, BUMN/BUMD, Lembaga K3, serikat buruh, asosiasi pengusaha, lembaga pendidikan, perusahaan, dan masyarakat dapat membentuk panitia pelaksana dengan melibatkan berbagai unsur terkait sesuai dengan kebutuhan.

Rangkaian Program Kegiatan Bulan K3 Nasional 2023

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) meng-gelar peringatan dan pen-

canangan Bulan K3 Nasional Tahun 2023 di Amerta Indah Otsuka (AIO), Kab. Sukabumi, Jawa Barat pada tanggal 12 Januari 2023. Pelaksanaan Bulan K3 Nasional ber-langsung pada tanggal 12 Januari-12 Februari 2023. Salah satu isu yang ditekan-kan oleh Kemnaker adalah penanggulangan Tuberkulo-sis (TBC) di tempat kerja. Indonesia menempati urutan ke-2 negara dengan kasus TBC terbesar di dunia (WHO Global TBC Report, 2021). Sebagai upaya percepatan penanggulangannya, Kem-naker menerbitkan Per-menaker Nomor 13 Tahun 2022 tentang Penanggula-ngan Tuberkulosis di Tempat Kerja. Selanjutnya Menaker melantik Dewan K3 Nasional (DK3N) periode 2022 s.d 2026. DK3N adalah organisasi non profit yang beranggotakan unsur-unsur pemerintah, organisasi buruh/karyawan, organisasi pengusaha, organisasi profesi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan badan-badan lain yang dianggap perlu. Selain melantik DK3N, Menaker juga menerima Buku Profil K3 Nasional Tahun 2022 yang disusun oleh *stakeholder* ketenagakerjaan dan ILO (*International Labour Organization*).



Sumber : Dokumentasi
Humas, Kemnaker



Berikut beberapa kegiatan dalam rangka Bulan K3 Nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi/ Daerah

1) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Ditjen Minyak dan Gas dengan subtema "Peran Keselamatan Migas Dalam Era Transisi Energi demi Terwujudnya Pekerjaan Layak Yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja". Rangkaian acara yang terdiri dari senam pagi bersama dan cek kesehatan, donor darah, lomba K3, lomba basket

bazar, lomba APAR, *live music* serta pembagian *doorprize*

2) Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk (Disnakermobduk) Provinsi Aceh memberikan penghargaan *Zero Accident* (kecelakaan nihil) sebanyak 60 Perusahaan dan Penghargaan Penerapan Norma Kerja Perempuan Tahun 2023 sebanyak 30 Perusahaan di Provinsi Aceh. Selain itu juga ada kegiatan donor darah bersama dengan PMI Kota Banda Aceh. (Sumber : <http://humas.acehprov.go.id/>)

3) Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya

Mineral Provinsi Bali mengadakan kegiatan Apel Bulan K3, Donor Darah, Lomba K3 penanggulangan kebakaran dengan menggunakan APAR, Bakti Sosial, Pemasangan bendera dan baliho, Webinar Peningkatan Kapasitas P2K3 di Perusahaan, Pembinaan K3 dan Pengujian K3 secara rutin ke perusahaan. Tema yang diusung "Terwujudnya Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja".



Sertifikasi Ahli K3

Penulis : M. Zaini

Pada era digital, para pekerja bisa bekerja diluar tempat kerja, termasuk di rumah dan di tempat umum, dan menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan di tempat mereka melakukan pekerjaan. Dengan kondisi demikian, upaya pengawasan kondisi kesehatan dan keselamatan tempat kerja menjadi lebih sulit dilaksanakan "Penerapan Budaya K3 Pada Setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi" yang merupakan tema bulan K3 tahun ini menjadi tantangan baru untuk para pemangku kepentingan terkait perlindungan K3, termasuk pengawas ketenagakerjaan untuk terus berinovasi dalam menghadapi dinamika perubahan era digital.

Dalam penerapan teknologi informasi dan komunikasi harus diperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga peran teknologi dalam kehidupan manusia menjadi sumber pemecahan masalah bukan sumber masalah. Keberadaan komputer sangat mendukung penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan waktu cepat dan hasil yang baik. Aplikasi komputer yang multiguna,

seperti pengolahan kata, angka, gambar, media presentasi, perhitungan statistik, multimedia, dan sebagainya. mengharuskan pemakai komputer mengetahui syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam menggunakan komputer.

Sejak tahun 1984 dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 13/MEN/1984 tentang Pola Kampanye Nasional K3, Pemerintah bersama-sama pemangku kepentingan telah melakukan upaya yang intensif untuk memasyarakatkan K3 melalui Kampanye Nasional K3 selama 1 (satu) bulan dimulai tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari setiap tahunnya. Selanjutnya, telah ditetapkan Visi "Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015" melalui Kepmenakertrans No. 372/MEN/XI/2009. Untuk melanjutkan visi K3 nasional, pada tahun 2015 telah ditetapkan arah kebijakan dalam mendorong K3 agar menjadi budaya di tempat kerja dan memotivasi masyarakat Indonesia agar lebih mandiri dalam berbudaya K3.

Umumnya perusahaan diwajibkan untuk memiliki seorang pekerja dengan

lisensi atau sertifikat Ahli K3 umum atau AK3U. Mengapa hal ini menjadi penting? Karena berguna dalam penerapan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) di perusahaan, tempat kerja atau laboratorium agar bisa berjalan dengan baik. K3 dibutuhkan dalam menunjang keselamatan karyawan dan perusahaan. Tempat kerja yang aman dan sehat dibutuhkan oleh karyawan. Perusahaan yang menerapkan K3 dengan baik bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Pentingnya K3 dalam sebuah perusahaan telah diatur dalam undang-undang. Sayangnya, masih ada saja yang mengabaikan pentingnya K3. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat bahwa masih banyak perusahaan dan masyarakat yang belum menerapkan sistem K3 di tempat kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan tapi juga perusahaan.

Mengacu pada PP 50 Tahun 2012, K3 atau keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah kegiatan untuk mengurangi risiko

kecelakaan dan penyakit yang disebabkan di tempat kerja, serta menjamin keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja. K3 sendiri di Indonesia diatur dalam:

1. UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
2. UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan.
3. Dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dan untuk melengkapi peraturan yang ada di dalam Undang-Undang, pemerintah juga berupaya melakukan penyempurnaan dengan mengeluarkan PP (Peraturan Pemerintah) sampai Keputusan Presiden yang mengatur tentang penyelenggaraan K3, yakni sebagai berikut :

1. PP Nomor 11 tahun 1979 tentang keselamatan kerja pada permukiman serta pengelolaan minyak dan juga gas bumi.
2. Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 1973 tentang pengaturan serta pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1973 tentang peredaran, penggunaan dan penyimpangan pestisida
5. Dan mengacu pada Permenaker Nomor 2 tahun 1992, tertulis dan disebutkan bahwasannya perusahaan yang

memiliki pekerja lebih dari 100 orang, atau memiliki risiko kecelakaan dan keselamatan yang tinggi, wajib memiliki seorang ahli K3 umum serta P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Sesuai dengan kepmenakertrans No.239/MEN/2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum dalam surat yang dikeluarkan pada tanggal 04 Juli 2017 No. B994/PNK3/VII/2017 memberitahukan bahwa pada amar kelima bahwa bagi peserta pembinaan calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum oleh Direktur Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Mengacu kepada PERMENAKER No. 02 Tahun 1992 pasal 9 dan 10, seorang Ahli K3 Umum memiliki kewajiban dan wewenang sebagai berikut:

1. Ahli K3 Umum berke-wajiban:

Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan bidang yang ditentukan dalam keputusan penunjukannya;

Memberikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk mengenai hasil pelaksanaan tugas dengan ketentuan sebagai berikut:

- Untuk Ahli K3 Umum di tempat kerja satu kali dalam 3 (tiga) bulan, kecuali ditentukan lain.
- Untuk Ahli K3 Umum di perusahaan yang memberikan jasa dibidang keselamatan dan kesehatan kerja setiap saat setelah selesai melakukan kegiatannya;

Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan/instansi yang didapat berhubungan dengan jabatannya.

2. Ahli K3 Umum berwenang untuk:

- Memasuki tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukan;
- Meminta keterangan dan atau informasi mengenai pelaksanaan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukannya;
- Memonitor, memeriksa, menguji, menganalisa, mengevaluasi dan memberikan persyaratan serta pembinaan K3 yang meliputi:
- Keadaan dan fasilitas tenaga kerja.
- Keadaan mesin-mesin, pesawat, alat-alat kerja, instalasi serta peralatan lain-

nya.

- Penanganan bahan-bahan.
- Proses produksi.
- Sifat pekerjaan.
- Cara kerja.
- Lingkungan kerja.

Dari kewajiban dan kewenangan seorang Ahli K3 Umum di atas, dapat diketahui bahwa posisi seorang Ahli K3 Umum sangat penting guna mengawasi penerapan K3 di sebuah perusahaan. Untuk menjadi Ahli K3 Umum tentunya Anda harus memiliki Sertifikat Ahli K3 Umum yang Anda dapatkan dari mengikuti Pelatihan Ahli K3 Umum.

• Kondisi Lembaga Uji K3 di Indonesia

Beranjak kepada kondisi Lembaga Uji K3 di Indonesia, saat ini dari sejumlah 25 Provinsi yang terdata, jumlah Lembaga Uji K3 sampai dengan triwulan IV tahun 2022 yaitu sebanyak 2.647 lembaga. 5 Provinsi dengan jumlah terbanyak yaitu DKI Jakarta dengan jumlah 629 lembaga, diikuti Provinsi Jawa Barat dengan jumlah 610 lembaga, Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 237 lembaga, Provinsi Banten dengan jumlah 214 lembaga dan terakhir Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 145 lembaga. Sementara itu, 6 Provinsi dengan jumlah terkecil yaitu Provinsi Papua dan Provinsi Kalimantan Tengah, dengan jumlah masing-masing sebanyak 1 lembaga,

provinsi Kalimantan Selatan dan Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan jumlah masing-masing sebanyak 3 lembaga, serta Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan jumlah masing-masing sebanyak 4 lembaga. **(Gambar 1).**

Sementara itu, selain

dapat di *breakdown* berdasarkan Provinsi, data Lembaga Uji K3 juga dapat di *breakdown* berdasarkan Jenis Ujinya, yaitu Fabrikasi, Pemeliharaan, Reparasi dan Instalasi Teknik K3, Konsultan dan Pembinaan K3, Pemeriksaan dan Pengujian Teknik K3, Pemeriksaan/Pengujian dan/atau Pelayanan Kesehatan Kerja. **(Gambar 2).**

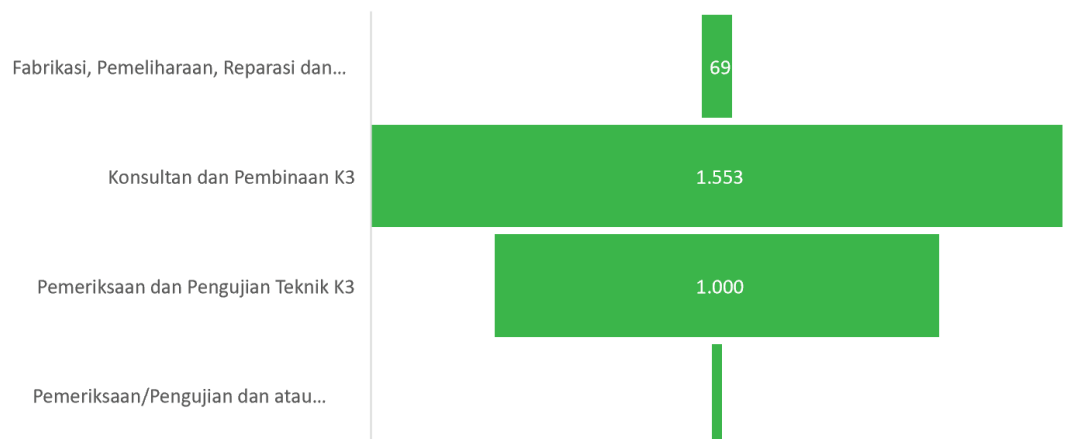
(Gambar 1).

Jumlah Lembaga Uji K3 di Indonesia berdasarkan Provinsi per Triwulan IV tahun 2022



(Gambar 2).

Jumlah Lembaga Uji K3 di Indonesia berdasarkan Jenis Uji per Triwulan IV tahun 2022



Tabel 1. Jumlah Lembaga Uji K3 Berdasarkan Provinsi dan Jenis Uji per Triwulan IV 2022

Provinsi	Fabrikasi, Pemeliharaan, Reparasi dan Instalasi Teknik K3	Konsultan dan Pembinaan K3	Pemeriksaan dan Pengujian Teknik K3	Pemeriksaan/Pengujian dan atau Pelayanan Kesehatan Kerja
DI ACEH		7		
BALI	1	1	27	
BANTEN	4	91	118	1
DI YOGYAKARTA		87	15	
DKI JAKARTA	30	399	192	8
JAMBI		8	1	1
JAWA BARAT	14	350	243	3
JAWA TENGAH	2	67	75	1
JAWA TIMUR	7	160	106	
KALIMANTAN BARAT		2	20	
KALIMANTAN SELATAN			3	
KALIMANTAN TENGAH				1
KALIMANTAN TIMUR		94	41	2
BANGKA BELITUNG		1	3	
KEPULAUAN RIAU		66	59	3
LAMPUNG	2	8	4	1
NTB	1	2		
PAPUA		1		
RIAU	2	45	24	
SULAWESI SELATAN		37	22	1
SULAWESI TENGAH		4		
SULAWESI UTARA		4	3	1
SUMATERA BARAT		12	4	
SUMATERA SELATAN		33	9	
SUMATERA UTARA	6	74	31	2
Jumlah	69	1.553	1.000	25

Jika dilihat per jenis Uji nya, Provinsi DKI Jakarta merupakan provinsi yang memiliki Lembaga Uji K3 terbanyak pada hampir semua jenis uji, kecuali Pemeriksaan dan Pengujian Teknik K3.

