

Mewujudkan Blue Ocean Ketenagakerjaan

TARIK-MENARIK antara buruh dan pengusaha soal upah minimum provinsi (UMP) hampir setiap tahun terjadi. Buruh terus berjuang untuk mengoptimalkan hak-haknya, sedang pengusaha terus berupaya menghemat biaya produksi dengan meminimalkan upah. Pemerintah pun dihadapkan pada posisi yang sulit dalam memenuhi keinginan kedua pihak.

Akibatnya, unik problem ketenagakerjaan itu, seolah tidak akan ada ujung penyelesaian. Dalam dunia manajemen, realitas seperti itu sudah tergolong ke dalam kondisi *red ocean of labor* (samudra merah ketenagakerjaan). Di samudra itu buruh dan pengusaha seolah terus bersaing ketat dalam memenangkan substansi regulasi yang menguntungkan pihaknya. Isu utamanya ialah upah dan kesejahteraan buruh.

Situasi *red ocean labor* hanya terjadi kala permintaan tenaga kerja lebih sedikit daripada jumlah lapangan kerja.

Dalam konteks itu, pengusaha memiliki *bargaining power* yang kuat dalam merekrut karyawan baru atau menghentikan buruh. Kondisi tersebut diperburuk dengan daya sating sebagian produk kita yang belum mampu berkom-

petisi di pasar global atau memiliki nilai jual yang masih tergolong rendah sehingga pendapatan pengusaha pun belum optimal. Situasi *red ocean labor* kian buruk ketika pada masa lalu pemerintah terlalu sibuk dengan urusan politik untuk mempertahankan kursi kekuasaan sehingga perhatian terhadap buruh tidak bisa optimal.

Suasana politik yang penuh intrik pun bisa memular ke sebagian perusahaan. Akibatnya, ada perusahaan yang memakai intrik dalam menghadapi buruh. Kita sudah lelah dengan persoalan bangsa yang berdampak pada buruh. Artinya, persoalan buruh bukan hanya isu UMP dan kesejahteraan, tetapi juga persoalan politik dan birokrasi. Karena itu, di era pemerintahan Joko Widodo dan Jusuf Kalla ini, saannya buruh dan pengusaha berjuang bersama pemerintah dalam menciptakan suasana *blue ocean of labor* (samudra biru ketenagakerjaan). Yaitu, kondisi hubungan industrial yang bebas dari polemik serta tarik-menarik antara buruh dan pengusaha. Buruh dan pengusaha malah saling memberi lebih dalam kewajiban masing-masing yaitu buruh berkinerja lebih dan pengusaha mengubah lebih. Ada



O l e h

AUGUSTINUS SIMANJUNTAK*

empat langkah menuju *blue ocean of labor*. Pertama, *elimination* (penghapusan) segala bentuk korupsi di birokrasi yang terus menggerogoti moral perekonomian dan menghambat kemajuan sumber daya manusia (SDM) kita. Pungutan liar terhadap pengusaha juga harus dihapuskan. Birokrasi yang korup selalu berdampak buruk terhadap hubungan industrial.

Kedua, *reduce* (kurangi) jenis-jenis usaha yang menghalangi buruh untuk berkembang (secara pengembang dan karir). Jangan sampai karir seorang buruh selama bertahun-tahun tetap stagnan gara-gara sistem kerja yang monoton atau proses produksi yang tidak memotivasi buruh untuk lebih maju. Itu bisa menjadi penghalang bagi masuknya buruh baru (membawa

perubahan) di perusahaan. Ketiga, meningkatkan (*raising*) kualitas produk lewat ragam inovasi demi peningkatan omzet penjualan yang bakal berdampak pada kesejahteraan buruh. Konsumen perlu ditarik ke pola pikir yang mengharga produk barang/jasa yang berkualitas tinggi, bukan malah menyukai produk-produk tiruan yang daya saingnya rendah. Buruh juga perlu terus meningkatkan *skill* dan profesionalitasnya supaya memiliki daya tawar upah dengan pengusaha.

Keempat *create* (ciptakan). Pemerintah dan DPR perlu menciptakan aturan tenaga kerja yang mendorong buruh dan pengusaha sama-sama bertindak progresif dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Implementasi hukum secara progresif pernah dipopulerkan oleh Satripto Rahardjo dalam menyikapi kekakuan hukum positif. Menurut Satripto, hukum positif bukanlah produk final, melainkan sebuah tatanan yang dalam implementasinya perlu terus-menerus dibangun dengan nilai-nilai ketuhanan serta moral kemanusiaan (*law in the making*).

Misalnya, di negara kita ada hukum positif tentang upah minimum, tetapi ketentuan itu justru sering men-

jadi sumber masalah (pertentangan) antara buruh dan pengusaha. Di Singapura, tidak ada ketentuan upah minimum, tetapi daya tawar buruh tergolong tinggi sehingga buruh bisa dengan mudah pindah ke perusahaan lain yang menawarkan upah yang lebih tinggi.

Jadi, tindakan progresif pengusaha lahir dari kesadaran etis untuk mewujudkan kesejahteraan buruh, bukan karena hukum positif. Selain faktor kesepakatan dengan buruh, tingginya upah dan kesejahteraan buruh bergantung pada tanggung jawab moral pengusaha terhadap Tuhan serta sesamanya.

Kemudian, buruh berkewajiban moral pula kepada Tuhan dengan memberikan prestasi kerja yang lebih dari harapan pengusaha demi kemajuan perusahaan. Hanya buruh yang produktif saja yang patut mendapat upah lebih. Buruh harus berani berkata.

Niscaya ketenagakerjaan kita saat ini akan sampai pada zona samudra biru di mana pemerintah tidak lagi pusing mengatasi tarik-menarik antara buruh dan pengusaha.

*) Dosen Program Manajemen Bisnis FE Universitas Kristen Petra Surabaya (augusssm@petra.ac.id)