



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 92 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier berbasis sistem merit dan meningkatkan profesionalitas Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perlu menyusun Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);
7. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 235);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 31 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 488);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Penguji K3 adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pengujian dan kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja yang diduduki oleh PNS.
3. Pejabat Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Penguji K3 adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk

melaksanakan pengujian dan kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
5. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin, dan/atau mengelola unit organisasi.
6. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
7. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Penguji K3 dalam melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Penguji K3.
8. Ikhtisar Jabatan adalah uraian tugas yang disusun secara ringkas dalam bentuk satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.

## BAB II

### KEDUDUKAN, KATEGORI, DAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL

#### Pasal 2

- (1) Penguji K3 berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang pengujian keselamatan dan kesehatan kerja dan pengujian kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja pada instansi pemerintah.

- (2) Penguji K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan karier PNS.
- (3) Kedudukan Penguji K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 3

- (1) Jabatan Fungsional Penguji K3 merupakan jabatan fungsional kategori keahlian.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Penguji K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Penguji K3 Ahli Pertama;
  - b. Penguji K3 Ahli Muda;
  - c. Penguji K3 Ahli Madya; dan
  - d. Penguji K3 Ahli Utama.

#### Pasal 4

- (1) Penguji K3 dalam menjalankan tugas jabatan perlu memenuhi Standar Kompetensi.
- (2) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. identitas jabatan;
  - b. kompetensi jabatan; dan
  - c. persyaratan jabatan.

#### Pasal 5

- (1) Identitas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
  - a. nama jabatan;
  - b. uraian/Ikhtisar Jabatan; dan
  - c. kode jabatan.
- (2) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b, terdiri atas:
  - a. Kompetensi Teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial; dan

- c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c, paling sedikit terdiri atas:
  - a. pangkat;
  - b. kualifikasi pendidikan;
  - c. jenis pelatihan;
  - d. ukuran kinerja jabatan; dan
  - e. pengalaman kerja.

#### Pasal 6

- (1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a untuk Jabatan Fungsional Penguji K3 terdiri atas:
  - a. perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. pengujian keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. pengujian kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - e. pengkajian keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. integritas;
  - b. kerja sama;
  - c. komunikasi;
  - d. orientasi pada hasil;
  - e. pelayanan publik;
  - f. pengembangan diri dan orang lain;
  - g. mengelola perubahan; dan
  - h. pengambilan keputusan.
- (3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c yaitu perekat bangsa.

#### Pasal 7

- Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:
- a. kamus Kompetensi Teknis;
  - b. kamus Kompetensi Manajerial; dan

c. kamus Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 8

Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Pasal 9

Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Penguji K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Menteri ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 23 Desember 2020

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 23 Desember 2020

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1593

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,  
  
Andi Rahadian



LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 92 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA

STANDAR KOMPETENSI PENGUJI K3

A. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI PERTAMA

|                   |   |                         |
|-------------------|---|-------------------------|
| Nama Jabatan      | : | Penguji K3 Ahli Pertama |
| Kelompok Jabatan  | : | Jabatan Fungsional      |
| Urusan Pemerintah | : | Pengujian K3            |
| Kode Jabatan      | : | 3 10 21 00 00 005       |

JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI PERTAMA

I. IKHTISAR JABATAN

|                  |   |
|------------------|---|
| Ikhtisar Jabatan | Jabatan profesional pada tingkat keahlian yang membutuhkan kemampuan melakukan identifikasi dan melaksanakan prosedur perencanaan K3, pengujian K3, pengujian kompetensi K3, pengendalian K3, dan pengkajian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis. Jabatan ini berperan sangat penting dan strategis dalam menyiapkan, menguji sampel, dan melakukan perawatan alat. |
|------------------|---|

II. STANDAR KOMPETENSI

| Kompetensi    | Level | Deskripsi  | Indikator Kompetensi  |
|---------------|-------|--|---|
| A. Manajerial |       |  |   |
| 1. Integritas | 2     | Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi | 2.1 Mengingatn rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi, mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik. |

|               |   |  |  |
|---------------|---|--|--|
|               |   |  | <p>2.2 Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/ kelompok kerjanya.</p> <p>2.3 Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi</p>  |
| 2. Kerja Sama | 2 | Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif  | <p>2.1 Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas - tugas mereka untuk mendukung sasaran tim.</p> <p>2.2 Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim, mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim / kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.</p> <p>2.3 Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.</p> |
| 3. Komunikasi | 2 | Aktif menjalankan Komunikasi secara formal dan informal; bersedia mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, pidato, naskah, laporan, dan lain-lain | <p>2.1 Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional.</p> <p>2.2 Mendengarkan pihak lain secara aktif, menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai.</p> <p>2.3 Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan dan lain-lain sesuai arahan pimpinan.</p>                          |

|                                |          |   |  |
|--------------------------------|----------|---|--|
| <p>4. Orientasi pada hasil</p> | <p>2</p> | <p>Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, dan mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja</p> | <p>2.1 Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi.</p> <p>2.2 Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.</p> <p>2.3 Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.</p>  |
| <p>5. Pelayanan publik</p>     | <p>2</p> | <p>Mampu mensupervisi/ mengawasi/ menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas - tugas Pemerintahan/ pelayanan publik secara transparan</p>                  | <p>2.1 Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan / pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil;</p> <p>2.2 Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tata cara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik;</p> <p>2.3 Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan</p> |

|                                     |   |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|
|                                     |   |  | tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap  |
| 6. Pengembangan diri dan orang lain | 2 | Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan | <p>2.1 Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.</p> <p>2.2 Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program, atau sistem baru.</p> <p>2.3 Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.</p> |
| 7. Mengelola perubahan              | 2 | Proaktif beradaptasi<br>Mengikuti perubahan  | <p>2.1 Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/ proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain.</p> <p>2.2 Mengembangkan kemampuan diri untuk menerima perubahan;</p> <p>2.3 Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan.</p>  |

|                          |   |   |  |
|--------------------------|---|---|--|
| 8. Pengambilan Keputusan | 2 | Menganalisis masalah secara mendalam  | 2.1 Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.<br>2.2 Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan.<br>2.3 Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai pedoman yang ada.   |
| B. Sosial Kultural       |   |   |  |
| 9. Perikat Bangsa        | 2 | Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan | 2.1 Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan;<br>2.2 Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan;<br>2.3 Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya. |

| C. Teknis          |   |   |  |
|--------------------|---|---|--|
| 10. Perencanaan K3 | 2 | Mampu melaksanakan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 sesuai pedoman kerja/ petunjuk teknis | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti menyusun rencana kerja, sistem informasi pelayanan K3, naskah informasi kegiatan K3 dan melakukan verifikasi internal ISO).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan (seperti mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya seperti mengelola <i>database</i> pelayanan K3).</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap dan jelas perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |
| 11. Pengujian K3   | 2 | Mampu melaksanakan prosedur pengujian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis                                     | 2.1 Mampu melaksanakan pengujian K3 sesuai bidang kerjanya (seperti menggunakan peralatan dengan metode pembacaan langsung/ <i>direct reading</i> atau pengisian kuesioner mulai dari tahap awal suatu kegiatan seperti survei tempat kerja, membuat rencana kerja, identifikasi   |

|                             |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|
|                             |   |   | <p>bahan dan peralatan pengujian K3, pengumpulan dan pengolahan data).</p> <p>2.2 Mampu menganalisis, menyajikan, dan membuat draft rekomendasi hasil pengujian K3.</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengujian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p>  |
| 12. Pengujian Kompetensi K3 | 2 | Mampu melaksanakan prosedur pengujian kompetensi K3 sesuai pedoman kerja/ petunjuk teknis | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengujian kompetensi K3 mulai dari tahap awal suatu kegiatan (seperti mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menentukan skema sertifikasi, menyiapkan perangkat uji kompetensi, dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur pengujian kompetensi K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan (seperti mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya).</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal prosedur pengujian kompetensi K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |
| 13. Pengendalian K3         | 2 | Mampu melaksanakan  | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengendalian K3</p>   |

|                          |          |   |  |
|--------------------------|----------|---|--|
|                          |          | <p>pengendalian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis</p>   | <p>mulai dari tahap awal suatu kegiatan seperti menyusun rencana kerja pengendalian K3, melakukan observasi/identifikasi permasalahan K3 di tempat kerja, melakukan uji coba produk pengendalian K3 (teknis, administrasi dan Alat Pelindung Diri (APD)).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur pengendalian K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan, mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya (seperti menentukan alternatif pengendalian sesuai skala prioritas risiko bahaya K3 di tempat kerja).</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengendalian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |
| <p>14. Pengkajian K3</p> | <p>2</p> | <p>Mampu melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis yang berlaku</p> | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengkajian K3 (seperti menyusun rencana kerja, instrumen perangkat pengkajian K3, dan melakukan uji coba instrumen perangkat pengkajian K3); termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti identifikasi, pengumpulan data dari suatu kegiatan, menyusun rencana kegiatan,</p>   |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>monitoring pemegang sertifikat kompetensi K3, melakukan verifikasi kelengkapan sarana, prasarana dan dokumen pembinaan/bimbingan teknis di bidang K3).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan yaitu mengumpulkan, menginventarisasi, mengidentifikasi, menyajikan data dan pemanfaatannya.</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |
|--|--|--|--|

III. PERSYARATAN JABATAN

| Jenis Persyaratan |                   | Uraian   | Tingkat pentingnya terhadap jabatan |         |       |
|-------------------|-------------------|--|-------------------------------------|---------|-------|
|                   |                   |  | Mutlak                              | Penting | Perlu |
| A. Pendidikan     | 1. Jenjang        | Berijazah paling rendah sarjana/diploma empat  |                                     |         |       |
|                   | 2. Bidang Ilmu    | keselamatan dan kesehatan kerja, teknik, kedokteran, matematika dan ilmu pengetahuan alam, dan kesehatan masyarakat. |                                     |         |       |
| B. Pelatihan      | 1. Manajeria<br>1 | a. Pelatihan pengembangan diri (contoh: <i>Building Positive Attitudes and</i>                                       | -                                   | -       | x     |

|                     |  |  |   |   |   |
|---------------------|--|--|---|---|---|
|                     |  | <i>Stress Management)</i>                                      |   |   |   |
|                     |  | b. Pelatihan Budaya Integritas dan Anti Korupsi                | - | X | - |
|                     | 2. Teknis  | a. Pelatihan bahasa asing                                      | - | - | x |
|                     |  | b. Pendidikan dan pelatihan bidang pengujian dan kompetensi K3 | - | X | - |
|                     |  | c. Pelatihan menulis (naskah dinas, karya tulis/ilmiah)        | - | X | - |
|                     | 3. Fungsional  | Pendidikan dan pelatihan dasar Penguji K3                      | x | - | - |
| C. Pengalaman Kerja | Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang pengujian dan kompetensi K3 paling singkat 2 (dua) tahun, bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Penguji K3 melalui perpindahan dari jabatan lain. |  | x | - | - |
| D. Pangkat          | III/a (Penata Muda)<br>III/b (Penata Muda Tk. I)   |  |   |   |   |

|                         |         |  |
|-------------------------|---------|--|
| E. Indikator<br>Jabatan | Kinerja | Kualitas dan kuantitas pelaksanaan melakukan identifikasi dan menganalisis suatu konsep pengujian dan kompetensi K3 mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. |
|-------------------------|---------|--|

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 92 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA

B. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI MUDA

|                   |   |                      |
|-------------------|---|----------------------|
| Nama Jabatan      | : | Penguji K3 Ahli Muda |
| Kelompok Jabatan  | : | Jabatan Fungsional   |
| Urusan Pemerintah | : | Pengujian K3         |
| Kode Jabatan      | : | 3 09 21 00 00 005    |

JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI MUDA

I. IKHTISAR JABATAN

|                  |  |
|------------------|--|
| Ikhtisar Jabatan | Jabatan profesional pada tingkat keahlian yang membutuhkan kemampuan melakukan identifikasi, melaksanakan, menganalisis, menyelenggarakan, dan membimbing pelaksanaan prosedur perencanaan K3, pengujian K3, pengujian kompetensi K3, pengendalian K3, dan pengkajian K3. Jabatan ini berperan sangat penting dan strategis dalam menyiapkan, menyusun, memeriksa, memonitor, mengolah data, dan membuat laporan kegiatan. |
|------------------|--|

II. STANDAR KOMPETENSI

| Kompetensi    | Level | Deskripsi  | Indikator Kompetensi  |
|---------------|-------|--|---|
| A. Manajerial |       |  |   |
| 1. Integritas | 3     | Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup formal. | 3.1 Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.<br>3.2 Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika |

|               |   |  |   |
|---------------|---|--|---|
|               |   |  | <p>organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</p> <p>3.3 Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</p>   |
| 2. Kerja Sama | 3 | <p>Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi.</p>   | <p>3.1 Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal.</p> <p>3.2 Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja.</p> <p>3.3 Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.</p> |
| 3. Komunikasi | 3 | <p>Berkomunikasi secara asertif, terampil ber komunikasi lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/rumit/kompleks.</p> | <p>3.1 Menyampaikan suatu informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat, sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain.</p> <p>3.2 Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah</p>   |

|                         |   |   |  |
|-------------------------|---|---|--|
|                         |   |   | <p>dipahami dan diterima orang lain.</p> <p>3.3 Membuat laporan tahunan/periodik/naskah/dokumen/proposal yang kompleks, membuat surat resmi yang sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda, membuat proposal yang rinci dan lengkap.</p>   |
| 4. Orientasi pada hasil | 3 | <p>Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja.</p> | <p>3.1 Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi.</p> <p>3.2 Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya.</p> <p>3.3 Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya.</p>  |
| 5. Pelayanan publik     | 3 | <p>Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja.</p>         | <p>3.1 Memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak.</p> <p>3.2 Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang</p> |

|                                     |   |                                     |   |
|-------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
|                                     |   |                                     | <p>lebih besar dengan cara-cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya.</p> <p>3.3 Mengimplementasikan cara - cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/ masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas</p>  |
| 6. Pengembangan diri dan orang lain | 3 | Memberikan umpan balik, membimbing. | <p>3.1 Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya.</p> <p>3.2 Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan.</p> <p>3.3 Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang.</p> |

