

Menuju Tempat Kerja yang Lebih Produktif dan Aman:

Petunjuk Praktis
Untuk Tempat Kerja dengan Pekerja Usia 15 – 17 Tahun

(Adaptasi Indonesia)



Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi,
Bekerja sama dengan
Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DKSN) dan
International Labour Organization (ILO)

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2008

Cetakan Pertama 2008

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mail: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

ISBN 978-92-2-021464-0 (print)
978-92-2-021465-7 (web pdf)

ILO

Menuju Tempat Kerja yang Lebih Produktif dan Aman: Petunjuk Praktis untuk Tempat Kerja dengan Pekerja Usia 15 – 17 Tahun / Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2008
62 hal

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: Towards A Safer and More Productive Workplace: A Practical Guide for Workshops with Young Workers / International Labour Office – Jakarta: ILO, 2008
55 hal.

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-mail: pubvente@ilo.org) ; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia (e-mail: jakarta@ilo.org). Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas atau melalui email.

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Diadaptasi oleh:
Dr. Harjono Msc
Hidayat Saleh
Abdul Hakim

Foto cover oleh: Nurcahyo - Astra Internasional (Pemagangan ILO-Apindo-Astra)

DAFTAR ISI

Daftar Isi	3
Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI	5
Sambutan Ketua Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional	8
Sambutan Direktur International Labour Organization (ILO) Jakarta	9
MENUJU TEMPAT KERJA YANG LEBIH PRODUKTIF DAN AMAN	11
Petunjuk Praktis untuk Tempat Kerja dengan Pekerja 15 - 17 tahun	11
Petunjuk umum bagi para pemilik dan manajer UKM	11
Pentingnya mencegah kaum muda dari hal-hal berbahaya	13
Fakta-fakta tentang pekerja 15 - 17 tahun	14
Keuntungan-keuntungan merekrut pekerja 15 - 17 tahun	14
Pekerja 15 - 17 tahun dan kerentanan mereka	15
Tugas-tugas yang tak boleh diberikan kepada pekerja 15 - 17 tahun	15
Menyelia (supervisi) pekerja 15 - 17 tahun	17
WAKTU KERJA	19
PELECEHAN DAN KEKERASAN	21
Mengenali pelecehan	21
Penghapusan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan penghargaan	22
STRESS	25
PENYIMPANAN DAN PENANGANAN BAHAN HASIL PRODUKSI, ALAT DAN PERLENGKAPAN	27
Bahaya-bahaya ergonomis dan kecelakaan terkait dengan penanganan bahan	29
DESAIN TEMPAT KERJA	30
Peningkatan efisiensi dan pencegahan bahaya kecelakaan dan ergonomis	30

KEAMANAN MESIN DAN PERALATAN KERJA	32
Keamanan mesin dan peralatan kerja untuk produktivitas yang lebih tinggi	32
Apa yang dapat dilakukan dengan mesin dan peralatan kerja?	32
Apa yang harus dilakukan oleh operator mesin dan pengguna peralatan?	33
BAHAN KIMIA BERBAHAYA	35
Apa yang harus dilakukan dengan bahan kimia?	36
Para pekerja dan penanganan bahan kimia	37
PENCAHAYAAN DAN KEBISINGAN	39
Pencahayaan	39
Kebisingan	41
FASILITAS UMUM DI TEMPAT KERJA	44
Fasilitas-fasilitas penting harus melayani tujuan bekerja	44
Istirahat = Pemulihan	45
Tempat Sembahyang/Shalat - Mesjid (surau atau langgar)	46
BANGUNAN TEMPAT KERJA	47
LAMPIRAN	49
Undang-Undang No. 20 tahun 1999	49
Kepmen No. 235	56



Sambutan:

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Komitmen masyarakat dunia dikenal sebagai *Millennium Development Goals* (MDG), yang berisikan delapan cita-cita dunia yang harus dicapai pada 2015. Dua dari delapan tujuan MDG tersebut adalah menghapuskan kemiskinan dan kelaparan serta mencapai pendidikan dasar secara universal. Dua tujuan tersebut menguatkan komitmen dunia untuk “Penghapusan secara efektif Pekerja Anak”.

Pekerja anak adalah salah satu persoalan ketenagakerjaan yang signifikan. Penilaian tersebut didasari beberapa hal: **Pertama**, pekerja anak merupakan dampak dan lahir dari kemiskinan. Namun di sisi lain keberadaan pekerja anak juga diakui menjadi sebab dari kemiskinan yang langgeng. Ditambah lagi dengan kondisi yang memprihatinkan tentang belum optimalnya sistem pendidikan bagi anak-anak miskin seperti pekerja anak, **Kedua**, anak yang bekerja pada usia dini pada gilirannya akan menjadi pekerja kasar dan pekerja tidak terampil. Dan, ini akan mendorong peningkatan jumlah pekerja tak terampil dan murah.

Meningkatnya jumlah pekerja anak saat ini telah mendorong Pemerintah Indonesia memberi perhatian lebih besar pada problem ketenagakerjaan di Indonesia. Komitmen pemerintah telah diwujudkan dengan meratifikasi Konvensi ILO maupun mengeluarkan peraturan perundangan tentang pekerja anak. Segala peraturan perundangan ini merupakan instrumen hukum guna memberikan perlindungan kepada anak agar Indonesia bisa mencapai tujuan nasional: masyarakat adil dan makmur sekaligus menyumbang pencapaian MDG.

Namun dalam konteks yang lebih luas lagi, masih terdapat tantangan yang perlu diperhatikan: *bagaimana memberikan perlindungan kepada pekerja*

15 – 17 tahun, agar mereka dapat memasuki dunia kerja yang aman, dan selalu aman sehingga dapat berproduktivitas secara baik. Dalam hal baru berada di tempat kerja, mereka membutuhkan perlindungan kerja dari segala bahaya kerja yang dapat mengurangi produktivitas. Karenanya, peningkatan komitmen dan upaya pengusaha/pengelola suatu perusahaan untuk melindungi pekerja mudanya dengan melakukan perbaikan kondisi dan lingkungan kerjanya adalah penting untuk dilakukan.

Salah satu pendekatan pada program kerja sama antara pemerintah dan ILO pada saat masa lalu dan saat ini adalah mengurangi risiko bahaya pada tempat kerja dimana pekerja 15 – 17 tahun bekerja. Contoh, kegiatan perbaikan kondisi kerja yang telah dilaksanakan pada bengkel sepatu Cibaduyut (Bandung) dan Ciomas (Bogor), dan serta peningkatan pengetahuan para pemangku kepentingan tentang bahaya kerja di beberapa sektor termasuk pada pemangku kepentingan di sektor perikanan dan ukiran di Kabupaten Jepara. Ini menjadi sangat berarti mengingat sektor pembuatan alas kaki dan sektor perikanan merupakan salah satu Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA). Kedua sektor ini tidak tampak berbahaya pada jangka pendek. Padahal ia menyimpan risiko besar, dan akan berdampak besar pada masa depan pekerja, termasuk pekerja 15 – 17 tahun jika pengelola atau pengusaha tidak mengelola sumber bahaya dengan baik.

Saat ini Indonesia telah berhasil mengadaptasi Menuju Tempat Kerja yang Lebih Produktif dan Aman: Petunjuk Praktis untuk Tempat Kerja dengan Pekerja Muda Usia 15 – 17 Tahun. Saya menyambut gembira dengan adaptasi petunjuk praktis ini. Tentu tujuan adaptasi adalah melindungi hak dasar anak, keselamatan, kesehatan bagi anak. Juga untuk menyumbang pada implementasi rencana aksi nasional (RAN) penghapusan BPTA.

Perbaikan kondisi kerja, peningkatan kepekaan, dan juga kegiatan-kegiatan lainnya menggambarkan bahwa dengan upaya yang lebih serius, peningkatan keselamatan, kesehatan kerja serta perbaikan kondisi tempat kerja dapat membawa dampak pada perkembangan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), mengurangi bahaya di tempat kerja dan peningkatan produktivitas.

Semoga petunjuk praktis ini memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya, dan semakin menyumbang pada peningkatan produktivitas dan perlindungan bagi pekerja 15 – 17 tahun pada khususnya.

Terima kasih,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ERMAN SUPARNO', with a horizontal line underneath.

DR. Erman Suparno, MA. Msi.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI



Sambutan:

Ketua Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional

Pertama-tama kami menyambut gembira disertai ucapan selamat atas diterbitkannya Buku Panduan Praktis ini, khususnya dalam rangka membantu pekerja muda yang terpaksa memasuki dunia kerja.

Sesuai Konvensi ILO No. 138 tentang batas usia Anak Boleh Bekerja, Konvensi ILO No. 182 tentang Penghapusan Segera Bentuk-Bentuk Terburuk Untuk Pekerja Anak, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmennakertrans) No. 235 tahun 2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak, maka penerbitan buku ini sangat penting khususnya untuk membantu Pengusaha Menengah – Kecil, Pengawas Ketenagakerjaan, dan para pekerja khususnya pekerja muda dalam bekerja secara aman, sehat, nyaman, dan produktif.

Walaupun demikian juga sangat diharapkan agar semua pihak dapat membantu pembinaan pekerja muda agar tetap bersemangat untuk terus belajar, baik formal maupun non- formal, demi masa depan yang lebih baik.

Sekali lagi kami sangat gembira dengan dikeluarkannya Buku Panduan Praktis ini, semoga dapat membantu masa depan yang lebih baik bagi generasi muda Indonesia, Amin.

Dr. Harjono, M.Sc.

Ketua, Dewan Keselamatan
dan Kesehatan Kerja Nasional (D K 3 N)
Jakarta, 27 Mei 2008



Sambutan:

Direktur International Labour Organization (ILO) Jakarta

Usaha berskala kecil dan menengah (UKM) telah memberikan sumbangan sangat penting pada perekonomian Indonesia, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong kewirausahaan. Mereka menyediakan lapangan pekerjaan bagi banyak pekerja muda dan mendorong para pekerja muda tersebut memperoleh keterampilan yang bernilai. Namun, masih banyak tantangan yang harus dihadapi oleh usaha ini. Produktivitas dan efisiensi yang rendah sebagai hasil dari kondisi buruknya banyak tempat kerja adalah salah satu masalah penting bersama.

