

PEKERJAAN: DEMOKRATISASI, DEKOMODIFIKASI, PEMULIHAN

Work. Democratize, Decommodify, Remediate

Manusia yang bekerja jauh lebih dari sekadar "sumber daya". Ini adalah salah satu pelajaran utama dari krisis saat ini. Merawat orang sakit; memberikan makanan, obat-obatan, dan kebutuhan pokok lainnya; membersihkan sampah; menyusun rak dan menjadi kasir di toko kelontong - peran-peran yang memastikan kehidupan tetap berjalan pada saat pandemi COVID-19 sekarang adalah bukti nyata bahwa pekerjaan tidak dapat direduksi sebagai komoditas semata. Kesehatan manusia dan perawatan mereka yang paling rentan tidak bisa diatur oleh kekuatan pasar semata. Jika semua hal ini diserahkan hanya ke pasar, kita berisiko memperburuk ketidaksetaraan dan mengorbankan kehidupan orang-orang yang paling tidak beruntung. Bagaimana cara menghindari situasi yang tidak dapat dipertahankan ini? Dengan melibatkan karyawan dalam keputusan yang berkaitan kehidupan dan masa depan mereka di tempat kerja - yaitu dengan mendemokratisasi perusahaan. Dengan mendekomodifikasi pekerjaan - dan secara kolektif memberikan jaminan pekerjaan yang bermanfaat bagi semua orang. Di hadapan risiko pandemi dan kehancuran lingkungan dahsyat yang kita hadapi sekarang, melakukan perubahan-perubahan strategis ini akan memungkinkan kita menjamin martabat semua warga negara sambil mengumpulkan kekuatan dan upaya kolektif yang dibutuhkan untuk melestarikan hidup bersama di bumi ini.

Mengapa mendemokratisasi perusahaan? Setiap pagi, pria dan wanita, terutama anggota ras atau etnis tertentu, para migran dan pekerja ekonomi informal, bangun untuk melayani orang-orang yang berada dalam karantina. Mereka juga tetap berjaga pada malam hari. Tingginya martabat pekerjaan mereka tercermin dari istilah sederhana yang bermakna, 'pekerja esensial.' Istilah ini mengungkapkan nilai mereka yang selalu berusaha disembunyikan kapitalisme dengan istilah lain, 'sumber daya manusia.' Manusia bukan hanya *satu* sumber daya di antara banyak sumber daya. Tanpa investor tenaga kerja, tidak akan ada produksi, layanan, bahkan perusahaan.

Setiap pagi, para pria dan wanita yang menjalani karantina bangun untuk bekerja bagi organisasi mereka dari rumah. Mereka bekerja sampai malam. Bagi orang-orang yang berpandangan bahwa para karyawan tidak dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan tanpa pengawasan, bahwa pekerja memerlukan pengamatan dan pendisiplinan eksternal, para pekerja dari rumah ini membuktikan hal yang sebaliknya. Mereka menunjukkan, seiring hari silih berganti, bahwa para pekerja bukan sekadar satu pihak pemangku kepentingan: mereka adalah kunci keberhasilan perusahaan. Mereka adalah anggota inti perusahaan, yang, walaupun demikian, secara umum sekarang dikecualikan dari partisipasi untuk mengatur tempat kerja mereka - suatu hak yang dimonopoli para investor modal.

Untuk menjawab bagaimana perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan dapat mengakui kontribusi para tenaga kerja pada masa krisis, demokrasi adalah jawabannya. Tentu saja, kita harus menutup jurang kesenjangan pendapatan yang menganga dan menaikkan tingkat pendapatan - tetapi hal-hal ini saja tidak cukup. Setelah dua Perang Dunia (PD), kontribusi perempuan yang tak terbantahkan kepada masyarakat membantu mereka memenangkan hak memilih. Dengan logika serupa, sekarang adalah saatnya untuk memberikan hak membuat keputusan kepada pekerja.

Perwakilan investor tenaga kerja di tempat kerja telah ada di Eropa sejak akhir PDII, melalui lembaga-lembaga yang dikenal sebagai Dewan Kerja. Namun, lembaga-lembaga perwakilan ini hanya mendapatkan peran yang lemah untuk mengatur perusahaan, dan berada dalam posisi lebih rendah dari tim manajemen eksekutif yang ditunjuk para pemegang saham. Mereka tidak dapat menghentikan atau memperlambat momentum akumulasi modal yang hanya peduli terhadap dirinya sendiri, yang semakin kuat berperan