|                           |   |   |  |
|---------------------------|---|---|--|
| 7. Mengelola perubahan    | 3 | Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat.           | 3.1 Membantu orang lain dalam melakukan perubahan.<br>3.2 Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan.<br>3.3 Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat, memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.  |
| 8. Pengambilan Keputusan  | 3 | Membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi. | 3.1 Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya;<br>3.2 Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian;<br>3.3 Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya. |
| <b>B. Sosial Kultural</b> |   |   |  |
| 9. Perekat Bangsa         | 3 | Mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan.                               | 3.1 Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan;<br>3.2 Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku;   |



|                    |  |  |   |
|--------------------|--|--|---|
|                    |  |  | <p>3.3 Mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada;</p> <p>3.4 Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.</p>   |
| C. Teknis          |  |  |   |
| 10. Perencanaan K3 |  | <p>Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3</p> | <p>3.1 Mampu mendesain/ merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja, melakukan verifikasi rencana kerja, memberikan bimbingan eksternal terkait standar nasional dan internasional, menyusun naskah informasi kegiatan K3, dan mengevaluasi hasil perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti menyusun naskah informasi kegiatan K3 dan mempresentasikan hasil pengembangan sistem pengujian K3).</p> |

|                  |   |  |   |
|------------------|---|--|---|
|                  |   |  | <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p>  |
| 11. Pengujian K3 | 3 | <p>Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengujian K3</p> | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian kegiatan pengujian K3 (program kerja pengujian K3) serta melakukan tindak lanjut pengujian K3 (seperti: melakukan preparasi atau analisis sampel pengujian K3 sesuai bidang kerjanya).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengujian K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i> mentoring kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan prosedur pengujian K3 (seperti memberikan bimbingan teknis pemakaian peralatan pengujian K3).</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengujian K3.</p> |

|                                    |          |   |  |
|------------------------------------|----------|---|--|
| <p>12. Pengujian Kompetensi K3</p> | <p>3</p> | <p>Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengujian kompetensi K3</p> | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen pengujian kompetensi K3 (seperti identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja kegiatan pengujian kompetensi K3, melakukan verifikasi TUK, melaksanakan uji kompetensi SDM K3 sesuai standar terkini, membuat simulator pengujian kompetensi K3 sesuai standar).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengujian kompetensi K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i> mentoring kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan pengujian kompetensi K3.</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengujian kompetensi K3</p> |
| <p>13. Pengendalian K3</p>         | <p>3</p> | <p>Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengendalian K3</p>         | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja kegiatan pengendalian K3, melakukan verifikasi rencana kerja, melakukan pengendalian sesuai jenis faktor bahaya di tempat kerja.</p>  |

|                          |          |  |  |
|--------------------------|----------|--|--|
|                          |          |  | <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengendalian K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan pengendalian K3.</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengendalian K3.</p>  |
| <p>14. Pengkajian K3</p> | <p>3</p> | <p>Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3</p> | <p>3.1 Mampu mendesain/ merancang instrumen untuk menyusun program kerja, melakukan verifikasi rencana kerja, memodifikasi instrumen perangkat, mengolah dan menganalisis data pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti membuat metode dan sistem pengelolaan <i>database</i>, melakukan validasi, pembinaan/bimbingan teknis, merancang bahan komunikasi, informasi dan edukasi K3).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3.</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | 3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3. |
|--|--|--|--|

| III. PERSYARATAN JABATAN |                |  |                                     |         |       |
|--------------------------|----------------|--|-------------------------------------|---------|-------|
| Jenis Persyaratan        |                | Uraian   | Tingkat pentingnya terhadap jabatan |         |       |
|                          |                |  | Mutlak                              | Penting | Perlu |
| A. Pendidikan            | 1. Jenjang     | Berijazah paling rendah sarjana/diploma empat  |                                     |         |       |
|                          | 2. Bidang Ilmu | Keselamatan dan Kesehatan kerja, teknik, kedokteran, matematika dan ilmu pengetahuan alam, dan kesehatan masyarakat. |                                     |         |       |
| B. Pelatihan             | 1. Manajerial  | a. Pelatihan PIM IV  | -                                   | -       | x     |
|                          |                | b. Pelatihan pengembangan diri (contoh: <i>Building Positive Attitudes and Stress Management</i> )                   | -                                   | x       | -     |
|                          |                | c. Pelatihan Budaya Integritas dan Anti Korupsi  | -                                   | x       | -     |
|                          |                | d. Pelatihan <i>mentoring/ coaching</i>  | -                                   | x       | -     |
|                          | 2. Teknis      | a. Pendidikan dan pelatihan spesialis bidang pengujian K3  | -                                   | x       | -     |
|                          |                | b. Pendidikan dan pelatihan administrasi bidang pengujian K3   | -                                   | x       | -     |
|                          |                | c. Pelatihan bahasa asing  | -                                   | -       | x     |

|                              |   |   |   |   |   |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
|                              |   | d. Pelatihan menulis (naskah dinas, karya tulis/ilmiah)   | - | - | x |
|                              | 3. Fungsional   | Pendidikan dan pelatihan dasar Penguji K3   | x | - |   |
| C. Pengalaman Kerja          | a.  | telah menduduki Jabatan Fungsional Penguji K3 Ahli Pertama  | x | - | - |
|                              | b.  | memiliki pengalaman di bidang pengujian K3 paling sedikit 2 (dua) tahun, bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Penguji K3 melalui perpindahan dari jabatan lain. | x | - | - |
| D. Pangkat                   | III/c (Penata)<br>III/d (Penata Tingkat I)  |   |   |   |   |
| E. Indikator Kinerja Jabatan | Identifikasi, menganalisis dan memberikan rekomendasi suatu konsep pengujian K3 mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai dengan monitoring dan evaluasi. Jabatan ini berperan sangat penting dan strategis dalam menyiapkan, menyusun, memeriksa, memonitor, mengolah data, dan membuat laporan kegiatan. |   |   |   |   |

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN III  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
 APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
 BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 92 TAHUN 2020  
 TENTANG  
 STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
 FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN  
 KESEHATAN KERJA

C. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI MADYA

|                   |   |                       |
|-------------------|---|-----------------------|
| Nama Jabatan      | : | Penguji K3 Ahli Madya |
| Kelompok Jabatan  | : | Jabatan Fungsional    |
| Urusan Pemerintah | : | Pengujian K3          |
| Kode Jabatan      | : | 3 08 21 00 00 005     |

| JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI MADYA |  |   |  |
|--|--|---|--|
| I. IKHTISAR JABATAN                      |  |   |  |
| Ikhtisar Jabatan                         | Merupakan jabatan profesional yang memiliki ruang lingkup kerja mulai dari mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen perencanaan K3, pengujian K3, pengujian kompetensi K3, pengendalian K3, dan pengkajian K3. Jabatan ini berperan sangat penting dan strategis dalam menguji kompetensi, mengkaji, mengevaluasi, mendesain dan membuat sistem pengelolaan K3 serta membuat laporan kegiatan di tingkat pusat dan daerah. |   |  |
| II. STANDAR KOMPETENSI                   |  |   |  |
| Kompetensi                               | Level  | Deskripsi   | Indikator Kompetensi   |
| A. Manajerial                            |  |   |  |
| 1. Integritas                            | 4  | Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi. | 4.1 Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.<br>4.2 Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya. |