Buklet ini bertujuan untuk memberikan masukan para pengelola (manajer) dan pemilik UKM untuk meningkatkan kondisi tempat kerja mereka. Buklet ini memadukan pengetahuan terbaik ILO selama bertahun-tahun bekerja dalam hal pengembangan UKM di banyak tempat di dunia. Petunjuk-petunjuk dalam buklet ini telah diadaptasi agar lebih sesuai dengan kondisi Indonesia. Buklet ini juga merupakan petunjuk praktis yang dapat diterapkan di beragam usaha, tanpa melihat ukuran dan kondisi mereka. Buklet ini juga berguna tidak hanya dalam pengendalian bahaya atau pencegahan kecelakaan tetapi juga dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Buklet ini mengidentifikasi kerentanan yang khas dari para pekerja muda dan akan menolong peningkatan kepekaan para pengelola dan pemilik mengenai isu-isu pekerja anak. Buklet ini akan menolong mereka memahami risiko-risiko dan kerugian-kerugian yang akan dihadapi dalam mempekerjakan anak. Buklet ini juga akan mencegah mereka menugaskan para pekerja muda untuk tugas-tugas berbahaya yang mungkin membahayakan keselamatan pekerja dan usaha.

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan baik dari pihak pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan organisasi-organisasi lainnya yang telah menyumbangkan ide dan pengalaman dalam persiapan buklet ini. Saya yakin bahwa buklet ini akan menolong para pengelola dan pemilik meningkatkan usaha dan kondisi tempat kerja.



Alan Boulton

Direktur

ILO Jakarta

Jakarta, Mei 2008

Menuju Tempat Kerja yang Lebih Produktif dan Aman

Petunjuk Praktis untuk Tempat Kerja dengan Pekerja 15 - 17 tahun

Petunjuk Praktis (berbentuk buklet) ini terutama ditujukan bagi pemilik dan manajer (*pengelola*) sektor usaha kecil menengah (UKM) dimana banyak mempekerjakan orang berusia 15 – 17 tahun. Beberapa tujuan dari petunjuk praktis ini bertujuan untuk:

- ♦ Membantu pemilik dan manajer untuk mengenali bahaya dalam tempat kerja dan bagaimana bahaya tersebut membahayakan produktivitas.
- ♦ Memotivasi pemilik dan manajer untuk membuat perubahan-perubahan penting dalam tempat kerja agar dapat melindungi para pekerja, khususnya para pekerja 15 - 17 tahun, dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- ♦ Membantu pemilik dan manajer dalam membuat perubahan, (konsisten dengan Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak yang telah diratifikasi Pemerintah Indonesia dan Rekomendasi ILO No. 190) dengan menyediakan butir-butir petunjuk yang mudah, praktis, dan mudah digunakan dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan pekerja 15 - 17 tahun.

Petunjuk umum bagi para pemilik dan manajer UKM

UKM di seluruh dunia memainkan peran sangat penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional mereka. Mereka menciptakan lapangan kerja dan menyerap persentase besar dari seluruh angkatan kerja. Mereka memproduksi barang dan layanan yang orang butuhkan. Lebih penting lagi, mereka menolong pekerja 15 - 17 tahun mendapat keterampilan melalui pelatihan dan pemagangan.

Meski ukuran mereka kecil, UKM telah membuktikan diri sebagai kelompok yang tangguh dan fleksibel. Sementara banyak bisnis besar di Indonesia menurunkan omset atau jumlah produksi bahkan bangkrut selama krisis ekonomi global baru-baru ini, UKM masih bertahan dan tetap menyumbang perekonomian nasional secara signifikan. Diakui pula bahwa mereka adalah tulang punggung perekonomian selama masa sulit itu, karenanya para pemilik atau manajer tidak boleh sekalipun menganggap enteng peran mereka. Mereka dapat menyumbang lebih untuk peningkatan kondisi kerja dan usaha mereka.

Tak dapat dipungkiri bahwa UKM mempekerjakan sejumlah individu berusia 15 – 17 tahun, yang memilih atau dipekerjakan pada usia 15 - 17 tahun karena kemiskinan dan sebab-sebab ekonomi lainnya. Kadang mereka tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan tidak siap untuk kondisi-kondisi kerja tertentu, tetapi justru pengusaha sebaiknya mengenali potensi-potensi mereka sebagai pekerja yang baik.

Pekerja yang baik akan menciptakan usaha yang baik, dan sangat penting bagi pengusaha untuk memberikan mereka perhatian, petunjuk dan pelatihan yang mereka butuhkan. Pengusaha perlu mengenali bahaya dan mencari cara untuk melindungi mereka dari kecelakaan, luka, dan sakit akibat kerja untuk kepentingan para pekerja dan mereka sendiri, sebab kecelakaan dan luka mungkin dapat menurunkan atau bahkan menghentikan usaha mereka.

Banyak hal positif yang membuat pengusaha dapat memberikan perlindungan bagi pekerja 15 - 17 tahun, tetapi sebagai bahan pertimbangan, para pengusaha perlu mengingat beberapa hal berikut:

1. Usia resmi untuk kerja penuh waktu adalah 15 tahun. Individual di bawah usia tersebut tak boleh direkrut. Adalah hak mereka untuk mengenyam pendidikan (sekolah), bermain dan berinteraksi sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan fisik, moral, mental dan intelektual.
2. Peraturan mengizinkan **individu berusia antara 15 dan 17 tahun untuk bekerja**, sepanjang tidak diberi tugas membahayakan perkembangan fisik, mental, moral dan intelektual mereka, dan

3. Sebelum diberi tugas, pekerja berusia 15 – 17 tahun harus diberikan pelatihan yang tepat sehingga mereka dapat bekerja secara aman dan produktif. Mereka harus senantiasa diberi petunjuk dan supervisi.

Buklet ini akan membantu pemilik, manajer, dan pekerja untuk mengenali situasi-situasi di atas. Buklet akan menyediakan usulan praktis mengenai apa yang dapat dilakukan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan produktif. Langkah-langkah yang tertulis dalam buklet ini mudah dilaksanakan dan murah, tetapi jika dilaksanakan secara tepat akan memberikan keuntungan bagi semua orang. Pekerja 15 - 17 tahun akan menikmati tempat kerja yang lebih aman dan menyenangkan. Sementara, para pemilik akan menikmati produktivitas yang lebih tinggi melalui kerja yang lebih lancar, kualitas produk yang meningkat, dan biaya pengobatan yang lebih sedikit. Pendek kata, pelaksanaan langkah-langkah yang diusulkan akan membantu usaha tercegah dari segala bentuk gangguan, karena kondisi kerja yang buruk dan tidak sesuai dengan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3).



Pentingnya mencegah kaum muda dari hal-hal berbahaya

Kondisi kerja yang buruk dan tidak sesuai dengan prinsip K3 akan menurunkan produktivitas dan menjadikan kualitas produksi juga buruk. Jika tempat kerja kotor dan berantakan, para pekerja akan menghabiskan waktu lebih banyak untuk menemukan segala sesuatu dan mudah lelah serta sakit. Jika alat dan perlengkapan tidak dijaga secara baik, para pekerja berisiko mendapatkan kecelakaan dan membutuhkan waktu lebih banyak untuk

menyelesaikan tugas-tugas. Jika prosedur-prosedur kerja tidak sesuai dengan prinsip K3, pekerja mudah terluka, lelah atau sakit. Hal-hal seperti ini akan membahayakan setiap aspek usaha, termasuk pemasaran, pemeliharaan pelanggan, dan kemampuan keuangan.

Untungnya, hal-hal seperti itu dapat dicegah dengan peningkatan kondisi K3 melalui langkah-langkah dalam buklet ini. Dengan para pekerja (15 - 17 tahun) yang sehat, mengabdikan dan antusias bekerja di lingkungan yang bersih, aman, dan menyenangkan, usaha akan tumbuh. Para pembeli dan bangkir potensial yang mengunjungi tempat kerja akan lebih percaya dan yakin dengan usaha tersebut. Bila itu terjadi, maka akan lebih mudah mempertahankan pelanggan serta menarik dan menambah pelanggan baru. Malah, akan lebih mudah mendapatkan pinjaman atau kredit dari bank bila diperlukan.

Fakta-fakta tentang pekerja 15 - 17 tahun

Keuntungan-keuntungan merekrut pekerja 15 - 17 tahun

Jika dilatih, disupervisi, dan diperlakukan secara tepat, pekerja 15 – 17 tahun memiliki seluruh potensi untuk menjadi asset yang bernilai bagi usaha, karena mereka:

- ♦ *antusias dan enerjik.* Dengan pendekatan yang memotivasi mereka, pekerja 15 - 17 tahun akan mengabdikan diri untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan pada mereka.
- ♦ *cepat belajar dan mudah dilatih.* Dengan pelatihan dan instruksi yang tepat, mereka dapat secara cepat menyerap keterampilan baru, yang akan berguna untuk usaha.
- ♦ Ngotot untuk berprestasi.
- ♦ Bertanggung jawab menyumbangkan pendapatan kepada keluarga. Mereka responsive untuk mendapatkan supervisi dalam hal peraturan, ini sangat berarti untuk melindungi keselamatan, kesehatan, dan pendapatan mereka.

Jika merekrut pekerja 15 - 17 tahun berguna, juga berguna untuk senantiasa memberikan perlindungan, supervisi dan pelatihan sebelum mereka menjadi aset yang bernilai bagi usaha.

Pekerja 15 - 17 tahun dan kerentanan mereka

Sementara keuntungan merekrut orang-orang muda sudah diketahui, para pengusaha perlu mengetahui fakta bahwa mereka memiliki kerentanan. Beberapa hal yang perlu pengusaha lakukan adalah mengidentifikasi bahaya dan risiko dimana pekerja 15 - 17 tahun tak boleh terpajan (*expose*).

Pekerja 15 - 17 tahun mungkin ...