Dimana pada jenis uji tersebut, Provinsi Jawa Barat lah justru yang memiliki jumlah Lembaga uji K3 terbanyak. Sementara itu, dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia saat ini, terdapat 9 Provinsi yang

masih belum memiliki Lembaga uji K3, yaitu Provinsi Bengkulu, Gorontalo, Kalimantan Utara, Maluku, Nusa Tenggara Timur, Papua Barat, Sulawesi Barat serta Sulawesi Tenggara.



Peran Inkubator Bisnis dalam Perluasan Kesempatan Kerja

Penulis : Roselina Yolanda



Gambar 1. Rakernas BLKK Tahun 2022, sumber: majalahindonesia.id

Kondisi perekonomian Indonesia kini sudah mulai pulih akibat pandemi Covid-19 yang berlangsung sejak tahun 2020. Meskipun demikian, Indonesia masih harus menghadapi tantangan ketidakpastian ekonomi global yang dampaknya akan mempengaruhi pasar kerja Indonesia. Oleh karena itu kebutuhan dunia usaha dan dunia industri terhadap tenaga kerja yang berkualitas harus didukung pula dengan tersedianya SDM yang berkompeten yang mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Hal tersebut akan menjadi sangat penting bagi tingginya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran

yang masih menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan.

Salah satu bentuk upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjawab tantangan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri adalah melalui program unggulan dalam memberdayakan potensi ekonomi dan peningkatan sumber daya manusia di Indonesia yaitu program pembinaan dan pengembangan Balai Latihan Kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja, BLK diterjemahkan sebagai tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi

peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Melalui pengembangan BLK ini diharapkan akan diperoleh manfaat terciptanya lapangan pekerjaan, meningkatnya ekonomi lokal, dan meningkatkan kualitas kerja.

Namun, untuk memperluas jangkauan pelatihan dan pemberdayaan SDM yang dapat menjangkau komunitas – komunitas yang telah terbentuk dalam masyarakat, maka dibentuk program Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK). Program ini telah berlangsung sejak tahun 2017 dan merupakan program yang memberikan pelatihan profesi kepada masyarakat. Program ini tidak hanya memberikan paket pelatihan vokasi kepada masyarakat, tetapi juga bantuan berupa gedung, peralatan dan pelatihan manajemen. BLKK diharapkan akan menjadi solusi untuk mengatasi ketidakmerataan kompetensi

tenaga kerja Indonesia yang majemuk dan memiliki latar belakang suku bangsa, budaya, maupun agama yang berbeda – beda. BLKK diharapkan menjadi lompatan transformasi pembangunan ekosistem pelatihan yang modern dan pembentukan lembaga pelatihan yang kuat dan mandiri yang berbasis pada komunitas masyarakat sehingga lulusannya diharapkan memiliki kompetensi yang mumpuni dan mampu bersaing dalam pasar kerja.

Selanjutnya, pada tahun 2021 fungsi BLKK kembali diperluas. Program pembinaan dan pengembangan Balai Latihan Kerja Komunitas dikembangkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020–2024, arah kebijakan terkait transformasi program perluasan kesempatan kerja yang dicanangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan yaitu mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan, dengan salah satu agendanya yaitu penguatan kelembagaan program perluasan kesempatan kerja. Upaya untuk memperluas kesempatan kerja dari sisi

penguatan kelembagaan tersebut salah satunya yaitu memperluas fungsi BLK Komunitas menjadi inkubator wirausaha. Perluasan fungsi tersebut bertujuan agar selain memberikan pelatihan vokasi, BLKK menjadi agen perluasan kesempatan kerja untuk menghasilkan tenaga kerja mandiri yang berdaya dan produktif sehingga mampu menyerap tenaga kerja baru.

Upaya menjadikan BLKK sebagai inkubator wirausaha dikerjakan secara berkolorasi antar unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 38 Tahun 2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan. Pada Lompatan ke-3, yaitu transformasi program perluasan kesempatan kerja, terdapat beberapa rencana aksi yang perlu dilaksanakan antara lain: a. penyusunan indikator kelayakan BLK Komunitas menjadi inkubator wirausaha, b. seleksi dan penentuan BLKK yang menjadi inkubator wirausaha, dan c. membina BLKK menjadi inkubator wirausaha. Salah satu penanggungjawab program BLKK sebagai inkubator wirausaha adalah Balai Besar Perluasan Kesempatan Kerja (BBPCK). Pada tahun 2022, BBPCK telah melaksanakan pembinaan BLKK melalui kegiatan pendampingan. Kegiatan pendampingan ini

menggunakan instrumen yang telah disusun dengan metode tinjauan langsung ke masing-masing BLKK. Kegiatan pendampingan tersebut bertujuan untuk memastikan masing-masing BLKK mampu menyelenggarakan fungsi sebagai inkubator wirausaha.

Tahap awal yang telah dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas BLKK adalah penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan pada bulan November 2022. Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 11 hari untuk BLKK Kluster mandiri, 12 hari untuk BLKK kluster berdaya, dan 13 hari untuk BLKK Kluster binaan. Kegiatan pendampingan tersebut dilakukan terhadap 50 BLKK yang terdiri dari 16 BLKK yang termasuk dalam kluster berdaya, 9 BLKK binaan, dan 25 BLKK Mandiri yang tersebar di 9 Provinsi di Indonesia yang disesuaikan dengan kejuruannya masing – masing. (Tabel 1).

Seperti contohnya Provinsi Jawa Timur yang memiliki BLKK sebanyak 21 BLKK yang terdiri dari 7 BLKK Kluster Berdaya, 4 BLKK Kluster Binaan, dan 10 BLKK Kluster Mandiri. Sedangkan berdasarkan kejuruannya, terdapat 3 BLKK yang memiliki kejuruan Desain Grafis Junior/Muda, 1 BLKK yang memiliki kejuruan Desain Grafis Mode dan Tekstil, 3 BLKK yang memiliki kejuruan Industri Kreatif, 2 BLKK yang me-

memiliki kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian (Agroindustri), 1 BLKK yang memiliki kejuruan Tata Busana, dan 9 BLKK yang memiliki kejuruan Teknik Informatika, 1 BLKK yang memiliki kejuruan Teknik Las (Welding), dan 1 BLKK yang memiliki kejuruan Teknik Otomotif. (Tabel 2).

BLKK. Materi-materi dalam pelatihan tersebut dikaitkan dengan kebutuhan lembaga untuk penguatan internal lembaga dan kapasitas pengelola BLKK sebagai inkubator wirausaha, diantaranya materi Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), aset dan potensi, managerial, riset

pendampingan dengan tujuan untuk memfasilitasi dan mendampingi BLKK menjadi inkubator wirausaha. Melalui pendampingan ini diharapkan jumlah produk inovatif yang dihasilkan BLKK semakin meningkat, nilai ekonomi yang diciptakan juga meningkat, jumlah

Tabel 1. BLKK sebagai Inkubator Wirausaha Berdasarkan Kluster

Provinsi	Kluster			
	Berdaya	Binaan	Mandiri	Grand Total
Banten			3	3
D.I. Yogyakarta	1			1
Jawa Barat	4		3	7
Jawa Tengah	2	5	5	12
Jawa Timur	7	4	10	21
Nusa Tenggara Barat	1		2	3
Nusa Tenggara Timur			1	1
Sulawesi Barat	1			1
Sulawesi Selatan			1	1
Grand Total	16	9	25	50

Sumber: Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Bandung Barat

Tabel 2. BLKK sebagai Inkubator Wirausaha Berdasarkan Kejuruan

Provinsi	Kejuruan											Grand Total
	Bahasa	Desain Grafis Junior/Muda	Desain Mode dan Tekstil	Industri Kreatif	Multimedia	Pengolahan Hasil Pertanian (Agroindustri)	Perhotelan	Tata Busana	Teknik Informatika	Teknik Las (Welding)	Teknik Otomotif	
Banten					1	1			1			3
D.I. Yogyakarta										1		1
Jawa Barat		1				3			2		1	7
Jawa Tengah	1	2	1			1	1		1	1	4	12
Jawa Timur		3	1	3		2		1	9	1	1	21
Nusa Tenggara Barat		1	1							1		3
Nusa Tenggara Timur						1						1
Sulawesi Barat											1	1
Sulawesi Selatan			1									1
Grand Total	1	7	4	3	1	8	1	1	13	4	7	50

Sumber: Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Bandung Barat

Peserta yang diundang dalam pelatihan tersebut adalah pengelola BLKK dengan tujuan agar mereka dapat menjadi motor penggerak dalam transformasi

pasar, dan lain-lain. Sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan tersebut, pada bulan Desember 2022 dilaksanakan kegiatan

wirausaha yang dihasilkan semakin banyak, dan terciptanya lapangan kerja. Kondisi ideal BLKK yang diharapkan untuk menjadi inkubator wirausaha adalah

yang dapat mengadopsi keenam prinsip *Frugal* yang merupakan cara berinovasi di tengah keterbatasan yang ada seperti keterbatasan sumber daya termasuk seperti bahan bakar, listrik, modal, dan waktu. BLKK harus dapat membuat inovasi cerdas untuk mengembangkan produk berkualitas tinggi dan menciptakan lebih

banyak nilai bisnis dan sosial dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Indikator dari *frugal innovation* berhubungan dengan keberhasilan BLKK dalam memfasilitasi dan memberikan pelayanan kepada tenant berupa: a) penyediaan ruangan, b) dukungan fasilitas perkantoran, c) bimbingan dan

konsultasi, d) bantuan penelitian dan pengembangan usaha serta akses penggunaan teknologi, e) pelatihan dan pengembangan keterampilan, f) akses pendanaan, g) penciptaan jaringan usaha dan kerja sama atau biasa disebut “7S” yaitu *space, shared, services, support, skill development, seed capital, dan synergy*.

Sumber Artikel: Laporan Kegiatan Pendampingan BLK Komunitas Menuju Inkubator Wirausaha 2022



Kasus Perselisihan HI di Pengadilan HI

Penulis : Devi Andrian



Pada hakikatnya, Hubungan Industrial merupakan suatu bentuk interaksi antara Pemerintah, Pengusaha, dan Buruh dalam membangun sinergitas ketenagakerjaan. Hubungan ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan seperti kondisi kerja, hak-hak buruh, dan tentunya upah pekerja. Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sangat perlu diwujudkan secara menyeluruh sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam menetapkan regulasi, Pemerintah menjadi pihak yang memainkan peranan penting dalam menjaga keberlangsungan hubungan indus-

trial tersebut. Regulasi yang ditetapkan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, baik pengusaha maupun buruh. Pengusaha, yang berperan sebagai penyedia lapangan kerja dan mengatur jalannya proses produksi, bertanggung jawab dalam memenuhi standar kondisi pekerjaan yang layak (*decent work*), serta upah yang sesuai bagi para buruh yang mereka pekerjaan. Sedangkan bagi Buruh, memiliki kewajiban untuk menjalankan tugasnya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati. Keseimbangan antara hak dan kewajiban dari ketiga pihak tersebut menjadi kunci sukses dalam membangun Hubungan Industrial yang harmonis,

dinamis, dan berkeadilan, serta terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan produktif.

Namun, dalam praktiknya terkadang ditemukan adanya perselisihan atau permasalahan antara pihak-pihak tersebut. Terlebih pada era percepatan teknologi yang berimplikasi pada hadirnya Industri 4.0 saat ini, potensi terjadinya perselisihan Hubungan Industrial menjadi semakin tinggi dan juga kompleks. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti halnya masalah upah, PHK, adanya pelanggaran hak dan kewajiban, transformasi proses produksi ke arah digital, dan lain sebagainya.

Perselisihan Hubungan Industrial sendiri merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

PERSELISIHAN HAK	Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
PERSELISIHAN KEPENTINGAN	Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DALAM SATU PERUSAHAAN	Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam mencegah dan meminimalisir potensi terjadinya perselisihan antara pengusaha dan buruh yang dipekerjakannya. Melalui komunikasi yang efektif, setiap pihak dapat menyampaikan aspirasi dan kondisi yang dialaminya secara terbuka, sehingga para pihak dapat memahami sudut pandang satu sama lain dan bersama-sama mencari solusi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Akan tetapi, apabila komunikasi yang efektif tidak dapat dilakukan sedari awal, maka upaya-upaya kuratif perlu untuk dilakukan.

