

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengetahuan

a. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan diperlukan sebagai dorongan psikis dalam menumbuhkan kepercayaan diri maupun dorongan sikap dan perilaku setiap hari sehingga dapat diketahui bahwa pengetahuan merupakan stimuli terhadap tindakan seseorang. Pengetahuan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, tetapi pengetahuan juga dipengaruhi karena adanya faktor pendukung atau faktor eksternal yang secara langsung dapat mempengaruhi perubahan perilaku seperti sarana yang dimiliki, fasilitas lain yang dimiliki atau alat-alat yang dibutuhkan serta dukungan yang positif dari orang lain untuk dapat terjadi perubahan perilaku, selain itu pengetahuan juga dipengaruhi oleh faktor internal yaitu umur, pendidikan dan pekerjaan. Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih lama untuk diaplikasikan

dalam perilaku. daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2011)

b. Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo S. (2011) pengetahuan yang mencakup dalam domain kognitif ada 6 tingkatan, yaitu :

1) Tahu (*know*)

Diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya dalam pengetahuan ini adalah mengingat kembali terhadap suatu rangsangan yang telah lama diterima.

2) Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasi materi tersebut secara benar dan dapat menyimpulkan.

3) Aplikasi (*application*)

Merupakan kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari dalam situasi atau kondisi riil atau pengalaman sebenarnya.

4) Analisis (*analysis*)

Kemampuan untuk menjabarkan materi atau subjek kedalam komponen-komponen tetapi masih dalam struktur organisasi tersebut.

5) Sintesis (*synthesis*)

Kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6) Evaluasi (*evaluation*)

Suatu kemampuan untuk menilai suatu materi atau objek. Penilaian ini berdasarkan kriteria yang telah ada atau kriteria yang ditentukan sendiri.

Dari berbagai macam cara yang telah digunakan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan sepanjang sejarah, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1) Cara Tradisional atau Ilmiah

Cara kuno atau tradisional ini dipakai orang untuk memperoleh kebenaran pengetahuan, sebelum diketemukannya metode penemuan secara sistemik atau logis. Cara-cara penemuan pengetahuan pada periode ini antara lain meliputi :

a) Coba-coba salah (*Trial and Error*)

Coba-coba ini dilakukan dengan menggunakan kemungkinan dalam memecahkan masalah, dan apabila kemungkinan tersebut tidak berhasil, dicoba kemungkinan yang lain, sampai masalah tersebut dapat terpecahkan.

b) Cara kekuasaan atau otoritas

Kebiasaan-kebiasaan ini biasa diwariskan turun menurut dari generasi ke generasi berikutnya.

c) Berdasarkan pengalaman pribadi

Hal ini dilakukan dengan cara mengulang kembali pengalaman yang diperoleh dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada masa yang lalu.

d) Melalui jalan pikiran

Sejalan dengan perkembangan kebudayaan umat manusia, cara berfikir manusia ikut berkembang. Dari sini manusia telah mampu menggunakan penalarannya dalam memperoleh penalarannya dalam memperoleh pengetahuannya. Dengan kata lain dalam memperoleh kebenaran pengetahuan manusia telah menggunakan jalan pikirannya.

2) Cara modern dalam memperoleh pengetahuan

Cara baru atau modern dalam memperoleh pengetahuan pada dewasa ini lebih sistematis, logis, dan ilmiah. Cara ini disebut metode penelitian ilmiah atau disebut juga metodologi penelitian. Cara ini mula-mula dikembangkan oleh *Francis Bacon (1561–1626)*. Mula-mula ia melakukan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala alam kemasyarakatan. Kemudian hasil pengamatannya tersebut dikumpulkan dan diklasifikasikan, dan akhirnya diambil kesimpulan umum (Notoatmodjo S., 2011).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan (Mubarak, 2011)

1) Pendidikan

Pendidikan berarti bimbingan yang diberikan seseorang kepada orang lain agar dapat memahami sesuatu hal. Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah pula mereka memperoleh informasi, dan pada akhirnya pengetahuan yang dimilikinya akan semakin banyak. Sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, maka akan menghambat perkembangan sikap orang tersebut terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai yang baru diperkenalkan.

2) Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan dapat membuat seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan, secara langsung maupun tidak langsung.