- ♦ Tidak memiliki kedewasaan fisik dan emosi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu.
- ♦ Tidak memiliki pengalaman yang dibutuhkan untuk mengenali situasi berbahaya bagi diri mereka, pekerja lain, dan asset usaha.
- ♦ Tidak memiliki pelatihan dan supervisi yang cukup untuk memahami proses kerja dan mengerjakan tugas yang diberikan.
- ♦ Tidak memiliki kedewasaan mental untuk membuat keputusan dan penilaian dengan baik mengenai tugas dan diri mereka.
- ♦ Dalam masa pertumbuhan dan lebih rentan untuk terpajan bahaya fisik, kecelakaan, kimia, dan psikososial.
- ♦ Belum mengetahui hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang.

Tugas-tugas yang tak boleh diberikan kepada pekerja 15 - 17 tahun

Dengan mempertimbangkan butir kerentanan di atas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang melarang pemberian tugas-tugas tertentu kepada para pekerja 15 - 17 tahun, para pengusaha tidak boleh membiarkan (dan/atau menugaskan) para pekerja 15 - 17 tahunnya melakukan hal-hal berikut:

- ♦ Bekerja di bangunan tinggi atau dengan peralatan seperti tangga dan penopang di ketinggian, yang dapat membuat mereka mudah jatuh.

- ♦ Bekerja di bawah tanah, seperti dalam gua, terowongan, dan lubang.
- ♦ Bekerja di dalam atau di atas air, seperti penyelaman mutiara.
- ♦ Bekerja di tempat yang sangat panas atau sangat dingin.
- ♦ Bekerja di tempat yang mudah terkena radiasi.
- ♦ Bekerja sepanjang atau di malam hari.
- ♦ Mencampur, menangani, dan menggunakan bahan-bahan berbahaya (beracun, mudah terbakar, mudah meledak, dan karsinogenik).
- ♦ Bekerja di tempat-tempat dimana mereka mudah terpajan bahaya biologis – penyakit yang dapat menular karena virus atau bakteri (di pertanian: flu burung dan anthrax).
- ♦ Mencampur, menangani, dan menggunakan obat-obatan berbahaya (seperti bahan-bahan psikotropika).
- ♦ Bekerja pada tempat terisolasi dari pekerja atau orang lain dan/atau di tempat terbatas yang sempit.
- ♦ Bekerja di bisnis hiburan yang mungkin membuat mereka diperdagangkan untuk tujuan seks komersial.



Semua yang di atas hanyalah sedikit contoh dari situasi dan tugas berbahaya, dan daftar tersebut dapat bertambah panjang. Tetapi, ada banyak tugas dan situasi yang tidak berbahaya bagi pekerja 15 - 17 tahun dan pengusaha perlu memahami tugas dan situasi yang tak berbahaya tersebut, serta yang sesuai dengan hukum.

Menyelia (supervisi) pekerja 15 - 17 tahun

Menyelia pekerja 15 - 17 tahun adalah penting untuk kelancaran usaha dan melindungi mereka dari kecelakaan yang dapat terjadi selama bukan waktu penyeliaan. Untuk alasan ini, manajer dan penyelia perlu menitikberatkan prinsip-prinsip K3 dan manajemen yang baik ketika mereka memberikan penugasan kepada para pekerja 15 - 17 tahun, khususnya kepada yang paling muda. Untuk memastikan pelaksanaan yang aman, lancar, dan produktif, manajer dan supervisor perlu ingat beberapa hal:

- ♦ Adalah tanggung jawab mereka untuk menyiapkan para pekerja 15 - 17 tahun baru untuk penugasan mereka dengan penekanan pada kebiasaan kerja yang baik. Proses ini dapat meliputi contoh-contoh yang baik, memberikan pelatihan yang cukup mengenai proses kerja, memperlihatkan apa yang harus dilakukan dan dihindari, meminta pertolongan dan penyeliaan, dan lain-lain.
- ♦ Sangat penting untuk memberikan perintah yang jelas untuk tiap penugasan kepada pekerja 15 - 17 tahun, pahamiilah dan berikan kesempatan bertanya.
- ♦ Para penyelia harus mengamati/mengawasi pekerja 15 - 17 tahun, sewaktu mereka bekerja, dan memberikan umpan balik untuk melaksanakan hal terbaik, serta membenahi segala kesalahan.
- ♦ Adalah ide yang tepat untuk menyiapkan pekerja 15 - 17 tahun dalam keadaan darurat, seperti kebakaran, kecelakaan, dan situasi terkait kekerasan. Perlihatkan rute menyelamatkan diri, ajari pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), jelaskan pada mereka tempat pengobatan medis darurat.
- ♦ Para penyelia dapat mendorong pekerja 15 - 17 tahun untuk mengambil bagian dalam diskusi atau penyelenggaraan diskusi mengenai isu K3 dan lingkungan kerja mereka.
- ♦ Alat pelindung diri, seperti kaca mata, helm, masker, dan sarung tangan biasanya selalu tersedia, namun para penyelia perlu memastikan bahwa alat tersebut pas buat mereka dan ajari pula agar tahu menggunakannya.

Setelah mengingat segala hal, penting pula buat para penyelia menemukan dan menugaskan para pekerja 15 - 17 tahun pekerjaan yang paling tepat. Pasal 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, dan 75 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 235 Tahun 2003 menyediakan rujukan hukum mengenai kerja dan tugas yang harus dihindari anak dan pekerja 15 - 17 tahun.

Pada dasarnya, pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang:

- ♦ Menggunakan teknologi tinggi.
- ♦ Menuntut tingkat keterampilan dan tanggung jawab yang tinggi, serta pelatihan panjang.
- ♦ Mudah membuat pekerja 15 - 17 tahun terpajan pada bahaya fisik, kecelakaan, kimia, dan psikososial, seperti:
 - o Menggunakan mesin berbahaya (mesin untuk memotong, menekan, atau menghancurkan bagian-bagian tubuh).
 - o Menangani atau bekerja di dekat bahan-bahan berbahaya (beracun, mudah meledak, dan mudah terbakar).
 - o Dilakukan dalam ruang terisolasi dan/atau sempit

Itu hanyalah beberapa situasi yang harus dihindari. Jika ragu, para pengusaha dan penyelia harus mencari informasi tambahan dengan membaca peraturan, memeriksa MSDS (*Material Safety Data Sheet* – Lembar Data Keselamatan Bahan), bertanya, berkonsultasi, dan berdiskusi dengan sumber-sumber lain. Tujuan dari semua itu adalah untuk taat dan sesuai dengan hukum dan peraturan serta mencegah pekerja 15 - 17 tahun dari situasi berbahaya.

WAKTU KERJA

Untuk bertahan dan tumbuh, setiap usaha perlu mencari cara untuk menumbuhkan produktivitas dan efisiensi. Namun, tumbuhnya produktivitas dan efisiensi tidak sama dengan kerja yang berlebihan. Keduanya akan tergantung pada alokasi segala sumber, termasuk waktu dan sumber daya manusia. Pengusaha sebaiknya mempertimbangkan bahwa segala bagian kehidupan adalah mirip jual beli. Benar bahwa kerja dengan waktu berlebihan (*overtime*) akan meningkatkan produksi, tetapi pemilik usaha yang bijak selalu mempertimbangkan biaya yang digunakan. Mesin-mesin mungkin akan cepat rusak. Kerja dengan waktu berlebihan pasti melelahkan. Saat orang lelah, mereka tak mungkin akan memiliki konsentrasi yang lebih. Mereka akan menjadi lemah, lambat, dan tidak tanggap. Bahkan, mereka akan mudah melakukan kesalahan dan mengalami kecelakaan. Kesalahan dan luka menambah biaya. Bahan mentah mungkin akan dibuang, mesin akan rusak, waktu dan uang hilang. Dan, ini akan membuat kerugian lebih bila melibatkan pekerja 15 - 17 tahun.

Meski fakta bahwa peraturan di Indonesia membatasi jam dan hari kerja, beberapa aspek lain terkait pekerja 15 - 17 tahun belum diatur. Di bawah ini terdapat beberapa pertimbangan yang perlu diingat para pengusaha.

- ♦ Pekerja 15 - 17 tahun dapat bekerja hingga delapan jam sehari, 40 jam seminggu. Walau banyak pekerja 15 - 17 tahun mau dibayar kerja *overtime*, baik untuk tidak meminta mereka melakukan kerja tambahan. Ini dapat menjadi bahaya serius jika dilakukan sering dan terlalu lama.
- ♦ Bukanlah hal yang baik membiarkan pekerja 15 - 17 tahun mengambil bagian (*shift*) kerja malam. Pekerja 15 - 17 tahun perlu kualitas tidur yang lebih baik daripada pekerja dewasa dan bekerja malam akan mengganggu irama kehidupan mereka. Ini juga bahaya bagi kesehatan dan pertumbuhan mereka. Lagi, pekerja yang lelah dan tak sehat berisiko melakukan kesalahan dan mengalami kecelakaan. Konsekuensinya mungkin akan mahal dan membahayakan produktivitas usaha.

- ♦ Pekerja 15 - 17 tahun membutuhkan waktu pribadi untuk berinteraksi dengan kelompok sebaya di luar waktu kerja, berolahraga atau bercengkrama. Waktu pribadi ini sangat penting bagi keberadaan mereka. Pengusaha bila menyediakan waktu seperti itu pasti akan memiliki pekerja-pekerja yang antusias.

PELECEHAN DAN KEKERASAN

Pekerja 15 - 17 tahun pasti sangat produktif ketika mereka menikmati pekerjaan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan tercipta melalui rasa saling menghargai dan interaksi yang ramah di antara pekerja dan penyelia. Situasi ini ada dalam suatu lingkungan yang bebas dari pelecehan dan kekerasan.

Di sisi lain, pelecehan dan kekerasan juga berkonsekuensi negatif bagi pekerja dan usaha. Bagi korban, itu dapat menjadi pengalaman yang traumatik yang dapat membahayakan perkembangan mental dan psikologinya. Itu menyedihkan, tetapi korban biasanya tak mampu membela diri, bahkan mengeluh. Karenanya, itu membahayakan bisnis.

Pelecehan dan kekerasan itu membatasi waktu produktif, seperti pekerja membuang waktu untuk mengganggu (*bullying*), diganggu, dan bergosip. Kesemuanya bisa membuat tingkat keluar masuk pekerja yang tinggi; orang datang dan pergi sebab mereka merasa tak nyaman bekerja di lingkungan seperti itu. Para pengusaha akan mendapatkan reputasi jelek di masyarakat, dan pada gilirannya, akan kehilangan kredibilitas.

Mengenali pelecehan

Ada banyak alasan bagi para pengusaha untuk mencegah dan menghentikan pelecehan di tempat kerja, sehingga mereka sebaiknya mengenalinya ketika hal itu terjadi. Pelecehan adalah bentuk yang tak diinginkan, disukai, dan sering mengancam tingkah laku terhadap seseorang yang tidak memiliki keberanian untuk mengeluh, dan ini lebih sering berarti pekerja 15 - 17 tahun yang memiliki kewenangan sedikit di tempat kerja. Bentuk pelecehan biasanya adalah pelecehan seksual, namun pelecehan juga dapat berbentuk beberapa hal, seperti gangguan tindakan fisik (*bullies*) dan ucapan tersirat atau tidak senonoh (*verbal abuse*). Pelecehan biasanya bukanlah peristiwa tunggal yang terjadi hanya satu kali. Ia biasanya merupakan perilaku berulang yang jadi semakin parah sesudah diulangi.

Para pengusaha dan penyelia sebaiknya waspada, meski tak ada orang yang mungkin melaporkan kasus semacam ini. Mereka berdua sebaiknya lebih peka terhadap fakta bahwa pelecehan dapat memiliki bentuk yang berbeda-beda. Mereka harus melihat populasi pekerja dan menentukan pegawai yang paling rentan dilecehkan. Deskripsi berikut akan menolong para pengusaha meningkatkan pengetahuan mereka.

Pelecehan seksual meliputi:

- ♦ Sentuhan atau belaian yang tak dikehendaki, khususnya pada bagian-bagian tertentu.
- ♦ Menatap, mengerling, bertindak ofensif.
- ♦ Ucapan-ucapan tersirat atau tidak senonoh, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual.

Beberapa bentuk lain dari pelecehan antara lain:

- ♦ Bergosip dan menyebarkan isu serta informasi yang salah
- ♦ Penghinaan, cemooh, dan pengucilan.
- ♦ Ucapan verbal yang tak senonoh dan panggilan menghina.
- ♦ Ancaman kekerasan dan melakukan kekerasan itu sendiri.
- ♦ Mempengaruhi rekan kerja agar memusuhi orang tertentu.

Penghapusan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan penghargaan

Kebanyakan pelecehan, khususnya pelecehan seksual, umumnya tersembunyi, sehingga para pengusaha dan penyelia sebaiknya mengetahui potensi-potensi terjadinya pelecehan dan kekerasan untuk mencegahnya dan mempersiapkan tindakan yang harus diambil ketika pelecehan dan kekerasan ditemui. Penting juga untuk memberikan pesan kuat bagi pekerja bahwa pelecehan dan kekerasan tak dapat diterima dan dilarang secara keras!

Cara terbaik untuk menangani pelecehan dan kekerasan adalah dengan mencegahnya sebelum hal itu terjadi. Para pengusaha harus menulis peraturan

yang melarang keduanya terjadi. Peraturan tersebut harus secara jelas mendefinisikan pelecehan dan kekerasan serta mencantumkan hukuman bagi pelanggaran terhadap keduanya. Peraturan tersebut juga harus dibicarakan dengan pekerja. Mungkin akan lebih bagus lagi untuk memajang poster-poster yang menjelaskan aturan tersebut. Dengan memajangnya, orang akan tahu pesan tersebut sebagaimana mestinya. Jika pelecehan dan kekerasan ditemui, tindakan hukuman harus dilaksanakan segera, meski ini tidak selalu berarti pemecatan segera.



Dalam banyak kasus pelecehan, korban justru takut melaporkan karena khawatir kehilangan pekerjaan. Karenanya, para pengusaha dan pengelola harus lebih sensitif dan proaktif dalam menangani masalah ini. Mereka tidak boleh hanya menunggu untuk menerima laporan dan keluhan. Mereka perlu bicara dan mendengarkan pekerja 15 - 17 tahun, yang rentan, untuk mendapatkan masukan tentang lingkungan kerja dan memastikan bahwa mereka tidak memiliki masalah.

Korban sering menunjukkan beberapa perubahan dalam tingkah laku, perasaan, dan motivasi yang para pengusaha perlu mengawasinya. Peningkatan keamanan fisik lingkungan kerja dan pencegahan pekerja 15 - 17 tahun dari pekerjaan yang terisolasi akan mengurangi risiko terjadinya pelecehan. Peningkatan kualitas pencahayaan atau perubahan lay out tempat kerja juga merupakan contoh-contoh untuk mengurangi bahaya pelecehan.

Ringkasnya, para pemilik perlu melakukan hal terbaik untuk mencegah dan menghapuskan pelecehan di tempat kerja sebab konsekuensi-konsekuensi negatif yang disebutkan di atas dapat membahayakan usaha.



STRESS

Stress pada tingkat tertentu dapat memacu motivasi, tetapi dapat membahayakan bila stress tersebut melampaui ambang batas. Stress dapat pula memunculkan masalah fisik dan kesehatan yang dapat menyeret pekerja 15 - 17 tahun dalam situasi lebih parah. Mereka mungkin akan kehilangan motivasi, antusias dan konsentrasi. Stress merupakan situasi yang tak diinginkan sehingga para pengusaha dan penyelia harus menanganinya segera, sebab ini sangat buruk bagi pekerja dan usaha.

Mengenali sumber-sumber stress

- ♦ Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang membuat para pekerja 15 - 17 tahun khususnya rentan terhadap stress. Bila tidak memiliki pengalaman dan keterampilan, mereka harus menghadapi banyak situasi yang menekan di tempat kerja; memenuhi tuntutan kualitas, jadwal ketat, jam kerja yang panjang dengan sedikit istirahat, dll. Banyak situasi yang menekan tersebut menjelaskan bahwa mereka memiliki sedikit otoritas untuk mengendalikan kondisi-kondisi itu. Dan parahnya, mereka belum dewasa dan mampu mengelola stress dengan baik. Untuk menanggapi hal ini, para pengusaha sebaiknya tahu sumber-sumber stress dan mencari cara untuk menghapusnya atau setidaknya mengurangi dampak buruknya. Faktanya, seluruh kerentanan dan bahaya yang didiskusikan menyumbang tingkat stress pada pekerja 15 – 17 tahun dan mungkin membuatnya lebih buruk bila diabaikan.
- ♦ Bahaya Ergonomis dan Psikososial
 - o *Ketiadaan keterampilan dan pengalaman*, pekerja 15 – 17 tahun sering ditugaskan untuk melakukan tugas berulang-ulang dan tugas yang dinilai banyak orang tidak penting. Ini bisa menyebabkan membosankan dan seringkali mendorong munculnya stress.
 - o *Ketiadaan wewenang*, pekerja 15 – 17 tahun mudah diabaikan, atau bahkan diperlakukan kasar, oleh orang yang lebih berkuasa. Mereka juga rentan dilecehkan.

- o Bekerja dalam isolasi, atau tanpa perlindungan terhadap hal pribadi (*privacy*).
- ♦ Bahaya Fisik dan Kimia

Tempat kerja, alat kerja dan perlengkapan yang layak, bila tersedia, tidak diprioritaskan bagi para pekerja 15 – 17 tahun. Pihak yang lebih berkuasa seringkali berharap tinggi pada mereka. Mereka sering membiarkan pekerja 15 – 17 tahun bekerja dengan perlengkapan atau zat berbahaya. Tidak hanya bahaya bagi kesehatan, tetapi juga sangat membuat stress.

Ini adalah contoh-contoh kecil dan daftar tersebut dapat diperpanjang, tetapi yang penting adalah bahwa para pengusaha harus meningkatkan kepekaan mereka. Kondisi-kondisi yang menekan tak dapat dikurangi atau dihapuskan dengan tindakan tunggal, jadi para pengusaha perlu mencari cara untuk meningkatkan kondisi K3 di tempat-tempat kerja mereka.

PENYIMPANAN DAN PENANGANAN BAHAN, HASIL PRODUKSI, ALAT DAN PERLENGKAPAN

Penyimpanan dan penanganan bahan, termasuk bahan baku, hasil produk, alat, dan perlengkapan, tidak hanya penting bagi K3, tetapi juga untuk produktivitas. Produktivitas dan efisiensi memerlukan alokasi khusus bagi sumber daya yang terbatas, seperti ruang produksi, waktu, kerja, dan lain-lain.

Penyimpanan dan penanganan bahan yang buruk banyak berakibat negatif. Banyak situasi yang tak diinginkan akan terjadi ketika wilayah produksi dipenuhi dengan bahan limbah, serta alat dan mesin tak terpakai. Serakan bahan tersebut mengurangi ketersediaan ruang untuk produksi dan meningkatkan risiko kecelakaan. Bahan dan alat akan mudah hilang. Produksi akan terganggu sebab para pekerja menghabiskan banyak waktu untuk mencari barang yang hilang atau tersembunyi.

Program pengaturan rumah tangga yang baik dapat mengatasi penggunaan bahan, waktu, dan ruang yang tidak efektif. Ini artinya setiap materi harus memiliki ruangnya tersendiri.

- ♦ Bahan baku harus disimpan sebaik-baiknya sebelum produksi untuk mencegah kerusakan atau hilang.
- ♦ Alat dan perlengkapan harus ditempatkan dalam jangkauan pekerja dan disimpan pada tempatnya bila tak digunakan.

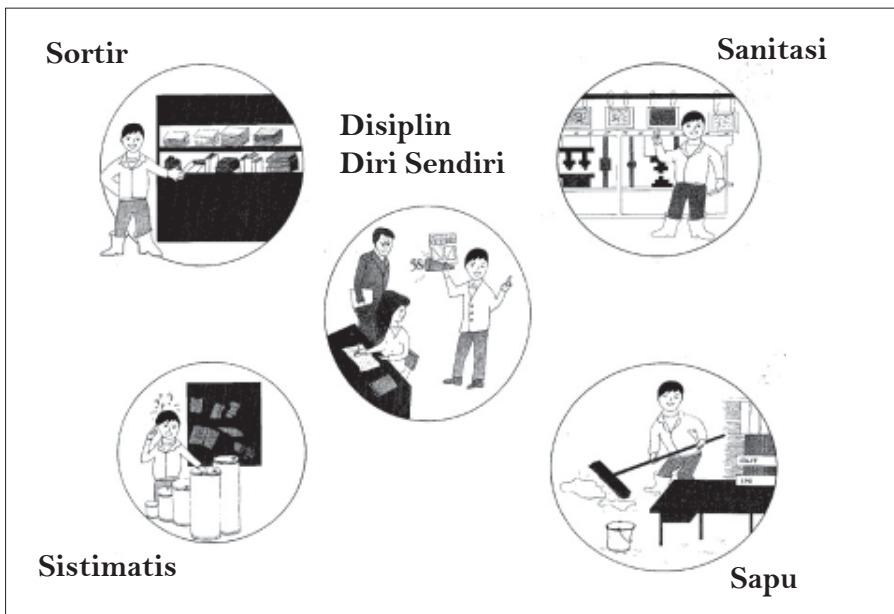


- ♦ Barang-barang yang telah selesai digunakan harus memiliki ruang tersendiri untuk mencegah kerusakan atau hilang.
- ♦ Bahkan limbah atau sampah harus mempunyai tempat sendiri.

Waktu yang digunakan untuk hal ini akan terbayar, sejak ini akan mencegah kecelakaan, meningkatkan arus produksi, menyediakan ruang produksi lebih dan lainnya.

Dibandingkan dengan keuntungan, biaya program pengaturan rumah tangga sangat kecil. Para pengusaha dapat memulai dengan mengidentifikasi bahan-bahan yang berbeda untuk disimpan dalam rak-rak khusus dan terpisah.

- ♦ Bahan baku.
- ♦ Bahan berbahaya (misal, mudah terbakar).
- ♦ Hasil produksi.
- ♦ Alat-alat.
- ♦ Limbah.



Juga, jangan pernah meninggalkan barang di lantai, buang semua yang tak terpakai, untuk efisiensi gunakan dinding sebagai ruang instalasi penyimpanan.

Bahaya-bahaya ergonomis dan kecelakaan terkait dengan penanganan bahan

Penanganan bahan juga termasuk mengangkat, dan ini dapat berbahaya bila tidak dilakukan secara baik. Para pengusaha harus mencari cara agar pekerjaan mengangkat dilakukan seefisien dan seaman mungkin bagi para pekerja. Tata letak wilayah produksi harus direncanakan secara hati-hati berdasarkan alur proses produksi sehingga bahan dan alat tidak harus bergerak secara sia-sia. Kedua, para pengusaha harus melaksanakan kontrol administratif dalam penanganan bahan.

Para pengusaha harus:

- ♦ Melarang para pekerja 15 – 17 tahun laki-laki mengangkat benda di atas 12 kg secara manual, dan pekerja 15 – 17 tahun perempuan mengangkat lebih dari 10 kg.
- ♦ Menghindari memberi mereka tugas mengangkat benda berat, khususnya lebih tinggi dari bahu.
- ♦ Menugaskan pekerja lain untuk membantu, ketika mengangkat benda berat.
- ♦ Melarang mereka mempergunakan alat bantu angkut, misalnya forklift.
- ♦ Melarang mereka mengangkut dan memindahkan barang berat terus menerus dalam setiap hari kerja untuk pekerja muda adalah dilarang. Sebab, semuanya dapat berakibat jelek untuk pertumbuhan fisik pekerja muda.



Desain Tempat Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas dan melindungi pekerja 15 – 17 tahun dari berbagai bahaya, khususnya bahaya kecelakaan dan ergonomis, tempat kerja harus dirancang sedemikian rupa untuk memudahkan pekerja menyelesaikan tugas-tugas dengan upaya sekecil mungkin. Untuk menciptakan dan meningkatkan desain tempat kerja yang baik, penting bagi pengusaha untuk mengamati para pekerja, tugas-tugas dan segala kebutuhan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Tergantung pada lingkungan tugas dan pekerja, situasi kerja mungkin berbeda di beberapa tempat kerja. Beberapa pengusaha mungkin memiliki pekerja 15 – 17 tahun yang berbeda ukuran tubuh, atau jenis kelamin yang melakukan pekerjaan yang sama. Tugas-tugas tersebut mungkin berbeda antara satu tempat kerja dan tempat kerja lainnya; beberapa tempat kerja mensyaratkan operasi kerja sederhana yang berulang-ulang dan beberapa tempat kerja lain justru memiliki sistem kerja yang lebih rumit dan lain-lain. Meskipun kebutuhan setiap tempat kerja berbeda, terdapat beberapa prinsip yang harus diingat para pengusaha ketika mereka akan meningkatkan desain tempat kerja.

Peningkatan efisiensi dan pencegahan bahaya kecelakaan dan ergonomis

Bekerja dalam posisi yang tidak nyaman dan sulit adalah berbahaya dan tidak efisien. Pasti membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas. Para pekerja akan merasa cepat lelah. Barang-barang dan bahan mungkin akan cepat rusak. Mereka akan berisiko lebih besar mendapatkan kecelakaan atau luka. Tempat kerja yang dirancang dengan baik harus menyesuaikan dengan postur kerja. Bekerja dengan tangan yang diangkat di atas siku dan tangan di atas pundak akan membuat otot lelah dan mudah menyebabkan nyeri. Bekerja dengan posisi membungkuk untuk waktu yang lama dapat menyebabkan nyeri punggung.

Serupa dengan penanganan bahan, alat, dan kontrol harus ditempatkan dalam upaya logis untuk menghemat waktu dan kerja. Posisi kerja harus

memudahkan pekerja untuk menjangkau alat dan tidak membuat mereka selalu bersandar, meregang dan menggulung.

Seperti disebutkan di atas, setiap tempat kerja bisa jadi memiliki kebutuhan yang khas untuk desain tempat kerja, tetapi terdapat beberapa prinsip yang sama yang dapat digunakan para pengusaha dalam merancang tempat kerja yang ergonomis:

- ♦ Menyediakan permukaan kerja yang stabil untuk menempatkan bahan-bahan kerja.
- ♦ Memperbaiki permukaan kerja sesuai dengan tinggi kerja untuk posisi kerja yang nyaman. Biasanya itu di bawah siku.
- ♦ Menyediakan kursi yang stabil dengan tinggi yang cocok sehingga kaki selalu bertumpu di lantai atau ada pijakan kaki (kaki tidak berjuntai).
- ♦ Menyediakan ruang kaki yang luas untuk membuat mudah pergerakan kaki.



KEAMANAN MESIN DAN PERALATAN KERJA

Keamanan mesin dan peralatan kerja untuk produktivitas yang lebih tinggi

Adalah penting baik bagi pengusaha maupun pekerja untuk memastikan kontrol yang tepat demi menghindari bahaya mesin. Keuntungan tindakan kontrol adalah dapat menekan harga sebab selain memperpanjang masa penggunaan mesin, juga mencegah kerusakan dan menghindari penghentian sementara karena kecelakaan. Hal ini juga berlaku untuk peralatan tangan dan listrik yang ada hampir di semua industri. Tanpa perawatan yang tepat, mesin-mesin dapat menjadi berbahaya untuk para pekerja dan pengusaha.

Apa yang dapat dilakukan dengan mesin dan peralatan kerja?

Pada banyak industri, mesin dan peralatan kerja mungkin penting untuk produksi sehingga selalu tidak mungkin untuk menghapuskan bahaya secara lengkap. Namun, para pengusaha harus melakukan tindakan pengendalian bahaya. Artinya seluruh mesin dan peralatan kerja harus aman dan terjaga dalam keadaan baik. Untuk memastikan keselamatan dan produktivitas, para pengusaha harus memastikan bahwa:

- ♦ Semua bagian yang berputar dan bergerak harus selalu ada penutup sebagai pengaman untuk mencegah kecelakaan.



- ♦ Semua mesin harus mendapatkan perawatan teratur.
- ♦ Semua suku cadang yang sudah rusak perlu diganti sesuai dengan spesifikasinya. Jangan coba suku cadang yang rusak diakali untuk digunakan lagi sebab akan merusak.
- ♦ Ketika beli mesin bekas, pengusaha harus memastikan bahwa mesin tersebut bekerja baik dan aman dipakai.
- ♦ Operator mesin tidak berambut panjang dan terurai, karena dapat tersangkut bagian mesin yang berputar.
- ♦ Ini juga berlaku bagi peralatan tangan dan listrik. Para pengusaha perlu memastikan bahwa peralatan tersebut:
- ♦ Sesuai ukuran pekerja 15 – 17 tahun.
- ♦ Dalam keadaan baik (periksa bila ada yang rusak, perlu penajaman, dll.).
- ♦ Terpelihara dan tersimpan rapi.

Apa yang harus dilakukan oleh operator mesin dan pengguna peralatan?

Setelah memeriksa bahwa seluruh mesin dan peralatan masih aman, para pengusaha harus memastikan orang yang tepat untuk menjalankan mesin. Para pekerja harus dilatih untuk mengoperasikan mesin dan menggunakan peralatan secara benar untuk memastikan bahwa mereka produktif. Para pengusaha harus melatih pekerja untuk:

- ♦ mengatakan pada penyelia mereka jika ada alay yang perlu diperbaiki atau diganti.
- ♦ tidak pernah membawa alat listrik dengan kabel atau pipa.
- ♦ tidak pernah menarik kabel atau pipa untuk memutuskan dari sumber listrik atau sumber lain.
- ♦ Tetap berada pada jarak yang aman dari mesin berbahaya.
- ♦ Menjaga kabel dan pipa jauh dari panas, benda tajam, pelarut, zat mudah berkarat, dll.
- ♦ Tidak pernah membiarkan pekerja 15 – 17 tahun mengoperasikan atau

bekerja dekat dengan mesin berbahaya, khususnya mesin potong, mesin press, mesin pemutar atau mesin pemukul.

- ♦ Jangan pernah menugaskan pekerja 15 – 17 tahun untuk memperbaiki mesin meski menggunakan alat pelindung diri.
- ♦ Merawat peralatan dengan hati-hati.
- ♦ Menjalankan mesin dan menggunakan alat sesuai dengan prosedur operasi standard, mengikuti perintah dalam manual penggunaan.
- ♦ Menggunakan pakaian yang sesuai dengan tugas, dan
- ♦ Memastikan bahwa alat pelindungi diri yang digunakan adalah tepat.

BAHAN KIMIA BERBAHAYA

Buklet ini hanya menjelaskan tentang petunjuk praktis mengenai pengendalian bahaya kimia secara umum. Bila memerlukan informasi yang lebih rinci dan spesifik, Anda dapat menghubungi Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) – Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, atau pakar K3 bahan kimia.

Untuk mencapai produktivitas yang sangat tinggi, para pengusaha harus menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Bahan-bahan polutan hasil proses produksi seperti debu, bau, rokok, bubuk atau sampah dapat merusak bahan, perlengkapan kerja dan bahkan hasil akhir. Kemudian, kesemua polutan tersebut perlu untuk dikendalikan dengan baik. Tempat kerja yang terpajan secara terus-menerus oleh bahan polutan ini, terutama oleh kimia beracun, dapat membahayakan setiap orang yang bekerja dan berada di lingkungan tersebut. Ini sangat berbahaya bagi para pekerja 15 – 17 tahun yang system organnya masih terus berkembang.

Segala proses produksi yang menghasilkan produksi yang tak diinginkan dan di beberapa industri penggunaan bahan kimia sudah diperkirakan. Menyadari hal tersebut tidaklah mungkin untuk menghilangkan penggunaannya secara total, pengusaha harus melakukan beberapa tindakan pengendalian untuk melindungi asset perusahaan dan para pekerja mereka.

Untuk hal-hal yang telah jelas dikemukakan sebelumnya, kegiatan-kegiatan kerja tertentu yang menggunakan bahan kimia berbahaya pasti tidak tepat untuk pekerja 15 – 17 tahun. Jelas bagi semua orang bahwa pekerja usia 15 – 17 tahun tidak boleh mencampur, menangani atau menggunakan bahan kimia berbahaya, namun sayangnya fakta menunjukkan bahwa banyak pekerja di usia tersebut bahkan di bawahnya kerap menggunakan bahan kimia khususnya pada industri kecil dan menengah. Praktek ini mungkin sulit dihentikan sekarang, namun para pengusaha harus menyadari bahwa ini merupakan sesuatu yang harus dikurangi, untuk lama-kelamaan dihentikan.

Terdapat beberapa tindakan pengendalian bahaya yang dapat diambil oleh pengusaha untuk melindungi pekerja dan asset mereka dari bahaya kimia. Usulan di bawah ini tidak mencakup seluruhnya dan para pengusaha diharapkan untuk berkonsultasi dengan sumber-sumber informasi lainnya untuk meningkatkan pengetahuan mereka.

Apa yang harus dilakukan dengan bahan kimia?

- ♦ Seluruh wadah yang diisi dengan bahan kimia harus memiliki label yang menjelaskan nama bahan kimia, simbol bahaya (beracun, mudah terbakar, dll), lembar data keselamatan bahan (MSDS) yang menjelaskan komposisi, bahaya, penanganan kecelakaan pertama, dan tindakan darurat. Label tersebut harus mudah dimengerti oleh setiap orang.
- ♦ Menyediakan tempat yang aman untuk menyimpan bahan kimia secara aman. Tempat ini harus bebas dari kelembaban dan suhu tinggi, dengan ventilasi yang baik dan jauh dari benda yang mudah terbakar.
- ♦ Ventilasi yang baik adalah penting, tidak hanya pada tempat bahan kimia diletakkan tetapi juga pada seluruh wilayah kerja. Ini untuk menghindari bau dan gas yang menyebar. Ketika ventilasi alami tidak cukup, gunakan kipas angin untuk memindahkan bahan berbahaya dari tempat kerja.
- ♦ Bila mungkin, gunakan bahan pengganti bahan kimia berbahaya yang aman. Ada penyeleksian bahan kimia dimana pengusaha dapat memilih mengganti bahan kimia yang digunakan saat ini. Beberapa dari bahan kimia lebih aman dan lebih murah. Terus teliti adanya bahan pengganti yang mungkin.
- ♦ Banyak bahan kimia yang berharga mahal, jadi pastikan mereka tak terbuang. Seluruh wadah harus dalam kondisi yang baik. Gunakan tutup dan pelindung, khususnya bagi wadah yang diisi bahan kimia berbahaya. Wadah yang terbuka dan tak terlindungi dapat membuat bahan kimia tumpah, menetes, dan menguap. Tidak hanya terbuang, tetapi bila itu terjadi juga meningkatkan risiko menyebarkan bahaya.

- ♦ Sediakan fasilitas mencuci, mengganti, shalat/sembahyang dan makan. Sediakan juga air bersih untuk mencuci. Pastikan bahwa tempat makan terpisah dari wilayah kerja. Ini penting khususnya bagi usaha kecil menengah di Indonesia, mengingat banyak orang Indonesia memiliki kecenderungan melakukan hal di ruang dan waktu yang sama.

Para pekerja dan penanganan bahan kimia

Pengusaha harus melatih para pekerja mereka untuk memiliki kebiasaan kerja yang baik, termasuk dalam menangani bahan kimia berbahaya. Inilah beberapa cara praktisnya:

- ♦ Pastikan para pekerja tahu bahan kimia yang mereka tangani, cara penanganan yang baik, dan bahaya-bahayanya. Dorong mereka untuk membaca label dan MSDS. Pastikan mereka tahu apa yang harus dilakukan di saat darurat (bahan berbahaya tertelan, terhisap, atau meresap ke dalam tubuh).



- ♦ Latih pekerja untuk menggunakan bahan kimia hanya untuk tujuan yang diminta. Selalu waspada untuk menghindari salah menggunakan atau menanganinya sebab ini sangat berbahaya. (Perlu diketahui bahwa pekerja di industri-industri tertentu terkena racun dan kecanduan pelarut dalam lem.)

- ♦ Latih pekerja menggunakan Peralatan Pelindung Diri – PPD (sarung tangan, masker, dll) secara baik. Pastikan mereka menggunakannya ketika menangani bahan kimia berbahaya. Jangan izinkan pekerja usia 15 – 17 tahun menangani atau bahkan menyentuhnya. Dorong mereka melaporkan bila PPD tidak cocok atau rusak. **Bila bekerja dengan bahan kimia berbahaya misal gas SO_2 , CO, dan sebagainya serta terpaksa harus memakai respirator, larang pekerja usia 15 – 17 tahun mengerjakannya.**

Latih pekerja untuk melakukan pemeliharaan kantor secara baik. Jagalah selalu kebersihan tempat kerja. Banyak hati-hati ketika membersihkan debu. Debu hasil produk seperti hasil gerinda, gergaji, dll tidak hanya berbahaya bagi kesehatan tetapi juga bagi mesin, bahan, dan produk, jadi harus dibuang secara teratur. Hati-hati pula, blower yang biasa digunakan di tempat kerja hanyalah mengirim dan menyebarkan partikel sebelum ditelan atau dihirup lagi oleh pekerja. Direkomendasikan untuk menggunakan vacuum cleaner industri atau penyemprot air.

- ♦ Dorong pekerja untuk meningkatkan kebersihan diri. Sediakan fasilitas mencuci dan mengganti pakaian. Dorong mereka selalu membersihkan tangan dengan air bersih yang mengalir, khususnya sebelum makan dan setelah menangani bahan kimia. Minta juga untuk mengganti pakaian untuk tidak mencegah bahaya dibawa pulang.



PENCAHAYAAN DAN KEBISINGAN

Pencahayaan

Manusia menerima 80% informasi melalui mata. Meskipun mata manusia dapat mengadaptasi sangat baik untuk kondisi pencahayaan yang berbeda, pencahayaan yang buruk di lingkungan kerja dapat mengakibatkan hal yang tak diinginkan: produktivitas rendah, kualitas produk yang buruk maupun mata tegang, lelah dan sakit kepala para pekerja. Banyak kajian telah memastikan bahwa pencahayaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, di antaranya: peningkatan kondisi pencahayaan di sejumlah industri telah meningkatkan pertumbuhan 10% dan mengurangi 30% kesalahan (J.E. Thurman: *Higher Productivity and a Better Place to Work*).

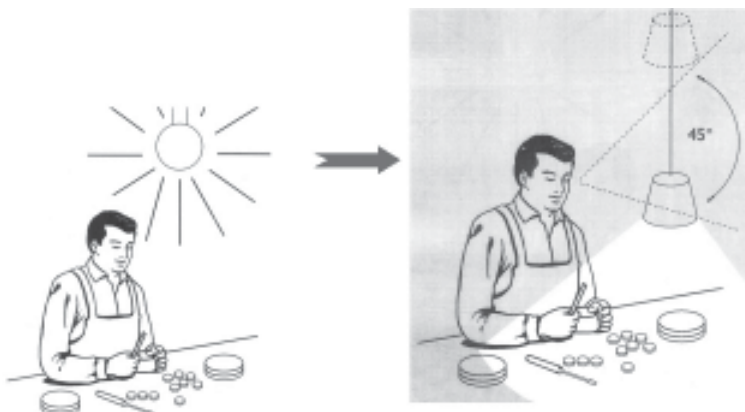
Pencahayaan yang lebih baik tidak sama dengan memasang lebih banyak lampu dan menggunakan listrik lebih banyak. Untuk meningkatkan kondisi pencahayaan, pengusaha harus menggunakan pencahayaan alami sepenuhnya, memelihara instalasi pencahayaan yang ada, dan meningkatkan pemeliharaan. Contoh, memasang jendela baru dapat meningkatkan hal signifikan.



Jumlah pencahayaan yang dibutuhkan tergantung pada tiga faktor: jenis tugas, jarak pandang pekerja, dan lingkungan kerja. Namun, perhitungan menjadi lebih rumit untuk usaha kecil menengah, jadi pengamatan langsung di tempat kerja dan wawancara langsung dengan pekerja dapat memberi ide bagi pengusaha hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pencahayaan.

Inilah beberapa petunjuk untuk meningkatkan pencahayaan dan mengurangi tingkat kebisingan.

- ♦ Jelaskan pada pekerja, khususnya pekerja 15 – 17 tahun tentang kondisi pencahayaan. Coba minta pendapat mereka mengenai hal ini. Dorong mereka untuk berkata secara jujur mengenai permasalahan terkait agar kerja mereka semakin nyaman.
- ♦ Gunakan pencahayaan alami semaksimal mungkin. Ketika membuat atau memasang kembali jendela-jendela baru, pertimbangkan hal-hal di bawah ini:
 - ♦ Jendela yang lebih tinggi memberikan cahaya lebih terang.
 - ♦ Jendela dan genting kaca juga menyediakan cahaya.
 - ♦ Perbandingan ideal permukaan jendela dengan permukaan lantai sekitar satu hingga tiga.
- ♦ Hindari cahaya menyilaukan dengan menggunakan tirai atau tanaman peneduh. Posisikan kembali desain kerja sehingga pekerja tidak menghadap sumber cahaya secara langsung. Ganti jendela yang transparan dengan jendela yang semi transparan.
- ♦ Temukan lokasi yang tepat untuk memasang sumber pencahayaan. Pahami bahwa tidak setiap ruang membutuhkan pencahayaan yang sama.
- ♦ Pilih latar belakang visual yang cocok untuk membuat pekerja mudah mengidentifikasi alat atau perlengkapan kerja. Cat dinding sebaiknya tidak



putih mengkilap sehingga mengurangi silau. Warna mesin dan perkakas kerja sebaiknya warna agak gelap agar jelas terlihat.

- ♦ Selalu pastikan bahwa pekerja mendapatkan tes penglihatan secara teratur.
- ♦ Pastikan perawatan pencahayaan dengan sempurna. Tanpa perawatan, kondisi pencahayaan akan merusak. Dalam beberapa bulan debu pasti akan ada pada lampu tabung, lampu pijar, atau jendela, akibatnya debu akan mengurangi pencahayaan. Bersihkan debu dari sumber cahaya secara teratur. Pertimbangkan mengganti dan menukarnya bila sudah tak sesuai lagi dengan kebutuhan.

Kebisingan

- ♦ **Bila hanya untuk jarak 2 meter di tempat kerja dengan pencahayaan komunikasi harus dilakukan dengan berteriak berarti intensitas kebisingan tempat kerja tersebut melampaui Nilai Ambang Batas (NAB) yang diperkenankan!**
- ♦ **Pekerja usia 15 – 17 tahun tidak diperkenankan bekerja pada kondisi seperti itu!**

Tingkat kebisingan tinggi dari mesin dan alat-alat listrik dapat mempengaruhi produktivitas dalam berbagai cara. Kebisingan dapat mengganggu komunikasi normal dan memecah konsentrasi para pekerja. Ini dapat menyebabkan kesalahan dan kecelakaan kerja. Terpajan terus-menerus pada tingkat kebisingan tinggi dapat menyebabkan kerusakan pendengaran. Pengusaha perlu mencari cara untuk mengurangi tingkat kebisingan di tempat usaha mereka.

- ♦ Menghilangkan sumber kebisingan dapat menjadi langkah penting untuk menghindari bahaya ini, namun tidak mungkin bagi pengusaha untuk selalu mengontrol tingkat kebisingan yang ada. Ini dapat dilakukan dengan menutupnya, menciptakan sekat peredam agar bising berkurang, atau mengurangi jumlah jam kerja bagi pekerja untuk bekerja di sekitar sumber kebisingan.
- ♦ Jauhkan mesin-mesin bising dari wilayah kerja bila memungkinkan.
- ♦ Ganti mesin dan alat-alat listrik bising dengan yang lebih tenang. Jika anggaran mencukupi, pertimbangkan pembelian mesin baru yang lebih baik. Mesin-mesin yang baik memang membutuhkan anggaran lebih, namun di masa depan, mereka pasti lebih efisien atau menghemat ongkos produksi.
- ♦ Rawatlah mesin, alat dan perkakas secara rutin untuk memperpanjang masa kerja dan membuatnya lebih aman dan tenang. Perbaikan atau penggantian beberapa bagian mungkin dapat mengurangi kebisingan dan mencegah kerusakan. Mesin-mesin bergetar harus diletakkan di tempat yang dapat menyerap getaran. Getaran oleh mesin atau peralatan kerja lain harus dikurangi dengan memberi penahan getaran dengan memasang bantalan karet antara mesin dan lantai.
- ♦ Gunakan sumbat telinga sebagai PPD hanya sebagai langkah terakhir untuk mendukung tindakan pengendalian bahaya di atas. Sumbat telinga justru tidak nyaman dan mencegah adanya komunikasi efektif.
- ♦ Informasikan secara jelas bahwa hanya pekerja operator mesin yang boleh berada di sekitar mesin. Tidak sembarang pekerja boleh berada di tempat

tersebut, terutama pekerja 15 – 17 tahun. Beri tanda: ***Daerah bising!***
Dilarang Masuk, kecuali operator! Pakai sumbat telinga!

- Jauhkan dan larang pekerja usia 15-17 tahun dari tempat kerja yang bising.
- Kebisingan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran (tuli) permanen.
- Tuli tidak ada obatnya! Cegahlah!

FASILITAS UMUM DI TEMPAT KERJA

Fasilitas umum di tempat kerja seperti tempat makan, toilet, loker, dan mencuci sering diabaikan sebab dianggap tidak menyumbang pada proses produksi. Ini biasanya ditemukan pada tempat kerja usaha kecil menengah. Namun, para pekerja membutuhkan semuanya. Selama bekerja, para pekerja perlu minum (pekerja usia 15 – 17 tahun bahkan membutuhkan cairan lebih banyak daripada orang dewasa), makan, mencuci tangan, pergi ke toilet, beristirahat, dan beribadah. Penyediaan fasilitas seperti ini menunjukkan bahwa pengusaha peduli pada pekerja. Pengusaha harus tahu bahwa penyediaan fasilitas ini akan memberi hasil baik pada usaha mereka.

Fasilitas-fasilitas penting harus melayani tujuan bekerja

Fasilitas-fasilitas penting dapat membantu pekerja memelihara kesehatan dan memulihkan mereka dari kelelahan, dua musuh utama efisiensi kerja. Karenanya:

- Sediakan fasilitas sanitasi. Toilet jelas penting, meski seringkali diabaikan. Air bersih mengalir sangat penting disediakan khususnya pada tempat kerja yang menggunakan bahan kimia berbahaya. Latih pekerja untuk selalu mencuci tangan, wajah dan tubuh untuk mencegah bahan kimia terserap tubuh atau dibawa pulang.
- Ajari pekerja usia 15 – 17 tahun mengenai kebersihan diri dan tempat kerja. Latih mereka untuk tidak makan, minum, apalagi merokok di wilayah produksi dan pastikan bahwa mereka memiliki gelas, cangkir dan piring sendiri/pribadi untuk mencegah penyebaran penyakit menular.
- Sediakan air minum bersih, khususnya di lingkungan kerja yang panas



dimana banyak pekerja dapat kehilangan air atau dehidrasi selama bekerja. Penting pula khususnya bagi pekerja usia 15 – 17 tahun sebab mereka membutuhkan cairan lebih banyak daripada orang dewasa.

Istirahat = Pemulihan

- Sediakan tempat istirahat untuk makan jauh dari ruang kerja. Tempat tersebut harus bebas dari segala bahan kerja. Latih pekerja untuk memelihara wilayah ini dan minta mereka untuk mencuci tangan sebelum masuk.
- Jelaskan pada para pekerja usia 15 – 17 tahun bahwa mereka diperbolehkan istirahat sebentar untuk minum air. Para pekerja yang beristirahat sejenak untuk minum air biasanya lebih produktif ketimbang mereka yang bekerja terus-menerus. Jadi, para pengusaha perlu meminta mereka melakukannya.

Dalam banyak kasus, usaha kecil menengah di Indonesia tidak menyediakan makanan untuk pekerja. Para pekerja biasanya membeli makanan di warung-warung nasi yang mudah ditemui di sekitar tempat kerja. Lepas dari apakah para pengusaha menyadarinya, kehadiran warung-warung telah menyelamatkan pengusaha dari kesulitan menyediakan makanan dan tempat terpisah bagi pekerja untuk makan dan beristirahat. Namun, para pengusaha perlu melatih pekerja mereka untuk memilih warung yang bersih dan sehat sehingga pekerja dapat menikmati makanan yang sehat lagi bergizi.



Tempat Sembahyang/Shalat - Mesjid (surau atau langgar)

Banyak usaha kecil menengah di Indonesia, khususnya di sektor informal, berbasis rumahan. Artinya, proses produksi banyak dilakukan di bagian tempat tinggal pengusaha. Sangat sering, wilayah/ruang kerja dan tempat tinggal tidak dipisahkan secara jelas. Beberapa bagian rumah sering dipergunakan sebagai tempat penyimpanan bahan baku, alat/perkakas, dan hasil produksi. Fasilitas umum tak disediakan, walau para pekerja dapat menggunakan sebagian besar fasilitas yang tersedia di rumah tersebut.



Dalam konteks beribadah, khususnya sembahyang/shalat bagi yang beragama Islam, di banyak kasus, tempat kerja juga tidak menyediakannya. Untungnya, di banyak tempat di Indonesia, mesjid atau surau atau langgar dapat ditemukan dengan mudah. Biasanya mereka juga memiliki fasilitas cuci, dan toilet, bahkan dengan air bersih yang selalu mengalir.

Mesjid atau surau atau langgar ini dapat difungsikan sebagai pengganti fasilitas-fasilitas umum yang tak dapat disediakan pengusaha kecil dan menengah.

Demi memperkuat dan menyelaraskan dua kebutuhan ini, pengusaha juga harus melatih dan memerintahkan pekerjanya untuk selalu menjaga kebersihan dan keindahan fasilitas umum milik masyarakat ini. Pengusaha juga perlu senantiasa mengkomunikasikan dan bekerja sama dengan pengurus mesjid atau surau atau langgar tentang kebutuhan ini. Dengan demikian, kerja sama antara pengelola fasilitas umum dan pengusaha dapat terus berjalan sehingga para pekerjanya dapat beribadah, beristirahat, dan memulihkan diri untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

BANGUNAN TEMPAT KERJA

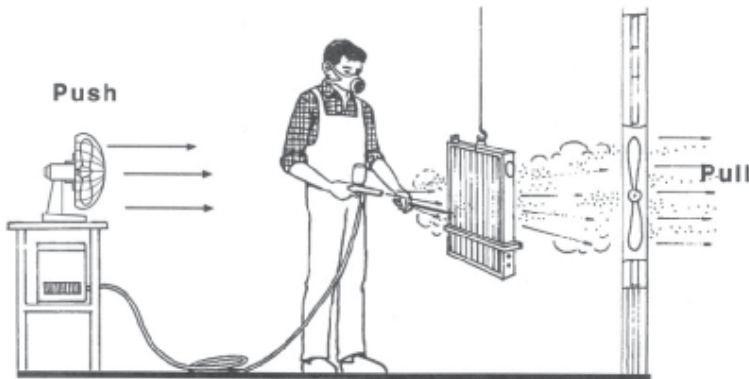
Jelas bahwa kondisi bangunan tempat kerja mempunyai dampak langsung pada produktivitas dan kondisi kesehatan pekerja. Suhu dan kelembaban yang tepat adalah penting untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman. Suhu terbaik adalah antara 20 – 25°C, namun ini mungkin lebih beragam tergantung pada jenis dan intensitas kerja. Di Negara tropis seperti Indonesia, pengendalian panas dan kelembaban di tempat kerja adalah tantangan besar, namun ada beberapa cara ekonomis di mana pengusaha dapat mencoba mencapai kondisi ini.

- Gunakan seoptimal mungkin ventilasi alami sehingga udara yang terkontaminasi di tempat kerja dapat diganti dengan udara segar. Ventilasi alami juga memudahkan pertukaran udara yang dapat membuat suhu nyaman. Jendela yang terbuka dapat membuat sirkulasi udara mendatar/ horizontal. Karenanya, bukanlah semua jendela sehingga aliran udara alami dapat leluasa masuk dan menyamankan pekerja. Gunakan efek "cerobong" untuk membuat sirkulasi udara vertical dengan menyediakan ruang udara yang cukup di atap.
- Sediakan kipas angin penyedot udara kotor bila anggaran mencukupi. Dinding dan atap dapat menyerap panas dari luar dan memindahkannya ke dalam ruangan, jadi gantilah atap dan dinding dengan bahan yang mudah menyerap panas. Dalam konteks Indonesia, genteng dan bata tanah



liat yang sering digunakan di rumah-rumah adalah lebih baik dan murah daripada bahan lain yang terbuat dari logam dan batu.

- Atap bangunan tropis dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan kantung udara (antara atap dan langit-langit) sebagai suatu penyekat atau isolator panas. Atap semacam ini dapat menjaga suhu di dalam dan mencegah konduksi panas. Namun, jagalah semaksimal mungkin agar kantung udara tersebut tetap bersih dan bebas debu.
- Pohon dan tanaman peneduh di sekitar bangunan tempat kerja dapat memberikan perlindungan tambahan dari radiasi sinar matahari. Jika kondisi memungkinkan, sangat baik bila pengusaha dan pekerja menanam pohon dan tanaman peneduh di sekitar tempat kerja dan senantiasa merawatnya. Kesemuanya demi keselamatan, kesehatan dan produktivitas kerja.



**UNDANG - UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 1999
TENTANG
PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO.138 CONCERNING
MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT*
(KONVENSI ILO MENGENAI
USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang

- a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga anak sebagai generasi penerus bangsa wajib memperoleh jaminan perlindungan agar dapat tumbuh dan ber-kembang secara sehat dan wajar, baik jasmani dan rohani, maupun sosial dan intelektual;
- b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), dan Konvensi Hak-hak Anak Tahun 1989;
- c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Interna-sional yang kelima puluh delapan tanggal 26 Juni 1973, Swiss, telah menyetujui *ILOConvention No.138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja);
- d. bahwa Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus-menerus menegakkan dan mening-katkan pelaksanaan hak-hak dasar anak dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara;

- e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c, dan d, dipandang perlu mengesahkan *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) dengan Undang-undang;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1), Pasal 27, Pasal 31, dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

DENGAN PERSETUJUAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA MEMUTUSKAN

Menetapkan:

UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *ILOCONVENTION NO.138 CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT* (KONVENSI ILO MENGENAI USIA MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)

Pasal 1

Mengesahkan *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) dengan membuat suatu pernyataan sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) yang naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian tidak terpisahkan dan Undang-undang ini.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd

BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 1999
MENTERI NEGARA/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

Ttd

AKBAR TANDJUNG

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 1999 NOMOR 56**

**PENJELASAN
ATAS
UNDANG - UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 1999
TENTANG PENGESAHAN *ILO CONVENTION NO.138*
CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO
EMPLOYMENT(KONVENSI ILO MENGENAI USIA
MINIMUM UNTUK DIPERBOLEHKAN BEKERJA)**

I. UMUM

Anak sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang boleh merampas hak tersebut. Hak dasar anak diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak-hak Asasi Manusia, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi ILO, Deklarasi PBB Tahun 1959 tentang Hak-hak Anak, Konvensi PBB Tahun 1966 tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dan Konvensi PBB Tahun 1989 tentang Hak-hak Anak. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak dasar anak adalah jaminan untuk tumbuh kembang secara utuh baik fisik maupun mental. Jaminan perlindungan hak dasar tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan *Internasional atau International Labour Organization (ILO)*, Indonesia menghargai, menjunjung tinggi, dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga internasional dimaksud.

Konvensi ILO No.138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional kelima puluh

delapan tanggal 26 Juni 1973 di Jenewa merupakan salah satu Konvensi yang melindungi hak asasi anak. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi, menetapkan batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Konvensi, Indonesia melampirkan Pernyataan (*Declaration*) yang menetapkan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang diberlakukan di wilayah Republik Indonesia adalah 15 (lima belas) tahun.

II. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MENDORONG LAHIRNYA KONVENSI

1. Konvensi No.5 Tahun 1919 mengenai Usia Minimum untuk sektor Industri, Konvensi No.7 Tahun 1920 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Kelautan, Konvensi No.10 Tahun 1921 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Agraria, dan Konvensi No.33 Tahun 1932 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Non Industri, menetapkan bahwa usia minimum untuk bekerja 14 (empat belas) tahun. Selanjutnya Konvensi No.58 Tahun 1936 mengenai Usia Minimum untuk Kelautan, Konvensi No. 59 Tahun 1937 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Industri, Konvensi No. 60 Tahun 1937 mengenai Usia Minimum untuk Sektor Non Industri, dan Konvensi No. 112 Tahun 1959 mengenai Usia Minimum untuk Pelaut, mengubah usia minimum untuk bekerja menjadi 15 (lima belas) tahun.
2. Dalam penerapan berbagai Konvensi tersebut diatas di banyak negara masih ditemukan berbagai bentuk penyimpangan batas usia minimum untuk bekerja. Oleh karena itu ILO merasa perlu menyusun dan mengesahkan Konvensi, yang secara khusus mempertegas batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang berlaku di semua sektor yaitu 15 (lima belas) tahun.

III. ALASAN INDONESIA MENGESAHKAN KONVENSI

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia seperti tercermin dalam Sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad melindungi hak dasar anak sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.

2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan terhadap anak.
3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang hak asasi manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB tanggal 30 September 1990 mengenai Hak-hak Anak. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
4. ILO dalam Sidang Umumnya yang ke.86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.
5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak anak. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan anak dan eksploitasi ekonomi, pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan anak, mengganggu pendidikan, serta mengganggu perkembangan fisik dan mental anak.
6. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak dasar anak sebagaimana diuraikan pada butir 5. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.

IV. POKOK-POKOK KONVENSI

1. Negara Anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapuskan praktek mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
2. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau

moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dan 18 (delapan belas) tahun, kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dan 16 (enam belas) tahun.

3. Negara Anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, aturan mengenai jam kerja, dan menetapkan hukuman atau sanksi guna menjamin pelaksanaannya.
4. Negara Anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

V. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, maka yang berlaku adalah naskah asli Konvensi dalam bahasa Inggris.

Pasal 2

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3835

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR : KEP. 235 /MEN/2003

**TENTANG
JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN
KESEHATAN, KESELAMATAN ATAU MORAL ANAK**

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 74 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918);
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Convention Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the*

Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);

5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
8. Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG
JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN
KESEHATAN, KESELAMATAN ATAU MORAL ANAK.**

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun.

2. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

- (1) Anak di bawah usia 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja dan/atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
- (2) Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak sebagaimana tercantum pada Lampiran Keputusan ini.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat ditinjau kembali sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dengan Keputusan Menteri.

Pasal 3

Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).

Pasal 4

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk bekerja lembur.

Pasal 5

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Lampiran:

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA.**

NOMOR: KEP- 235 /MEN/2003

TANGGAL: 31 Oktober 2003

**JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN ANAK**

A. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi: Pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan :

1. Mesin-mesin
 - a. mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
 - b. mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
2. Pesawat
 - a. pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
 - b. pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
 - c. pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit;
 - d. pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
 - e. pesawat tenaga seperti: mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.
3. Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
4. Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.
5. Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah.

6. Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

B. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi:

1. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Fisik
 - a. pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (confined space) misalnya sumur, tangki;
 - b. pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
 - c. pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
 - d. pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
 - e. pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;
 - f. pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB);
 - g. pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif;
 - h. pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion;
 - i. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;
 - j. pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
2. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia
 - a. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;
 - b. pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik;
 - c. pekerjaan yang menggunakan asbestos;

- d. pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
- 3. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis
 - a. pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
 - b. pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
 - c. pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
 - d. pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
 - e. pekerjaan penangkaran binatang buas.

C. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu:

- 1. Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan.
- 2. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
- 3. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.
- 4. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
- 5. Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
- 6. Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
- 7. Pekerjaan di kapal.
- 8. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
- 9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 – 06.00

JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN MORAL ANAK:

1. Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
2. Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA