



Adelina Rahma | Aditya Nirwana | Anita Handayani
Bagus Setiawan | Choirul Anam | Deasy Tantriana
Dian Candra Dewi | Fazlur Rahman R | Hanif Rani Iswari
Herman | Lutfi | M. Dayat | Mahfudiyanto | Melany
M. Sirodjudin | Sueb

FILSAFAT

Based on Comprehensive Study
in Management

Editor

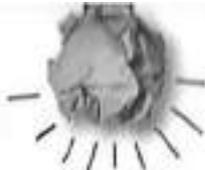
Prof. Dr. Heri Pratikto, M.Si
Dr. Agung Winarno, M.M





Daftar Isi

Prakata	iii
Daftar Isi	v
MANAJEMEN, JOB ENRICHMENT, DAN EKSPLOITASI KELAS PEKERJA : REFLEKSI FILSAFAT KRITIS NEO-MARXIST	1
Abstraksi.....	1
Pendahuluan : Perihal Kelas Sosial dan Kesadaran Palsu	2
Pembahasan	4
Realitas Eksploitasi oleh Korporasi.....	4
Akar “Watak Represif” Manajemen	7
Job Enrichment, Eksploitasi atau Emansipasi?	11
Penutup.....	15
Referensi	17
MANAJEMEN HUBUNGAN KEMANUSIAAN PANDANGAN FILSAFAT	21
Abstrak.....	21
Pembahasan	21
Referensi.....	23
MANAJEMEN KONFLIK DALAM PANDANGAN FILSAFAT	25
Abstraksi.....	25
Pendahuluan.....	25
Pembahasan	26



MANAJEMEN, JOB ENRICHMENT, DAN EKSPLOITASI KELAS PEKERJA : REFLEKSI FILSAFAT KRITIS NEO-MARXIST

Aditya Nirwana¹; Melany²

^{1,2}Mahasiswa Doktoral, Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Negeri Malang

¹Program Studi Desain Komunikasi Visual, Universitas Ma Chung

²Program Studi Sastra Inggris, Universitas Ma Chung

Abstraksi

Job enrichment atau pengayaan pekerjaan, merupakan salah satu prinsip dalam manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, yang hadir dengan sebuah klaim: bahwa hal ini dilakukan dengan tujuan agar pekerja merasa pekerjaannya lebih bermanfaat, lebih menarik, dan lebih menantang serta menyenangkan. Pertanyaan yang muncul dalam situasi yang sensitif terhadap kelas sosial adalah; apakah job enrichment benar-benar memberikan kesempatan bagi manusia untuk berkembang (dan oleh karenanya menjadi terbebaskan), atau hanya sekadar istilah pengganti untuk "eksploitasi"? Dengan pendekatan filsafat Neo-Marxist, makalah ini akan mencoba untuk menjawab; 1) Realitas eksploitasi yang dilakukan korporasi; 2) Akar "kekerasan" Manajemen dalam relasi borjuis – proletar, dan legitimasi ilmu pengetahuan; dan 3) Hubungan prinsip job enrichment dan Marxisme sebagai ideologi pembebasan. Dengan metode filsafat tulisan ini menghasilkan argumen bahwa; pertama, manajemen sebagai keahlian memiliki akar historis yang lekat dengan hegemoni kelas borjuis terhadap kelas pekerja. Kedua, manajemen sebagai ilmu pengetahuan diinspirasi oleh dorongan akan efektifitas perbudakan. Jejak-jejak watak represif ini ditunjukkan oleh beragam eksploitasi yang dilakukan oleh jejaring borjuasi - perusahaan, korporat, dan bentuk perkongsian kapitalistik lainnya – sebagai sebuah bentuk "the dark side of management". Meski masih berada di bawah bayang-bayang produksi kapitalisme – job enrichment – merupakan moda kerja yang paling tidak, cukup mendekati emansipasi sebagaimana yang dimaksud oleh Marx.

Kata Kunci : filsafat, manajemen, job enrichment, neo-marxist, emansipatorik

Pendahuluan : Perihal Kelas Sosial dan Kesadaran Palsu

Manusia lahir, tumbuh, dan berkembang dengan membawa ragam potensi yang ada pada diri mereka. Setiap manusia memiliki potensi yang sama dalam meraih capaian-capaian dalam kehidupan, namun karena suatu hal, pada akhirnya apa yang diperoleh manusia belum tentu sesuai dengan potensi yang ia miliki. Apa-apa yang menghalangi potensi manusia dalam meraih sesuatu, adalah hal-hal yang berasal dari luar diri manusia itu sendiri. Oleh karena itu, Marx mencoba untuk memikirkan dan menemukan suatu cara, untuk membebaskan manusia dari kendala-kendala sosial, politik, serta ekonomi, yang selama ini dianggap menjadi penghalang manusia dalam mencapai potensinya yang penuh. Hal ini yang mendasari "teori konflik" seperti yang disebut oleh Marx sebagai perjuangan kelas. Kelas sosial terbentuk ketika terdapat aktivitas produktif dalam masyarakat, yang kemudian menghasilkan surplus melampaui subsistem anggota masyarakat. Dalam hal ini, kelas terbagi menjadi dua; pertama - kelas borjuis, yang oleh karena adanya surplus tersebut kemudian menguasai alat-alat produksi, dengan demikian menjadikan dirinya sebagai penguasa. Kelas ini mengambil alih surplus hasil produksi masyarakat lainnya untuk kepentingan privat. Kedua, kelas proletariat yang "dipaksa" menyerahkan hasil kerja mereka kepada penguasa alat-alat produksi (borjuis). Hubungan kedua kelas tersebut bagi Marx adalah hubungan konflik, ia menyebutnya sebagai "konflik kelas" yang terjadi pada masyarakat kapitalisme (Losurdo, 2016). Marx juga menyebut proses "ekstraksi" surplus yang dilakukan oleh borjuis terhadap proletariat ini sebagai bentuk eksploitasi.

Sebagaimana tesis dasar Marx, bahwa kepemilikan pribadi atas alat-alat produksi dan jalur distribusi pada sistem kapitalisme akan mengakibatkan berbagai kontradiksi, krisis, depresi, dan ketidakberdayaan masyarakat (Polin, 1965). Oleh karena itu, "perjuangan kelas" menjadi sebuah keniscayaan, yang akan berujung kepada sebuah gerakan untuk menggulingkan kapitalisme (dan negara kapitalis) untuk membangun masyarakat baru yang lebih baik.¹ Lalu bagaimana kemudian kelas proletariat ini kemudian bisa tidak menyadari bahwa dirinya dieksploitasi?