3) Umur

Dengan bertambahnya umur seseorang akan mengalami perubahan aspek fisik dan psikologis (mental). Secara garis besar, pertumbuhan fisik terdiri atas 4 kategori perubahan yaitu perubahan ukuran, perubahan proporsi, hilangnya ciri-ciri lama, dan timbulnya ciri-ciri baru. Perubahan ini terjadi karena pematangan fungsi organ. Pada aspek psikologis atau mental, taraf berfikir seseorang menjadi matang dan dewasa (Mubarak 2011)

2. Kesehatan Keselamatan Kerja

a. Ruang Lingkup Kesehatan Kerja

Menurut Lalu (2011) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social.
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas pekerja.

Peraturan kesehatan kerja yang terdapat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 meliputi tentang pekerjaan anak, wanita, waktu kerja, waktu istirahat. Berikut uraian materi peraturan kesehatan kerja.

1) Pekerjaan Anak

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Undang-undang No.13 tahun 2003 mengatur tentang norma kerja mulai pasal 68, yang mana pasal ini melarang keras pengusaha mempekerjakan anak. Anak dianggap bekerja

apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Asyhadie, 2011).

Menurut Abdul (2011) Secara umum larangan mutlak bagi anak untuk melakukan pekerjaan ini adalah tepat, sebab akan terdapat beberapa kerugian atau dampak negative jika anak melakukan pekerjaan, diantaranya adalah :

- a) Menghambat atau memperburuk perkembangan jasmani maupun rohani anak.
- b) Menghambat kesempatan belajar bagi anak.
- c) Dalam jangka panjang perusahaan akan menderita beberapa kerugian apabila mempekerjakan anak, misalnya kualitas produksi rendah, pemborosan dan lain sebagainya.

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 lebih lanjut mengatur tentang pekerjaan anak ini sebagai berikut :

- a) Bagi anak yang berumur antara 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan social (pasal 69 ayat 1). Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan dimaksud harus memenuhi persyaratan : (pasal 69 ayat 2)
 - (a) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - (b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

- (c) Waktu kerja maksimal maksimal 3 jam;
 - (d) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - (e) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - (f) Adanya hubungan kerja yang jelas;
 - (g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (pasal 69 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.
- b) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang (pasal 70 ayat (1)) Pekerjaan tersebut juga dapat dilakukan dengan syarat : (pasal 70 ayat (3))
- (1) diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melakukan pekerjaan;
 - (2) diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Anak dapat juga melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya (pasal 71 ayat (1)). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usianya tersebut tidak terhambat. Untuk itu, pengusaha yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan yang berkaitan dengan perkembangan minat

dan bakat ini, diwajibkan untuk memenuhi persyaratan : (pasal 71 ayat (2))

- (1) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- (2) Waktu kerja paling lama tiga jam sehari ;
- (3) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, social, dan waktu sekolah.

Berkaitan dengan larangan untuk mempekerjakan anak, UU No.13 Tahun 2003 lebih menekankan lagi, “siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk” (pasal 74 ayat (1)). Pekerjaan terburuk yang dimaksud adalah : (pasal 74 ayat (2))

- a) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
- b) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c) segala pekerjaan yang memafaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotik, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan / atau
- d) semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Dalam pasal 75 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan tentang pekerjaan anak yaitu : “Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Anak

yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran dan sebagainya”.

Menurut Zaeni (2011) penanggulangan ini dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja tersebut. Upaya itu harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait

2) Pekerja Perempuan

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada hal-hal yang harus dijadikan bahan pertimbangan, yaitu : (Kartasapoetra, 2008)

- a) Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
- b) Porma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga-tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negative dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari.
- c) Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kahalusan sifat dan tenaganya
- d) para tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai perbedaan rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Ketentuan dalam peraturan perundangan tentang norma kerja perempuan yaitu : (Undang-undang No.13 Tahun 2003, pasal 76 ayat (1) sampai ayat (5))

- a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib :
 - (1) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - (2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- 3) Waktu Kerja, Mengasos, dan Istirahat (Cuti)

Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 hanya mengenal 2 istilah yaitu 'waktu kerja' dan 'waktu istirahat'. Menurut Iman Supomo dalam hal ini digunakan 3 istilah yaitu

‘waktu kerja’, ‘waktu mengaso’ dan ‘waktu istirahat. Pengertian ketiga istilah itu adalah *pertama* waktu kerja adalah waktu efektif dimana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya. *Kedua* waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. *Ketiga* waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu dimana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang (Zaeni, 2011). Yang meliputi waktu kerja adalah :

- a) 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Menurut Zaeni (2012) Waktu kerja tersebut harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja/buruh bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut.

Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu (Undang-undang No.13 Tahun 2003, pasal 77 ayat (3)). Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003, pasal 78 ayat (1) mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin dihindari, karena pekerja membutuhkan waktu untuk memulihkan tenaganya dan tentu untuk tetap menjaga

kesehatannya. Dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus segera diselesaikan dan tidak dapat dihindari pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi beberapa syarat, yaitu :

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Undang-undang No.13 Tahun 2003, pasal 78 ayat (2))

Secara yuridis, waktu istirahat (cuti) bagi pekerja ada empat macam, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) panjang, serta istirahat (cuti) hamil / bersalin dan haid bagi pekerja perempuan, yaitu : (Undang-undang No.13 Tahun 2003, pasal 79 ayat (2) huruf b, c, d).

- a) Istirahat (cuti) mingguan. Istirahat mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- b) Istirahat (cuti) tahunan. Sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini

harus dimohonkan kepada pengusaha, artinya harus ada persetujuan pengusaha. Meskipun cuti tahunan ini adalah hak pekerja, ketentuan permohonan ini dilakukan untuk melihat apakah pekerjaan sedang menumpuk atau tidak. Apabila sedang menumpuk maka pengusaha berhak menanggukhan permohonan cuti pekerja (Zaeni, 2012)

- c) Istirahat (cuti) panjang. Cuti panjang ini dilakukan sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam dua tahun berjalan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 79 ayat (1) huruf d) Selama pekerja cuti tahunan, pekerja diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan kedelapan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji. Bagi perusahaan yang membuat ketentuan tentang cuti tahunan sendiri yang dianggap lebih baik, perusahaan tersebut tidak diperkenankan merubah ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 (Zaeni, 2007). Pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agama (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 80).

d) Istirahat (Cuti) haid, hamil/bersalin. Bagi pekerja wanita yang merasa sakit sewaktu mengalami 'haid' haru memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua di masa haidnya tersebut (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 81 ayat (1)). Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 82 ayat (1)) Bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 82 ayat (2)) Selama menjalankan istirahat/cuti pekerja tetap berhak menerima upah atau gaji penuh (Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pasal 84). Pasal 85 Undang-undang No.13 tahun 2003 menentukan beberapa hal lain yang berkaitan dengan cuti / libur :

- (1) pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- (2) pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan harus dilaksanakan tau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- (3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Evaluasi Lingkungan Kerja Dengan Pengukuran

Evaluasi lingkungan dilakukan kepada factor-faktor fisik, kimia, dan lain-lain. Semua factor ini harus dievaluasi dalam higene perusahaan. Evaluasi factor- faktor penyebab sakit yang bersifat bahan-bahan kimia dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :
(Suma'mur, 2012)

- 1) Subyektif oleh indera manusia, indera manusia kadang-kadang dapat dipakai untuk evaluasi kadar bahan-bahan di lingkungan kerja. Pada jenis zat-zat tertentu manusia dapat mencium, melihat dan merasa kadar zat menurut pengalaman. Dalam beberapa hal, apabila indera manusia telah dapat mengenal adanya suatu zat diudara yang masih ajuh dari nilai ambang batas maka indera manusia digunakan untuk pencegahan agar manusia terhindar dari factor-faktor kimia dalam lingkungan kerja.
- 2) Dengan menggunakan hewan-hewan, hewan-hewan yang sering digunakan untuk menilai bahan-bahan kimia di udara adalah burung kenari, tikus, kelinci, kera dan lain-lain.

- 3) Dengan memakai alat-alat detector, indicator dan detector yang biasanya khusus untuk gas dan uap. Indicator-indikator yang sederhana didasarkan atas perubahan warna sebagai akibat reaksi kimia. Detector adalah alat khusus yang dibuat untuk menentukan bahan-bahan di udara secara kualitatif maupun kuantitatif.
- 4) Pengambilan sample dan pemeriksaan laboratorium, dilakukan dengan 4 cara. *Pertama* absorpsi kepada bahan padat. *Kedua* dengan melalui udara pada cairan yang mampu mengikat bahan-bahan itu di udara. *Ketiga* kondensasi yaitu dengan menurunkan suhu udara yang mengandung uap, sehingga uapnya mengembun. *Keempat* dengan membakar bahan-bahan di udara pada kawat pijar dengan katalisator tertentu, yang hasilnya ditampung oleh air atau larutan.

c. Pencegahan Gangguan Kesehatan dan Daya Kerja

Menurut Suma'mur (2012) Perlindungan kesehatan kerja meliputi pengaturan tentang pencegahan gangguan-gangguan kesehatan dan daya kerja. Cara-cara mencegah gangguan tersebut adalah :

- 1) Substitusi, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak berbahaya sama sekali.
- 2) Ventilasi umum, yaitu mengalirkan udara sebanyak menurut perhitungan kedalam ruang kerja, agar kadar dari bahan-bahan yang berbahaya oleh pemasukan udara ini lebih rendah dari pada

kadar yang membahayakan, yaitu kadar Nilai Ambang Batas (NAB).

- 3) Ventilasi keluar setempat (*local exhausters*), ialah alat menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan-bahan yang membahayakan dapat dihisap dan dialirkan keluar.
 - 4) Isolasi, mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan.
 - 5) Pakaian pelindung, misalnya masker, kaca mata, sarung tangan, sepatu, topi, dan lain-lain.
 - 6) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan pada calon pekerja untuk mengetahui keserasian antara pekerja dengan pekerjaan yang akan dijalaninya.
 - 7) Pemeriksaan kesehatan berkala, untuk evaluasi apakah penyebab dari gangguan kesehatan yang dialami pekerja.
 - 8) Penerangan sebelum kerja, agar pekerja mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan, dan pekerja menjadi lebih berhati-hati.
 - 9) Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada pekerja secara kontiniu, maksudnya pekerja tetap waspada dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan K3

Menurut Abdul (2011) adapun yang menjadi latar belakang pengawasan pelaksanaan K3 :

- a. Setiap tenaga kerja selalu berhadapan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sesuai dengan jenis atau karakteristik perusahaan tempatnya bekerja.
- b. Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat pada umumnya.
- c. Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah melalui pengawasan ketenagakerjaan di bidang K3 umumnya dan kesehatan kerja khususnya.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu preventif dan represif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan represif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan (Abdul, 2011).

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (pasal 176 Undang-undang No.13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan

ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis (Lalu, 2011)

Yang bertugas mengawasi atas ditaatinya atau tidak peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah : (Abdul, 2011)

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah unit organisasi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang No.14 Tahun 1969 dan pasal 5 ayat (a) Undang-undang No.1 Tahun 1970. Secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk : (Lalu, 2011)

- a. Mengawasi dan memberi penerangan pelaksanaan ketentuan hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan secara efektif dari peraturan-peraturan yang ada.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan (Abdul, 2011):

- a. Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
- b. Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, petugas pengawas berhak meminta bantuan Polri.
- c. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
- d. Menanyai pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
- e. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja.
- f. Wajib merahasiakan segala keterangan yang di dapat dari pemeriksaan tersebut.
- g. wajib mengusut pelanggaran.

Pasal 181 Undang-undang No.13 Tahun 2003 mengaskan bahwa pengawas wajib : *pertama* merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan. *Kedua* tidak menyalahgunakan kewenangannya Yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja adalah dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat perusahaan / kerja dan yang disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja. Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja ditujukan kepada (Sendjun, 2011).

- a. Tempat Kerja, yaitu :
 - 1) Kebersihan dan perawatannya
 - 2) Kondisi lingkungan kerja
- b. Proses kerja yaitu perlu diteliti bagaimana proses kerjanya dimulai dari gudang bahan baku, persiapan pengolahan pengepakan sampai pendistribusian.
- c. Tenaga Kerja / Pekerja, yaitu yang perlu diperhatikan :
 - 1) Alat pelindung diri
 - 2) Sikap kerjanya
 - 3) Jenis kelamin
 - 4) Usia
 - 5) Baban kerja
 - 6) Gizi tenaga kerja
- d. Pelayanan kesehatan kerja
- e. Fasilitas kesehatan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, aturan-aturan kesehatan ini bersifat memaksa. Dan pihak perusahaanlah yang pada umumnya diwajibkan melaksanakan aturan kesehatan kerja dan bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Walaupun demikian, pihak perusahaan masih diberi kesempatan untuk mengadakan penyimpangan dalam aturan kesehatan kerja ini, misalnya : (Iman, 2010)

- a. Perusahaan dapat melakukan penyimpangan dalam hal waktu kerja.
Larangan melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan lebih dari

40 jam seminggu, dapat dikesampingkan apabila berkaitan dengan pembangunan Negara.

- b. Perusahaan dapat mengenyampingkan aturan waktu istirahat dan ketentuan hari libur serta larangan bekerja lebih dari 7 jam sehari, 40 jam seminggu apabila dalam waktu tersebut terdapat pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Untuk mengadakan penyimpangan ini pihak perusahaan harus mendapat ijin terlebih dahulu dari Pengawasan Perburuhan. Pemberian ijin ini disebut pengawasan *preventif*. Pengawasan *represif* dilakukan oleh pegawai pengawasan perburuhan dengan cara mengunjungi tempat kerja pada waktu tertentu. Dengan mengunjungi tempat kerja, pegawai pengawas mempunyai tugas : (Sendjun, 2011).

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri ketentuan peraturan perundangan dijalankan oleh perusahaan dan jika tidak, pegawai pengawas dapat mengambil tindakan yang wajar demi menjamin pelaksanaannya.
- b. Membantu baik pihak pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka memahami apa dan bagaimana pelaksanaan peraturan perundangannya.
- c. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk menyusun perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijakan pemerintah.

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan K3 tidak akan efektif apabila tidak dibarengi dengan sanksi-sanksi bagi pelanggarnya. Sayangnya Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada mengatur tentang ketentuan pidana terhadap pelanggaran pelaksanaan K3. Tetapi terdapat ketentuan sanksi administratif : (UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 190)

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan izin

Ketentuan sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran pelaksanaan K3 tidak hanya diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan tetapi juga diatur dalam undang-undang Keselamatan Kerja pasal 15 ayat (2) : “peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (seratur ribu rupiah).”

e. Sistem Manajemen K3 Berdasarkan Permenaker No.5 Tahun 1996

Menurut Permenaker No.PER-05/MEN/1996, tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 1 ayat (1) Sistem Manajemen K3 di lingkungan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Pendekatan manajemen secara professional tidak akan efektif apabila tidak memperhatikan beberapa hal sebagai berikut : (Gempur, 2012)

- a. Manajer harus memperhatikan adanya alat pelindung (*safety*) dan kesehatan (*health*). Beberapa problem seperti ini 85% dapat dikontrol oleh pihak manajemen.
- b. Manajer berpengaruh terhadap peluang perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Menekan kerugian dapat meningkatkan keuntungan.
- c. Manajemen control kerugian akan menguntungkan seluruh strategi operasional manajemen.

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Permenaker No.PER-05/MEN1996 pasal 2).

Menurut Gempur, (2012) Tujuan lainnya yaitu :

- a. Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia (pasal 27 ayat 2) UUD 1945.
- b. Meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam melindungi tenaga kerja
- c. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi kompetisi perdagangan global
- d. Proteksi terhadap industri dalam negeri
- e. Meningkatkan daya saing dalam perdagangan internasional
- f. Mengeliminir boikot LSM internasional terhadap produk ekspor nasional
- g. Pelaksanaan pencegahan kecelakaan masih bersifat parsial

Dasar Hukum Penerapan Sistem Manajemen K3 adalah :

- a. UUD 1945 pasal 27 ayat (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- b. UU No.13 tahun 2003 pasal 87: Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem. Manajemen Ketentuan

mengenai penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pelaksana.

- c. UU No.1 tahun 1970 pasal 4
- d. UU No. 18 tahun 1999 PASAL 2: Pengaturan Jakon berlandaskan pada asas kejujuran dan keadilan, manfaat, keserasian, keseimbangan, kemandirian, keterbukaan, kemitraan, keamanan dan keselamatan demi kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. PASAL 22 huruf l : Perlindungan pekerja, yang memuat ketentuan tentang kewajiban para pihak dalam pelaksanaan K3 serta jaminan social. PASAL 23 (2) : Penyelenggaraan pekerjaan konstruksi wajib memenuhi ketentuan tentang keteknikan, keamanan, K3, perlindungan tenaga kerja, serta tata lingkungan setempat untuk menjamin terwujudnya tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi PP. NO. 28 / 2000 (Usaha & Peran Masyarakat Jakon) PP. 29 /2000 (Penyelenggaraan Jakon) PP. 30 / 2000 (Pembinaan Jakon)
- e. UU No. 28 tahun 2002 : Pasal 2 : Bangunan Gedung diselenggarakan berlandaskan asas kemanfaatan, keselamatan, keseimbangan, serta keserasian bangunan gedung dengan lingkungan PASAL 3 (2) : Mewujudkan tertib penyelenggaraan bangunan gedung yang menjamin keandalan teknis bangunan gedung dari segi keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kemudahan PASAL 16 (1) : Persyaratan keandalan bangunan gedung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), meliputi persyaratan keselamatan, kesehatan, kenyamanan,dan

kemudahan PASAL 17 (1),(3)&(4) : Persyaratan keselamatan bangunan gedung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) meliputi persyaratan kemampuan bangunan gedung untuk mendukung beban muatan, serta kemampuan bangunan gedung dalam mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan bahaya petir. Persyaratan kemampuan bangunan gedung dalam mencegah menanggulangi bahaya kebakaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan kemampuan bangunan gedung untuk melakukan pengamanan terhadap bahaya kebakaran melalui sistem proteksi pasif/atau proteksi aktif. Persyaratan kemampuan bangunan gedung dalam mencegah bahaya petir sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), merupakan kemampuan bangunan gedung untuk melakukan pengamanan terhadap bahaya petir melalui sistem penangkal petir. RPP. Persyaratan Bangunan Gedung RPP. Pengelolaan Bangunan Gedung RPP. Peran Masyarakat Dalam Pengelolaan Bangunan Gedung RPP. Pembinaan Pengelolaan Bangunan Gedung

Menurut Permenaker No.05/1996,*Op.Cit.*, pasal 3 ayat (1) dan (2) Perusahaan wajib menerapkan system manajemen K3 apabila (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3. (2) Sistem Manajemen K3

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh Pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.

Menurut Gempur (2012) Salah satu fungsi manajemen (*controlling*), fungsi *controlling* dalam manajemen :

- a. *Identification of work*. Identifikasi masalah untuk menentukan langkah tepat selanjutnya.
- b. *Setting standards / standards for work performances*. Penggunaan standard sebagai acuan dalam menjalankan system manajemen.
- c. *Evaluation*, hasil pengukuran perbandingan sasaran yang harus dicapai.
- d. *Correction*, semua kekurangan yang ada dicari solusi untuk perbaikan.

Menurut Gempur (2012) dasar-dasar control kerugian :

- a. *Prinsip I* tindakan yang membahayakan, kondisi yang membahayakan dan kejadian kurang baik, semua itu merupakan beberapa gejala kesalahan dalam suatu system manajemen.
- b. *Prinsip II* harus dapat meramalkan secara pasti sekumpulan tanda-tanda yang kurang baik. Sehingga dapat dikontrol dan diidentifikasi.
- c. *Prinsip III* manajer harus memperhatikan pengadaan alat pengaman / keselamatan / pelindung di setiap bagian yang difungsikan oleh perusahaan. Secara langsung manajemen mengatur adanya safety yang baik pada saat perencanaan, pengorganisasian dan harus selalu diawasi / dikontrol.

- d. *Prinsip IV* kunci efektif pengaturan kebutuhan performen alat pelindung / safety adalah manajemen harus memiliki prosedur yang jelas dan terukur.
- e. *Prinsip V* alat pelindung / safety yang baik adalah tepat guna pada tempatnya dan ketika digunakan tidak rusak serta tidak menimbulkan kejadian yang kurang baik.

Ada 2 jalan agar hal ini dapat berjalan dengan baik :

- a. Harus diketahui apa penyebab utama penyebab terjadinya accident.
- b. Harus diketahui alat pelindung apa yang paling efektif digunakan sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Permenaker No. 05 tahun 1996, pasal 7 ayat (1) bahwa manusia melakukan tindakan-tindakan yang berbahaya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya :

- a. Pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Keadaan fisik dan mental yang belum siap untuk tugas-tugasnya
- c. Tingkah laku dan kebiasaan ceroboh, sembrono, terlalu berani tanpa mempedulikan petunjuk, instruksi.
- d. Kurangnya perhatian dan pengawasan dari manajemen.
- e. Kondisi berbahaya yang meliputi :
 - 1) Mesin, pesawat, alat, instalasi, bahan dan lain-lain
 - 2) Lingkungan kerja
 - 3) Sifat pekerjaan
 - 4) Cara kerja

f) Proses produksi

Pelaksanaan system manajemen K3 dapat berjalan dengan lancar apabila terdapat pengawasan yang maksimal dari pihak pengawas terkait untuk itu system manajemen K3 menerapkan system audit yang dilaksanakan sekurang-kurangnya satu kali dalam 3 tahun (Lalu Husni, 2011).

3. Kepatuhan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pranoto, 2011), patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah, sedangkan kepatuhan adalah perilaku sesuai aturan dan berdisiplin.

Dalam tata kelola perusahaan, kepatuhan (bahasa Inggris: *compliance*) berarti mengikuti spesifikasi, standar, atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu.

Menurut Agoes (2012) kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut. Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak ekstern (Pemerintah, Bappepam-LK, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain).

Menurut Agoes (2012) audit kepatuhan (*compliance audit*) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap:

a. Kebijakan dan Prosedur Tertulis tentang Kelengkapan Transaksi

Hal ini dilakukan untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.

b. Kepatuhan terhadap Perundang-Undangan

Dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan. Defisiensi audit adalah temuan kegagalan terhadap kepatuhan, kegagalan memenuhi bingkai waktu sebagai unsur kepatuhan, dan berbagai perilaku yang tidak memuaskan kriteria kepatuhan (*unsatisfactory conduct*), perilaku jahat atau merusak, menyalahi peraturan, tidak memadai atau melanggar kepatuhan sehingga tidak dapat diterima. Ketidakpatuhan dapat berlatar belakang benturan kepentingan (*conflict of interest*) atau posisi tidak merdeka.

Ada beberapa faktor yang mendukung sikap patuh, diantaranya :
(Faktul, 2012)

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan, usaha manusia meningkatkan kepribadian atau proses perubahan perilaku menuju

kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia dengan jalan membina dan mengembangkan potensi kepribadiannya, yang berupa rohani (cipta, rasa, karsa) dan jasmani. Domain pendidikan dapat diukur dari (Notoatmodjo, 2011) :

- 1) Pengetahuan terhadap pendidikan yang diberikan(*knowledge*).
- 2) Sikap atau tanggapan terhadap materi pendidikan yang diberikan (*attitude*).
- 3) Praktek atau tindakan sehubungan dengan materi pendidikan yangdiberikan.

b. Modifikasi faktor lingkungan dan sosial.

Membangun dukungan sosial dari keluarga dan teman – teman sangat penting, kelompok pendukung dapat dibentuk untuk membantu memahami kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang wajib dilaksanakan.

c. Meningkatkan interaksi

Dilihat dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan dalam menjalankan SOP perusahaan harus dilakukan, maka pengukuran kepatuhan adalah apabila 100 % melaksanakan semua SOP perusahaan maka dianggap patuh dan apabila ada 1 saja atau kurang dari 100 % tidak dilaksanakan SOP nya maka dianggap tidak patuh, apalagi SOP tentang keselamatan kerja yang memang wajib dilaksanakan oleh para pekerja.

4. Standar Operasional Prosedur

a. SOP IPAL

SOP untuk keselamatan kerja pada bagian limbah di Perusahaan Sawit meliputi :

1. Persiapan Kegiatan

- a. Pastikan jumlah pekerja IPAL mencukupi
- b. Periksa semua kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) untuk pekerja (masker, sarung tangan karet, sepatu boot)
- c. Pengawas pompa dan rorak harus dilengkapi alat komunikasi (HT/Handphone)
- d. Briefing singkat sebelum memulai pekerjaan
- e. Periksa ketinggian maksimum air kolam limbah
- f. Periksa pompa, valve (katup/keran), kondisi system pemopaan.
- g. Setiap ujung jalur harus ada kolam kontrol yang tidak diisi yang berguna untuk mengantisipasi bila terjadi kelebihan pengisian dan hujan.
- h. ukur pH air limbah

2. Pelaksanaan Kegiatan

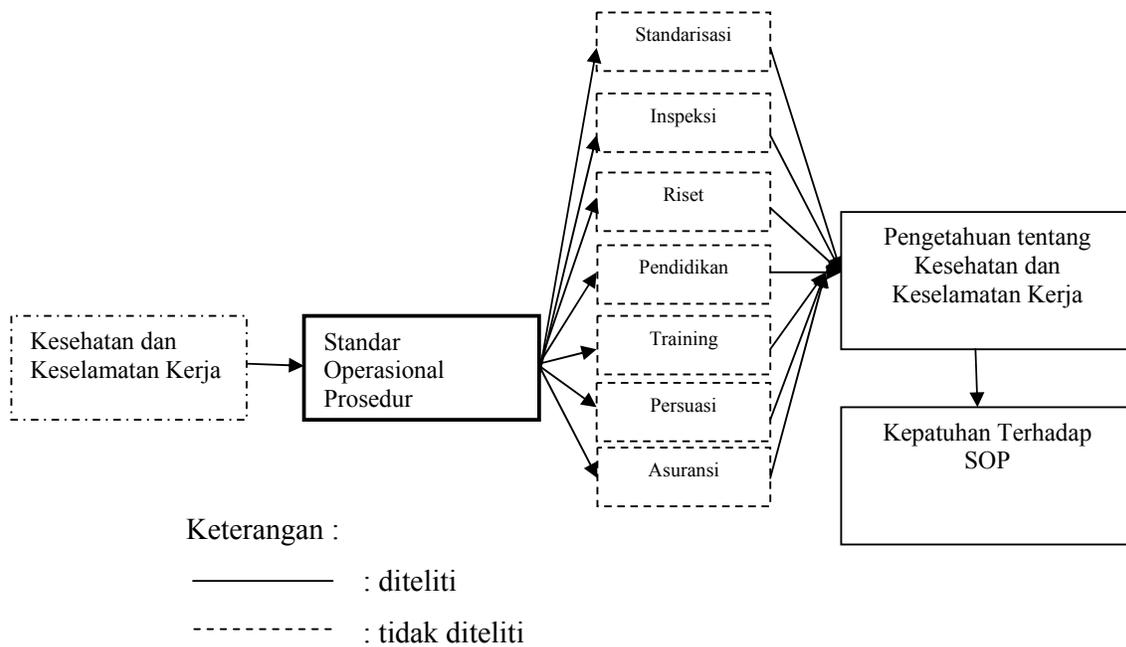
- a. Pastikan semua tahap persiapan sudah sempurna baru pelaksanaan dapat segera dimulai.
- b. Buka kran pada rorak yang akan diisi air limbah.
- c. Hidupkan pompa dan jika terjadi penyumbatan atau kebocoran matikan pompa dan segera laporkan ke Supervisor.

- d. Hentikan pompa utama jika terjadi kebocoran sistem pemompaan atau rorak. Tutup lokasi/blok untuk sementara pembatasan akses
 - e. Pastikan ada petugas yang mengawasi pada saat pengisian
 - f. Hentikan pengisian apabila rorak terakhir sebelum rorak kontrol sudah terisi.
 - g. Apabila terjadi hujan mendadak atau cuaca tidak memungkinkan, segera hentikan pompa utama.
3. Penghentian kegiatan
- a. Pastikan semua peralatan dalam kondisi tidak aktif.
 - b. Pastikan semua peralatan kerja dikumpulkan dan terawat dengan baik.
 - c. Pastikan kembali bahwa tidak ada masalah di lahan aplikasi.
4. Pelaporan
- a. Debit air limbah yang di alirkan, pH dan jalur/orak yang diisi dan kolam yang dipompa untuk pengisian Land Application, serta kejadian-kejadian diluar kondisi normal
 - b. Pengambilan sampel air dari sumur pantau dilakukan setiap 6 bulan sekali.
 - c. Pengambilan sampel tanah dilakukan setiap 1 tahun sekali pada titik sampel yang telah ditentukan (land application dan lahan kontrol)

b. Ketentuan K3

- 1) Petugas harus menjamin bahwa tugasnya dilaksanakan secara penuh perhatian terhadap K3
- 2) Peralatan K3 yang sesuai (helm, sarung tangan dan masker) harus dipakai selama bekerja.

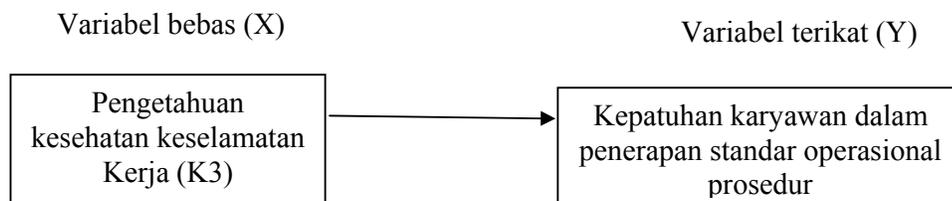
B. Kerangka Teori



Gambar 2.3. Kerangka Teori

Sumber :Iman Supomo, (2010), Lalu Husni, (2011)

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesa dari penelitian mengambil yaitu : ada hubungan tingkat pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepatuhan karyawan dalam penerapan standar operasional prosedur di Pabrik Kelapa Sawit PT Musirawas Citra Harpindo Seruyan Kalimantan Tengah