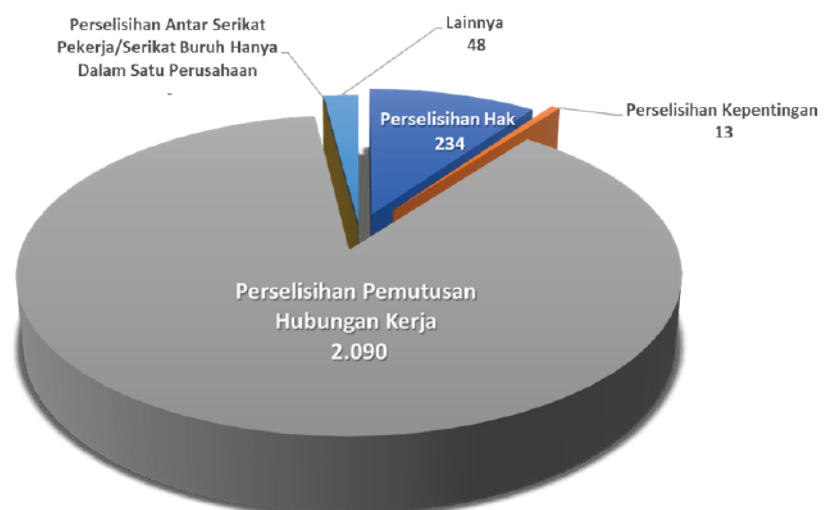
Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu. Perundingan Bipartit menjadi tahapan yang wajib untuk dilakukan sebelum dilakukan-

nya perundingan melalui cara lainnya. Perlu dipahami bahwa dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib memiliki itikad baik, bersikap santun & tidak anarkis, serta menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Selanjutnya, dalam hal perundingan bipartit gagal untuk mencapai mufakat bagi masing-masing pihak, maka dapat dilakukan

penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase atau mediasi, dengan sebelumnya mencatatkan kasus perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Namun, apabila masih belum diperoleh mufakat maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan dengan membawanya ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk penyelesaian yang lebih formal.

**KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TAHUN 2022**



Sumber: Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), dikompilasi oleh Kemnaker RI
Keterangan: Lainnya, Kasus Perselisihan belum dapat diklasifikasikan pada empat jenis klasifikasi HI

Berdasarkan hasil kompilasi data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Tahun 2022 yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada 26 Sistem Informasi Penelusuran Perkara, diperoleh informasi bahwa terdapat sebanyak 2.297 kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (*update* 14 Februari 2023). Sebanyak 2.090 kasus atau 87,63 persen dari total kasus yang didaftarkan terklasifikasi sebanyak kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kemudian untuk Perselisihan Hak berada pada posisi kedua dengan jumlah kasus didaftarkan sebanyak 234 kasus atau 9,81 persen dari total kasus yang ada dan diikuti oleh Perselisihan Kepentingan pada posisi selanjutnya dengan jumlah kasus didaftarkan sebanyak 13 kasus atau 0,55 persen dari total kasus yang ada.

Berdasarkan informasi tersebut, Kasus PHK menjadi kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat dikatakan sangat rentan terjadi dan cukup sulit diselesaikan secara mediasi maupun musyawarah. Hal ini menjadi suatu hal yang sangat penting dan menarik untuk dikaji dengan lebih dalam agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tingginya kasus Perselisihan Hubungan Industrial karena

PHK tersebut. Sehingga kedepannya dapat menjadi dasar bagi pemerintah dan para *stakeholder* dalam menyusun kebijakan untuk meminimalisir potensi terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial, terlebih dalam kasus PHK. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa PHK sendiri menjadi salah satu permasalahan utama dalam sektor ketenagakerjaan yang memiliki dampak “domino” yang dapat menimbulkan masalah-masalah lain yang mungkin lebih besar kedepannya.

Dalam hal ini, Pengadilan Hubungan Industrial memainkan peranan yang sangat penting sebagai pihak yang membantu memberikan putusan untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Prosedur penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial meliputi tahapan Pendaftaran Kasus, Penyelidikan, Sidang, dan Putusan. Perlu dipahami bahwa hasil yang diperoleh dari Pengadilan Hubungan Industrial bersifat mengikat bagi semua pihak.

Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini memberikan jaminan bahwa hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak akan dipenuhi secara adil dan transparan. Namun, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Indus-

trial memerlukan waktu yang lebih lama dan biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahap mediasi dan musyawarah. Oleh karenanya, penyelesaian dengan cara ini sebaiknya menjadi alternatif paling akhir dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Karena pada dasarnya komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam rangka mencegah, meminimalisir, dan bahkan menyelesaikan suatu perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila suatu putusan yang diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tidak memuaskan salah satu atau kedua belah pihak, pihak yang tidak puas dapat memperoleh jalur hukum lanjutan melalui banding atau kasasi ke Mahkamah Agung (MA) untuk meninjau kembali putusan yang telah diputuskan. Putusan yang diperoleh melalui jalur hukum ini menjadi jaminan bagi pihak yang memenangkan kasus untuk memperoleh hak-hak yang sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta menjadi putusan akhir dari suatu perselisihan yang terjadi.





Mengetahui Hak-hak Dasar Pekerja/Buruh

Penulis : Devi Mariana Rania

Seorang pekerja/buruh pastinya memiliki hak dan kewajiban terhadap pengusaha atau pemberi kerja. Hak dan kewajiban ini menjadi bagian penting yang disebutkan dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Pekerja/buruh, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagai pekerja/buruh, apakah kalian merasa bahwa hak-hak kalian telah terpenuhi? Mungkin sebagian pekerja/buruh di Indonesia belum mengetahui sedikit banyak akan hak-hak yang diperoleh. Pekerja/buruh dapat memperoleh hak-haknya seiring dengan kewajiban yang diberikan telah dilakukan dengan baik.

Hak pekerja/buruh tidak hanya sebatas mendapatkan upah yang layak dan bekerja dengan jam kerja yang wajar. Hak dasar pekerja/buruh sebenarnya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sekarang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Beberapa diantaranya akan dibahas dalam kesempatan kali ini.

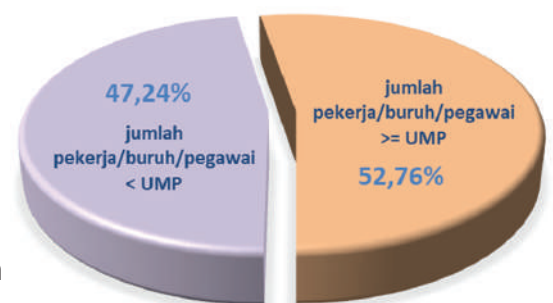
Hak memperoleh upah yang layak

berbicara mengenai pekerja/buruh pastinya tidak lepas dari perihal upah yang diperoleh. Pengusaha/pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerja/buruh menerima upah yang layak sesuai dengan perjanjian kerja yang ditetapkan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Upah yang diterima pekerja/buruh adalah upah minimum yang disesuaikan dengan besaran dimasing-masing provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum yang ditetapkan satu tahun sekali oleh Gubernur ini menjadi acuan bagi pengusaha/pemberi kerja dalam memberikan upah. Oleh karena itu, pengusaha/pemberi kerja tidak boleh memberikan upah kepada pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Lebih jelasnya, pemberian upah pekerja/buruh telah diatur

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik periode Agustus 2022, diperoleh data sebanyak 26,86 juta penduduk yang bekerja (PYB) di Indonesia dengan status buruh/karyawan/pegawai menerima upah sesuai atau diatas upah minimum yang telah ditetapkan dimasing-masing wilayah kerja. Sementara itu, jika dilihat berdasarkan wilayah, Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah PYB dengan status buruh/karyawan/pegawai yang menerima upah sesuai atau diatas upah minimum paling tinggi diantar wilayah lainnya yaitu sebesar 6,77 juta orang atau sekitar 25,21 persen dari jumlah PYB keseluruhan yang telah disebutkan sebelumnya.



Sumber: Sakernas BPS, Agustus 2022, diolah Pusdatik Kemnaker

Hak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama
hak dasar ini tertuang dalam pasal 5 dan pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh. Pekerja/buruh juga berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi baik gender, ras, suku, agama atau lainnya dari pengusaha/pemberi kerja termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas.

Hak meningkatkan/ mengembangkan kompetensi kerja

setiap pekerja/buruh juga berhak untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Atas dasar ini, pengusaha/pemberi kerja hendaknya bertanggung jawab dan memperhatikan bahwa pekerjaanya harus dibekali keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan, produktifitas dan pengembangan karirnya melalui suatu pelatihan kerja yang bersertifikasi karena nantinya pengusaha/pemberi kerja akan memperoleh manfaat dari hasil kompetensi pekerjaanya.

Pelaksanaan pelatihan

kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di tempat kerja/ perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran pekerjaan. Penjelasan atas hak dasar ini terdapat pada pasal 11 dan pasal 12 UU Ketenagakerjaan.

Hak atas waktu kerja yang sesuai
pengusaha/pemberi kerja

wajib melaksanakan waktu kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Para pengusaha/pemberi kerja sering kali mengesampingkan hal ini dan cenderung dinilai mengeksploitasi pekerja/buruh. Akibatnya, terjadi penurunan kualitas kesehatan pekerja/buruh yang berdampak pada menurunnya produktifitas perusahaan.

Ketentuan Waktu Kerja



Waktu Kerja Normal

7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu, ketentuan waktu kerja ini tidak berlaku

Pelaksanaan jam kerja di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Waktu Kerja Lembur

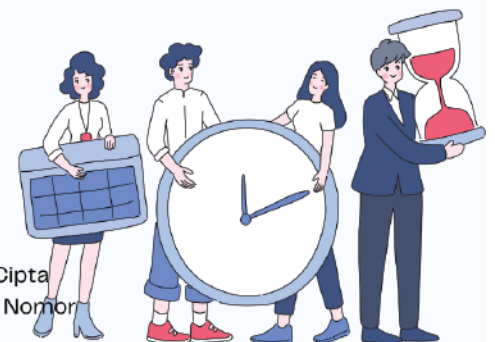


Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan

Hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu

Pengusaha/pemberi kerja wajib membayar upah kerja lembur

Beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu, ketentuan waktu kerja ini tidak berlaku



Sumber: Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai perubahan Pasal 77 dan 78 dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

HAK PEKERJA TERKAIT WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI



- Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu

- Cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja tersebut bekerja selama 12 bulan secara terus menerus
- Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB

Pekerja mendapat hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

Sumber: Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai perubahan Pasal 79 dari UU Nomor 13 Tahun 2003; dan Pasal 80-82 dan Pasal 85 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Pekerja perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid
- Istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktu melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
- Istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan bila mengalami keguguran
- Pekerja perempuan diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja

- Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur resmi
- Pekerja dapat bekerja pada hari libur resmi jika jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus-menerus/pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Untuk hal ini pengusaha/pemberi kerja wajib membayar upah lembur

dalam Perppu Cipta Kerja yang ketentuannya masih sama dengan UU Cipta Kerja yaitu perubahan pada pasal 79 UU Ketenagakerjaan dan pasal 80 sampai dengan pasal 85 UU Ketenagakerjaan.

Hak berserikat

dalam UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat. Serikat pekerja/buruh ini dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh.

Jumlah serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia pada tahun 2022 meningkat sekitar 14,87 persen dari tahun sebelumnya. Begitu pun jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh meningkat sekitar 29,25 persen dari tahun sebelumnya.

Selain pengaturan waktu kerja normal, pengusaha/pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja/buruh melebihi jam kerja normal dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Keduanya telah diatur dalam Perppu Cipta Kerja yang ketentuannya masih sama dengan UU Cipta Kerja yaitu perubahan pada pasal 77 dan 78 dari UU Ketenagakerjaan.

Hak cuti dan istirahat

ada waktu kerja pastinya ada waktu untuk istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh. Selain itu ada pemberian hak untuk

beribadah serta hak istirahat dan cuti khusus bagi pekerja perempuan. Ketentuan semua hal tersebut terdapat



Hak penempatan kerja

setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun luar negeri. Hal ini disebutkan dalam pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja diarahkan agar pengusaha/pemberi kerja menempatkan pekerja/buruh sesuai pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, minat dan kemampuan.

Hak mendapatkan kesejahteraan dan jaminan sosial

setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sesuai yang disebutkan pada pasal 99 UU Ketenagakerjaan. Pengusaha/pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial yang ada. Jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

kerjaan), dimana terdapat lima jenis program jaminan sosial untuk pekerja/buruh yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKM). Namun, melihat kondisi ketenagakerjaan Indonesia pada masa pandemi, pemerintah menyelenggarakan program bantuan bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022, dari 35,86 juta peserta aktif terdapat 22,84 juta orang atau sekitar 63,68 persen yang merupakan pekerja penerima upah. Jumlah peserta ini terdaftar dalam program JKK dan JKM, sedangkan program JHT sebanyak 17,11 juta orang dan program JP sebanyak 14,01 juta orang.