¹ Menurut Marx, masyarakat baru yang lebih baik ini akan muncul dalam bentuk komunisme, yang tanpa negara dan tanpa kelas (Polin, 1965). Mengingat kita akan anarkisme, yang utopis. Sampai saat ini tesis Marx ini tidak pernah terbukti, justru banyak negara komunis bukan anarkis, dan pada akhirnya runtuh dengan sendirinya karena pemerintahan yang korup.

Marx mengatakan bahwa kelas penguasa (borjuis) akan meyakinkan kelas lain (proletariat) bahwa gagasan mereka akan menguntungkan kedua belah pihak, dan gagasan sebagian besar orang adalah gagasan yang diinginkan oleh kelas borjuis ini. Kelas borjuis menghasilkan apa yang disebut oleh Marx sebagai "kesadaran palsu" (*false consciousness*) yang membutakan kelas dibawahnya terhadap sifat sebenarnya dari hubungan sosial diantara keduanya (McLellan, 1985; Robinson, 1975). Dalam hal ini – menurut Marx – media adalah pusat penyebaran kesadaran palsu itu, oleh karena dikuasai pula oleh kelas borjuis. Mereka mengalihkan perhatian orang dari realitas kehidupan - kemiskinan, rasisme, seksisme, kekerasan, dan lain sebagainya.

Job enrichment atau pengayaan pekerjaan, merupakan salah satu prinsip dalam manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, yang hadir dengan sebuah klaim : bahwa hal ini dilakukan dengan tujuan agar pekerja merasa pekerjaannya lebih bermanfaat, lebih menarik, dan lebih menantang serta menyenangkan baginya. Selain itu, *job enrichment* dipercaya membuat pekerja menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini diyakini oleh karena penambahan tanggung jawab akan membuat pekerja menjadi lebih berkembang, dan oleh karena itu ia menjadi lebih termotivasi. Pertanyaan yang muncul dalam situasi yang sensitif terhadap kelas sosial adalah; apakah *job enrichment* benar-benar memberikan kesempatan bagi manusia untuk berkembang (dan oleh karenanya menjadi terbebaskan), atau hanya sekadar istilah pengganti untuk "eksploitasi"? Dengan pendekatan filsafat Neo-Marxist, makalah ini akan mencoba untuk menjawab; 1) Realitas eksploitasi yang dilakukan korporasi; 2) Akar "kekerasan" Manajemen dalam relasi borjuis – proletar, dan legitimasi ilmu pengetahuan; dan 3) Hubungan prinsip *job enrichment* dan Marxisme sebagai ideologi pembebasan.

Pembahasan

Realitas Eksploitasi oleh Korporasi

Sampai di sini, kita boleh sepenuhnya sepakat, atau sepakat dalam sebagian, atau bahkan tidak sepakat sama sekali terhadap gagasan Marx. Namun kesadaran palsu ini kerap muncul dalam situasi mutakhir – kapitalisme tingkat lanjut. Kita kerap mendengar jargon “meludah di sumur yang airnya kita minum”, atau jargon lain dengan nada yang sama. Jargon ini sering dialamatkan kepada karyawan perusahaan yang mencoba untuk menuntut haknya. Dalam hal ini ada pengaburan realitas dengan menanamkan wacana bagaimana orang harus berterimakasih kepada siapapun yang pernah berjasa dalam kehidupannya termasuk berterima kasih kepada perusahaan dimana orang pernah bekerja. Orang harus terbiasa berterima kasih kepada perusahaan yang bertujuan mengejar profit namun masih menyisihkan keuntungannya untuk program-program CSR. Terdapat bias moral dalam diskursus semacam ini, di mana kelas pekerja (karyawan) didudukan dalam posisi yang subordinat terhadap perusahaan (borjuis) – bahwa apapun yang karyawan terima ia harus bersyukur dan berterima kasih, karena jika tidak maka ia telah “meludah di sumur yang airnya kita minum”.

Relasi konflik proletar – borjuis ini juga tercermin dalam peristiwa konflik buruh versus PT Alpen Food Industry (PT. AFI/AICE Indonesia), yang masih berlangsung hingga saat ini. PT. AFI melakukan eksploitasi terhadap pekerja dan memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada para pekerja. Di samping itu pekerja bagian produksi juga kerap mengalami kecelakaan kerja, seperti pingsan karena menghirup gas amonia, dan bahkan jarinya terpotong (Sari, 2019).² PT. AFI juga ditengarai melakukan penurunan upah sepihak,

² Setidaknya ada 7 pelanggaran yang dilakukan oleh PT. AFI, yakni: 1) Pelanggaran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; 2) Pelanggaran terhadap UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pasal 31 ayat 1; 3) Pelanggaran terhadap pasal 9 UU Jamsostek dan Pasal 12 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja; 4) Menyalahi sistem kontrak dan diperpanjang pada kontrak ketiga tanpa 30 hari jeda; 5) Melanggar pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal ayat 1 tentang pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid; 6) Selain dibayar dengan upah murah, para buruh diminta bekerja tambahan sebagai kuli bangunan, dari angkat batu, mengaduk semen, hingga menjebol

mempersulit cuti, memutasi, hingga memberlakukan jam kerja di luar kewajaran sehingga menyebabkan terjadinya 13 kasus keguguran dan 5 kematian bayi sebelum dilahirkan pada tahun 2019 (Syakira et al., 2022).³ Kasus ini sempat mencuat ke hadapan publik, namun alih-alih menekankan keterbukaan informasi tentang perbaikan manajemen – PT. AFI – justru menanamkan kesadaran palsu kepada publik dengan mengkampanyekan tagar #pejuangsenyum di berbagai media massa dan kanal media sosialnya. Menariknya, di tahun yang sama dengan konflik tersebut, PT AFI meraih TOP Brand Award 2019 oleh Frontier Group. Demikianlah jejaring relasi kuasa borjuisme menanamkan kesadaran palsu.

Perusahaan *fashion* multinasional Nike Inc. juga berupaya mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya, dengan mencari tenaga kerja dan bahan mentah yang relatif murah yang tersedia di Indonesia. Namun dalam perkembangannya, mulai muncul berbagai macam kasus yang bersifat eksploitatif (Christian, 2022).⁴ Di kota Jember, bahkan eksploitasi buruh dilakukan oleh perusahaan home industry – sentra UMKM. Di kawasan *home industry* kerupuk yang terletak di desa Mangli Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, eksploitasi terjadi pada nilai surplus. Buruh perempuan merupakan pihak yang dirugikan, dan pemilik usaha mendapatkan keuntungan yang terlampaui besar jika dibandingkan dengan buruh yang dibayar hanya 900 ribu per bulan (Sukidin et al., 2018). Eksploitasi dalam bentuk seksisme dan diskriminasi gender juga kerap dialami oleh buruh perempuan yang memperjuangkan cuti haid di perusahaan garmen, tekstil, kertas, penambangan batu bara, makanan, dan jasa di Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan dan Riau (Istakhori, 2017). Mereka banyak menemui jalan buntu oleh karena paham patriarki. Eksploitasi juga terjadi di perkebunan kelapa sawit di Bualemo, Sulawesi Tengah. Di perkebunan tersebut, pekerja direkrut secara informal oleh seorang mandor, mereka

tembok; dan 7) Persoalan jam kerja, tak ada hari libur atau bahkan hitungan lembur di hari Sabtu dan Minggu. Dalam sebulan, para buruh es krim Aice dipaksa masuk berturut-turut selama 25 hari (Sati, 2019).

