

PENERAPAN ERGONOMI DAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Mardiyono

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64 Malang

Abstrak

Ergonomi adalah pengaturan cara dan sarana bekerja untuk disesuaikan antara tempat bekerja dan orang yang menjalankan pekerjaan di tempat itu. Penerapan Ergonomi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat memberikan sumbangan positif bagi perusahaan. Demikian pula apabila hak-hak normatif pekerja diberikan oleh perusahaan maka lengkaplah sudah untuk mendapatkan hak hidup layak dari perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa kepentingan usahanya akan terjamin apabila kesejahteraan pekerja diperhatikan. Demikian pula pekerja juga harus memperhatikan kemajuan perusahaan agar kedua belah pihak bekerja bersama demi meningkatkan pemenuhan kebutuhan masing-masing.

Kata Kunci: *Ergonomi, hak-hak normatif pekerja*

Dalam usaha kita untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia, masalah tenaga kerja tidak hanya merupakan masalah penyediaan lapangan kerja dan peningkatan ketrampilan saja, melainkan memerlukan usaha-usaha yang menggarap segi-segi manusiawi dari tenaga kerja itu sendiri, hingga terangkat derajatnya dari bagian sebuah "mesin" menjadi "sumber daya manusia" dengan segala potensinya.

Dalam hal ini dari pihak pimpinan perusahaan perlu menyadari bahwa ketentraman kerja dan perasaan cinta kepada perusahaan merupakan syarat agar tenaga kerjanya sedia bekerja dengan penuh dedikasi, dan loyalitas. Ketentraman dan loyalitas ini timbul jikalau tenaga kerja yakin bahwa pimpinan perusahaan beritikad dan bersedia mengangkat hidup mereka ke taraf yang lebih baik dan menyediakan kondisi bekerja yang memenuhi syarat. Dengan demikian terdapat hubungan interdependensi yang langsung antara produktivitas

dan efisiensi tenaga kerja di satu pihak, dengan tingkat kesejahteraannya di lain pihak.

Nasib buruh perlu mendapatkan perhatian yang memadai, karena mereka bekerja dengan tujuan memperbaiki kesejahteraan hidupnya beserta keluarganya. Ini akan menimbulkan kegairahan bekerja, sehingga produktivitas kerjanya dapat ditingkatkan. Sebaliknya, perusahaan juga perlu mendapatkan jaminan bahwa para buruhnya benar-benar mampu bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat tercipta ketenangan dalam berusaha. Karena itu semua pihak harus memikul tanggung jawab bersama untuk memupuk suasana ketenangan dan kepastian kerja. Di samping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah, agar semua pihak saling memahami dan saling menghormati mengenai kedudukan dan peranan serta kewajiban masing-masing.

Penerapan Ergonomi perlu sekali bagi perusahaan karena dapat berpengaruh pada kenyama-

nan dan keselamatan kerja pekerja (buruh) dan juga apabila penerapan masalah ini juga dilaksanakan penerapan hak-hak pekerja terutama yang normatif akan lebih meningkatkan produktivitas kerja maupun produktivitas usaha perusahaan.

Ergonomi dan Produktivitas

Ergonomi adalah ilmu yang penerapannya berusaha untuk menyetarakan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya dengan tujuan tercapainya produktivitas dan efisiensi yang setinggi-tingginya melalui pemanfaatan faktor manusia seoptimal-optimalnya.

Ergonomi adalah komponen kegiatan dalam ruang lingkup Hiperkes yang antara lain meliputi penyetaraan pekerjaan terhadap tenaga kerja secara timbal balik untuk efisiensi dan kenyamanan kerja. (Suma'mur: 1989).

Sedangkan pengertian produktivitas bisa diperhatikan dari beberapa pendapat berikut ini:

a). *Profesor Luis Sabourin (Asian Productivity Congress):*

The traditional formula for total productivity is but the ratio of what is produced (or output) to the total means of production used (or input). However, as will be clearer later on, it may be better to resort to a less technical definition, that is the ratio of satisfaction gained to the effort expended.

b). *R. Saint – Paul (Asian Productivity Congress):*

Productivity offers us a very simple definition: it is the relationship between the quality produced and the amount of work needed to produce it, or, in more general terms, the ratio between the satisfaction of needs and the sacrifices made.

c). *Productivity improvement handbook George J. Washnis:*

There is growing consensus that productivity involves, two basic concepts: efficiency and effective-

ness efficiency, measures determine the level of resources human, financial, and natural that are required to provide a given service; effectiveness measures determine the impact and quality of the service being provided. (Juklak Nakerwan: 1982/1983).