dalam penghancuran lingkungan kita. Lembaga-lembaga ini sekarang harus diberikan hak yang setara dengan dewan direksi. Untuk melakukan hal ini, pengatur perusahaan (yaitu, manajemen pimpinan) dapat diharuskan memperoleh persetujuan mayoritas ganda, dari lembaga yang mewakili pekerja dan lembaga yang mewakili pemegang saham. Di Jerman, Belanda, dan Skandinavia, berbagai bentuk penentuan keputusan bersama (*mitbestimmung*) yang diberlakukan secara progresif setelah PDII merupakan langkah penting untuk memberikan suara kepada pekerja - tetapi tindakan ini masih tidak cukup untuk merealisasikan budaya kewargaan pada perusahaan. Bahkan di Amerika Serikat, di mana pengorganisasian pekerja dan hak-hak serikat pekerja telah sangat ditekan, sekarang ada seruan yang semakin kuat untuk memberi investor tenaga kerja hak memilih perwakilan dengan supermayoritas di dalam dewan direksi. Keputusan-keputusan seperti memilih Direktur Utama, menetapkan strategi penting, dan mendistribusikan laba terlalu besar untuk diputuskan hanya oleh para pemegang saham. Investasi total dari para tenaga kerja; yaitu, dari pikiran dan tubuh, kesehatan - dan bahkan nyawa mereka - harus disertai hak kolektif untuk mengesahkan atau memveto keputusan-keputusan ini.

Mengapa mendekomodifikasi pekerjaan? Krisis sekarang juga menunjukkan bahwa pekerjaan tidak harus diperlakukan sebagai komoditas, bahwa mekanisme pasar tidak dapat dibiarkan sendirian memutuskan pilihan yang paling mempengaruhi masyarakat. Selama bertahun-tahun, pekerjaan dan persediaan pada sektor kesehatan telah mengikuti prinsip profitabilitas; hari ini, terjadinya pandemi telah mengekspos penyesatan yang diakibatkan prinsip ini. Kebutuhan strategis dan kolektif harusnya tidak terpengaruh pertimbangan profitabilitas. Jumlah korban yang meningkat di seluruh dunia adalah pengingat yang mengerikan bahwa sejumlah hal tidak boleh diperlakukan sebagai komoditas. Orang-orang yang terus mengatakan sebaliknya justru mengancam kita dengan ideologi yang berbahaya ini. Profitabilitas adalah tolok ukur yang tidak dapat ditolerir untuk kesehatan dan kehidupan kita di bumi ini.

Mendekomodifikasi pekerjaan berarti melindungi sektor-sektor tertentu dari hukum-hukum "pasar bebas"; ia juga berarti memastikan bahwa semua orang memiliki akses terhadap pekerjaan dan martabat yang menyertainya. Salah satu cara melakukan hal ini adalah dengan kebijakan Jaminan Pekerjaan. Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia mengingatkan kita bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja, bebas memilih pekerjaan, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta perlindungan terhadap pengangguran. Program Jaminan Pekerjaan tidak hanya akan menawarkan setiap orang akses terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka hidup secara bermartabat, ia juga akan memberikan dorongan penting bagi kemampuan kolektif kita menghadapi banyak tantangan sosial dan lingkungan yang mendesak saat ini. Program Jaminan Pekerjaan akan memungkinkan pemerintah, melalui komunitas lokal, untuk menyediakan pekerjaan yang bermartabat sambil berkontribusi pada upaya besar-besaran melawan kehancuran lingkungan. Di seluruh dunia, seiring meroketnya pengangguran, program Jaminan Pekerjaan dapat memainkan peran penting untuk memastikan stabilitas sosial, ekonomi, dan lingkungan masyarakat kita yang demokratis. Uni Eropa (*dan juga negara seperti Indonesia*) harus memasukkan proyek semacam ini ke dalam Kesepakatan Hijanya. Peninjauan terhadap mandat Bank Sentral Eropa (*dan juga Bank Indonesia*) sehingga bisa membiayai program yang sangat vital untuk kelangsungan hidup ini, akan memberikan program ini tempat yang sah dalam kehidupan setiap warga negara Uni Eropa (*dan Indonesia, terutama dalam konteks konstitusinya yaitu pasal 27 ayat 2: Tiap-tiap warga negara berhak untuk pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*). Sebagai solusi kontra-siklikal terhadap pengangguran yang sedang meningkat cepat, program ini akan berperan penting bagi kemakmuran Uni Eropa (*dan Indonesia*).

Perusahaan dan pekerjaan untuk pemulihan lingkungan. Sekarang, kita seharusnya tidak bereaksi dengan kepolosan yang sama seperti pada tahun 2008, ketika kita

menanggapi krisis ekonomi dengan dana talangan tanpa syarat yang meningkatkan utang publik tanpa imbalan apa pun. Jika pemerintah kita berkontribusi menyelamatkan perusahaan yang tertimpa krisis saat ini, maka perusahaan harus juga memberikan kontribusi serupa, dengan memenuhi kondisi umum dalam demokrasi. Atas nama masyarakat demokratis yang mereka layani, yang merupakan bagian dari mereka, atas dasar tanggung jawab mereka untuk memastikan kelangsungan hidup kita di bumi, para pemerintah kita harus menetapkan syarat tertentu ketika memberikan bantuan kepada perusahaan, yaitu perubahan perilaku perusahaan ini. Selain menerapkan standar lingkungan yang ketat, perusahaan wajib memenuhi persyaratan bahwa pengaturan internal mereka harus berlangsung secara demokratis. Transisi yang sukses dari perusahaan lingkungan ke pemulihan dan regenerasi lingkungan akan maksimal jika dipimpin oleh perusahaan yang diatur secara demokratis, di mana suara orang-orang yang menginvestasikan tenaga kerja mereka memiliki bobot yang sama dengan orang-orang yang menginvestasikan modal mereka, ketika menyangkut keputusan-keputusan strategis. Kita telah memiliki lebih dari cukup waktu untuk melihat apa yang terjadi ketika tenaga kerja, bumi, dan laba modal ditempatkan pada posisi yang setara dalam sistem sekarang: tenaga kerja dan bumi selalu kalah.

Berkat penelitian dari Departemen Teknik Universitas Cambridge (Cullen, Allwood, dan Borgstein, *Envir. Sci. & Tech.* 2011 45, 1711-1718), kita tahu bahwa "perubahan desain yang memungkinkan" dapat mengurangi konsumsi energi global hingga 73%. Tapi... perubahan ini bersifat padat karya, dan membutuhkan pilihan yang seringkali berbiaya lebih mahal dalam jangka pendek. Selama perusahaan dijalankan dengan prinsip memaksimalkan keuntungan hanya untuk investor modal, dan dalam dunia di mana harga energi adalah murah, mengapa melakukan perubahan? Terlepas dari tantangan-tantangan transisi ini, perusahaan-perusahaan tertentu yang berpikiran sosial atau kooperatif - yang mengejar tujuan campuran dengan mempertimbangkan aspek-aspek keuangan, sosial, dan lingkungan sekaligus, serta mengembangkan pengaturan internal yang demokratis - telah menunjukkan potensi yang positif untuk perubahan.

Sudah cukup kita membodohi diri sendiri: dibiarkan sendirian, sebagian besar investor modal tidak akan peduli dengan martabat investor tenaga kerja; mereka juga tidak akan memimpin perlawanan terhadap kehancuran lingkungan. Ada pilihan lain. Mendemokratisasi perusahaan; mendekomodifikasi pekerjaan; dan berhenti memperlakukan manusia sebagai sumber daya sehingga kita dapat fokus bersama untuk mempertahankan kehidupan di bumi.

Diterjemahkan oleh Surya Darma Hamonangan

05/16/2020

Isabelle Ferreras (University of Louvain/FNRS-Harvard LWP), Julie Battilana (Harvard University), Dominique Méda (University of Paris Dauphine PLS), Julia Cagé (Sciences Po-Paris), Lisa Herzog (University of Groningen), Sara Lafuente Hernandez (University of Brussels-ETUI), Hélène Landemore (Yale University), Pavlina Tcherneva (Bard College-Levy Institute), Alberto Alemanno (HEC Paris-NYU Law), Elizabeth Anderson (University of Michigan), Philippe Askénazy (CNRS-Paris School of Economics), Aurélien Barrau (CNRS et Université Grenoble-Alpes), Adelle Blackett (McGill University), Neil Brenner (Harvard University), Craig Calhoun (Arizona State University), Ha-Joon Chang (University of Cambridge), Erica Chenoweth (Harvard University), Joshua Cohen (Apple University, Berkeley, Boston Review), Christophe Dejours (CNAM), Olivier De Schutter (UCLouvain, UN Special Rapporteur on extreme poverty and human rights), Nancy Fraser (The New School for Social Research, NYC), Archon Fung (Harvard University), Javati Ghosh (Jawaharlal Nehru University), Stephen Gliessman (UC Santa Cruz), Hans R. Herren (Millennium Institute), Axel

Honneth (Columbia University), Eva Illouz (EHESS, Paris), Sanford Jacoby (UCLA), Pierre-Benoit Joly (INRA - National Institute of Agronomical Research, France), Michele Lamont (Harvard university), Lawrence Lessig (Harvard University), David Marsden (London School of Economics), Chantal Mouffe (University of Westminster), Jan-Werner Müller (Princeton University), Gregor Murray (University of Montréal), Susan Neiman (Einstein Forum), Thomas Piketty (EHESS-Paris School of Economics), Michel Pimbert (Coventry University, Executive Director of Centre for Agroecology, Water and Resilience), Raj Patel (University of Texas), Katharina Pistor (Columbia University), Ingrid Robeyns (Utrecht University), Dani Rodrik (Harvard University), Saskia Sassen (Columbia University), Debra Satz (Stanford University), Pablo Servigne PhD (in-Terre-dependent researcher), William Sewell (University of Chicago), Susan Silbey (MIT), Margaret Somers (University of Michigan), George Steinmetz (University of Michigan), Laurent Thévenot (EHESS), Nadia Urbinati (Columbia University), Jean-Pascal van Ypersele de Strihou (UCLouvain), Judy Wajcman (London School of Economics), Léa Ypi (London School of Economics), Lisa Wedeen (The University of Chicago), Gabriel Zucman (UC Berkeley), and 3000 more scholars from more than 600 universities across the globe.

The full list is available <https://democratizingwork.org/>