³ Hal ini belum termasuk skandal cek kosong senilai 600 juta rupiah, dan perpanjangan kontrak kerja yang bisa dilakukan oleh PT. AFI 4 sampai 8 kali perpanjangan (Syakira et al., 2022)

⁴ Kasus eksploitasi tersebut berupa upah yang tak layak, pelecehan verbal dan seksual, akses terbatas terhadap pelayanan kesehatan, dan jam kerja yang melebihi standar. Ditemukan pula bukti-bukti adanya penganiayaan dan kekerasan fisik terhadap karyawan oleh Nike Inc. Indonesia (Nugraha, 2018).

juga tinggal di kamp kerja *afdeling* yang tidak layak. Selain itu, waktu kerja buruh juga sangat panjang, yakni 12 jam per hari. Represi semacam ini didapatkan oleh buruh karena didorong oleh kompetisi antar sesama fraksi kapital perkebunan sawit (Moidady et al., 2019). Eksploitasi semacam ini tidak hanya terjadi di Indonesia, namun nyaris dijumpai di berbagai belahan dunia. Demi menyediakan produk yang berbiaya rendah kepada pelanggan, Walmart rela memotong gaji pekerjanya, memangkas biaya asuransi kesehatan, bahkan tidak menyediakan asuransi kesehatan untuk pekerja kontrak. Karyawan di Walmart bekerja dengan waktu yang panjang, dibayar di bawah UMK, tanpa tunjangan dan diperlakukan seperti budak. Para pekerja Walmart ini bekerja di bawah tekanan, dan tidak dapat berbuat banyak karena perusahaan punya posisi yang kuat. Mereka bekerja atas dasar takut akan hukuman dan kekhawatiran di-PHK (UKEssays, 2018).

Relasi eksploitatif pemilik modal – pekerja/karyawan ini sering dijumpai pada era kapitalisme tingkat lanjut saat ini. Ada pekerja yang menyadari bahwa dirinya dieksploitasi, namun ada pula pekerja yang tidak menyadari bahwa dirinya dieksploitasi. Orang tidak sadar bahwa dirinya dieksploitasi – menurut Marx – oleh karena adanya kesadaran palsu (*false consciousness*) yang ditanamkan (Polin, 1965). Bagi Marx, sebetulnya pekerja (*working class*) menyadari adanya eksploitasi. Mereka sadar akan situasi yang terjadi, bahwa properti, pekerjaan, upahan, dan sejenisnya bukanlah sesuatu yang ideal, melainkan realitas kenyataan yang dikonstruksi secara historis (turun-temurun), menjadi suatu kebudayaan yang membuat kehidupan mereka terasing. Namun tidak banyak yang dapat dilakukan kebudayaan telah menaturalisasi hal itu, dan dilegitimasi oleh ilmu pengetahuan (Eyerman, 1981), melalui kesadaran palsu. Dalam pengertian mendasar, kesadaran palsu adalah ketidakmampuan orang untuk mengenali ketidaksetaraan, penindasan, dan eksploitasi dalam masyarakat kapitalis karena prevalensi di dalamnya, atau adanya pandangan yang menaturalisasi dan melegitimasi keberadaan kelas sosial (Eyerman, 1981; Hossler, 2020).

Kelas sosial dibentuk oleh sejarah panjang peradaban manusia, bahwa ada hubungan kelompok pemilik alat produksi dan modal dengan kelas pekerja. Kelas pekerja bersifat subordinat terhadap kelas pemilik modal, kelas pekerja adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan upah,

sedangkan kelas pemilik modal sebagai pemberi kerja, yang sekaligus menguasai alat produksi dan jalur distribusi. Kelas sosial dan hubungan ini terbentuk secara historis dan diwariskan secara turun temurun, sehingga dipahami sebagai sesuatu yang “wajar” atau natural. Demikian pula dunia intelektual yang banyak dikuasai (dan/atau diintervensi) oleh kaum borjuis, di mana kelas pekerja tidak banyak mendapatkan akses – maka moralitas, ilmu pengetahuan, dan agama ditafsirkan dalam kerangka kepentingan kaum borjuis. Demikianlah relasi eksploitatif borjuis – proletar ini terbentuk secara historis sehingga menjadi kebudayaan yang kapitalistik, dan semakin terpelihara oleh adanya legitimasi moral dan ilmu pengetahuan yang melembaga.

Akar “Watak Represif” Manajemen

Manajemen baik sebagai suatu keahlian, maupun sebagai ilmu pengetahuan, dalam sejarahnya memiliki kaitan erat dengan kapitalisme. Kata “manajemen” dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris “*management*”. Secara etimologis “*management*” merupakan kata kerja (verb) yang berakar dari bahasa Perancis “*mesnager*”, yang merupakan salah satu istilah dalam olah raga berkuda di Perancis sekitar abad ke-16. “*Mesnager*” adalah istilah atau “teknik dalam memegang kendali kuda” (*to hold in hand the reins of a horse*). “*Mesnager*” dalam bahasa Perancis juga berhubungan dengan bahasa Italia “*maneggiare*”, yang artinya kurang lebih sama – “menggunakan alat”, khususnya kuda. Bahkan dalam bahasa Spanyol “*manejar*” artinya adalah “memerintah kuda”. Baik “*mesnager*”, “*maneggiare*”, dan “*manejar*”, berasal dari dua kata Latin “*manus*” (tangan) dan “*agere*” (bertindak) (Mintzberg, 2009). Dari segi etimologis kita bisa menyimpulkan bahwa secara mendasar manajemen bermakna suatu hal (tindakan) yang berkaitan dengan memerintah, mengendalikan dengan suatu kuasa tertentu. Sudah barang tentu, untuk dapat mengendalikan kuda, manusia harus mensubordinasi kuda (untuk tidak mengatakan “menjinakkan”). Hal ini analog dengan manajemen dalam pengertian yang lebih modern, katakanlah Henry Fayol yang mendefinisikan manajemen sebagai tindakan meramalkan dan merencanakan, mengorganisasikan, memerintahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan (Prasad & Ghulsan, 2011).