Dari pengalaman, penerapan Ergonomi pada berbagai bidang pekerjaan telah terbukti menyebabkan kenaikan produktivitas secara jelas. Besarnya kenaikan produktivitas dapat mencapai 10% atau lebih. Dari itu, apabila manfaat ini dapat dipetik pada seluruh sektor kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, dan jasa, artinya besar sekali bagi pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam Ergonomi dikandung makna penyetaraan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya. Hal ini besar pula artinya bagi pengisian kerangka pemikiran tentang teknologi yang serasi, oleh karena pada kenyataannya teknologi merupakan tata cara berproduksi.

Keserasian dalam pemilihan teknologi selain ditujukan terhadap sifatnya yang padat karya, kemampuan penghematan devisa, orientasi pedesaan, dan lain-lain, juga terhadap kondisi lokal termasuk hubungan timbal balik di antara teknologi tersebut dengan tenaga kerja. (Suma'mur: 1989)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas Usaha (Perusahaan) sangat tergantung kepada dua faktor, yaitu: Sarana Fisik Perusahaan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Produktivitas Tenaga Kerja (Perorangan/ Kelompok) tergantung pula atas 2 faktor utama yaitu: Keterampilan Kerja dan Kemauan Kerja

Seseorang yang trampil bekerja belum tentu produktif sekiranya ia tak memiliki kemauan kerja dan ini sukar diatasi. Begitu pula seseorang yang

memiliki kemauan kerja belum tentu terampil bekerja tetapi hal ini lebih mudah diatasi karena sudah memiliki kemauan sehingga mudah mendorong atau membina menjadi terampil.

Jadi faktor kemauan kerja ini sangat besar peranannya terutama bagi rakyat Indonesia. Kemauan kerja ini sangat pula dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: Iklim (Situasi dan Kondisi) kerja dan sikap Tenaga Kerja.

Iklim Kerja merupakan unsur motivasi yang diciptakan dan ditimbulkan oleh pihak manajemen sedangkan Sikap Tenaga Kerja yang positif merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh pribadi Tenaga Kerja itu sendiri.

Iklim Kerja adalah suatu gambaran yang mencerminkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu kensensus antara pemenuhan kepentingan masing-masing pihak antara perusahaan/majikan dan karyawan dalam rangka terciptanya suatu kepentingan bersama secara optimum.

Sasaran Ergonomi adalah seluruh tenaga kerja, baik pada sektor modern, maupun pada sektor tradisional dan informal. Pada sektor modern, penerapan Ergonomi dalam bentuk pengaturan sikap, tata cara kerja dan perencanaan kerja yang tepat adalah syarat penting bagi efisiensi dan produktivitas kerja yang tinggi. Peralatan kerja dan mesin dalam industri-industri masih banyak yang didatangkan dari luar negeri dan perlu penyesuaian seperlunya dengan bentuk dan ukuran tubuh tenaga kerja. Begitu pula dirasa perlu meningkatkan perhatian tentang konstruksi alat-alat kerja, meter-meter penunjuk, tombol-tombol, handel-handel yang penting bagi pekerjaan. Pada sektor tradisional, pekerjaan pada umumnya dilakukan dengan tangan dan memakai peralatan serta dalam sikap-sikap badan dan cara-cara kerja yang secara Ergonomis dapat diperbaiki.

Pada umumnya Ergonomi belum diterapkan secara merata pada sektor-sektor kegiatan ekonomi. Gagasannya telah lama disebarluaskan se-

bagai unsur Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (=Hiperkes), tetapi sampai saat ini kegiatan-kegiatan baru sampai pada taraf pengenalan oleh khususnya pihak-pihak yang bersangkutan, sedangkan penerapannya baru berada pada tingkat perintisan.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja - baik wanita maupun pria - bukan hanya sekedar menyangkut masalah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja yang bersangkutan saja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja jelas menyangkut berbagai segi yang dapat memperbaiki mutu kehidupan manusia, seperti: perbaikan kesehatan, perbaikan gizi, kebersihan lingkungan, perumahan dan lain sebagainya. Produktivitas tenaga kerja akan sulit ditingkatkan jika mereka sakit-sakitan ataupun lemah karena kekurangan gizi. Produktivitas tenaga kerja juga akan sukar meningkat jika mereka kurang sehat karena mendiami rumah-rumah yang buruk dengan lingkungan hidup yang menyedihkan. Produktivitas tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita, juga akan sukar ditingkatkan jika dalam melakukan pekerjaannya, mereka selalu teringat kepada anak-anak tersayang yang ditinggal sendiri di rumah tanpa pengasuh. Karena itu, dalam pembangunan kita mempunyai tujuan mulia seperti yang saya kemukakan tadi, maka peningkatan produktivitas kerja - khususnya peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita - menjadi masalah yang lebih asasi sifatnya.

Kita berusaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja bukan hanya untuk membantu agar tenaga kerja yang bersangkutan lebih produktif sehingga mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kita berusaha meningkatkan produktivitas kerja juga karena kita sadar, bahwa dengan produktivitas yang tinggi orang akan memiliki harga diri dan kepercayaan pada diri sendiri yang lebih besar.

Tidak dapat disangsikan lagi bahwa pening-

katan produktivitas tenaga kerja merupakan aspek penting dalam pembangunan. Peningkatan produktivitas ini menjadi lebih penting bukan saja untuk dapat mengejar aspek pertumbuhan dalam pembangunan nasional akan tetapi berhubungan pula dengan adanya “persaingan” antar negara penerima investasi dari luar untuk berlomba menarik modal guna pertumbuhan dan perluasan kesempatan kerjanya, sehingga produktivitas tenaga kerjanya pada khususnya menjadi suatu tantangan nasional.

Walaupun tidaklah benar pendapat yang mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi semata-mata disebabkan karena upah dan kesejahteraan yang tinggi; namun pengaruh kesejahteraan yang memadai merupakan salah satu faktor penting menuju peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dengan demikian maka setiap peningkatan produktivitas haruslah didekati secara menyeluruh dan terpadu. Peningkatan kesejahteraan dan peningkatan produktivitas haruslah dapat berjalan sekaligus bersama, dan bukan hanya mempunyai hubungan sebab akibat belaka.

Pengertian produktivitas dalam perjalanan waktu dan kemajuan teknologi dan masyarakat telah mengalami perkembangan yang menggembarakan karena tidak lagi semata-mata mengikuti hukum, “input-output ratio” akan tetapi telah memuat pula faktor-faktor sosial, lingkungan dan nilai-nilai kultural. Walaupun demikian hal tersebut tidaklah pula berarti dikesampingkannya sama sekali dasar-dasar hukum ekonomi perusahaan.

Perlu juga diperhatikan adalah keadaan kesehatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya agar mereka merasa aman, nyaman, dan siap untuk mengerjakan pekerjaannya. Di samping keadaan kesehatan, pekerja juga harus diperhatikan adalah keadaan lingkungan tempat kerja, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial. Faktor lingkungan mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan

derajat kesehatan dan dapat membawa dampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Ventilasi, suhu, cahaya, bau, dll adalah hal-hal yang perlu diperhatikan.

Hubungan sosial antara sesama buruh, antara buruh dengan pimpinan perusahaan adalah faktor yang dapat mempengaruhi secara positif atau negatif, tingkatan kegairahan kerja dan perkembangan pribadi.

Perbedaan-perbedaan perlakuan sosial terhadap golongan buruh yang tua dan yang muda golongan pria dan wanita adalah faktor sosial psikologis yang sedikit banyaknya dapat mempengaruhi cara kerja buruh/ pekerja.