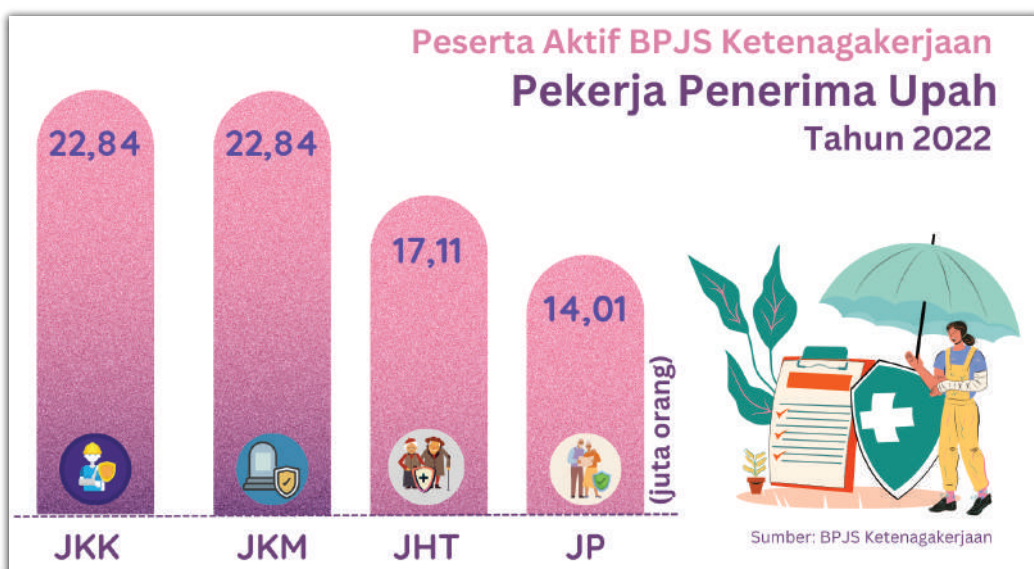
Bentuk lain kesejahteraan yang diberikan pengusaha/pemberi kerja yaitu

dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Selain itu, dibentuk koperasi pekerja dan usaha-usaha produktif di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Hak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja

setiap pekerja memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja dan rentan terhadap penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja harus memastikan pekerja berada dalam lingkungan yang aman dan sehat, tanpa adanya bahaya atau risiko yang dapat menimbulkan cedera atau penyakit.

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan. Terkait hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan setiap tahunnya memberikan penghargaan bagi perusahaan yang telah menerapkan SMK3 dan perusahaan dengan nihil kecelakaan kerja. inilah sedikit



ulasan mengenai hak-hak dasar yang perlu diketahui oleh pekerja/buruh dan disadari oleh pengusaha/

pemberi kerja untuk menjaga hubungan kerja yang kondusif. Segala peraturan ketenagakerjaan wajib di-

pahami dan ditegakkan oleh kedua belah pihak untuk menghindari adanya perselisihan hubungan industrial.



Perkembangan teknologi yang semakin cepat setelah pandemi menyebabkan beberapa perubahan pola kerja. Perubahan pola kerja yang sering terlihat adalah mulai berkembangnya perusahaan yang menggunakan *work from home* atau *work from anywhere* sebagai pilihan cara kerja. Selain fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas jam kerja juga menjadi pilihan kerja saat ini.

Perubahan pola kerja yang serba fleksibel ini seperti pisau bermata dua, di satu sisi meningkatkan efisiensi waktu karena mengurangi mobilitas tetapi seringkali jam kerja menjadi tidak teratur atau seringkali mengganggu waktu untuk pribadi atau keluarga. Jam kerja yang tidak teratur berpotensi mengurangi jam istirahat dan menjadi jam kerja yang panjang. Jam kerja menjadi komponen fundamental untuk mendukung keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) di tempat kerja. Konvensi ILO pertama tahun 1919 tentang jam kerja menyarankan jam kerja maksimal adalah 48 jam per minggu. Jam kerja yang berlebihan akan mengganggu kehidupan sosial dan beresiko terhadap keselamat-

an dan kesehatan dari pekerja.

Pengaturan atau pembatasan jam kerja dilakukan guna meningkatkan *work life balance* yang lebih baik. Kondisi ini berhubungan dengan tingkat stress / *burn-out* akibat pekerjaan dan tingkat kecelakaan kerja.

Sehingga pemerintah tidak hanya mengatur terkait waktu kerja, tetapi juga waktu lembur, dan waktu istirahat. Peraturan ini mengacu pada Perppu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia) No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

PERATURAN PEMERINTAH TERKAIT WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT



WAKTU KERJA DIATUR DALAM PASAL 77 YANG BERBUNYI:

- Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. "



SEDANGKAN UNTUK WAKTU LEMBUR DIATUR DALAM PERUBAHAN PASAL 78

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu"



UNTUK WAKTU ISTIRAHAT JUGA TELAH DIATUR DALAM PASAL 79

- Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/ Buruh paling sedikit meliputi:
- Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. "



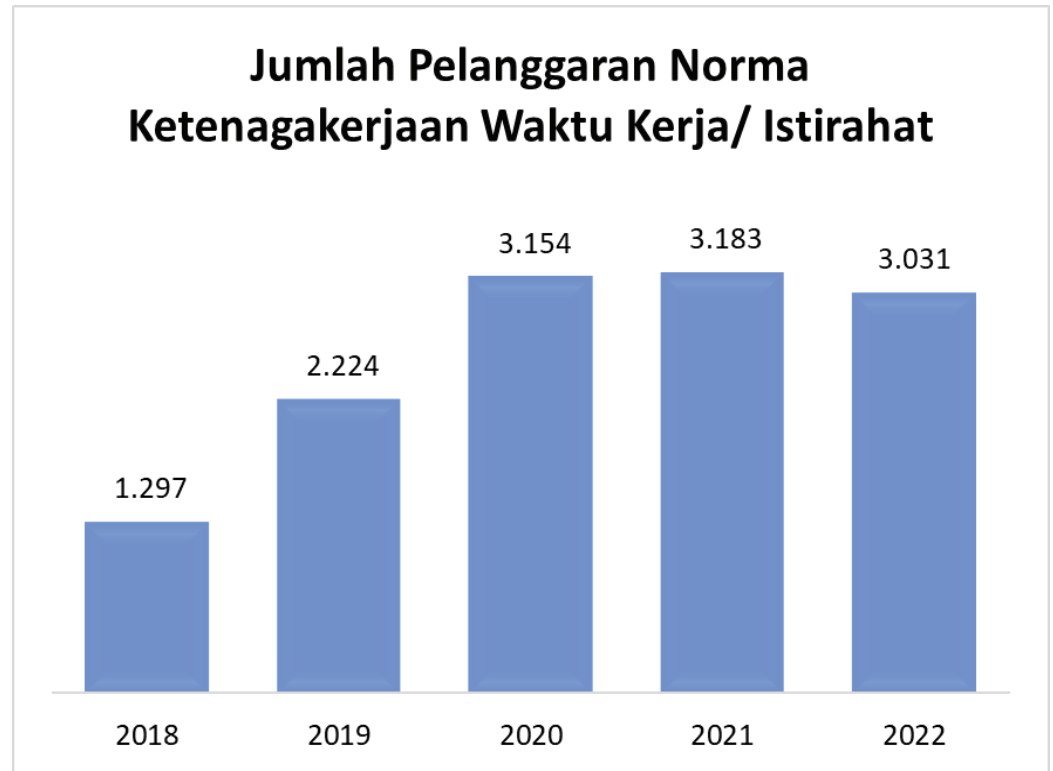
Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Binwasnaker & K3 pada laporan triwulan IV tahun 2022 telah mencatat 3.031 kasus terkait pelanggaran norma ketenagakerjaan waktu kerja/ waktu istirahat. Pemberlakuan waktu kerja yang tidak berlebihan menjadi tanggung jawab bersama, baik dari pekerja maupun dari perusahaan. (Gambar 1)

Kondisi Ketenagakerjaan Saat Ini

Kondisi tenaga kerja di Indonesia berdasarkan Saker-nas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2022 rata-rata bekerja selama 40 jam per minggu. Khusus untuk pekerjaan utama, rata-rata menghabiskan waktu bekerja 38 jam per minggu. Rata-rata jam kerja yang paling tinggi adalah buruh/karyawan/pegawai sebesar 43 jam per hari dan lapangan usaha yang paling tinggi adalah pengangkutan dan pergudangan sebesar 46 jam per hari.

Mengacu pada Perppu No 2 Tahun 2022 waktu kerja sebesar 40 jam per minggu dan waktu istirahat sebesar 18 jam per minggu maka batas maksimum sekitar 58 per minggu. Persentase tenaga kerja yang bekerja diatas 58 jam perminggu pada pekerjaan utama sekitar 10 persen. Pemilik usaha lebih banyak yang bekerja diatas 58 jam

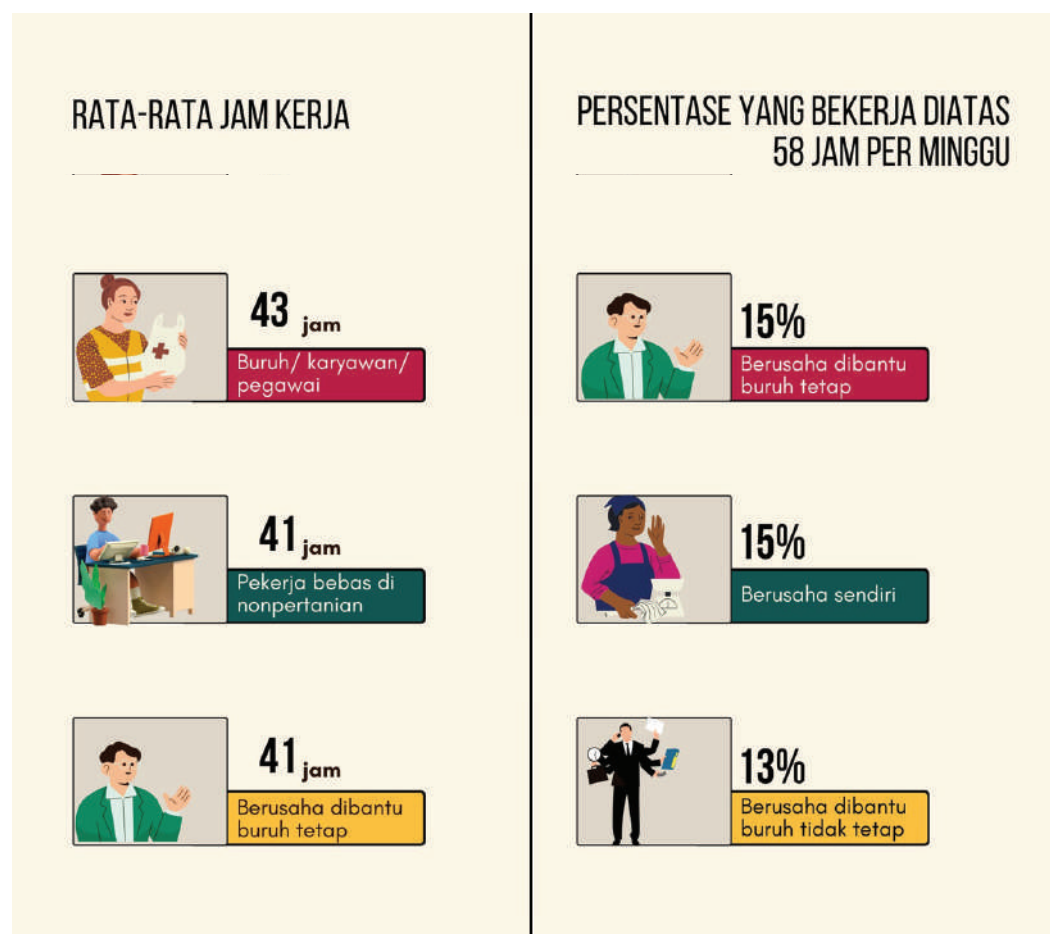
Gambar 1. Jumlah Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan Waktu Kerja/Istirahat



per minggu daripada pekerja atau karyawan. Pemilik usaha yang dibantu buruh tetap yang bekerja diatas 58 jam per minggu sebesar 15,17 persen. Individu yang bekerja

di sektor penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum yang bekerja diatas 58 jam per minggu sebesar 22,41 persen. (Gambar 2)

Gambar 2. Kondisi Saat Ini



Dampak negatif jam kerja berlebih

Pelanggaran terhadap jam kerja atau menggunakan jam kerja berlebih mempunyai banyak dampak negatif, yang paling berat beresiko terhadap kematian. Menurut WHO dan ILO pada tahun 2016 kematian paling

besar berdasarkan faktor resiko pekerjaan adalah pekerjaan yang mempunyai jam kerja berlebih (lebih dari 55 jam /minggu) sebesar 39,5 persen. Sedangkan, kasus kematian akibat bekerja terlalu lama terjadi di Indonesia tahun 2013. Kasus tersebut terjadi pada karyawan swasta yang ditemukan

meninggal setelah bekerja 30 jam nonstop. Di negara Jepang fenomena meninggal setelah bekerja terlalu lama dikenal dengan nama “*karo-shi*”. “*Karoshi*” telah dikenal sejak tahun 1970 untuk menggambarkan fenomena kematian yang disebabkan kelelahan akibat bekerja.

Dampak negatif lain terkait jam kerja berlebih :

1. Meningkatkan Resiko Stress

Jam kerja yang panjang atau berlebih berkaitan dengan beban kerja. Seringkali orang bekerja lebih lama daripada waktu kerja normal karena beban kerja yang berlebih. Kondisi ini akan membebani pikiran sehingga stress akan berkembang. Individu yang terlalu lama bekerja lebih berpeluang mengalami tekanan atau stress. Jam kerja berlebih selain menyebabkan stress juga menghalangi untuk refreshing dari pekerjaan.



2. Mengganggu kehidupan sosial

Seseorang yang bekerja berlebih akan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja. Kondisi ini akan mengurangi waktu untuk bersenang-senang dan berkumpul bersama keluarga, teman, atau orang terdekat lainnya. Individu membutuhkan kehidupan sosial seperti rekreasi, olahraga, melakukan hobi, dan lain sebagainya. Kehidupan sosial dapat menurunkan tingkat stress dan meningkatkan harga diri.



3. Kelelahan baik fisik maupun mental

Makin lama bekerja maka saraf akan mengalami kelelahan, mulai tangan, mata nyeri punggung dan lain sebagainya. Bekerja terlalu lama akan mengganggu jam tidur individu yang mengakibatkan kerja metabolisme tubuh terganggu.



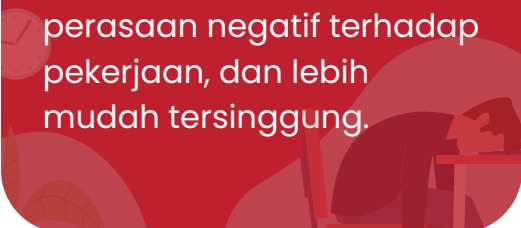
4. Meningkatkan ketergantungan terhadap alkohol/ rokok atau adiktif lainnya

Studi yang diterbitkan British Medical Journal menyebutkan bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu cenderung mengonsumsi alkohol yang beresiko daripada yang bekerja pada jam kerja normal. Jika badan dan pikiran sudah lelah dan tekanan semakin tinggi maka seringkali pekerja mencari booster. Booster yang sering digunakan adalah kopi, alkohol, rokok dan sebagainya. Semua kebiasaan tidak sehat akan muncul ketika bekerja terlalu lama.



9. Meningkatkan resiko *burnout*

Burnout dikategorikan sebagai fenomena kerja yang terjadi akibat dari gagal dalam mengendalikan stress akibat dari pekerjaan. Gejala *burnout* antara lain lelah, stress, perasaan negatif terhadap pekerjaan, dan lebih mudah tersinggung.



5. Meningkatkan resiko keamanan kerja

Setelah menghabiskan waktu kerja yang lama seringkali fokus dan konsentrasi mengalami penurunan. Kondisi ini akan menjadi lebih ceroboh dari biasanya. Resiko terjadinya keselamatan kerja lebih tinggi daripada yang bekerja dengan jam kerja normal.



8. Meningkatkan resiko obesitas

Ketika sebagian besar waktu dihabiskan untuk bekerja, maka waktu untuk berolahraga atau bergerak bebas menjadi lebih sedikit. Khususnya untuk individu yang bekerja di depan komputer atau pekerjaan yang kurang aktivitas fisik. Dengan kurangnya aktivitas fisik maka akan meningkatkan resiko obesitas.



6. Menurunkan produktivitas

Kerja dengan berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas. Produktivitas akan mengalami penurunan ketika badan mengalami kelelahan.



7. Meningkatkan resiko penyakit jantung dan stroke

WHO dan ILO mengungkapkan bahwa individu yang secara konsisten bekerja dengan jam kerja panjang lebih beresiko terhadap penyakit jantung dan stroke. Bekerja lebih dari 55 jam per minggu akan meningkatkan resiko stroke sebesar 35 persen dan resiko jantung kardiovaskular sebesar 17 persen.





Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Tahun 2022

Penulis : Zulfiandi

Pada tahun 2022, penegakan hukum ketenagakerjaan telah menjadi fokus utama negara-negara di dunia. Tantangan yang dihadapi oleh pekerja di era digital dan teknologi semakin kompleks, sehingga perlu ada upaya yang lebih keras untuk melindungi hak-hak mereka. Beberapa isu utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan pada tahun 2022 termasuk hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat, upah yang adil, dan kebebasan berserikat dan berorganisasi. Isu-isu yang menjadi sorotan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2022 antara lain:

• Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja selalu menjadi isu yang penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Di banyak negara, undang-undang dan peraturan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja telah disahkan dan diberlakukan, tetapi masih banyak pekerjaan yang berbahaya dan berisiko tinggi yang masih berlangsung. Pemerintah dan regulator harus terus memperkuat dan meningkatkan

penegakan hukum terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja agar para pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

• Upah yang Adil

Upah yang adil adalah hak yang fundamental bagi para pekerja. Namun, masih banyak pekerja yang mendapatkan upah yang kurang dari standar yang layak, terutama di sektor informal. Di banyak negara, minimum wage ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi upah rendah. Namun, penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar undang-undang tentang upah masih kurang efektif.

• Perlindungan Hak Berserikat

Hak berserikat dan kebebasan mengorganisir adalah hak yang dilindungi oleh konstitusi dan undang-undang di banyak negara. Namun, di beberapa negara, pekerja yang mencoba untuk membentuk serikat atau melakukan aksi mogok kerja dapat diintimidasi atau dianiaya oleh majikan atau pemerintah. Pemerintah dan regulator harus memastikan bahwa hak-hak berserikat dan ke-

bebasan mengorganisir dihormati dan dilindungi.

• Perlindungan Pekerja Migran

Tenaga kerja migran sering kali menjadi sasaran eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Di banyak negara, tenaga kerja migran sering kali diperlakukan lebih buruk daripada pekerja lokal, terutama dalam hal upah dan kondisi kerja. Pemerintah dan regulator harus memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja migran dilindungi dan diakui.

Selama tahun 2022 terdapat 30 (tiga puluh) perusahaan yang melanggar tindak pidana ketenagakerjaan. Tindak pidana ketenagakerjaan ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu Tindak Pidana Ringan (Tipiring) dan biasa. Tipiring meliputi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP), Peraturan Perusahaan (PP), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan UU Nomor 3 Tahun 1951. Sedangkan pada kategori biasa meliputi serikat pekerja, pengupahan, upah, PMI, dan BPJS.



Tabel 1. Jumlah Perusahaan yang Melanggar Tindak Pidana Ketenagakerjaan Tahun 2022

PROVINSI	TIPIRING				BIASA					JUMLAH
	WLKP	PP	K3	UU No 3 Tahun 1951	Serikat Pekerja	Pengupahan	Upah	PMI	BPJS	
Sumatera Barat	3			1						4
Riau						1			1	2
Kepulauan Riau			4							4
Bengkulu	1									1
Lampung		1								1
Jawa Barat	1	1	7							9
Jawa Tengah			1							1
DI Yogyakarta		1								1
Jawa Timur							1			1
Kalimantan Barat			5							5
Ditjen Binwasnaker								1		1
Jumlah	5	3	17	1	0	1	1	1	1	30

Sumber: Ditjen Binwasnaker & K3, Kemnaker

Jumlah perusahaan yang melanggar pada kategori tipiring sebanyak 26 (dua puluh enam) perusahaan dengan pelanggaran WLKP terjadi di Provinsi Sumatera Barat: 3 (tiga) perusahaan, Bengkulu: 1 (satu) perusahaan, dan Jawa Barat: 1 (satu) perusahaan. Selanjutnya perusahaan yang melanggar PP terjadi di Provinsi Lampung: 1 (satu) perusahaan, Jawa Barat: 1 (satu) perusahaan, dan DI Yogyakarta 1 (satu) perusahaan. Perusahaan yang melanggar K3 terjadi di Provinsi Kepulauan Riau: 4 (empat) perusahaan, Jawa Barat: 7 (tujuh) perusahaan, Jawa Tengah: 1 (satu) perusahaan, dan Kalimantan Barat: 5 (lima) perusahaan. Perusahaan yang melanggar

UU Nomor 3 Tahun 1951 hanya terjadi di Provinsi Sumatera Barat: 1 (satu) perusahaan.

Pada kategori pelanggaran biasa, ada 4 (empat) perusahaan yang melakukan pelanggaran. Perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan dan BPJS terjadi di Provinsi Riau, masing-masing 1 (satu) perusahaan. Perusahaan yang melanggar terkait upah terjadi di Provinsi Jawa Timur: 1 (satu) perusahaan dan ada 1 (satu) perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait PMI yang dilaporkan oleh Ditjen Binwasnaker pada saat melakukan pengawasan ke perusahaan.

Dari 30 (tiga puluh)

perusahaan yang melanggar tindak pidana ketenagakerjaan tersebut di atas, sebanyak 8 (delapan) perusahaan telah ditingkatkan statusnya menjadi penyidikan seperti pada tabel 2.

Pada kategori pelanggaran tipiring, terdapat 3 (tiga) perusahaan yang melakukan pelanggaran K3 di provinsi Kepulauan Riau dan 1 (satu) perusahaan yang melanggar PP di provinsi Lampung. Sedangkan pada kategori pelanggaran biasa, terdapat 1 (satu) perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan dan 1 (satu) perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait BPJS di provinsi Riau. Terdapat 1 (satu) perusahaan yang

Tabel 2. Jumlah Perusahaan yang Disidik Tahun 2022

PROVINSI	TIPIRING				BIASA					JUMLAH
	WLKP	PP	K3	UU No 3 Tahun 1951	Serikat Pekerja	Pengupahan	Upah	PMI	BPJS	
Riau						1			1	2
Kepulauan Riau			3							3
Lampung		1								1
Jawa Timur							1			1
Ditjen Binwasnaker									1	1
Jumlah	0	1	3	0	0	1	1	0	2	8

Sumber: Ditjen Binwasnaker & K3, Kemnaker

melakukan pelanggaran terkait upah di provinsi Jawa Timur, serta ada 1 (satu) perusahaan yang dilaporkan oleh Ditjen Binwasnaker saat melakukan pengawasan ke perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait BPJS.

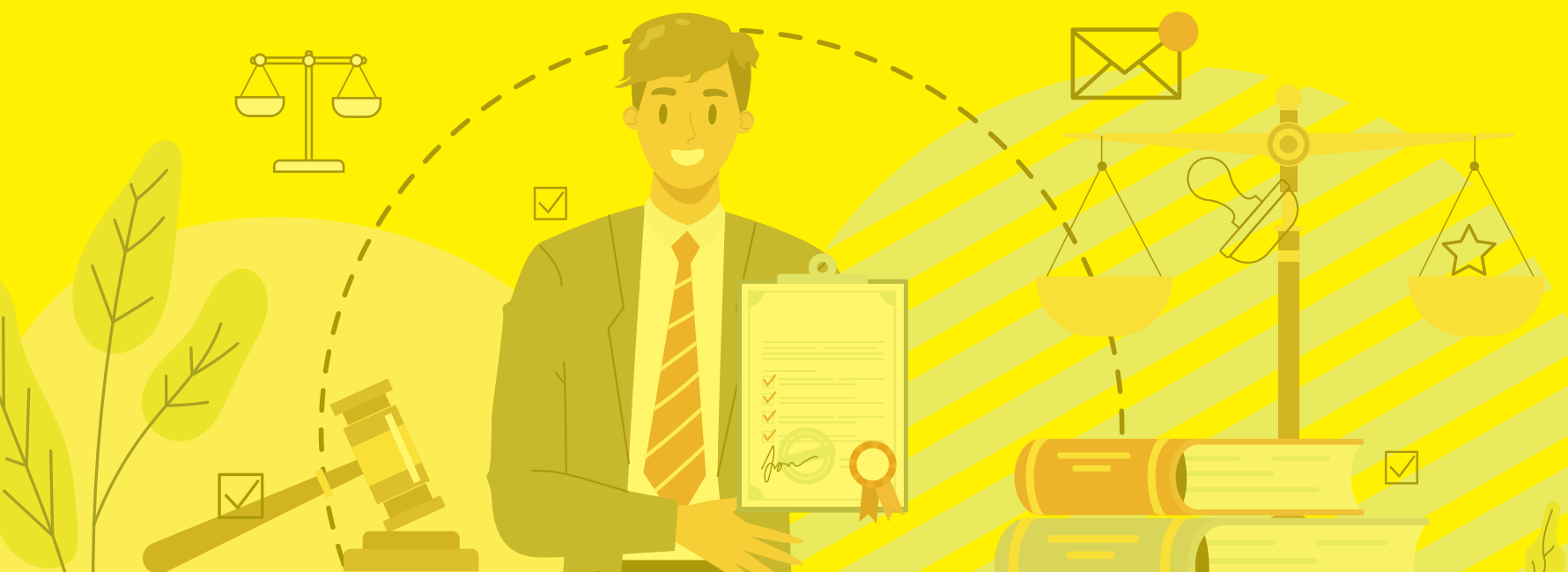
Pelanggaran hukum ketenagakerjaan diduga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain:

- Kurangnya pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan: banyak pengusaha atau karyawan yang tidak memahami secara lengkap mengenai peraturan dan undang-undang yang berlaku dalam ketenagakerjaan, sehingga membuat mereka rentan melanggar hukum.
- Kurangnya kesadaran tentang hak dan kewajiban: banyak pekerja atau pengusaha yang tidak memiliki kesadaran yang cukup tentang hak dan kewajiban mereka, sehingga mereka cenderung melakukan pelanggaran.
- Persaingan usaha yang ketat: persaingan yang ketat dalam dunia usaha dapat mempengaruhi pengusaha untuk memotong biaya produksi, termasuk biaya upah tenaga kerja, yang dapat menyebabkan pelanggaran hukum ketenagakerjaan.
- Tuntutan produksi yang tinggi: tuntutan produksi yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mendorong pengusaha untuk mengabaikan standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak karyawan, demi mencapai target produksi yang ditetapkan.
- Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum: kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang tegas dapat membuat pelaku pelanggaran merasa bebas untuk melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan tanpa takut akan konsekuensi hukumnya.

• Perbedaan persepsi dan budaya: perbedaan persepsi dan budaya yang berbeda-beda antara pengusaha dan karyawan dapat menyebabkan terjadinya konflik yang dapat memicu pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

• Ketidakadilan dan ketimpangan sosial: ketidakadilan dan ketimpangan sosial dapat menyebabkan munculnya ketidakpuasan dan protes dari karyawan, yang jika tidak ditangani dengan baik dapat memicu pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

• Perubahan kebijakan dan regulasi: perubahan kebijakan dan regulasi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dapat membuat pengusaha atau karyawan sulit untuk mengikuti aturan yang baru, sehingga dapat menimbulkan pelanggaran hukum.





Pemberian Penghargaan K3 Tahun 2023

Penulis : Rina Irania

Bulan K3 Nasional adalah Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional. Pelaksanaan Bulan K3 Nasional tahun 2023 berpedoman pada petunjuk pelaksanaan sebagai mana tercantum dalam Keputusan Menaker No. 135 Tahun 2022. Pelaksanaan Bulan K3 Nasional 2023 diadakan pada tanggal 12 Januari 2023 sampai dengan 12 Februari 2023. Kepmenaker yang ditandatangani oleh Ibu Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan RI, sekaligus menjadi pedoman bagi setiap pimpinan Kementerian, Lembaga Non Kementerian, Pemerintah Provinsi, BUMN/BUMD, Lembaga K3, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Asosiasi Pengusaha, Lembaga Pendidikan, Perusahaan, dan masyarakat, dalam pelaksanaan kegiatan Bulan K3 Nasional Tahun 2022.

Implementasi kegiatan Bulan K3 Nasional 2023 pada 12 Januari – 12 Februari 2023 dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pelaksanaan Bulan K3 Nasional 2023 dimeriahkan pula dengan berbagai kegiatan. Kementerian Ketenagakerjaan memberikan apresiasi berupa Penghargaan kepada Gubernur yang telah

berhasil membina usaha-usaha penerapan K3 di wilayah masing-masing dan kepada perusahaan yang memperoleh penghargaan kecelakaan nihil, penerima penghargaan SMK3, perusahaan yang telah berhasil menyusun program pencegahan dan penanggulangan HIV – AIDS di tempat kerja, para pemeduli serta perusahaan yang telah melaksanakan upaya pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

Penghargaan Sertifikat Penerapan SMK3 Tahun 2022

Perusahaan yang memiliki lebih dari 100 pekerja atau berpotensi terjadi kecelakaan kerja yang tinggi akan diwajibkan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 2004 perusahaan yang telah mendapatkan sertifikat SMK3. Menurut kategori penghargaan,

tercatat sebanyak 663 perusahaan dengan penghargaan sertifikat perak, 592 perusahaan dengan penghargaan sertifikat emas, 12 perusahaan dengan penghargaan sertifikat perak dan bendera perak, dan 737 perusahaan dengan penghargaan sertifikat emas dan bendera emas.

Berdasarkan tingkat pencapaian penerapan SMK3 perusahaan yang telah melakukan penilaian penerapan SMK3 pada tahun 2022 tercatat sebanyak 551 perusahaan dengan tingkat penilaian penerapan baik dan 1.453 perusahaan dengan tingkat penilaian penerapan memuaskan. Dari jumlah 2.004 perusahaan tersebut, terdiri dari 1.195 perusahaan kategori tingkat awal (64 kriteria), 60 perusahaan kategori tingkat transisi (122 kriteria) dan 749 perusahaan kategori tingkat lanjutan (166 kriteria).



No.	Provinsi	Sertifikat Perak	Sertifikat Emas	Sertifikat Perak dan Bendera Perak	Sertifikat Emas dan Bendera Emas	Jumlah
1	Aceh	13	33	-	8	54
2	Sumatera Utara	30	19	-	67	116
3	Sumatera Barat	4	4	-	7	15
4	Riau	47	27	2	73	149
5	Jambi	1	1	-	4	6
6	Sumatera Selatan	4	12	-	18	34
7	Bengkulu	1	-	-	3	4
8	Lampung	2	1	-	9	12
9	Kepulauan Bangka Belitung	2	2	-	3	7
10	Kepulauan Riau	6	6	-	16	28
11	DKI Jakarta	159	151	2	130	442
12	Jawa Barat	61	74	1	105	241
13	Jawa Tengah	44	29	4	48	125
14	Daerah Istimewa Yogyakarta	7	8	-	11	26
15	Jawa Timur	76	86	1	80	243
16	Banten	44	39	-	57	140
17	Bali	8	13	-	8	29
18	Nusa Tenggara Barat	27	4	-	5	36
19	Nusa Tenggara Timur	18	5	-	4	27
20	Kalimantan Barat	2	6	-	9	17
21	Kalimantan Tengah	1	2	-	3	6
22	Kalimantan Selatan	4	5	1	7	17
23	Kalimantan Timur	15	16	-	21	52
24	Kalimantan Utara	1	2	-	3	6
25	Sulawesi Utara	3	6	-	8	17
26	Sulawesi Tengah	1	2	-	1	4
27	Sulawesi Selatan	56	18	1	12	87
28	Sulawesi Tenggara	5	-	-	3	8
29	Gorontalo	-	1	-	1	2
30	Sulawesi Barat	2	1	-	-	3
31	Maluku	3	-	-	1	4
32	Maluku Utara	3	2	-	2	7
33	Papua Barat	-	5	-	-	5
34	Papua	13	12	-	10	35
Jumlah		663	592	12	737	2.004

Sumber: Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen. Binwasnaker & K3



No.	Provinsi	Baik	Memuaskan	Jumlah
1	Aceh	4	50	54
2	Sumatera Utara	22	94	116
3	Sumatera Barat	5	10	15
4	Riau	41	108	149
5	Jambi	1	5	6
6	Sumatera Selatan	4	30	34
7	Bengkulu	1	3	4
8	Lampung	2	10	12
9	Kepulauan Bangka Belitung	1	6	7
10	Kepulauan Riau	6	22	28
11	DKI Jakarta	120	322	442
12	Jawa Barat	55	186	241
13	Jawa Tengah	37	88	125
14	Daerah Istimewa Yogyakarta	7	19	26
15	Jawa Timur	69	174	243
16	Banten	38	102	140
17	Bali	8	21	29
18	Nusa Tenggara Barat	27	9	36
19	Nusa Tenggara Timur	14	13	27
20	Kalimantan Barat	1	16	17
21	Kalimantan Tengah	1	5	6
22	Kalimantan Selatan	1	16	17
23	Kalimantan Timur	10	42	52
24	Kalimantan Utara	1	5	6
25	Sulawesi Utara	3	14	17
26	Sulawesi Tengah	1	3	4
27	Sulawesi Selatan	51	36	87
28	Sulawesi Tenggara	5	3	8
29	Gorontalo	-	2	2
30	Sulawesi Barat	2	1	3
31	Maluku	3	1	4
32	Maluku Utara	1	6	7
33	Papua Barat	-	5	5
34	Papua	9	26	35
Jumlah		551	1.453	2.004

Sumber: Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen. Binwasnaker & K3

No.	Provinsi	Awal (64 Kriteria)	Transisi (122 Kriteria)	Lanjutan (166 Kriteria)	Jumlah
1	Aceh	46	-	8	54
2	Sumatera Utara	48	1	67	116
3	Sumatera Barat	8	-	7	15
4	Riau	72	2	75	149
5	Jambi	2	-	4	6
6	Sumatera Selatan	16	-	18	34
7	Bengkulu	1	-	3	4
8	Lampung	3	-	9	12
9	Kepulauan Bangka Belitung	4	-	3	7
10	Kepulauan Riau	12	-	16	28
11	DKI Jakarta	289	21	132	442
12	Jawa Barat	126	9	106	241
13	Jawa Tengah	72	1	52	125
14	Daerah Istimewa Yogyakarta	15	-	11	26
15	Jawa Timur	157	4	82	243
16	Banten	73	10	57	140
17	Bali	20	1	8	29
18	Nusa Tenggara Barat	31	-	5	36
19	Nusa Tenggara Timur	23	-	4	27
20	Kalimantan Barat	7	1	9	17
21	Kalimantan Tengah	3	-	3	6
22	Kalimantan Selatan	8	1	8	17
23	Kalimantan Timur	30	2	20	52
24	Kalimantan Utara	3	-	3	6
25	Sulawesi Utara	6	3	8	17
26	Sulawesi Tengah	2	1	1	4
27	Sulawesi Selatan	71	3	13	87
28	Sulawesi Tenggara	5	-	3	8
29	Gorontalo	1	-	1	2
30	Sulawesi Barat	3	-	-	3
31	Maluku	3	-	1	4
32	Maluku Utara	5	-	2	7
33	Papua Barat	5	-	-	5
34	Papua	25	-	10	35
Jumlah		1.195	60	749	2.004

Sumber: Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen. Binwasnaker & K3

Penghargaan Nihil Kecelakaan Kerja (*zero accident*) Tahun 2022

Penghargaan Kecelakaan Nihil atau merupakan apresiasi yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia kepada perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan kerja pada waktu tertentu.

Sejak tahun 2012 hingga 2022, jumlah perusahaan yang menerima Penghargaan *Zero Accident* semakin meningkat. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 1.742 perusahaan yang mendapatkan kategori kecelakaan nihil.

Perusahaan yang mendapatkan penghargaan Kecelakaan Nihil/*Zero Accident* bukan berarti di perusahaan tersebut tidak terjadi Kecelakaan Kerja (KK) atau Penyakit Akibat Kerja (PAK) sama sekali, tetapi walaupun terjadi KK atau PAK hanya kasus ringan yang tidak menimbulkan kematian atau kecacatan, dengan kriteria di perusahaan tidak terjadi KK atau PAK yang menyebabkan kehilangan waktu kerja selama 3 (tiga) tahun berturut-turut atau telah mencapai jumlah jam kerja orang sesuai ketentuan. KK atau PAK menghilangkan waktu kerja apabila menyebabkan pe-

kerja tidak dapat melakukan pekerjaannya kembali

selama 2 x 24 jam atau lebih setelah kejadian.

No.	Provinsi	Jumlah
1	Aceh	43
2	Sumatera Utara	323
3	Sumatera Barat	40
4	Riau	35
5	Jambi	44
6	Sumatera Selatan	52
7	Bengkulu	1
8	Lampung	17
9	Kepulauan Bangka Belitung	2
10	Kepulauan Riau	8
11	DKI Jakarta	87
12	Jawa Barat	107
13	Jawa Tengah	59
14	Daerah Istimewa Yogyakarta	19
15	Jawa Timur	262
16	Banten	124
17	Bali	4
18	Nusa Tenggara Barat	15
19	Nusa Tenggara Timur	7
20	Kalimantan Barat	1
21	Kalimantan Tengah	-
22	Kalimantan Selatan	110
23	Kalimantan Timur	216
24	Kalimantan Utara	-
25	Sulawesi Utara	103
26	Sulawesi Tengah	-
27	Sulawesi Selatan	32
28	Sulawesi Tenggara	27
29	Gorontalo	4
30	Sulawesi Barat	-
31	Maluku	-
32	Maluku Utara	-
33	Papua Barat	-
34	Papua	-
Jumlah		1.742

Sumber: Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen. Binwasnaker & K3

Penghargaan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS (P2-HIV/AIDS) di Tempat Kerja Tahun 2022

Program P2 HIV/AIDS di Tempat Kerja merupakan program yang sangat penting dalam perlindungan tenaga kerja dan merupakan bagian dari penanggulangan AIDS Nasional yang ditujukan untuk perlindungan pekerja dari penularan HIV maupun berbagai dampak yang ditimbulkan, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan derajat kesehatan pekerja agar berada pada kondisi kesehatan dan produktivitas yang optimal. Hal ini selaras dengan amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan didukung unsur tripartit serta pihak-pihak terkait lainnya telah menetapkan kebijakan berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 68/Men/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja.

Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 343 perusahaan yang mendapatkan Penghargaan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS (P2-HIV/AIDS) di Tempat kerja.

Penghargaan Program Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (P2 Covid-19) di Tempat Kerja Tahun 2022

Perusahaan yang berhasil mencegah dan menanggulangi Covid-19 melalui Penghargaan Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (P2 Covid-19). Berdasarkan hasil penilaian, sebanyak 916 Perusahaan yang dinyatakan layak mendapat penghargaan P2 Covid-19. Hal itu menandakan mulai pulihnya berbagai sektor dari dampak pandemi Covid-19 berkat berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dengan dukungan semua pihak untuk pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

Penghargaan untuk kepala daerah diberikan kepada 15 Gubernur sebagai pembina K3 terbaik Tahun 2023

Penghargaan K3 juga diberikan kepada kepala daerah (Gubernur) yang berprestasi dalam melakukan pembinaan K3 di wilayahnya sehingga perusahaan-perusahaan di wilayahnya banyak yang mendapatkan penghargaan K3. Adapun, 15 Gubernur yang berhasil mendapat Penghargaan Pembina K3 Terbaik Tahun 2022 adalah Gubernur Jawa Timur, Gubernur DKI Jakarta, Gubernur Kalimantan Timur, Gubernur Jawa Barat, Gubernur Banten, Gubernur Jawa Tengah, Gubernur Kalimantan

Selatan, Gubernur Sumatera Utara, Gubernur Riau, Gubernur Sulawesi Selatan, Gubernur Sumatera Selatan, Gubernur Sumatera Barat, Gubernur Jambi, Gubernur Sulawesi Tenggara, dan Gubernur DIY.

Pemberian penghargaan ini adalah bagian dari upaya Pemerintah, khususnya Kemnaker untuk terus mengkampanyekan K3 dengan memberikan apresiasi berupa pemberian penghargaan K3 kepada pihak-pihak yang telah berhasil menerapkan K3.

Harapan pencapaian penghargaan K3 ini adalah dapat memotivasi pimpinan daerah dan pimpinan perusahaan lain untuk mempertahankan kinerja K3 karena K3 merupakan investasi dan untuk menjaga keberlangsungan usaha, serta mencapai produktivitas perusahaan.