Abad ke-15 hingga 16 merupakan babak baru bagi dunia Eropa, karena di samping awal Renaissance, abad ke-16 merupakan pematangan

kolonialisme Eropa dan lahirnya kapitalisme barat (western capitalism). Di masa ini, pedagang, pengusaha, dan bankir mengumpulkan dan memanipulasi modal dalam volume yang belum pernah terjadi sebelumnya. Modal mengambil peran utama tidak hanya dalam organisasi ekonomi tetapi juga dalam kehidupan politik dan hubungan internasional (kolonial) (Koenigsberger et al., 2014). Orang miskin dan melarat dalam masyarakat menjadi lebih banyak, dan para petani Eropa tengah dan timur yang tadinya merdeka, kini tergelincir ke dalam perbudakan (Koenigsberger et al., 2014). Problem yang dihadapi semakin kapitalisme Barat di masa ini menjadi kompleks, oleh karenanya – “*mesnager*” atau “*manage*” yang pada awalnya berorientasi pada pengendalian kuda dan tata kelola peternakan (*ranch*) beserta isinya, diadopsi menjadi sebutan untuk suatu keahlian dalam mengelola dan mengendalikan manusia beserta sumber daya lain dalam sebuah organisasi bisnis. Dalam konteks kebudayaan Eropa, kuda beserta peternakannya, hanya dimiliki oleh bangsawan dan aristokrat, demikian pula olah raga berkuda. Mereka ini pada akhirnya menjadi tuan tanah atas perkebunan, ladang, dan beragam perusahaan, sekaligus menjadi pemimpin negara di bawah payung aristokrasi - bentuk pemerintahan yang menempatkan kekuatan di tangan kelas penguasa kecil (elit) yang memiliki hak istimewa, yaitu bangsawan.

Manajemen sebagai suatu keahlian menjadi semakin matang di era revolusi industri Amerika Serikat di tahun 1860. Penemuan mesin uap mendorong perusahaan untuk membuka pabrik di lokasi-lokasi yang belum terindustrialisasi, tanpa khawatir kekurangan tenaga kerja. Pada kuartal kedua abad ke-19, bisnis di Amerika Serikat dibentuk oleh korporasi besar yang dipimpin oleh John D. Rockefeller (minyak), James B. Duke (tembakau), Andrew Carnegie (baja), dan Cornelius Vanderbilt (kapal uap dan rel kereta api). Mereka ini terkenal represif, sering mengejar keuntungan dan kepentingan pribadi di atas segalanya. Meskipun metode menejerial mereka dipertanyakan, mereka tetap mendapatkan hasil. Di bawah individu-individu ini, perusahaan raksasa dibentuk melalui merger (Marshhev, 2021). Watak tata kelola Rockefeller dan kawan-kawannya ini memperlihatkan jejaknya pada bagaimana Frederick Winslow Taylor mendefinisikan manajemen, sebagai “seni mengetahui apa yang ingin anda lakukan dan melihat hal tersebut dilakukan dengan cara yang terbaik, dan yang paling murah” (*Management is the art of “knowing what you want*

to do and the seeing that is done in the best and cheapest way”) (Prasad & Ghulsan, 2011).

Frederick Winslow Taylor banyak dianggap sebagai peletak dasar manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*scientific management*). Ini bermula ketika Henry Towne, presiden Perusahaan Manufaktur Yale dan Towne, berkunjung ke American Society of Mechanical Engineers. Dalam orasinya, Towne menekankan bahwa para insinyur harus ikut memikirkan orientasi keuangan dan laba bisnis perusahaan-perusahaan di Amerika sebagai sebuah bentuk “tanggung jawab kepakaran” mereka. Taylor muda yang saat itu menjadi salah satu hadirin tergerak untuk mempelajari masalah yang terjadi di perusahaan baja Midvale.⁵ Ia tinggal di Midvale selama beberapa tahun dan mengamati para pekerja pada divisi produksi. Ia mendapati bahwa para pekerja ini tidak mengeluarkan upaya mereka secara 100% (Marshhev, 2021). Dari studi kasusnya di Midvale, Taylor mensintesis metode untuk mengukur sekaligus meningkatkan produktivitas pekerja, yang kemudian dipublikasikan dalam *magnum opus* yang paling tersohor “*The Principles of Scientific Management*”.

Pada tahun 1911, ada gugatan dari pekerja Midvale yang didampingi oleh sejumlah ilmuwan – insinyur yang kurang sepakat dengan sistem yang dikembangkan oleh Taylor. Taylor dipanggil menghadap komite, dan beberapa pekerja Midvale memberikan kesaksian bahwa; sistem yang dikembangkan Taylor menggunakan kendali yang ekstrem, pekerja akan diikuti kemanapun saat mereka sedang bekerja dengan menggunakan *stopwatch*. Pekerja juga mendapatkan upah murah, kecuali beberapa pekerja yang dijadikan mata-mata oleh Taylor untuk mengawasi pekerja lain. Hal ini akhirnya melahirkan kecurigaan antar sesama pekerja. Di akhir audiensi Taylor bersama para pekerja Midvale, berdasarkan keterangan yang diberikan, komite menyimpulkan bahwa sistem Taylor bekerja hampir sama seperti cambuk yang dilecutkan kepada orang kulit hitam di Amerika Selatan, karena membuat orang terus-menerus merasakan gelisah selama bekerja (Rosenthal, 2018).

⁵ Hal ini mengingatkan kita kepada bagaimana saat ini banyak Pendidikan Tinggi yang kehilangan orientasi pendidikan, kemudian mereduksi pendidikan tinggi menjadi “pencetak sarjana siap kerja”, menjadi pelayan korporasi. Tingkat keberhasilan pendidikan tinggi juga ditala dari bagaimana ketersediaan lulusan pada industri.

Ketika Taylor menulis esainya yang berjudul "A Piece Rate System," dengan subjudul "Being a Step Toward Partial Solution of the Labor Problem", di abad ke-19 industri Amerika penuh dengan gesekan. Istilah "labor problem" mulai digunakan pada tahun 1870 untuk merujuk kepada ketegangan antara kapital dan buruh, yang penuh dengan kerusuhan, aksi mogok, dan juga kekerasan yang terjadi di lantai pabrik pada masa itu (Derksen, 2014). Buruh adalah manusia, bukan hanya karena mereka memiliki perasaan, kecerdasan, atau jiwa, tetapi karena mereka menolak diperlakukan sebagai mesin, atau dimanipulasi sebagai roda penggerak dalam suatu mekanisme manufaktur. Duncan, salah seorang buruh di Midvale, pada saat audiensi mengatakan bahwa "Kami bukan mesin, kami adalah manusia, kami menolak untuk dihitung atau dianggap setara dengan mesin-mesin produksi" (Derksen, 2014).

Taylor mengatakan bahwa manajemen hanyalah sistem yang bersifat "koopcrasi atau demokrasi" (Derksen, 2014; Rosenthal, 2018). Namun pengertian demokrasi Taylor ini justru tidak demokratis, karena mengandaikan manajemen sebagai sistem yang terdiri dari orang yang dianggap mampu memimpin dan "memerintah" – yang dalam hal ini ia memiliki kekuasaan lebih tinggi dan yang lainnya tunduk. Hubungan seperti ini menurut Rosenthal adalah hubungan "tuan – budak", terlepas bagaimanapun hubungan tersebut disebut, entah "atasan – bawahan", ataupun "*business owner – employee*". Dari sudut pandang manajer, kontrol adalah karakteristik penting dari manajemen.

Konsep Henry Laurence Gantt tentang "Task system" (sistem penugasan) juga terinspirasi dari sistem perbudakan ladang kapas di Amerika Selatan abad ke-19. Gantt mengembangkan prinsip reward untuk hasil kerja lebih yang dihasilkan oleh buruh (Marshhev, 2021). Buruh dibayar dengan upah pokok ditambah bonus tambahan untuk produksi di atas jumlah minimum tertentu. Dengan mengombinasikan tugas yang dapat dicapai (bukan maksimal) dengan bonus, para buruh memperoleh benefit batas aman pembayaran upah sekaligus termotivasi untuk menghasilkan lebih. Namun di bawah task system ini, buruh bekerja dengan target (kuota) tertentu yang sudah ditetapkan, dan akan dihitung di penghujung hari – jika lebih, buruh akan mendapat upah pokok dan bonus; jika sesuai target; buruh mendapat upah pokok saja; dan jika di bawah target, upah pokok akan dipotong. Dengan sistem ini, Gantt "menggantung wortel

di depan keledai". Hal ini tidak lepas dari latar belakang Gantt yang lahir di Maryland, Amerika wilayah selatan. Ayah Gantt, Virgil Gantt adalah pemilik 60 budak di Maryland; yang terdiri dari anak-anak, laki-laki, dan perempuan. Gantt mengatakan bahwa dahulu manusia dipaksa bekerja untuk kepentingan orang lain, sekarang mereka dipaksa bekerja untuk kepentingan mereka sendiri, dan Gantt tidak sedang berupaya untuk menghapus sistem lama tersebut, melainkan menyesuaikan untuk kebutuhan modern. Lebih lanjut Gantt mengatakan "Kebijakan di masa lalu dapat menjadi panduan arah, dan dengan kekuatan kita saat ini, kita dapat membuka jalan bagi pengetahuan, sehingga kebijakan di masa depan adalah memimpin dan mengejar kemajuan, demi keuntungan semua pihak" (Rosenthal, 2018).⁶

Eksplotasi lahir, secara historis, dari kebutuhan kapitalisme untuk melepaskan diri dari subordinasi kelas pekerja, namun pada akhirnya, eksploitasi yang dilakukan oleh kapitalisme justru memprovokasi pembangkangan buruh. Meningkatnya organisasi bisnis yang eksploitatif, merupakan respons kapitalisme terhadap penolakan buruh untuk tunduk pada sistem ini. Penolakan, perlawanan, dan perjuangan kelas pekerja yang ada adalah dorongan ekonomi-politik dari kelas pekerja yang memerlukan perkembangan ekonomi (Hanlon, 2015). Dari sinilah (dari sudut pandang Neo-Marxist) - jika boleh menggunakan bahasa yang sinis - manajemen dapat dipahami sebagai suatu "keahlian yang digunakan untuk merepresi" perjuangan buruh, dan mendapatkan justifikasi lembaga ilmu pengetahuan sebagai suatu sains – sebagai "anak" dari hubungan gelap kapitalisme dan ilmu pengetahuan. Di sinilah kemudian Hanlon (2015) dalam bukunya *The Dark Side of Management*, menyebut watak represif manajemen ini sebagai "management authoritarian heart".

Job Enrichment, Eksploitasi atau Emansipasi?

Job enrichment atau pengayaan pekerjaan, merupakan salah satu prinsip dalam manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Adapun *Job Enrichment* dipahami sebagai penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan (Quilim et al., 2016). *Job Enrichment* merupakan salah satu dari tiga proses mendefinisikan cara melakukan pekerjaan (*job*

⁶ "The general policy of the past has been to drive, but the era of force must give way to that of knowledge, and the policy of the future will be to teach and to lead, to the advantage of all concerned." (Rosenthal, 2018)

design – desain pekerjaan), dua diantaranya adalah *job enlargement* dan *job rotation*. Adapun desain pekerjaan (*job enrichment*, *job enlargement*, dan *job rotation*) merupakan salah satu telaah dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Harbani et al., 2022). *Job enrichment* ini dapat dilakukan dengan ; 1) Menambahkan sejumlah tantangan dan tugas baru, dengan tingkat kesulitan yang bervariasi; 2) Tidak hanya diberikan kepada 1 orang, namun beberapa/seluruh personil dalam 1 unit kerja; dan 3) Membuat sebuah kondisi yang dialogis, di mana umpan balik dimungkinkan, baik secara vertikal ataupun horizontal (Azeez, 2020). Kapitalisme, baik sebagai ideologi ataupun sistem ekonomi, terus berubah sesuai dengan perubahan lingkungan. Kapitalisme lama yang menganggap uang sebagai faktor motivasi utama atau terbesar dalam beragam situasi, kini beralih ke kapitalisme baru – di mana para pekerja kini lebih menghargai apa yang mereka lakukan, dan menganggap pekerjaan mereka sebagai aktualisasi/ekspresi diri. Hal ini jarang terjadi di abad ke-19, di mana situasi pekerja pada masa itu banyak menjadi landasan Marx dalam menyusun teori-teorinya.

Job enrichment hadir dengan sebuah klaim : bahwa hal ini dilakukan dengan tujuan agar pekerja merasa pekerjaannya lebih bermanfaat, lebih menarik, dan lebih menantang serta menyenangkan baginya. Selain itu, *job enrichment* dipercaya membuat pekerja menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini diyakini oleh karena penambahan tanggung jawab akan membuat pekerja menjadi lebih berkembang, dan oleh karena itu ia menjadi lebih termotivasi. Beragam riset mengatakan bahwa dengan menambahkan “jarak” pekerja terhadap pekerjaan mereka akan mempermudah pekerja dalam melakukan pengendalian pekerjaan. Penambahan jarak ini dilakukan dengan mengubah peran karyawan dengan menambahkan tanggungjawab tertentu. Dengan ini karyawan akan merasa pekerjaan yang ia lakukan telah meningkatkan aktualisasi dirinya, serta – tidak seperti pada masa Taylor di Midvale, di mana pekerja saling curiga – hal ini meningkatkan respek antar karyawan dan harga diri mereka (Azeez, 2020). Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Yang cukup mengejutkan, dalam prinsip ini pula, seorang karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri – bahkan tanpa bantuan orang lain. Tidak hanya itu, karyawan

juga diberikan kesempatan untuk mengelola pekerjaannya sesuai dengan mekanismenya sendiri, dan dengan standarnya sendiri (Azeez, 2020). Hal ini terdengar ganjil bahkan bagi Sosialisme sekalipun, karena sangat individual.⁷ Kebebasan inilah yang dalam beragam riset, diklaim menjadi penentu meningkatnya motivasi kerja karyawan. Pendeknya, *job enrichment* berusaha mengupayakan kepuasan karyawan akan harga dirinya, aktualisasi diri, kebebasan sebagai individu, memperlakukan manusia bukan sebagai mesin, jaminan sosial-fisiologis, dan aktualisasi diri untuk meningkatkan performa, produktivitas, dan tentu saja profit perusahaan. Yang menjadi pertanyaan adalah; apakah hal ini benar-benar bisa dilakukan dalam sebuah sistem kerja yang represif terhadap kelas pekerja? Akankah “kebebasan” karyawan untuk menentukan sejauh mana tanggung jawab diembannya justru menjadikan dirinya “terbuka” untuk dieksploitasi atas dasar *job enrichment*? Ketidakjelasan dekripsi tugas, atau perubahan peran, penambahan tanggungjawab yang tidak diikuti oleh kompensasi, justru akan menjadikan hal ini sebagai eksploitasi.

Teuber (2019) mengatakan bahwa *job enrichment* “tidak untuk semua orang”, dalam arti – tidak semua perusahaan menerapkan prinsip ini, atau tidak semua pekerja dapat melakukan hal ini di lingkungan kerjanya (Teuber, 2019). *Job enrichment*, juga harus diikuti dengan setidaknya : 1) Peningkatan kelayakan secara ekonomi; 2) Lingkungan kerja memungkinkan untuk terbentuknya natural unit; 3) Pekerja benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya; dan 4) Pihak terkait (*stakeholder*) bersifat heterogen (Teuber, 2019).

Teori-teori Marx sedikit banyak dibentuk oleh situasi di mana nilai kemanusiaan (humanisme) masih mencari bentuknya. Perbudakan, kerja paksa, penindasan, meski pada masa sekarang masih kerap dijumpai, namun di masa lalu hal tersebut terjadi jauh lebih intensif. Adapun dunia yang ada sekarang – harus diakui – dibentuk oleh kapitalisme. Runtuhnya Uni Soviet pada tahun 1991, dapat dipandang sebagai keruntuhan Sosialisme.

⁷ Di bawah payung Marxisme-Leninisme, pemimpin Uni Soviet sekaligus sekjen Partai Komunis Uni Soviet – Joseph Stalin – memerintah dengan kehendak dirinya sendiri, dengan mekanisme dirinya sendiri, dan dengan standar dirinya sendiri. Hasilnya adalah 20 juta warga Soviet mati karena dieksekusi selama periode pemerintahannya (Montefiore, 2007). Jika Marxisme dianggap sebagai sarana pembabas katertindasan manusia, maka yang dilakukan oleh Stalin adalah kebalikannya.

Negara-negara penganut Sosialisme-Marxisme yang di era perang dingin menjadi "satelit" Uni Soviet, kehilangan "role model" mereka, dan perlahan menjadi Republik Demokratik, sebagaimana Uni Soviet menjadi Russia. Situasi ini menjadikan Kapitalisme keluar sebagai pemenang, menjadi penentu arah perkembangan sistem perekonomian dunia saat ini dan di masa mendatang.

Nyaris tidak mungkin untuk dapat melepaskan diri sepenuhnya dari kapitalisme yang hegemonik, dan saat ini telah berevolusi sedemikian rupa menjadi beragam moda; *digital capitalism* atau *contemporary capitalism*. Kapitalisme kontemporer adalah tahap baru kapitalisme yang bermula setelah perang dunia kedua, yang dicirikan oleh meningkatnya integrasi sistem kapitalisme yang memperluas konglomerasi, sentralisasi, dan internalisasi kapital secara masif dan monopolistik sebagaimana yang ada dalam korporasi multinasional (dos Santos, 1976). Adapun kapitalisme digital adalah gugusan proses, situs, dan juga peristiwa yang memediasi kecenderungan struktural kapitalisme (Pace, 2018), atau lebih kongkret dapat dipahami sebagai sebuah sistem di mana dinamika sosial dan ekonomi berputar di sekitar perusahaan digital beserta infrastrukturnya (Rivera, 2020). Mustahil bagi manusia yang hidup di era sekarang untuk dapat menghindar, atau bahkan terlepas sepenuhnya dari kedua hal tersebut.

Dalam hal ini Neo-Marxisme sebagai ideologi pembebasan, menawarkan sebuah sikap alternatif – emansipatorik. Pertama-tama Marx mendefinisikan emansipasi didasarkan kepada "kebebasan positif", yakni sebuah kondisi kebebasan dimana manusia bebas mengejar pemenuhan diri sendiri – sebagaimana hal tersebut dimotivasi oleh tujuan sadar yang dibuat sendiri (Comninel, 2010). Keinginan seseorang bagi Marx adalah suatu hal yang paling berharga dari seseorang, oleh karena keinginan mampu menghasilkan perkembangan pada diri manusia, terlepas dari keinginan tersebut dapat memenuhi hasrat akan kesenangan ataupun tidak. Dalam hubungannya dengan manusia sebagai spesies (*homo sapiens*), Marx menganggap kebebasan sejati adalah manusia yang hidup sesuai dengan keberadaan spesiesnya, yang menurut penilaiannya sendiri (Shivlani, 2020).

Dasar dari emansipasi Marxisme adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang memuaskan, dan hidup dalam komunitas. Pertanyaannya,

bagaimana pengertian "kepuasan kerja" dalam konteks Marx? Bagi Marx aktivitas bekerjalah yang mampu mengembangkan bakat seseorang. Marx menempatkan individu dalam situasi yang cukup istimewa, ia menganggap bahwa setiap manusia secara universal memiliki bakat yang unik. Oleh karena itu, aktivitas bekerja harus menjadi proses ekspresi diri yang kreatif, menyatu dengan kehidupan, dan menghasilkan perkembangan bakat yang terbaik (Shivlani, 2020). Produksi material (bekerja) yang dilakukan oleh seseorang, bagi Marx harus menjadi medium pemenuhan diri/aktualisasi diri (*self-fulfillment*). Di sisi lain Marx juga memahami masyarakat bukan sebagai kumpulan individu-individu yang tampak hidup mandiri, namun sebagai kumpulan orang yang memiliki kepedulian yang tulus satu sama lain (Comninel, 2010).

Aktualisasi diri, kepuasan kerja, perkembangan bakat, keinginan, kepedulian, merupakan kata kunci yang bisa kita dapatkan dari konsep Marx tentang emansipasi. Meski masih berada di bawah bayang-bayang produksi kapitalisme – *job enrichment* – merupakan moda kerja yang paling tidak, telah sangat mendekati emansipasi sebagaimana yang dimaksud oleh Marx. Dalam hal ini *job enrichment* dapat dipandang sebagai sebuah bentuk emansipasi kelas pekerja dari eksploitasi dan ketertindasan. Namun tidak semua kelas pekerja mendapatkan kesempatan mengaktualisasikan diri, mengembangkan bakatnya, atau bekerja sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu, bentuk bisnis yang memungkinkan adanya suatu kesetaraan antar anggota organisasi bisnis, serta memungkinkan bagi setiap anggota untuk mengaktualisasikan diri, mengembangkan bakat, perlu disintesis demi sebuah kondisi pekerjaan yang lebih emansipatorik.

Penutup

Mengacu kembali kepada konsep Marx tentang kelas sosial yang terbentuk ketika terdapat aktivitas produktif dalam masyarakat, yang kemudian menghasilkan surplus melampaui subsistem anggota masyarakat, yang menjadi pondasi kapitalisme – maka eksploitasi dapat dipandang sebagai eksis dari hal tersebut. Borjuis sebagai pemilik modal, alat dan penguasa jalur distribusi, bersifat subordinatif terhadap kelas proletar. Sifat subordinatif borjuis ini – oleh karena digerakkan untuk mendapatkan surplus berlebih, memiliki kecenderungan represif terhadap proletar. Oleh

karena itu, secara "natural" relasi diantara keduanya ini bersifat "relasi konflik". Adapun represi yang dilakukan oleh borjuis dibarengi dengan penanaman "kesadaran palsu" (*false consciousness*) yang mengaburkan sifat sebenarnya dari hubungan sosial diantara keduanya, melalui media, ilmu pengetahuan, dan bahkan nilai moral.

Nilai moral ditanamkan sebagai apa yang patut dan tidak patut dilakukan oleh kelas pekerja terhadap kelas borjuis, yang pada akhirnya memunculkan bias moral diantara kedua kelas tersebut. Demikian pula dunia intelektual yang banyak dikuasai (dan/atau diintervensi) oleh kaum borjuis, di mana kelas pekerja tidak banyak mendapatkan akses – maka moralitas, ilmu pengetahuan, dan agama ditafsirkan dalam kerangka kepentingan kaum borjuis. Relasi eksploitatif borjuis – proletar ini terbentuk secara historis sehingga menjadi kebudayaan yang kapitalistik, dan semakin terpelihara oleh adanya legitimasi moral dan ilmu pengetahuan yang melembaga. Manajemen sebagai keahlian dalam hal ini memiliki akar historis yang lekat dengan hegemoni kelas borjuis terhadap kelas pekerja. *Pertama*, hal ini ditunjukkan bagaimana secara etimologis istilah "manajemen" bermakna suatu hal (tindakan) yang berkaitan dengan memerintah, mengendalikan dengan suatu kuasa tertentu. Sudah barang tentu, untuk dapat mengendali kuda, manusia harus mensubordinasi kuda (untuk tidak mengatakan "menjinakkan"). Hal ini analog dengan manajemen dalam pengertian yang lebih modern, katakanlah Henry Fayol yang mendefinisikan manajemen sebagai tindakan meramalkan dan merencanakan, mengorganisasikan, memerintah, mengoordinasikan, dan mengendalikan. Kedua, manajemen sebagai ilmu pengetahuan diinspirasi oleh dorongan akan efektifitas perbudakan, sebagaimana yang dilakukan oleh Gantt; dan represi yang dilakukan oleh Taylor terhadap pekerja di Midvale dalam sebuah hubungan "tuan – budak". Dari sudut pandang manajer, kontrol adalah karakteristik penting dari manajemen. Dalam pengertian ini, dari sudut pandang Neo-Marxist – manajemen dapat dipahami sebagai suatu "keahlian yang digunakan untuk merepresi" perjuangan buruh, dan mendapatkan justifikasi lembaga ilmu pengetahuan sebagai suatu sains – sebagai hasil kolaborasi kapitalisme dan ilmu pengetahuan (sains). Jejak-jejak watak represif ini ditunjukkan oleh beragam eksploitasi yang dilakukan oleh jejaring borjuasi (perusahaan, korporat, dan bentuk perkongsian kapitalistik lainnya), sebagai sebuah

bentuk "*the dark side of management*", atau "*managements authoritarian heart*".

Di masa sekarang, nyaris tidak mungkin untuk dapat melepaskan diri sepenuhnya dari kapitalisme yang hegemonik. Mustahil bagi manusia yang hidup di era sekarang untuk dapat menghindar, atau bahkan terlepas sepenuhnya dari kapitalisme yang kini telah berevolusi menjadi beragam bentuk yang lebih mutakhir. Dalam hal ini Neo-Marxisme sebagai ideologi pembebasan, menawarkan sebuah sikap alternatif – emansipatorik. Pertama-tama Marx mendefinisikan emansipasi didasarkan kepada "kebebasan positif", yakni sebuah kondisi kebebasan dimana manusia bebas mengejar pemenuhan diri sendiri – sebagaimana hal tersebut dimotivasi oleh tujuan sadar yang dibuat sendiri. Meski masih berada di bawah bayang-bayang produksi kapitalisme – *job enrichment* – merupakan moda kerja yang paling tidak, telah sangat mendekati emansipasi sebagaimana yang dimaksud oleh Marx. Dalam hal ini *job enrichment* dapat dipandang sebagai sebuah bentuk emansipasi kelas pekerja dari eksploitasi dan ketertindasan. Namun tidak semua kelas pekerja mendapatkan kesempatan mengaktualisasikan diri, mengembangkan bakatnya, atau bekerja sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu, bentuk bisnis yang memungkinkan adanya suatu kesetaraan antar anggota organisasi bisnis, serta memungkinkan bagi setiap anggota untuk mengaktualisasikan diri, mengembangkan bakat, perlu disintesis demi sebuah kondisi pekerjaan yang lebih emansipatorik. Hal ini juga tidak menutup kemungkinan sintesis teori-teori manajemen yang berbasis upaya emansipatorik, berkeadilan, dan lebih sensitif terhadap gender dan kelas sosial.

Referensi

- Azeez, S. (2020). A Critical Review of Impact of Job Enrichment and Employee Performance, Motivation and Productivity. *International Journal of Scientific Research and Engineering Development*, 3(3), 1403–1411.
- Christian, B. D. (2022). *Fenomena Sweatshop dan Pekerja Bergaji Rendah di Bawah Perusahaan Nike, Berdasarkan Sudut Pandang Neomarxisme*. https://www.researchgate.net/profile/Farah-Tamami/publication/352799806_Analisis_Nike_Sweatshop_

- Eksplorasi_Buruh_oleh_Nike_Inc_di_Indonesia_dalam_Kacamata_Neomarxisme/links/60dc3116299bf1ea9ecf1571/Analisis-Nike-Sweatshop-Eksplorasi-Buruh-oleh-Nike-Inc-di-Indonesia-dalam-Kacamata-Neomarxisme.pdf
- Comninel, G. (2010). Emancipation in Marx's Early Work. *Socialism and Democracy*, 24(3), 60–78. <https://doi.org/10.1080/08854300.2010.513612>
- Derksen, M. (2014). Turning Men into Machines? Scientific Management, Industrial Psychology, and the "Human Factor." *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 50(2), 148–165. <https://doi.org/10.1002/jhbs.21650>
- dos Santos, T. (1976). The Crisis of Contemporary Capitalism. *Latin American Perspectives*, 3(2), 84–99. <https://doi.org/10.1177/0094582X7600300205>
- Eyerman, R. (1981). False Consciousness and Ideology in Marxist Theory. *Acta Sociologica*, 24(1–2), 43–56. <https://doi.org/10.1177/000169938102400104>
- Hanlon, G. (2015). *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*. Routledge.
- Harbani, L., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Hosler, P. (2020). False Consciousness. In *Encyclopedia of Critical Whiteness Studies in Education* (pp. 204–211). BRILL. https://doi.org/10.1163/9789004444836_028
- Istakhori, K. (2017). Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja : Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid pada Perusahaan Sektor Garmen dan Tekstil, Kertas, Penambangan Batu Bara, Makanan, dan Jasa di Propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan dan Riau. *Jurnal Jentera*, 1(2), 158–174.
- Koenigsberger, H. G., Mosse, G. L., & Bowler, G. Q. (2014). *Europe in the Sixteenth Century*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315838106>
- Losurdo, D. (2016). Introduction: The Return of Class Struggle? In T. Carver & M. Musto (Eds.), *Class Struggle: A Political and Philosophical History* (pp. 1–6). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/978-1-349-70660-0_1
- Marshev, V. I. (2021). *History of Management Thought*. Springer International

- Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-62337-1>
- McLellan, D. (1985). *Karl Marx: His Life and Thought* (3rd ed.). The Macmillan Press LTD. <https://thecharnelhouse.org/wp-content/uploads/2018/05/David-McClellan-Karl-Marx-His-Life-and-Thought-1973.pdf>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Moidady, N. I., Soetarto, E., & Agusta, I. (2019). Eksploitasi Tenaga Kerja Cadangan Pada Kapitalisme Pedalaman: Studi Perkebunan Kelapa Sawit Di Kecamatan Bualemo Kabupaten Banggai Sulawesi Tengah. In *Scientific Repository, IPB University*. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/103253>
- Montefiore, S. S. (2007). *Stalin: The Court of the Red Tsar*. Vintage Book. <https://books.google.co.id/books?id=f-HerzgvxssC&lpg=PP1&vq=%E2%80%9CPerhaps%20%20million%20had%20been%20killed%3B%2028%20million%20deported%2C%20of%20whom%2018%20million%20had%20slaved%20in%20the%20Gulags.%20Yet%2C%20after%20so%20much%20slaughter%2C%20they%20were%20still%20believers.%E2%80%9D&pg=PR4#v=onepage&q&cf=false>
- Nugraha, R. Y. A. (2018). Eksploitasi Nike Inc. Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia (1999-2015). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY Repository)*. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/18979>
- Pace, J. (2018). The Concept of Digital Capitalism. *Communication Theory*, 28(3), 254–269. <https://doi.org/10.1093/ct/qtx009>
- Polin, R. (1965). Ten Basic Assumptions of Marxism. *The Social Studies*, 56(1), 19–21. <https://doi.org/10.1080/00220973.1941.11018663>
- Prasad, L., & Ghulshan, S. S. (2011). *Management Principles and Practices*. Excel Books.
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1).
- Rivera, J. de. (2020). A Guide to Understanding and Combatting Digital Capitalism. *TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 725–743. <https://doi.org/10.31269/triplec.v18i2.1173>
- Robinson, J. (1975). *Karl Marx: His Life and Thought*, David McLellan,

- Marx's Paris Writings: An Analysis. *The Journal of Modern History*, 47(3), 568–570. <https://doi.org/10.1086/241360>
- Rosenthal, C. C. (2018, August 20). *How Slavery Inspired Modern Business Management*. Boston Review. <https://www.bostonreview.net/articles/caitlin-c-rosenthal-accounting-slavery-excerpt/>
- Sari, R. F. (2019). Seluk- Beluk Corporate Ethics Pada PT. Alpen Food Industry. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 23(2), 67–78. <https://doi.org/10.46426/jp2kp.v23i2.94>
- Shivlani, N. (2020). *What is Marxist Emancipation? - Logos Journal*. Logos : An Undergraduate Journal in Political Theory and Political Philosophy. https://logosjournal.org/marxist_emancipation
- Sukidin, S., Suharso, P., & Afandi, A. (2018). Peran Buruh Perempuan pada Home Industry Kerupuk (Studi Kasus pada Buruh Perempuan di Desa Mangli Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 179. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8312>
- Syakira, H. D., Aisyah, Z. N. A., Darmawan, A., & Riska, A. F. (2022). Keteguhan Nilai Pancasila di tengah Prahara Eksploitasi Buruh: Aice Group. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora* , 4(1), 10–20.
- Teuber, A. T. (2019). Employee Motivation Profile for Job Enrichment. *Journal of Applied Leadership and Management*, 7, 1–18.
- UKEssays. (2018, November). *Worker Motivation In Capitalist Economies*. <https://www.ukessays.com/essays/management/worker-motivation-in-capitalist-economies-management-essay.php>