Pada dasarnya keadaan lingkungan keluarga juga sangat berpengaruh terhadap prestasi pekerja. Buruh dengan latar belakang keluarga yang berbahagia, akan lebih mampu mengembangkan inisiatif dan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian kiranya jelas bahwa faktor lingkungan kerja dan lingkungan keluarga mempunyai pengaruh timbal balik, dan cukup bukan hanya lingkungan fisik belaka, tetapi juga sosial dan mental. Faktor lingkungan secara keseluruhan dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, keadaan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Sikap, perilaku kebiasaan dan pengetahuan buruh tentang kesehatan, kebersihan perorangan dan lingkungan. Seberapa jauh buruh berpartisipasi dalam menjaga kebersihan dan keselamatan diri sendiri serta lingkungannya baik dalam pekerjaan maupun di rumah, hal ini sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, sebagaimana tertera pada butir (2) di atas.

Sikap, perilaku, kebiasaan dan pengetahuan “pengusaha/majikan/manager” mengenai keberhasilan dan kesehatan sangat mempengaruhi kebijaksanaan dan keputusan-keputusan yang menyangkut upaya peningkatan dan pembinaan kesehatan. Tidak sedikit pengusaha yang belum menyadari makna kesehatan bagi kemajuan usahanya.

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ditaati dengan disertai sikap disiplin yang tinggi, baik oleh pihak buruh maupun oleh pihak perusahaan/ majikan. Sehubungan dengan ini maka masalah yang dewasa ini masih memerlukan perhatian sungguh-sungguh adalah masalah tenaga kerja di bawah umur, khususnya tenaga kerja wanita. Pada dasarnya masalah mengenai hal ini, mencakup bidang sosial, psikologis atau mental yang dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung keadaan kesehatan.

Masalahnya perlu dilihat dari segi motivasi dari si buruh itu sendiri untuk bekerja dan motivasi si pengusaha untuk mempekerjakan buruh di bawah umur. Pada hakekatnya faktor ekonomi adalah motif dasar bagi kedua belah pihak, yaitu bagi si buruh di bawah umur, ia mempunyai penghasilan dan dapat membantu keluarga. Sedangkan bagi pengusaha ia mempunyai tenaga kerja yang murah.

Penerapan Hak-Hak Normatif Pekerja

Setelah menguraikan mengenai Ergonomi dan Produktivitas maka upaya pengusaha agar pekerjanya bisa bekerja dengan tenang adalah memberikan hak-haknya supaya tidak terjadi tuntutan yang berakibat pada berhentinya proses produksi di perusahaan. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja adalah pemberian upah yang berdasarkan UMK (Upah Minimum Kota) yang di Malang sudah mencapai 1,2 Juta Rupiah (Th. 2012) dan akan ditingkatkan lagi menjadi 1,3 Juta rupiah (rencana tahun 2013). Pemberian upah seperti telah diatur dalam Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003 harus mengacu pada ketentuan undang-undang ini. Penerapan UMK ini penting untuk lebih memperhatikan keadaan pasar dan kebutuhan hidup dan layak (KHL).

Apabila perusahaan belum bisa menerapkan UMK, maka harus memberitahukan kepada pekerja (SPSI) agar bisa menyadari keadaan perusa-

haan pada saat itu, tetapi apabila perusahaan telah mampu menerapkan UMK pada saat itu maka harus segera diterapkan agar tidak terjadi gejolak terhadap pekerja yang pada akhirnya melakukan unjuk rasa. Pelaksanaan pemberian hak-hak pekerja harus secara konsekwen, artinya pekerja mendapatkan hak-hak itu setelah melakukan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan seperti yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Di samping kemampuan perusahaan untuk menerapkan UMK yang baru digantungkan pada kemampuan perusahaan, peran pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan sangat penting untuk mengawasi penerapan UMK itu di perusahaan.

Dari jumlah perusahaan di kota Malang yang sekarang berjumlah 977 buah tidak sebanding dengan jumlah pengawas yang hanya berjumlah 7 orang. Sehingga pengawasan tidak bisa dilakukan secara maksimal.

Selain itu, kendala yang lain yaitu pegawai pengawas yang datang ke perusahaan kadang kala pengusaha tidak ada di lokasi sehingga sulit untuk mendapatkan data yang akurat mengenai keadaan perusahaan sebenarnya.

Dari penerapan upah minimum tersebut, perusahaan bisa mengajukan penangguhan apabila perusahaan belum bisa menerapkan UMK yang baru. Tentunya penangguhan ini harus diberitahukan kepada pekerja (buruh) agar mereka mengetahui keadaan perusahaan.