Mengenal Teman K3, Tak Kenal Maka Tak Sayang

Penulis : Ervina Samosir



Selama tanggal 12 Januari – 12 Februari 2023 dicanangkan menjadi bulan K3 yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan dengan tema “Terwujudnya pekerjaan layak yang berbudaya K3 guna mendukung keberlangsungan usaha disetiap tempat kerja” (Berdasarkan Kepmenaker No. 135 tahun 2022). Di tahun 2023, Kementerian ketenagakerjaan menggelar perayaan bulan K3 nasional di Kabupaten Sukabumi yang dihadiri oleh Menteri Ketenagakerjaan. Salah satu isu yang ditekankan dalam peringatan Bulan K3 Nasional kali ini adalah Penanggulangan Tuberkulosis (TBC) di tempat kerja.

Tujuan K3 tidak hanya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja agar terjamin keselamatannya, tetapi juga

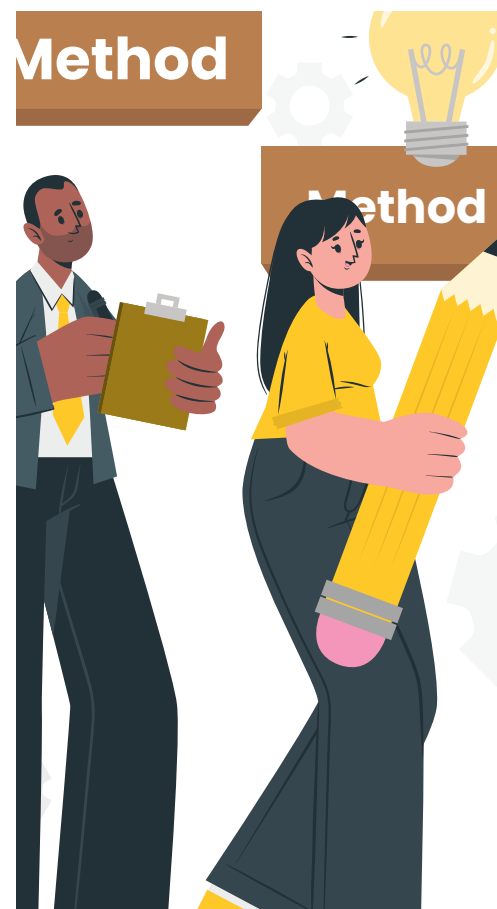
untuk mengendalikan resiko terhadap peralatan, aset, dan sumber produksi sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pelaksanaan K3 menjadi tanggung jawab bersama, dengan demikian diharapkan semua pihak dapat berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya sehingga menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya kerja.

Kementerian ketenagakerjaan telah menetapkan 9 lompatan besar sebagai terobosan strategis untuk mengatasi tantangan dan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, salah satunya adalah ekosistem digital. Perihal keselamatan dan kesehatan kerja (K3), telah dikembangkan sebuah system pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (TEMANK3) sebagai

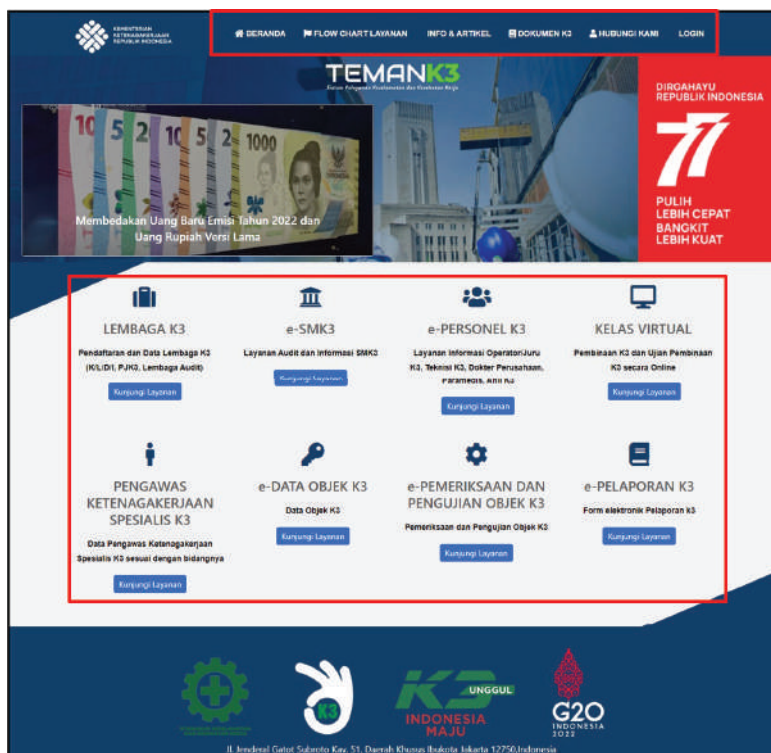
bentuk pelayanan dan pembinaan publik. Melalui platform ini, pemangku kepentingan mendapatkan manfaat antara lain layanan informasi kebijakan K3, lembaga K3, personil K3, e-SMK3, dan sebagainya.

Menu dan Cara Penggunaan

Sistem Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Teman K3) merupakan layanan terpadu berbasis online (daring) yang meliputi Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), Lembaga Audit dan SMK3, Personel K3, Kelas Virtual Pembinaan K3.



Menu dan Cara Penggunaan



Untuk dapat mengakses halaman situs *system* pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (Temank3) ini :

1. Buka *website* melalui browser (IE atau Mozilla FireFox, Google Chrome atau lainnya) dengan alamat url sebagai berikut : <https://temank3.kemnaker.go.id/>
2. Kemudian tekan *Enter* pada tombol *keyboard* atau klik tombol Go pada browser.
3. Akan muncul tampilan halaman depan *website* (Temank3) pada layar seperti gambar disamping ini.

Pada halaman depan yang tampil dilayar, terdapat struktur menu pengunjung yang terdiri atas :

1. Beranda

Merupakan halaman awal atau halaman muka dari Sistem Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Temank3).

2. Flow Chart Layanan

3. Info dan Artikel

Seperti pada *website* berita *online* umumnya, pada *website* temank3 juga terdapat berita terbaru atau *Breaking News* yang ditampilkan seperti gambar dibawah ini.



JENIS PERATURAN

Klik

Undang-Undang/PERPUU terkait K3

Norma, Standar, Pedoman, Kriteria (NSPK) K3 terkait Bidang SMK3

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 01/Men/2007 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan K3

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.26/Men/2014 Tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan SMK3

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Norma, Standar, Pedoman, Kriteria (NSPK) K3 terkait Bidang Keahlian dan Kelembagaan K3

Surat Edaran

Infografis

Norma, Standar, Pedoman, Kriteria (NSPK) K3 terkait bidang Penanggulangan Kebakaran

Norma, Standar, Pedoman, Kriteria (NSPK) K3 terkait APD

Norma, Standar, Pedoman, Kriteria (NSPK) K3 terkait bidang Pengelasan

SKKNI / SNI

4. Dokumen K3

Pada halaman ini pengguna dapat mengunduh dokumen – dokumen terkait K3 seperti : undang – undang, norma, standar, pedoman, kriteria dan lain-lain.

5. Hubungi Kami

Halaman ini dimaksudkan untuk memberikan ruang kepada pengunjung untuk dapat memberikan suatu kritik maupun saran/pendapat secara *online* baik melalui via email ataupun langsung melalui *web system* pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (temank3)

HUBUNGI KAMI / LAYANAN PTSA DARING (ONLINE)

**PUNYA PERTANYAAN LEBIH LANJUT?
HUBUNGI KAMI DENGAN MENGISI FORM DI SAMPING INI
ATAU UNTUK LAYANAN PTSA DARING (ONLINE) BIDANG
K3 SILAHKAN MENGIRIMKAN SURAT ELEKTRONIK
(EMAIL) LENGKAP DENGAN LAMPIRAN (ATTACHMENT)
DOKUMEN KELENGKAPAN KE**
layanank3@kemnaker.go.id

Form Kirim Pesan

Nama Lengkap

Email

Subject

Pesan

Submit

Isi form

Home

Isi
Username &
password

6. Login

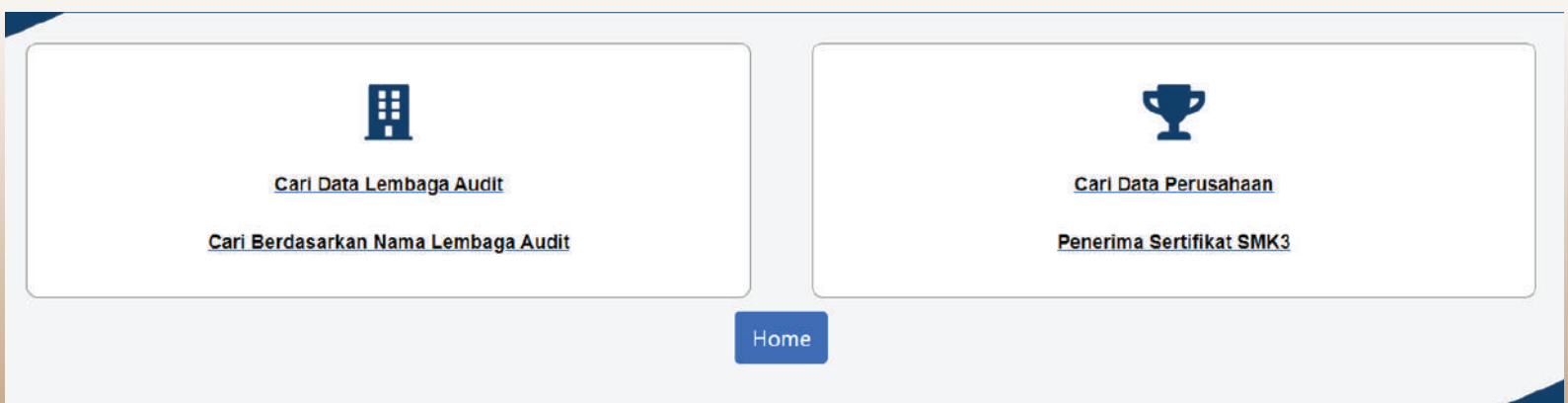
Untuk *login* pengguna dalam hal ini adalah admin/*user* lain yang pada form ini pengguna berhak mengakses kedalam *system* berdasarkan *level login*

Selain menu pengunjung, ada juga 8 layanan yang dapat di akses *user* pada halaman depan temanK3 agar dapat menggali suatu informasi yang diberikan oleh yaitu :

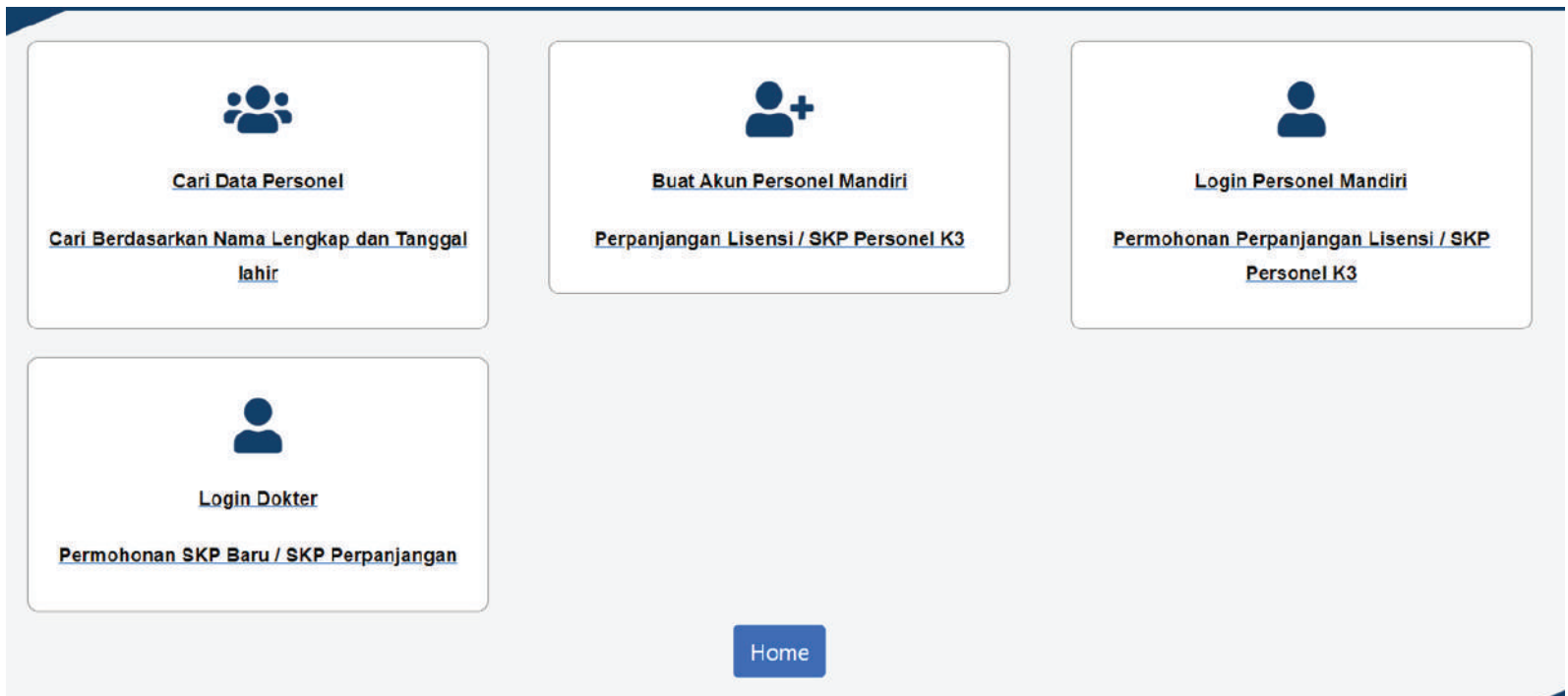
1. Lembaga K3 : Pendaftaran dan Data Lembaga K3 (K/L/D/I,PJK3, Lembaga Audit)



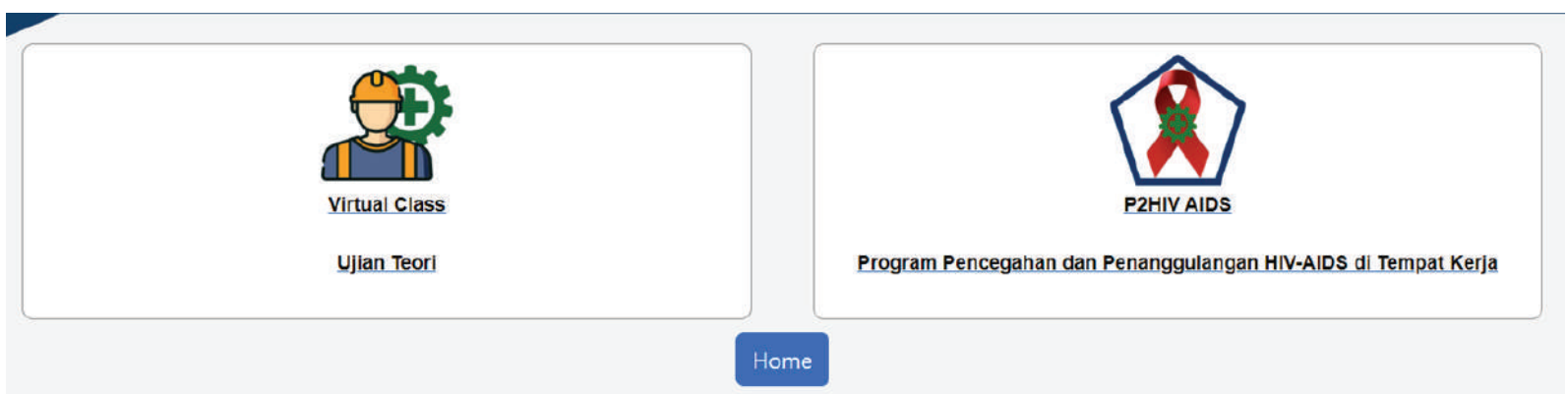
2. e-SMK3 : Layanan Audit dan Informasi SMK3



3. e-Personel K3 : Layanan informasi Operator/Juru K3, Teknisi K3, Dokter Perusahaan, Paramedis, Ahli K3



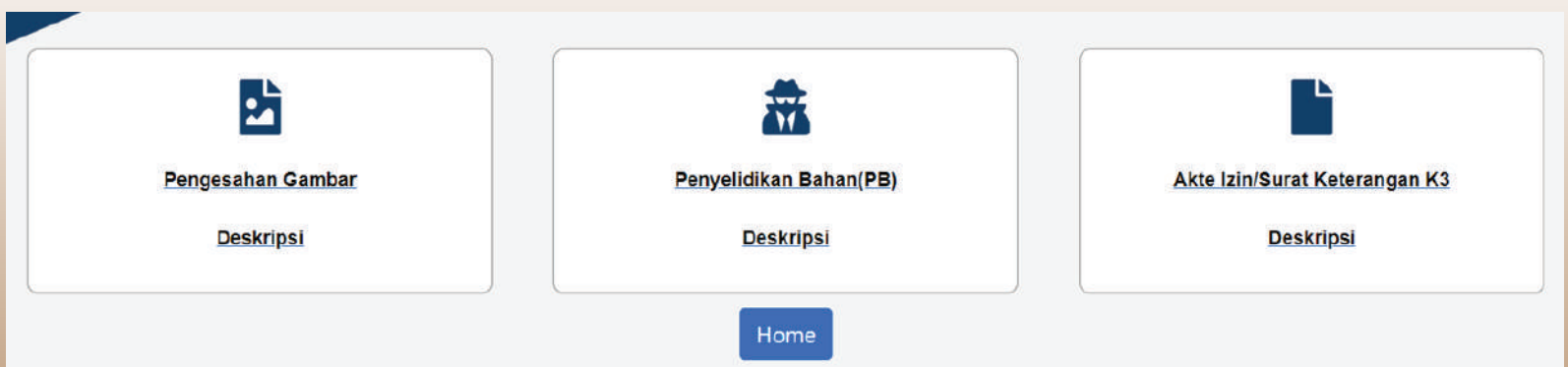
4. Kelas *Virtual* : Pembinaan K3 dan Ujian Pembinaan K3 secara *online*



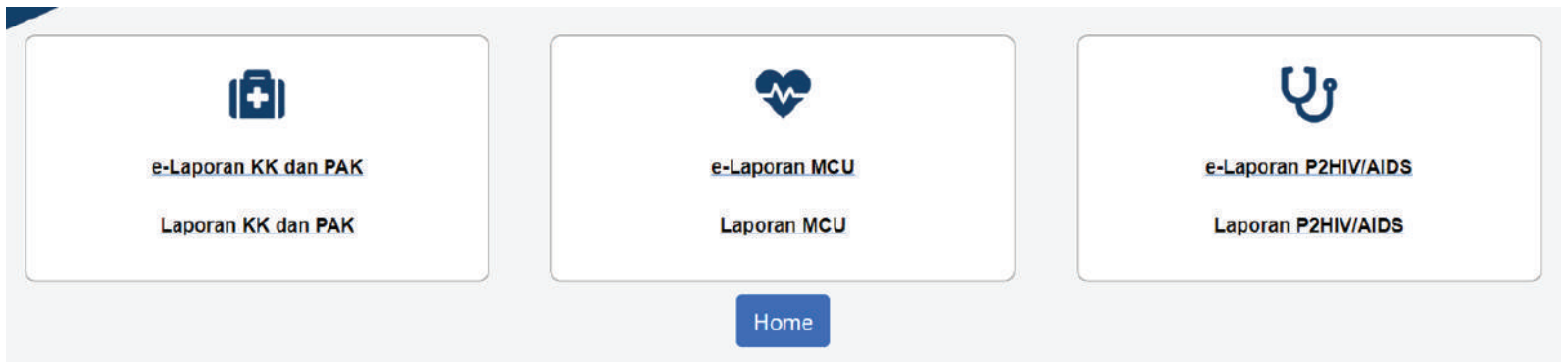
5. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 : Data pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 sesuai dengan bidangnya

6. e-Data Objek K3 : Data Objek K3

7. e-Pemeriksaan dan Pengujian Objek K3: Pemeriksaan dan Pengujian Objek K3



8. e-Pelaporan K3 : Form elektronik pelaporan K3



Temank3 merupakan aplikasi yang dikembangkan oleh Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan – Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi,

serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari awal dibangunnya aplikasi ini, Temank3 mempunyai server sendiri yang kemudian saat ini sedang dalam tahap proses migrasi ke server *local* Kementerian Ketenagakerjaan yang di kelola oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi sebagai

pemenuhan tertib regulasi sesuai peraturan SPBE.

Dengan dibangunnya aplikasi Temank3 ini, diharapkan dapat mempercepat pelaksanaan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan, sistem pelaporan yang lebih praktis dan juga diharapkan terjadi peningkatan pelayanan permohonan terkait K3 kepada publik .





DATIN USIL



JOKER



MINUL



MR SONG





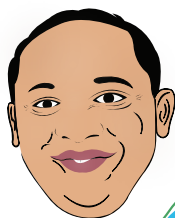
info Layanan



Kita punya website untuk mempermudah kalian loh, Jangan lupa dicek ya...



kemnaker.go.id



satudata.kemnaker.go.id



@pusdatik.kemnaker



PORTAL

SATU DATA KETENAGAKERJAAN

satudata.kemnaker.go.id

Ingin mendapatkan Data Ketenagakerjaan dengan mudah? Portal SDK solusinya!

Cara melakukan Permintaan Data

- 1 Kunjungi
satudata.kemnaker.go.id
- 2 Lakukan
Pendaftaran Akun
- 3 Akun berhasil
terdaftar
- 4 Lanjutkan
pada Menu Data

MENU DATA



Permintaan Data

Menu untuk meminta
Data Mikro dan
Data Aggregate



Unduh Data

Menu untuk mengunduh
Data ketenagakerjaan
Umum dan Khusus



Data Integrasi

Menu untuk menampilkan
Tabel Dinamis

Yuk Gabung SIAPkerja



siapkerja.kemnaker.go.id

Daftar akun **SIAPkerja** dan
dapatkan **banyak kemudahan
buat kamu:**

Cari informasi lowongan kerja

Mengikuti pelatihan gratis

Akses layanan ketenagakerjaan

Sertifikasi profesi

LANGKAH MUDAH MENDAFTAR AKUN SIAPkerja

Kunjungi SIAPkerja

Kunjungi siapkerja.kemnaker.go.id
atau scan QR Code di atas

Daftar Akun

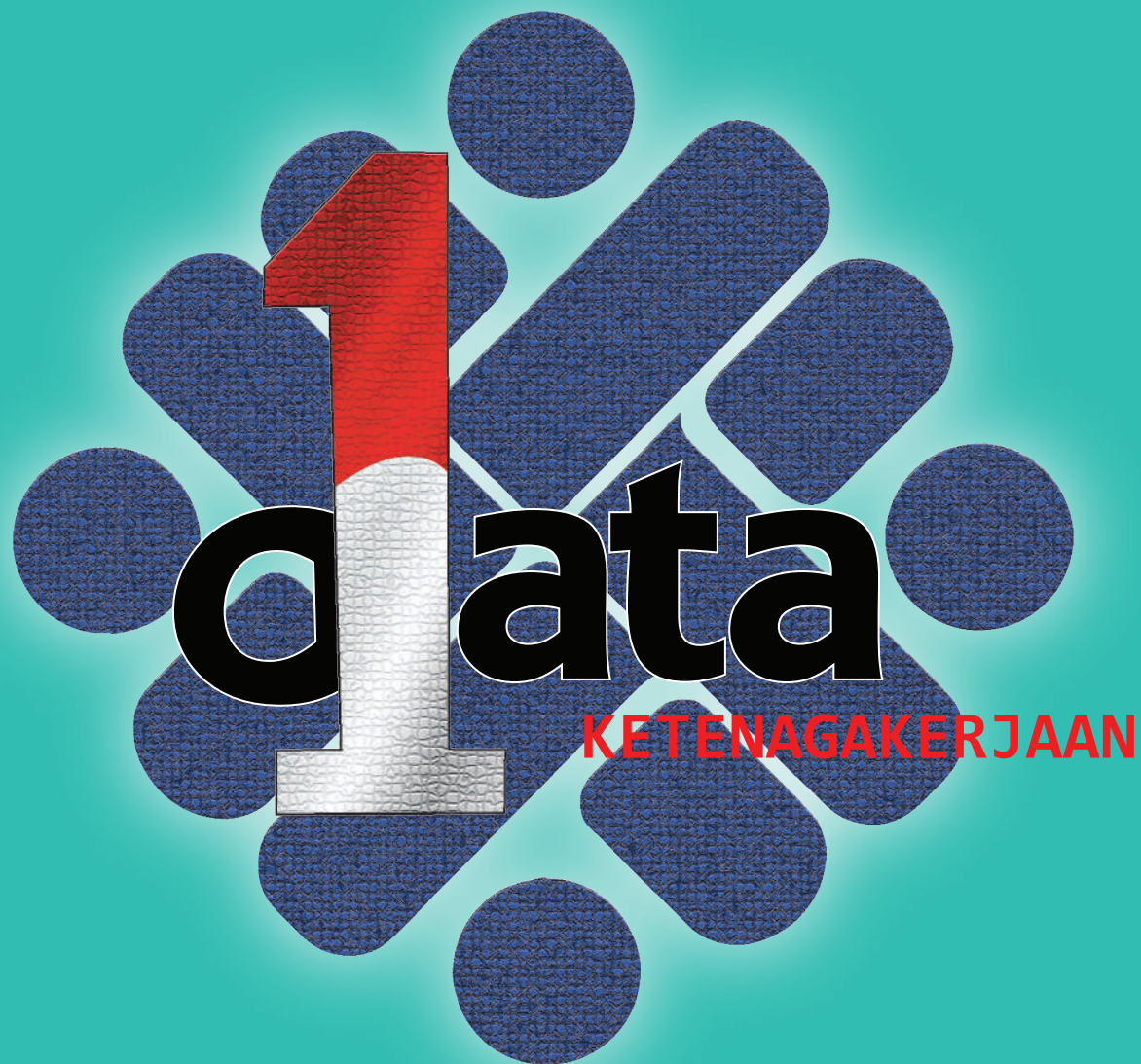
Lakukan pendaftaran akun dengan mengisi data
yang diperlukan

Aktivasi Akun

Aktivasi akun dengan menggunakan kode OTP yang akan
dikirimkan ke nomor handphone kamu

Lengkapi Profil

Setelah akun kamu aktif, lengkapi profil kamu untuk menggunakan
layanan SIAPkerja



Mulai Dari Sini...



Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan
Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
Kementerian Ketenagakerjaan