|               |   |  |   |
|---------------|---|--|---|
|               |   |  | 4.3 Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/ nilai – nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.  |
| 2. Kerja Sama | 4 | Membangun komitmen tim, sinergi.   | <p>4.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin.</p> <p>4.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p> <p>4.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p>  |
| 3. Komunikasi | 4 | Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. | <p>4.1 Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama, berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan;</p> <p>4.2 Menuangkan pemikiran/ konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal;</p> <p>4.3 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p> |



|                                |          |   |   |
|--------------------------------|----------|---|---|
| <p>4. Orientasi pada hasil</p> | <p>4</p> | <p>Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.</p>   | <p>4.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan.</p> <p>4.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi.</p> <p>4.3 Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.</p>   |
| <p>5. Pelayanan publik</p>     | <p>4</p> | <p>Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.</p> | <p>4.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi.</p> <p>4.2 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/ partai politik.</p> <p>4.2 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif,</p> |

|                                     |   |  |   |
|-------------------------------------|---|--|---|
|                                     |   |  | transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok   |
| 6. Pengembangan diri dan orang lain | 4 | Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.            | <p>4.1 Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/ pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir.</p> <p>4.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi.</p> <p>4.3 Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya.</p> |
| 7. Mengelola perubahan              | 4 | Memimpin perubahan pada unit kerja   | <p>4.1 Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi.</p> <p>4.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala;</p> <p>4.3 Memimpin dan memastikan penerapan program - program perubahan selaras antar unit kerja.</p>  |
| 8. Pengambilan Keputusan            | 4 | Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan | <p>4.1 Menyusun dan / atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa / seluruh fungsi dalam organisasi;</p> <p>4.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain;</p>  |

|                    |   |   |  |
|--------------------|---|---|--|
|                    |   | pengamanan, mitigasi risiko.  | 4.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  |
| B. Sosial Kultural |   |   |  |
| 9. Perekat Bangsa  | 4 | Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi                                       | <p>4.1 Menyusun Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</p> <p>4.2 Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi;</p> <p>4.3 Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.</p> |
| C. Teknis          |   |   |  |
| 10. Perencanaan K3 | 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, instrumen perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 yang lebih efektif dan efisien (seperti membuat sistem informasi pelayanan K3).</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat (pedoman, petunjuk teknis, cara</p>   |

|                         |          |   |  |
|-------------------------|----------|---|--|
|                         |          |   | <p>kerja) yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti memverifikasi hasil evaluasi).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terkait pelaksanaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti mempresentasikan hasil akhir).</p>   |
| <p>11. Pengujian K3</p> | <p>4</p> | <p>Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengujian K3</p> | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi hasil pengujian K3 terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengujian K3 yang lebih efektif/efisien (seperti membuat sampel uji banding/uji profisiensi, sistem jaminan mutu hasil pengujian K3, perhitungan <i>uncertainty</i>/ketidakpastian terhadap peralatan uji K3 dan pengembangan metode pengujian K3).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengujian K3 (seperti membuat instruksi kerja alat, prosedur pengujian K3, petunjuk teknis pengujian K3, dan pedoman pelaksanaan kegiatan pengujian K3).</p> |

|                             |   |  |   |
|-----------------------------|---|--|---|
|                             |   |  | <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan kegiatan pengujian K3 dan memberikan bimbingan serta memfasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait kegiatan pengujian K3 (seperti penentuan pengujian K3 sesuai faktor bahaya di tempat kerja dan melakukan bimbingan teknis pelaksanaan pengujian K3 sesuai standar).</p>   |
| 12. Pengujian Kompetensi K3 | 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument prosedur pengujian kompetensi K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan perbaikan cara kerja pengujian kompetensi K3 yang efektif/efisien (seperti melakukan supervisi pelaksanaan uji kompetensi dan meverifikasi perangkat uji kompetensi K3 sesuai standar).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengujian kompetensi K3 (seperti membuat standar kompetensi di bidang K3, menyusun perangkat uji kompetensi K3 sesuai standar terkini, membuat dokumen pembentukan tempat uji kompetensi sesuai standar dan skema sertifikasi).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan pengujian kompetensi K3 dan</p> |

|                     |   |  |   |
|---------------------|---|--|---|
|                     |   |  | <p>memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengujian kompetensi K3 (seperti melakukan Bimtek pembentukan TUK K3, pembuatan prosedur TUK dan pelaksanaan uji kompetensi K3 sesuai peraturan/standar yang berlaku).</p>  |
| 13. Pengendalian K3 | 4 | <p>Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrumen prosedur pengendalian K3</p> | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian K3 yang lebih efektif/efisien (seperti melakukan supervisi pelaksanaan pengendalian K3, melakukan evaluasi pelaksanaan pengendalian K3 dan menentukan metode pengendalian yang memadai, memverifikasi hasil pengendalian K3 sesuai standar).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengendalian K3 (seperti membuat standar/ pedoman/prosedur/ petunjuk teknis pengendalian faktor bahaya K3, menentukan standar yang harus dipenuhi dalam proses produksi sesuai jenis perusahaan).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> pelaksanaan pengendalian K3 dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada</p> |

|                   |   |  |  |
|-------------------|---|--|--|
|                   |   |  | instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengendalian K3 (seperti memberikan konsultasi tentang pengendalian faktor bahaya K3 yang efektif dan efisien).  |
| 14. Pengkajian K3 | 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, instrumen pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap sumber daya, teknis/ metode/sistem cara kerja, menemukenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 yang lebih efektif/efisien (seperti menganalisis kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta membuat <i>project statement</i>).</p> <p>4.2 Mampu memberikan rekomendasi dan menyusun perangkat (pedoman, petunjuk teknis, cara kerja) yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti memverifikasi pelaksanaan, hasil evaluasi dan melakukan analisis dan interpretasi data/uji statistik).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari instansi lain dan <i>stakeholder</i> terkait dengan memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan hasil pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti mempresentasikan <i>project statement</i> dan hasil akhir).</p> |

| III. PERSYARATAN JABATAN |   |  |         |       |   |
|--------------------------|---|--|---------|-------|---|
| Jenis Persyaratan        | Uraian  | Tingkat pentingnya terhadap jabatan  |         |       |   |
|                          |   | Mutlak   | Penting | Perlu |   |
| A. Pendidikan            | 1. Jenjang  | Berijazah paling rendah sarjana/diploma empat  |         |       |   |
|                          | 2. Bidang Ilmu  | Keselamatan dan Kesehatan kerja, teknik, kedokteran, matematika dan ilmu pengetahuan alam, dan kesehatan masyarakat. |         |       |   |
| B. Pelatihan             | 1. Manajerial   | a. Diklat PIM III  | -       | -     | X |
|                          |   | b. Pelatihan pengembangan diri (contoh: <i>Building Positive Attitudes and Stress Management</i> )                   | -       | x     | - |
|                          |   | c. Pelatihan Budaya Integritas dan Anti Korupsi  | -       | x     | - |
|                          |   | d. Pelatihan <i>mentoring/ coaching</i>  | -       | x     | - |
|                          | 2. Teknis   | a. Pendidikan dan pelatihan spesialis bidang pengujian K3  | -       | x     | - |
|                          | b. Pelatihan Manajemen K3                               | -  | x       | -     |   |
|                          | c. Pelatihan menulis (naskah dinas, karya tulis/ilmiah) | -  | -       | x     |   |
|                          | d. Pelatihan bahasa asing                               | -  | -       | x     |   |
|                          | 3. Fungsional   | Pendidikan dan pelatihan dasar Penguji K3  | x       | -     | - |



|                              |   |   |   |   |
|------------------------------|---|---|---|---|
| C. Pengalaman Kerja          | a. Telah menduduki Jabatan Fungsional Penguji K3 Ahli Muda  | x | - | - |
|                              | b. Memiliki pengalaman di bidang pengujian K3 paling sedikit 2 (dua) tahun, bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Penguji K3 melalui perpindahan dari jabatan lain.  | x | - | - |
| D. Pangkat                   | IV/a (Pembina)<br>IV/b (Pembina Tingkat I)<br>IV/c (Pembina Utama Muda)   |   |   |   |
| E. Indikator Kinerja Jabatan | Memiliki ruang lingkup kerja mulai dari perencanaan K3, pengujian, pengkajian, dan perekayasa (rancang bangun). Jabatan ini berperan sangat penting dan strategis dalam menguji kompetensi, mengkaji, mengevaluasi, mendesain dan membuat sistem pengelolaan K3 serta membuat laporan kegiatan di tingkat pusat dan daerah. |   |   |   |