Penerapan hak-hak normatif selain UMK juga hak-hak yang lain antara lain upah selama cuti, upah lembur dan hak-hak lainnya yang bersifat normatif yang merupakan hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja. Pekerja juga merasa bosan apabila sering mendapatkan jawaban yang kurang memuaskan apabila menanyakan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Ada juga staf personalia perusahaan yang memberikan jawaban bahwa semua ketentuan itu sudah keputusan perusahaan dan tidak bisa diganggu gugat.

Pemahaman terhadap aturan-aturan di perusahaan harus dimengerti oleh pekerja agar tidak menimbulkan kecurigaan dan pemahaman yang keliru bagi pekerja. Keadaan seperti ini sering menimpa pekerja wanita. Pekerja wanita rata-rata mempunyai rasa kebersamaan yang tinggi dan perasaan yang halus.

Di industri tekstil, sortasi, elektronika, kayu lapis, makanan, dan kimia, di mana diperlukan kecermatan dan ketelatenan, tenaga kerja wanita bukan saja dominan akan tetapi justru sangat diperlukan. Di bidang administrasi, seperti asuransi, perbankan, biro konsultasi, dan jasa-jasa administrasi lainnya, di banyak negara termasuk negara berkembang, untuk tenaga kerja menengah dan bawah, tenaga kerja pria mulai terdesak dari pasar kerja.

Perlu diperhatikan bahwa pekerja adalah seorang manusia yang tidak bisa terhindar dari setiap kelalaian dan kesalahan yang berakibat pada kecelakaan kerja. Untuk menghindari timbulnya kecelakaan kerja ini perlu usaha perusahaan agar pekerja memperhatikan ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh perusahaan, agar peristiwa yang tidak dikehendaki yang mengakibatkan kerugian pada penghasilan tenaga kerja akibat tertimpa musibah kecelakaan kerja. Seperti diketahui angka kecelakaan kerja di Indonesia masih relatif cukup tinggi meskipun sudah ada upaya dari perusahaan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja ini.

Faktor-faktor yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit tenaga kerja dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu: a) Kondisi dan lingkungan kerja, b) Kesadaran dan kualitas pekerja, dan c) Peranan dan kualitas manajemen.

Dalam kaitannya dengan kondisi dan lingkungan kerja, kecelakaan dan penyakit akibat kerja

dapat terjadi apabila: peralatan tidak memenuhi standar kualitas atau bila sudah aus;; alat-alat produksi tidak disusun secara teratur menurut tahapan proses produksi; ruang kerja terlalu sempit, ventilasi udara kurang mencukupi, ruangan terlalu panas atau terlalu dingin; dan tidak tersedia alat-alat pengaman dan lain-lain.

Di samping itu, kecelakaan dan penyakit kerja sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta ketrampilan pekerja yang relatif rendah. Banyak pekerja yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah disediakan oleh pengusaha. Demikian juga banyak kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi karena karyawan yang bersangkutan tidak mapu atau kurang terampil menggunakan atau mengoperasikan alat-alat produksi.

Demikian juga kesadaran dan komitmen pimpinan perusahaan sangat penting dalam menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk itu pimpinan perusahaan menyediakan ruangan kerja dan peralatan kerja yang memadai dan mengandung resiko kecil. Pimpinan perusahaan perlu menyediakan alat-alat pengaman. Pimpinan perusahaan juga perlu menciptakan iklim kerja yang menumbuhkan kesadaran dan kerjasama para pekerja menghindari kecelakaan dan penyakit kerja. Penugasan karyawan mengoperasikan alat-alat kerja di luar kemampuannya, perlu dihindari, untuk tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

Setiap kecelakaan kerja dapat menimbulkan berbagai macam kerugian, yaitu kerusakan alat produksi, bahan produksi atau perlengkapan kerja, biaya pengobatan atau kompensasi kepada pekerja yang cidera atau meninggal dunia, kerugian waktu kerja selama produksi, serta penurunan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Semua kerugian langsung dan kerugian tidak langsung tersebut, secara ekonomis dapat dihitung, baik yang diderita langsung oleh pekerja maupun yang menjadi beban

pengusaha dan masyarakat pada umumnya.

Sebab itu, usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan dengan peningkatan kesadaran dan komitmen pengusaha, penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta dengan meningkatkan kesadaran dan ketrampilan kerja karyawan. Untuk itu memang diperlukan biaya. Dengan kemajuan teknologi sekarang ini, biaya-biaya tersebut sudah dapat ditekan sehingga lebih kecil daripada kerugian yang diderita pengusaha bila kecelakaan kerja harus terjadi.

Usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja juga memerlukan partisipasi semua pihak, termasuk pemerintah, instansi terkait, para pengusaha, asosiasi profesional pekerja dan serikat pekerja.

Tenaga kerja mengerjakan tugasnya walaupun tugas kecilpun dengan penuh dedikasi dan loyalitas, karena ingin perusahaan di mana mereka bekerja itu maju. Mereka tahu kalau perusahaan maju, maka itu juga ada pengaruhnya kepada kesejahteraan mereka dan keluarganya. Mereka loyal, cinta kepada perusahaan mereka, saya katakan "perusahaan mereka" karena seakan-akan mereka serasa ikut memiliki perusahaan itu. Tidak ada pikiran sedikitpun bagi mereka untuk mencari pekerjaan di lain tempat.

Sebaliknya pengusaha penuh perhatian untuk kepentingan-kepentingan tenaga-kerjanya, yang mereka anggap tidak hanya sebagai dari "mesin" tetapi diperhatikan dengan kesadaran bahwa tenaga kerja adalah manusia dengan cita-rasa, ada yang wanita, ada yang pria. Unsur manusia dan kemanusiaan tampak jelas wajahnya: diperhatikan kesehatannya, gizi kerjanya, tempat kerja yang memenuhi syarat, sarana kerja yang sesuai dengan tubuh tenaga kerja Indonesia, fasilitas-fasilitas sanitasi, kemudahan-kemudahan untuk mendapat pelayanan hak-haknya dan sebagainya.

Di samping sebagai obyek pembangunan, karena mereka jugalah pembangunan itu kita la-

kukan, mereka sekaligus juga berperan sebagai subyek yang aktif dalam pembangunan itu. Oleh karena itulah kita harapkan agar para tenaga kerja bekerja lebih giat lagi, dengan taraf ketrampilan dan keahlian yang terus meningkat, dengan produktivitas dan efisiensi yang semakin bersaing, dan dengan mental berindustri yang kian mendedikasikan.

Dalam hal ini, pimpinan perusahaan perlu menyadari bahwa ketentraman kerja dan perasaan cinta kepada perusahaan juga merupakan syarat agar tenaga kerjanya sedia bekerja dengan penuh dedikasi, produktif, dan efisien.

Ketentraman dan loyalitas ini timbul jikalau tenaga kerja yakin bahwa pimpinan perusahaan bertekad dan bersedia mengangkat hidup mereka ke taraf yang lebih baik dan menyediakan kondisi bekerja yang memenuhi semua syarat-syarat. Dengan demikian terdapat kaitan interdependensi yang langsung antara produktivitas dan efisiensi tenaga kerja di satu pihak, dengan tingkat kesejahteraan di lain pihak.

Pembangunan Nasional kita tidak dilaksanakan oleh Pemerintah beserta aparaturnya belaka, melainkan dan malahan peran serta masyarakat luas merupakan faktor yang terlebih-lebih menentukan sifatnya. Tidak hanya para pemilik modal yang sudah ikut melaksanakan pembangunan, tetapi juga para buruh/tenaga kerja telah berpartisipasi secara aktif dalam menyukseskan pembangunan.

Lebih daripada itu, bukan hanya para tenaga kerja laki-laki yang ikut ambil bagian dalam pembangunan, melainkan juga tenaga kerja wanita kita tidak ketinggalan pula. Hal ini dapat kita lihat tidak hanya di sektor industri tetapi dalam segala bidang kehidupan kita, bahwa peranan kaum wanita sungguh meyakinkan dalam pengabdianya kepada masyarakat. Pada kesempatan ini ingin kita soroti peranan tenaga kerja wanita dalam pembangunan sektor industri, terutama sub-sektor ane-

ka industri.

Tegasnya, dapat disimpulkan bahwa pengusaha dan atau pimpinan perusahaan atau tempat kerja harus bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan tenaga kerjanya. Di samping itu, pengusaha dan atau pimpinan perusahaan/ tempat kerja mempunyai kewajiban pula agar perusahaan senantiasa dapat mencapai hasil produksi yang minimal tanpa adanya kerugian-kerugian berupa kerusakan alat-alat produksi, pemborosan bahan baku, kehilangan jam kerja atau hari kerja yang disebabkan oleh peristiwa kecelakaan, kebakaran. Peledakan dan penyakit akibat kerja.

Lain daripada itu, pengusaha atau pimpinan perusahaan juga harus mengusahakan peningkatan prestasi kerja para tenaga kerjanya dengan jalan menyelenggarakan latihan-latihan keterampilan serta penambahan pengetahuan yang diperlakukan. Sepintas lalu dapatlah dibayangkan betapa beratnya beban dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan atau pimpinan perusahaan/ tempat kerja. Karena di negara yang sudah maju perindustriannya, pelaksanaan sebagian dari beban dan kewajibannya, yaitu di antaranya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, ditampung dengan jalan pengorganisasian suatu Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang fungsinya memberikan saran dan pertimbangan dan membantu pelaksanaan "policy and safety" dan "safe production planning" dari pihak pengusaha dan atau pimpinan perusahaan tempat kerja.

Peranan Pemerintah dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Peranan pemerintah dalam Hubungan Industrial Pancasila Pekerja sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, dan pendamai bagi seluruh fihak dalam masyarakat dan fihak-fihak yang tersangkut dalam proses produksi pada khususnya.

Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan

kesejahteraan pekerja oleh pemerintah tidak boleh dilupakan peranan pemerintah tersebut serta tujuan dari hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 dan bertujuan mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia dalam pembangunan nasional melalui: a) penciptaan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban kerja; b) penciptaan ketenangan usaha; c) meningkatkan produksi; dan d) meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajat sesuai dengan derajat manusia.

Upaya peningkatan kesejahteraan buruh selanjutnya harus tetap dapat menjamin terciptanya ketenangan kerja dan ketenangan usaha, tidak saja dalam suatu perusahaan atau tempat kerja, tetapi juga ketenangan kerja dan usaha dalam arti yang lebih luas yaitu dalam pengertian nasional.

Peranan tersebut diselenggarakan dengan memberikan tuntunan dan santunan. Tuntunan diberikan melalui ketentuan pengaturan dalam bentuk perundang-undangan maupun kebijaksanaan, sedangkan santunan diberikan secara tidak langsung melalui penyuluhan, pendidikan, dan pemerataan dalam mempertemukan kepentingan buruh dan pengusaha.

PENUTUP

Penerapan Ergonomi dalam perusahaan memang diperlukan sekali agar suatu ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan bisa dirasakan oleh pekerja. Apabila penerapan Ergonomi disertai dengan kesadaran pengusaha untuk menciptakan keselamatan bagi pekerja untuk bekerja secara aman dan menerapkan metode keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya (metode K-3), juga kesejahteraan para pekerja di-

perhatikan dengan memberikan hak-hak para pekerja maka bisa diharapkan produktivitas kerja dan produktivitas usaha bisa meningkat dan pada akhirnya kesejahteraan pekerja (buruh) bisa meningkat sedangkan kelangsungan dan kemajuan perusahaan bisa dicapai sehingga pengusaha dan pekerja dapat bekerja bersama demi kepentingan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Cosmas Batubara. 10991. *Peranan P2K3 Dalam Rangka Pembangunan Berwawasan Lingkungan*. Surabaya: Seminar Sehari.
- Departemen Tenaga Kerja. 1983/ 1984. *Manual Pembinaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- G. Kartasapoetra dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: PT. Biru Aksara.
- G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico.
- Kantor Menteri Muda UP. 1982/ 1983. *Juklak Nakerwan*. Jakarta: PT. Gentha Utama.
- Iman Soepomo. 1982. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djembatan.
- Suma'mur. 1989. *Ergonomi Untuk Produktivitas Kerja* Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Undang-Undang
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan