

## **MERITOKRASI DI BUMN**

-Hubungan Perusahaan dan Pekerja

Krisna Wijaya

Adam Smith (1723-1790) seorang berkebangsaan Skotlandia pada tahun 1776 dalam usianya baru 43 tahun mengarang sebuah buku yang berjudul *The Wealth Nation*. Buku tersebut sebagaimana kita ketahui pada akhirnya telah merubah dunia dengan terbentuknya sebuah tatanan sistem perekonomian baru.

Para cendekiawan dan praktisi mengakui bahwa buku tersebut menjadi tonggak lahirnya perekonomian moderen. Dia adalah bapak pasar bebas yang sering diterjemahkan sebagai liberalis. Pemahaman liberalis dalam prakteknya masih jarang mendapatkan tempat secara positif.

Kesan yang ada mengenai pasar bebas yang melahirkan kapitalis selalu dilihat secara negatif. Padahal justru Adam Smith yang menekankan pentingnya hubungan yang ideal antara pekerja dan perusahaan. Adam Smith justru mementingkan adanya hubungan yang baik anantara perusahaan dan pekerjanya.

Ada beberapa hubungan mengapa seorang pekerja diperkejakan atau menjadi pekerja. Pertama, adalah secara meritokrasi yaitu suatu sistim yang digunakan oleh lembaga dan atau perusahaan untuk memperkerjakan seseorang atas dasar kemampuannya. Kedua, atau umumnya disebut diluar meritokrasi ada yang disebut plutokrasi (dipilih berdasarkan kekayaannya), nepotisme (karena hubungan keluarga), oligarki (karena hubungan kehormatan, kronisme dan pertemanan), gerontokasi (atas dasar senioritas) dan demokrasi (berdasarkan populiritas).

Sebagaimana disarankan Adam Smith, maka meritokrasi adalah yang paling ideal karena perusahaan berada ditangan orang-orang yang berkemampuan-berbakat dan menguasai bidangnya. Inilah yang pada masa era sekarang disebut orang-orang profesional. Adam Smith berkeyakinan bahwa dengan penerapan meritokrasi akan mendorong spesialisasi dan efisiensi dalam perekonomian.

Tentu antara teori dan praktek tidak selalu bisa sama. Hanya harusnya bersikap adil. Jangan teorinya disalahkan terlebih dahulu. Sebab teori selalu disertai asumsi-asumsi yang apabila tidak dipenuhi, menyebabkan teori itu menjadi tidak sama dalam praktek. Jadi bisa saja justru asumsinya yang tidak terpenuhi.

Secara khusus masalah meritokrasi menjadi penting bagi BUMN. Dengan besaran secara finansial dan cakupan skala usahanya sangat pasti BUMN adalah pencipta pasar sekaligus juga penguasa pasar yang secara signifikan berpengaruh terhadap kegiatan perekonomian Indonesia.

Secara bertahap dan berkelanjutan penerapan meritokrasi sudah dikembangkan di lingkungan BUMN. Arah bisnis dari profitisasi dan akhirnya privatisasi adalah alasan yang kuat dimana meritokrasi harus diutamakan. Jadi jangan terlalu cepat disimpulkan telah terjadi kapitalisme negatif apabila orientasi BUMN itu profitisasi.

Tentu dalam proses penerapan meritokrasi di BUMN masih belum sempurna. Masih dalam proses pembelajaran untuk mencari bentuk yang sesuai. Meskipun demikian pelaksanaan meritokrasi tetap berjalan dan diharapkan akan semakin sempurna.

Khusus bagi BUMN yang telah menjadi perusahaan public penerapan meritokrasi semakin baik sekalipun belum sempurna. Misalnya untuk mengisi kepengurusan BUMN seperti Komisaris dan Direksi telah dilakukan melalui seleksi secara berjenjang. Misalnya penjaringan calon pengurus dilakukan oleh Komisaris melalui Komite Nominasi dan Remunerasi. Hasil seleksi tersebut diteruskan kepada Kementerian BUMN untuk diseleksi.

Seringkali sekalipun pengurus BUMN telah dipilih secara meritokrasi terkadang tetap saja dipersepsikan negatif. Ini tentunya merupakan tantangan semua pihak. Kalau juga tetap terjadi bahwa meritokrasi belum berjalan secara baik, maka perlu dilakukan penyempurnaan. Pandangan bahwa jabatan Komisaris dan Direksi BUMN sebagai jabatan politis sebenarnya tidak tepat.

Sejak awal bagi siapapun yang bekerja di BUMN harus sadar sepenuhnya bahwa pemegang saham mayoritasnya adalah pemerintah. Jadi sangat wajar kalau sebagai pemegang saham mayoritas memiliki hak eksklusif dalam penetapan pengurus BUMN. Ini fenomena yang logis dan wajar serta terjadi juga di kalangan swasta bahkan perusahaan multi nasional.

Kalau dalam praktek masih terjadi adanya penggunaan hak eksklusif dari pemegang saham mayoritas sebenarnya hal yang lajim. Menjadi tidak lajim kalau cara mendapatkan jabatannya tidak mengikuti prosedur dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate government*). Misalnya lebih banyak keterpilihan pengurus BUMN karena faktor plutokrasi, nepotisme, oligarki dan gerontokasi.

Dalam kondisi normative, maka bagaimana seharusnya pekerja di kalangan BUMN bersikap? Sederhana saja. Sepanjang tidak atau belum mempunyai pilihan pekerjaan lain, maka hanya satu solusinya yaitu bertahan. Sebaliknya, kalau ada pilihan lain, maka sebaiknya keluar saja. Pilihan manapun yang akan diambil pada akhirnya mempunyai persyaratan yang sama yaitu harus bekerja secara profesional