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN IV  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 92 TAHUN 2020  
TENTANG  
STANDAR KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL PENGUJI KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA

D. STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI UTAMA

|                   |   |                       |
|-------------------|---|-----------------------|
| Nama Jabatan      | : | Penguji K3 Ahli Utama |
| Kelompok Jabatan  | : | Jabatan Fungsional    |
| Urusan Pemerintah | : | Pengujian K3          |
| Kode Jabatan      | : | 3 07 21 00 00 005     |

| JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI K3 AHLI UTAMA |  |   |  |
|--|--|---|--|
| I. IKHTISAR JABATAN                      |  |   |  |
| Ikhtisar Jabatan                         | Merupakan jabatan profesional yang memiliki ruang lingkup kerja mulai dari mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur perencanaan K3, pengujian K3, pengujian kompetensi K3, pengendalian K3, dan pengkajian K3. |   |  |
| II. STANDAR KOMPETENSI                   |  |   |  |
| Kompetensi                               | Level  | Deskripsi   | Indikator Kompetensi   |
| A. Manajerial                            |  |   |  |
| 1. Integritas                            | 5  | Mampu menjadi <i>role model</i> dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional. | 5.1 Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya.<br>5.2 Menjadi " <i>role model</i> " /keteladanan dalam penerapan standar |

|               |   |  |  |
|---------------|---|--|--|
|               |   |  | <p>keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional.</p> <p>5.3 Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma - norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.</p>   |
| 2. Kerja Sama | 5 | Membangun komitmen tim, sinergi.   | <p>5.1 Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin.</p> <p>5.2 Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p> <p>5.3 Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</p> |
| 3. Komunikasi | 5 | Mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. | <p>5.1 Mengintegrasikan informasi - informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama.</p> <p>5.2 Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>  |

|                         |   |  |   |
|-------------------------|---|--|---|
|                         |   |  | <p>5.3 Menuangkan pemikiran / konsep yang multidimensi dalam bentuk tulisan formal.</p> <p>5.4 Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>   |
| 4. Orientasi pada hasil | 5 | Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya.   | <p>5.1 Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan.</p> <p>5.2 Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi.</p> <p>5.3 Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi.</p> |
| 5. Pelayanan publik     | 5 | Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku | <p>5.1 Memahami dan memberi perhatian kepada isu - isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan</p>  |

|                                     |   |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|
|                                     |   | kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional.                                    | tugas - tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi<br>5.2 Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok.<br>5.3 Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi / kelompok / partai politik. |
| 6. Pengembangan diri dan orang lain | 5 | Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran | 5.1 Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk di dalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/   |

|                          |   |  |   |
|--------------------------|---|--|---|
|                          |   |  | <p>pengembangan kompetensi dan karir.</p> <p>5.2 Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi.</p> <p>5.3 Mengembangkan orang-orang di sekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi - posisi di unit kerjanya.</p>   |
| 7. Mengelola perubahan   | 5 | Memimpin perubahan pada unit kerja   | <p>5.1 Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi.</p> <p>5.2 Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala.</p> <p>5.3 Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja.</p>      |
| 8. Pengambilan Keputusan | 5 | Menyelesaikan masalah yang mengandung risiko tinggi, mengantisipasi dampak keputusan, membuat tindakan pengamanan; mitigasi risiko | <p>5.1 Menyusun dan/atau memutuskan konsep penyelesaian masalah yang melibatkan beberapa/ seluruh fungsi dalam organisasi.</p> <p>5.2 Menghasilkan solusi dari berbagai masalah yang kompleks, terkait dengan bidang kerjanya yang berdampak pada pihak lain.</p> <p>5.3 Membuat keputusan dan mengantisipasi dampak keputusannya serta</p> |

|                    |   |  |   |
|--------------------|---|--|---|
|                    |   |  | menyiapkan tindakan penanganannya (mitigasi risiko).  |
| B. Sosial Kultural |   |  |   |
| 9. Perekat Bangsa  | 5 | Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis.                   | <p>5.1 Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta di antara para pemangku kepentingan itu sendiri.</p> <p>5.2 Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, gender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka Panjang.</p> <p>5.3 Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/ kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional.</p> |
| C. Teknis          |   |  |   |
| 10. Perencanaan K3 | 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk | 5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis konsep, teori, dan kebijakan dalam menyusun rancangan (seperti memverifikasi hasil evaluasi dan menyusun   |

|                         |          |  |   |
|-------------------------|----------|--|---|
|                         |          | <p>implementasi serta pemecahan masalah perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3</p>   | <p>bahan masukan hasil akhir) perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan konsep, teori, dan kebijakan serta meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti membuat rumusan rencana strategis dan merumuskan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria/NSPK di bidang K3) perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan pengujian K3.</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama tingkat nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> |
| <p>11. Pengujian K3</p> | <p>5</p> | <p>Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengujian K3</p> | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis teori, konsep, kebijakan dan pelaksanaan pengujian K3, dengan menemukan kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam pengujian K3.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengujian K3, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i></p>  |



|                             |   |  |  |
|-----------------------------|---|--|--|
|                             |   |  | <p>terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti melakukan analisis risiko dan memberikan masukan hasil akhir pengujian K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengujian K3 (seperti memberikan konsultasi dalam manajemen risiko dan desain tempat kerja).</p>  |
| 12. Pengujian Kompetensi K3 | 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengujian kompetensi K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan dalam menyusun rancangan pengujian kompetensi K3 (seperti menyusun skema sertifikasi K3, membuat rancangan sarana dan prasarana simulasi pengujian kompetensi SDM K3), menemukan kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengujian kompetensi K3 dan meyakinkan <i>stakeholder</i> serta <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti memodifikasi skema kompetensi,</p> |

|                     |   |  |   |
|---------------------|---|--|---|
|                     |   |  | <p>mengembangkan perangkat uji kompetensi dan melakukan revisi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang K3 sesuai kebutuhan masyarakat K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengujian kompetensi K3 (seperti membuat peraturan dan standar kompetensi nasional Indonesia sesuai kebutuhan masyarakat K3).</p>   |
| 13. Pengendalian K3 | 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengendalian K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan dalam menyusun rancangan pengendalian K3 seperti mengidentifikasi kendala, menganalisis permasalahan dan menyusun rancangan pengendalian K3 (eliminasi, substitusi, teknis, administratif dan APD).</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengendalian K3 dan meyakinkan <i>stakeholder</i> serta <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti membuat peraturan pengendalian faktor bahaya K3, membuat produk</p> |

|                   |   |   |   |
|-------------------|---|---|---|
|                   |   |   | <p>pengendalian K3 dan memodifikasi produk pengendalian K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengendalian K3 (seperti melakukan konsultasi pemecahan permasalahan K3 dan memberikan rekomendasi terkait pengendalian awal hasil analisis risiko K3).</p>   |
| 14. Pengkajian K3 | 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis konsep, teori, dan kebijakan dalam menyusun rancangan, menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3, serta memberikan rekomendasi perbaikannya.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan konsep, teori, dan kebijakan serta meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori, dan kebijakan yang dikembangkan dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti menyusun dan memodifikasi desain).</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama tingkat nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | masalah dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti menganalisis isu dan permasalahan K3 terkini). |
|--|--|--|---|

| III. PERSYARATAN JABATAN |                |  |                                     |         |       |
|--------------------------|----------------|--|-------------------------------------|---------|-------|
| Jenis Persyaratan        |                | Uraian   | Tingkat pentingnya terhadap jabatan |         |       |
|                          |                |  | Mutlak                              | Penting | Perlu |
| A. Pendidikan            | 1. Jenjang     | Berijazah paling rendah magister   |                                     |         |       |
|                          | 2. Bidang Ilmu | Keselamatan dan kesehatan kerja, teknik, kedokteran, matematika dan ilmu pengetahuan alam, dan kesehatan masyarakat. |                                     |         |       |
| B. Pelatihan             | 1. Manajerial  | a. Diklat PIM II   | -                                   | -       | x     |
|                          |                | b. Pelatihan pengembangan diri (contoh: <i>Building Positive Attitudes and Stress Management</i> )                   | -                                   | x       | -     |
|                          |                | c. Pelatihan Budaya Integritas dan Anti Korupsi  | -                                   | x       | -     |
|                          |                | d. Pelatihan <i>mentoring/ coaching</i>  | -                                   | x       | -     |
|                          | 2. Teknis      | a. Pendidikan dan pelatihan spesialis bidang pengujian K3  | -                                   | -       | x     |

|                              |   |   |   |   |   |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
|                              |   | b. Pelatihan Manajemen Pengujian dan Kompetensi K3  | - | x | - |
|                              |   | c. Pelatihan menulis (naskah dinas, karya tulis/ilmiah)   | - | - | x |
|                              |   | d. Pelatihan bahasa asing   | - | - | x |
|                              | 3. Fungsional   | Pendidikan dan pelatihan dasar Penguji K3   | - | x | - |
| C. Pengalaman Kerja          | a. telah menduduki Jabatan Fungsional Penguji K3 Ahli Madya   | -   | x | - |   |
|                              | b. pernah menduduki sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang membidangi pengujian dan kompetensi K3 | x   | - | - |   |
| D. Pangkat                   |   | IV/d (Pembina Utama Madya)<br>IV/e (Pembina Utama)  |   |   |   |
| E. Indikator Kinerja Jabatan |   | Koordinasi, persuasi, dan penyebaran informasi dalam kegiatan pengujian, pengkajian kebijakan, penyusunan Norma, Standar, Pedoman, dan Kriteria (NSPK), desain pengendalian K3 dan pengembangan sistem kompetensi SDM K3. |   |   |   |

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN V  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 92 TAHUN 2020  
 TENTANG  
 STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGUJI  
 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

**KAMUS DAN RINCIAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
 PENGUJI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

| NO. | KODE KOMPETENSI | NAMA KOMPETENSI         | KETERANGAN                    |
|-----|-----------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1   | M.71KKK01.001.2 | Perencanaan K3          | Jabatan Fungsional Penguji K3 |
| 2   | M.71KKK01.002.2 | Pengujian K3            |                               |
| 3   | M.71KKK01.003.2 | Pengujian Kompetensi K3 |                               |
| 4   | M.71KKK01.004.2 | Pengendalian K3         |                               |
| 5   | M.71KKK01.005.2 | Pengkajian K3           |                               |

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kode Kompetensi | : | M.71KKK01.001.2  |
| Nama Kompetensi | : | <b>Perencanaan K3</b>  |
| Definisi        | : | Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan untuk mengumpulkan/mengidentifikasi, merencanakan, melaksanakan, mengolah data, menganalisis, monitoring, mengevaluasi, mengembangkan, dan merekomendasikan yang berkaitan dengan keterampilan untuk perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 berdasarkan peraturan perundang-undangan. |

| Level | Deskripsi   | Indikator Perilaku  |
|-------|---|---|
| 1     | Mampu memahami konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 | <p>1.1 Mampu menjelaskan konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur, serta mengidentifikasi kebutuhan untuk perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> <p>1.2 Mampu menjelaskan langkah-langkah tahapan pelaksanaan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja).</p> <p>1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> secara tepat terkait perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> |
| 2     | Mampu melaksanakan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis                                  | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti menyusun rencana kerja, sistem informasi pelayanan K3, naskah informasi kegiatan K3 dan melakukan verifikasi internal ISO).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan (seperti mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya seperti mengelola <i>database</i> pelayanan K3).</p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | 2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap dan jelas perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.  |
| 3 | Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3                     | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja, melakukan verifikasi rencana kerja, memberikan bimbingan eksternal terkait standar nasional dan internasional, menyusun naskah informasi kegiatan K3, dan mengevaluasi hasil perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti menyusun naskah informasi kegiatan K3 dan mempresentasikan hasil pengembangan sistem pengujian K3).</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> |
| 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, instrumen perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 yang lebih efektif dan efisien (seperti membuat sistem informasi pelayanan K3).</p> <p>4.2 Mampu menyusun perangkat (pedoman, petunjuk teknis, cara kerja) yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti memverifikasi hasil evaluasi).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> terkait pelaksanaan dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait</p>  |



|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 (seperti mempresentasikan hasil akhir).  |
| 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis konsep, teori, dan kebijakan dalam menyusun rancangan (seperti memverifikasi hasil evaluasi dan menyusun bahan masukan hasil akhir) perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan konsep, teori, dan kebijakan serta meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti membuat rumusan rencana strategis dan merumuskan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria/NSPK di bidang K3) perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan pengujian K3.</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama tingkat nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam perihal perencanaan K3 termasuk pengembangan sistem pengujian K3.</p> |

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kode Kompetensi | : | M.71KKK01.002.2  |
| Nama Kompetensi | : | <b>Pengujian K3</b>  |
| Definisi        | : | Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan untuk mengumpulkan/mengidentifikasi, merencanakan, melaksanakan, mengolah data, menganalisis, mengevaluasi, mengembangkan, dan merekomendasikan pengujian K3. |

| Level | Deskripsi   | Indikator Perilaku   |
|-------|---|--|
| 1     | Mampu memahami konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur pengujian K3 | <p>1.1 Mampu menjelaskan konsep dasar, teknik metode, peraturan, standar dan mekanisme, tata cara, prosedur pengujian K3 (seperti mengidentifikasi faktor-faktor bahaya di tempat kerja yang meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja).</p> <p>1.2 Mampu menjelaskan jenis-jenis dan langkah-langkah tahapan pelaksanaan pengujian K3 (meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja).</p> <p>1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat, <i>stakeholder</i> secara tepat tentang pengujian K3.</p> |
| 2     | Mampu melaksanakan prosedur pengujian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis                         | <p>2.1 Mampu melaksanakan pengujian K3 sesuai bidang kerjanya (seperti menggunakan peralatan dengan metode pembacaan langsung/<i>direct reading</i> atau pengisian kuesioner mulai dari tahap awal suatu kegiatan seperti survei tempat kerja, membuat rencana kerja, identifikasi bahan dan peralatan pengujian K3, pengumpulan dan pengolahan data).</p> <p>2.2 Mampu menganalisis, menyajikan, dan membuat draft rekomendasi hasil pengujian K3.</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengujian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 3 | Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengujian K3                  | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian kegiatan pengujian K3 (program kerja pengujian K3) serta melakukan tindak lanjut pengujian K3 (seperti: melakukan preparasi atau analisis sampel pengujian K3 sesuai bidang kerjanya).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengujian K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i> mentoring kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan prosedur pengujian K3 (seperti memberikan bimbingan teknis pemakaian peralatan pengujian K3).</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengujian K3.</p>   |
| 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument pengujian K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi hasil pengujian K3 terhadap teknis/metode/ sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengujian K3 yang lebih efektif/efisien (seperti membuat sampel uji banding/uji profisiensi, sistem jaminan mutu hasil pengujian K3, perhitungan <i>uncertainty</i>/ketidakpastian terhadap peralatan uji K3 dan pengembangan metode pengujian K3).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengujian K3 (seperti membuat instruksi kerja alat, prosedur pengujian K3, petunjuk teknis pengujian K3, dan pedoman pelaksanaan kegiatan pengujian K3).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan kegiatan pengujian K3 dan memberikan bimbingan serta memfasilitasi kepada instansi lain atau stakeholder terkait kegiatan pengujian K3 (seperti penentuan pengujian K3 sesuai faktor bahaya di tempat kerja dan melakukan bimbingan teknis pelaksanaan pengujian K3 sesuai standar).</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengujian K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis teori, konsep, kebijakan dan pelaksanaan pengujian K3, dengan menemukan kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan dalam pengujian K3.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengujian K3, meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> terkait untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti melakukan analisis risiko dan memberikan masukan hasil akhir pengujian K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadi sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengujian K3 (seperti memberikan konsultasi dalam manajemen risiko dan desain tempat kerja).</p> |
|---|---|---|

|                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| Kode Kompetensi | : | M.71KKK01.003.2   |
| Nama Kompetensi | : | <b>Pengujian Kompetensi K3</b>  |
| Definisi        | : | Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan untuk mengumpulkan/mengidentifikasi, merencanakan, melaksanakan, mengolah data, menganalisis, mengevaluasi, mengembangkan, dan merekomendasikan pengujian kompetensi K3. |

| Level | Deskripsi  | Indikator Perilaku  |
|-------|--|---|
| 1     | Mampu memahami konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur pengujian kompetensi K3 | <p>1.1 Mampu menjelaskan konsep dasar, teknik metode, peraturan, standar dan mekanisme, tata cara, prosedur pelaksanaan uji kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang K3, mengidentifikasi jenis-jenis kompetensi, sarana dan prasarana dalam pelaksanaan uji kompetensi SDM K3.</p> <p>1.2 Mampu menjelaskan langkah-langkah tahapan pelaksanaan pengujian kompetensi K3 (meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja).</p> <p>1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat, <i>stakeholder</i> secara tepat pengujian kompetensi K3.</p>           |
| 2     | Mampu melaksanakan prosedur pengujian kompetensi K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis                         | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengujian kompetensi K3 mulai dari tahap awal suatu kegiatan (seperti mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menentukan skema sertifikasi, menyiapkan perangkat uji kompetensi, dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur pengujian kompetensi K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan (seperti mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya).</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal prosedur pengujian kompetensi K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 3 | Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengujian kompetensi K3                           | <p>3.1 Mampu mendesain/ merancang instrumen pengujian kompetensi K3 (seperti identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja kegiatan pengujian kompetensi K3, melakukan verifikasi TUK, melaksanakan uji kompetensi SDM K3 sesuai standar terkini, membuat simulator pengujian kompetensi K3 sesuai standar).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengujian kompetensi K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i> mentoring kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan pengujian kompetensi K3.</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengujian kompetensi K3.</p>   |
| 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument prosedur pengujian kompetensi K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan perbaikan cara kerja pengujian kompetensi K3 yang efektif/efisien (seperti melakukan supervisi pelaksanaan uji kompetensi dan meverifikasi perangkat uji kompetensi K3 sesuai standar).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengujian kompetensi K3 (seperti membuat standar kompetensi di bidang K3, menyusun perangkat uji kompetensi K3 sesuai standar terkini, membuat dokumen pembentukan tempat uji kompetensi sesuai standar dan skema sertifikasi).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> dalam pelaksanaan pengujian kompetensi K3 dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengujian kompetensi K3 (seperti melakukan Bimtek pembentukan TUK K3, pembuatan prosedur TUK dan pelaksanaan uji kompetensi K3 sesuai peraturan/standar yang berlaku).</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengujian kompetensi K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan dalam menyusun rancangan pengujian kompetensi K3 (seperti menyusun skema sertifikasi K3, membuat rancangan sarana dan prasarana simulasi pengujian kompetensi SDM K3), menemukan kelebihan dan kekurangan serta memberikan rekomendasi perbaikan.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengujian kompetensi K3 dan meyakinkan <i>stakeholder</i> serta <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti memodifikasi skema kompetensi, mengembangkan perangkat uji kompetensi dan melakukan revisi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang K3 sesuai kebutuhan masyarakat K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengujian kompetensi K3 (seperti membuat peraturan dan standar kompetensi nasional Indonesia sesuai kebutuhan masyarakat K3).</p> |
|---|--|---|

|                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| Kode Kompetensi | : | M.71KKK01.004.2   |
| Nama Kompetensi | : | <b>Pengendalian K3</b>  |
| Definisi        | : | Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan untuk mengumpulkan/mengidentifikasi, merencanakan, melaksanakan, mengolah data, menganalisis, mengevaluasi, mengembangkan, dan merekomendasikan pengendalian K3. |

| Level | Deskripsi  | Indikator Perilaku  |
|-------|--|---|
| 1     | Mampu memahami konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur pengendalian K3 | <p>1.1 Mampu menjelaskan konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur pengendalian K3.</p> <p>1.2 Mampu menjelaskan permasalahan pengendalian K3 (meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja), jenis-jenis pengendalian K3 sesuai hirarki dan langkah-langkah tahapan pelaksanaan strategi pengendalian K3.</p> <p>1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat, <i>stakeholder</i> secara tepat tentang pengendalian K3.</p>   |
| 2     | Mampu melaksanakan pengendalian K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis                                  | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengendalian K3 mulai dari tahap awal suatu kegiatan seperti menyusun rencana kerja pengendalian K3, melakukan observasi/identifikasi permasalahan K3 di tempat kerja, melakukan uji coba produk pengendalian K3 (teknis, administrasi dan Alat Pelindung Diri (APD)).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan prosedur pengendalian K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan, mengumpulkan dan mengolah data, menganalisis, menyajikan, dan pemanfaatannya (seperti menentukan alternatif pengendalian sesuai skala prioritas risiko bahaya K3 di tempat kerja).</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengendalian K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |



|   |  |  |
|---|--|--|
| 3 | Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan prosedur pengendalian K3                           | <p>3.1 Mampu mendesain/ merancang instrumen identifikasi, pengumpulan, pengolahan, penyajian untuk menyusun program kerja kegiatan pengendalian K3, melakukan verifikasi rencana kerja, melakukan pengendalian sesuai jenis faktor bahaya di tempat kerja.</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan pengendalian K3 dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, mentoring kepada pegawai dilingkungannya dalam melaksanakan pengendalian K3.</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengendalian K3.</p>  |
| 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat norma standar prosedur instrument prosedur pengendalian K3 | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengendalian K3 yang lebih efektif/efisien (seperti melakukan supervisi pelaksanaan pengendalian K3, melakukan evaluasi pelaksanaan pengendalian K3 dan menentukan metode pengendalian yang memadai, memverifikasi hasil pengendalian K3 sesuai standar).</p> <p>4.2 Mampu menyusun pedoman, petunjuk teknis, cara kerja yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengendalian K3 (seperti membuat standar/pedoman/prosedur/petunjuk teknis pengendalian faktor bahaya K3, menentukan standar yang harus dipenuhi dalam proses produksi sesuai jenis perusahaan).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari <i>stakeholder</i> pelaksanaan pengendalian K3 dan memberikan bimbingan dan fasilitasi kepada instansi lain atau <i>stakeholder</i> terkait pengendalian K3 (seperti memberikan konsultasi tentang pengendalian faktor bahaya K3 yang efektif dan efisien).</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah prosedur pengendalian K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi, menganalisis, teori, konsep, kebijakan dalam menyusun rancangan pengendalian K3 seperti mengidentifikasi kendala, menganalisis permasalahan dan menyusun rancangan pengendalian K3 (eliminasi, substitusi, teknis, administratif dan APD).</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan teori, konsep dan kebijakan pengendalian K3 dan meyakinkan <i>stakeholder</i> serta <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori dan kebijakan yang dikembangkan (seperti membuat peraturan pengendalian faktor bahaya K3, membuat produk pengendalian K3 dan memodifikasi produk pengendalian K3).</p> <p>5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama (nasional) dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengendalian K3 (seperti melakukan konsultasi pemecahan permasalahan K3 dan memberikan rekomendasi terkait pengendalian awal hasil analisis risiko K3).</p> |
|---|--|--|

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kode Kompetensi | : | M.71KKK01.005.2  |
| Nama Kompetensi | : | <b>Pengkajian K3</b>   |
| Definisi        | : | Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan untuk mengumpulkan/mengidentifikasi, merencanakan, melaksanakan, mengolah data, menganalisis, monitoring, mengevaluasi, mengembangkan, dan merekomendasikan, meningkatkan kapasitas dalam kegiatan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3. |

| Level | Deskripsi  | Indikator Perilaku   |
|-------|--|--|
| 1     | Mampu memahami Konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 | <p>1.1 Mampu menjelaskan konsep dasar, teknik metode, peraturan dan mekanisme, tata cara, prosedur serta kebutuhan sumber daya untuk pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3.</p> <p>1.2 Mampu menjelaskan permasalahan, metode, dan langkah-langkah tahapan pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (meliputi bidang higiene industri, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja).</p> <p>1.3 Mampu memberikan informasi kepada masyarakat, <i>stakeholder</i> secara tepat tentang pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 .</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 2 | Mampu melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 sesuai pedoman kerja/petunjuk teknis yang berlaku | <p>2.1 Mampu melaksanakan persiapan pengkajian K3 (seperti menyusun rencana kerja, instrumen perangkat pengkajian K3, dan melakukan uji coba instrumen perangkat pengkajian K3); termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti identifikasi, pengumpulan data dari suatu kegiatan, menyusun rencana kegiatan, monitoring pemegang sertifikat kompetensi K3, melakukan verifikasi kelengkapan sarana, prasarana dan dokumen pembinaan/bimbingan teknis di bidang K3).</p> <p>2.2 Mampu melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 pada tahapan pekerjaan lanjutan yaitu mengumpulkan, menginventarisasi, mengidentifikasi, menyajikan data dan pemanfaatannya.</p> <p>2.3 Mampu menjelaskan secara lengkap, rinci dan jelas perihal pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi K3 kepada masyarakat dan <i>stakeholder</i> K3.</p> |
| 3 | Mampu menyelenggarakan dan membimbing pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3                    | <p>3.1 Mampu mendesain/merancang instrumen untuk menyusun program kerja, melakukan verifikasi rencana kerja, memodifikasi instrumen perangkat, mengolah dan menganalisis data pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti membuat metode dan sistem pengelolaan <i>database</i>, melakukan validasi, pembinaan/bimbingan teknis, merancang bahan komunikasi, informasi dan edukasi K3).</p> <p>3.2 Mampu mensosialisasikan dan memberikan bimbingan, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> kepada pegawai di lingkungannya dalam melaksanakan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3.</p> <p>3.3 Mampu memecahkan masalah teknis operasional yang timbul dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 4 | Mampu mengevaluasi dan menyusun perangkat, norma, standar, prosedur, instrumen pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3                                      | <p>4.1 Mampu melakukan evaluasi terhadap sumber daya, teknis/metode/sistem cara kerja, menemu kenali kelebihan dan kekurangan, melakukan pengembangan atau perbaikan cara kerja pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 yang lebih efektif/efisien (seperti menganalisis kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta membuat <i>project statement</i>).</p> <p>4.2 Mampu memberikan rekomendasi dan menyusun perangkat (pedoman, petunjuk teknis, cara kerja) yang dijadikan norma standar, prosedur, instrumen pelaksanaan pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti memverifikasi pelaksanaan, hasil evaluasi dan melakukan analisis dan interpretasi data/uji statistik).</p> <p>4.3 Mampu meyakinkan dan memperoleh dukungan dari instansi lain dan <i>stakeholder</i> terkait dengan memberikan bimbingan dan fasilitasi dalam penerapan hasil pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti mempresentasikan <i>project statement</i> dan hasil akhir).</p> |
| 5 | Mampu mengembangkan konsep, teori, kebijakan, dan menjadi sumber rujukan untuk implementasi serta pemecahan masalah pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 | <p>5.1 Mampu mengidentifikasi dan menganalisis konsep, teori, dan kebijakan dalam menyusun rancangan, menemukenali kelebihan dan kekurangan dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3, serta memberikan rekomendasi perbaikannya.</p> <p>5.2 Mampu mengembangkan konsep, teori, dan kebijakan serta meyakinkan <i>stakeholder</i> dan <i>shareholder</i> untuk menerima konsep, teori, dan kebijakan yang dikembangkan dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti menyusun dan memodifikasi desain).</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | 5.3 Mampu menjadikan sumber rujukan utama tingkat nasional dalam implementasi kebijakan dan pemecahan masalah dalam pengkajian K3 termasuk pengembangan kompetensi SDM K3 (seperti menganalisis isu dan permasalahan K3 terkini). |
|--|--|---|

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO