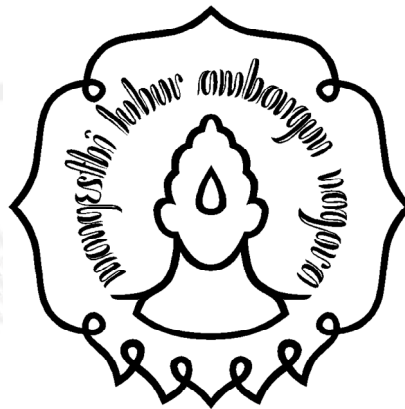


**BURUH PABRIK GULA TASIKMADU  
KARANGANYAR TAHUN 1980 – 1997  
(Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan  
guna Mencapai Gelar Sarjana Sastra Jurusan Ilmu Sejarah  
Fakultas Sastra dan Seni Rupa  
Universitas Sebelas Maret

Disusun oleh

**WANTI**

C 0505046

**FAKULTAS SASTRA DAN SENI RUPA  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**2009**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

BURUH PABRIK GULA TASIKMADU

KARANGANYAR TAHUN 1980-1997

(Studi Tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)

Disusun Oleh:

WANTI  
C0505046

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing

Drs. Sri Agus, M.Pd

NIP. 19590813986031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Sejarah

Dra. Sri Wahyuningsih, M.Hum

NIP. 195402231986012001

**LEMBAR PENGESAHAN**

BURUH PABRIK GULA TASIKMADU  
KARANGANYAR TAHUN 1980 -1997  
(Studi Tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)

Disusun Oleh:

WANTI

C0505046

Telah Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret  
Pada Tanggal: 29 Oktober 2009

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dra. Sawitri Pri Prabawati NIP. 195806011986012001	.....
Sekretaris	Umi Yuliati, SS, M.Hum NIP. 197707162003122002	.....
Penguji I	Drs. Sri Agus, M.Pd NIP. 19590813986031001	.....
Penguji II	Dra. Isnaini W.W, M.Pd NIP. 195905091985032001	.....

Dekan,  
Sastra dan Seni Rupa  
Universitas Sebelas Maret

Drs. Sudarno, M.A  
NIP. 19530141985061001

## PERNYATAAN

Nama : WANTI  
NIM : C0505046

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Buruh Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1980 – 1997 (Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)*, adalah benar – benar karya sendiri, bukan plagiat, dan tidak dibuatkan orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda atas ( kutipan) dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang diperoleh dari skripsi tersebut.

Surakarta,  
Yang membuat pernyataan

Wanti

## MOTTO

Berbuat baik kepada setiap orang seperti berbuat baik pada diri sendiri.

(Penulis)

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka  
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

( QS. Ar Ra'ad ayat 11)

## LEMBAR PERSEMBAHAN



Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibuku tercinta
2. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayahNya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul " Buruh Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1980 – 1997 (Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)", Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan guna Mencapai gelar Sarjana Sastra pada Jurusan Sejarah Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Sudarno, M.A selaku Dekan Sejarah Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret yang memberi kesempatan dan ijin guna penyusunan skripsi.
2. Ibu Dra. Sri Wahyuningsih, M.Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Sejarah Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan ijin untuk penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Sawitri Pri Prabawati, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Ilmu Sejarah Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan ijin untuk penyusunan skripsi ini.
4. Bapak M. Bagus Sekar Alam, S.S M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama kuliah.
5. Bapak Drs. Sri Agus, M.Pd, selaku pembimbing skripsi yang meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Wardo, M.Hum selaku pembimbing proposal yang meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.

7. Seluruh staf pengajar Jurusan Sejarah Fakultas Sastra dan Seni rupa Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan materi perkuliahan selama ini.
8. Seluruh pegawai PG Tasikmadu, Karanganyar dan PTP Nusantara IX Surakarta yang telah melayani dalam pengumpulan data– data skripsi.
9. Ayah, Ibu, kakak, adik dan mas Kis yang selalu memberikan motivasi dalam penulisan skripsi .
10. Sahabat- sahabatku jurusan sejarah angkatan 2005 Weni, Achik, Dona, Yuni, Metha, Indri, Siti, Sinta, Easty yang saya sayangi dan seluruh rekan- rekan Sejarah angkatan 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 yang memberi arti selama kuliah sampai akhir penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharakan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Surakarta, Oktober 2009

Penulis



**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR ISTILAH .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Tinjauan Pustaka .....	8
F. Metode Penelitian .....	13
G. Sistematika Penulisan .....	17
BAB II GAMBARAN UMUM PABRIK GULA TASIKMADU.....	19
A. Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu.....	19
B. Deskripsi Geografis Wilayah Pabrik Gula Tasikmadu .....	20
C. Kegiatan Produksi .....	21
D. Bentuk Badan Usaha.....	25

E. Struktur Organisasi .....	26
------------------------------	----

### BAB III HUBUNGAN PERBURUHAN PABRIK GULA TASIKMADU KARANGANYAR TAHUN 1980-1997 .....

A. Kondisi Tenaga Kerja pabrik gula Tasikmadu .....	36
1. Status Tenaga Kerja .....	37
2. Pendidikan.....	42
3. Sistem Perekrutan Tenaga Kerja.....	44
4. Waktu Kerja .....	45
5. Sistem Penyelesaian Masa Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja.....	46
B. HUBUNGAN PERBURUHAN PABRIK GULA TASIKMADU TAHUN 1980-1997 .....	48
1. Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan .....	48
2. Perjanjian Kerja.....	50
3. Serikat Buruh .....	52
4. Sistem Pengupahan .....	52
5. Penyelesaian Perselisihan Buruh .....	56

### BAB IV PENGARUH PERUBAHAN STATUS PABRIK GULA TASIKMADU DARI PERUSAHAAN NEGARA PERKEBUNAN (PNP) MENJADI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN).....

A. Perubahan Status Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) .....	58
B. Pengaruh perubahan status unit produksi Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) .....	65
1. Hasil Produksi Gula .....	65
2. Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	69
a. Tunjangan Sosial.....	70
b. Jaminan Keselamatan Kerja.....	71
c. Jaminan Pensiun atau Hari Tua.....	73

BAB V KESIMPULAN.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN.....	82



## DAFTAR ISTILAH

Administratur	: Pemimpin perkebunan
Catu	: upah yang berwujud barang
Direksi	: Dewan pengurus/ dewan pimpinan perusahaan, bank, yayasan, dsb.
Ekspor	: Pengiriman barang ke luar negeri
Efektif	: Dapat membawa hasil berdaya guna
Efisien	: Ketepatan cara
Hierarki	: Urutan tingkatan/ jenjang jabatan ( pangkat kedudukan)
Komersial	: Bersangkutan dengan niaga atau perdagangan, dimaksudkan untuk diperdagangkan, bernilai niaga tinggi.
Komoditi	: Barang dagangan utama/ bahan pokok
Relevan	: Ada hubungannya dengan persoalan yang diteliti
Rendemen	: berat kering hasil tanaman per 100 satuan air

**DAFTAR TABEL**

1. Tabel 1. Luas TRI dan TS PG Tasikmadu Tahun 1981-1997 .....	23
2. Tabel 2. Jumlah Karyawan Tetap Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1993-1997 .....	41
3. Tabel 3. Pendidikan Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1997 .....	43
4. Tabel 4. Golongan Buruh Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1997 .....	55
5. Tabel 5. hasil akhir Musim Giling produksi gula Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1980- 1997 .....	66
6. Tabel 6. Jumlah penjualan gula kepada BULOG PG Tasikmadu tahun 1994-1997 .....	68

**DAFTAR SINGKATAN**

A.K.U	= Administrasi Keuangan dan Umum
ASTEK	= Asuransi Sosial Tenaga Kerja
BIMAS	= Bimbingan Masal
BPUPPN	= Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara
BT	= Bujur Timur
BUMN	= Badan Usaha Milik Negara
DAPENBUM	= Dana Pensiun Perkebunan
HAK	= Hubungan Antar Kerja
HL	= Hari Lepas
JAMSOSTEK	= Jaminan Sosial Tenaga Kerja
JHT	= Jaminan Hari Tua
JKM	= Jaminan Kematian
KGPAA	= Kanjeng Gusti Pangeran Adipati Aryo
KKB	= Keputusan Kerja Bersama
KMK	= Keputusan Menteri Keuangan
KUH Perdata	= Ketentuan Undang – Undang Hukum Perdata
KW	= Kwintal
LS	= Lintang Selatan
MN	= Mangkunegoro
PG	= Pabrik Gula
PHK	= Pemutusan Hubungan Kerja

PKWT	= Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWT- DMG	= Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Musim Giling
PhDP	= penghasilan dasar Pensiun
PNS	= Perusahaan Nasional Surakarta
POPMN	= Pimpinan Oemoem Peroesahaan Mangkoenegeran
PP	= Peraturan Pemerintah
PNP	= Perusahaan Negara Perkebunan
PPN	= Perusahaan Perkebunan Negara
PRRI	= Perusahaan Perkebunan Republik Indonesia
PTP	= Perseroan Terbatas Perkebunan
PTPN	= Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara
SAPEL	= Satuan Pelaksana
SAPEM	= Satuan Pembina
SDM	= Sumber Daya Manusia
SK	= Surat Keputusan
SKK	= Sinder Kebun Kepala ( Mengelola Rayon)
SKW	= Sinder Kebun Wilayah ( Mengelola Wilayah)
SP Bun	= Serikat Pekerja Perkebunan Serikat Pekerja Perkebunan
TAP	= Tabungan Asuransi Pensiun
TRI	= Tebu Rakyat Intensifikasi
TS	= Tebu Sendiri ( Tebu perusahaan)

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Ijin Praktek Kerja PTP Nusantara IX ( Persero) Surakarta. ....	82
Lampiran 2. Surat Tidak Keberatan dari Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Karanganyar. ....	83
Lampiran 3. Surat Rekomendasi dari Badan Perencanaan Pembangunan (Bappeda) daerah Karanganyar.....	84
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Survey dari Kecamatan Tasikmadu, Karanganyar. ....	85
Lampiran 5. Daftar Informan. ....	86
Lampiran 6. Peta Lokasi Pabrik Gula Tasikmadu. ....	88
Lampiran 7. Struktur Organisasi Pabrik Gula Tasikmadu.....	89
Lampiran 8. Arsip urusan Umum Sejarah berdirinya Pabrik Gula Tasikmadu. ...	90
Lampiran 9. Undang – Undang Tahun 1958 tentang nasionalisasi perusahaan milik Belanda di Indonesia. ....	91
Lampiran 10. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3 tahun 1963, Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1963 tentang pendirian Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula Negara. ....	93
Lampiran 11. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 23 tahun 1968, Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1968 tentang pendirian Perusahaan Negara Perkebunan ( PNP).....	98



Lampiran 12. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 14 tahun 1973, Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1973 tentang pengalihan PNP XV menjadi perusahaan perseroan ( persero).....	104
Lampiran 13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 tahun 1996 tentang peleburan perusahaan perseroan ( persero) PT Perkebunan XV- XVI dan perusahaan perseroan ( persero) PT Perkebunan XVII menjadi PT Perkebunan Nusantara IX.....	109
Lampiran 14. Formulir surat perjanjian kerja .....	117
Lampiran 15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per-01/Men/1985 tentang pola umum Kesepakatan Kerja Bersama .....	120
Lampiran 16. Grafik Luas Daerah Perkebunan Pabrik Gula Tasikamdu tahun 1990-1997 .....	123
Lampiran 17. Bantuan Bahan Bakar .....	124
Lampiran 18. Surat Ijin menempati rumah dinas.....	125
Lampiran 19. Bukti Kwitanasi Pemandokan Pasien.....	126
Lampiran 20. Arsip pemberian penghargaan.....	127
Lampiran 21. Arsip usulan mutasi karyawan.....	128
Lampiran 22 Arsip Kenaikan pangkat .....	129
Lampiran 23 Arsip Undangan halal bihalal .....	131
Lampiran 24 Arsip Berita Acara Pemeriksaan .....	132

## ABSTRAK

Wanti, C0505046. 2005. *Buruh Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1980– 1997 (Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)*. Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu, (1) Bagaimana kondisi buruh Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1980-1997? (2) Bagaimana Pengaruh perubahan status unit produksi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IX dalam Pabrik Gula Tasikmadu terhadap hubungan perburuhan pabrik tahun 1980 – 1997? (3) Bagaimana pengaruhnya perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu terhadap kesejahteraan buruh?

Tujuan penelitian ini adalah mencari jawaban atas permasalahan dari pengaruh perubahan status unit produksi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IX dalam Pabrik Gula Tasikmadu yaitu (1) Mengetahui kondisi buruh Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1980 – 1997 (2) Mengetahui pengaruh perubahan status unit produksi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IX dalam Pabrik Gula Tasikmadu terhadap hubungan perburuhan pabrik tahun 1980 – 1997. (3) Mengetahui pengaruhnya perubahan unit produksi Pabrik Gula Tasikmadu terhadap kesejahteraan buruh.

Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini menggunakan metode historis yang bersifat kualitatif yang menghasilkan historiografi. Dan teknik pengumpulan data dengan dokumen, wawancara, studi pustaka. Sehingga menjadi penulisan yang bersifat deskriptif analitis.

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa kondisi tenaga kerja tidak lagi sebagai pegawai negara melainkan sebagai pegawai perusahaan yang tidak bertanggung jawab langsung dengan negara melainkan dengan perusahaan, jenis pekerja tidak lagi majikan dan buruh melainkan menjadi pekerja pimpinan dan pelaksana, hubungan antara atasan dengan bawahan sebagai hubungan partner kerja yang saling membantu seperti hubungan kekeluargaan, penyelesaian perselisihan diselesaikan secara mufakat dan berdasarkan perundangan- undangan yang berlaku dan juga perubahan status unit produksi pabrik gula dari PNP menjadi PTP ternyata memberi pengaruh terhadap naik turunnya produksi gula dan kesejahteraan tenaga kerja dalam pabrik meningkat dengan berbagai jaminan sosial, tunjangan dan dana pensiun yang diberikan kepada para pekerja pabrik gula Tasikmadu.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Potensi alamiah yang sangat strategis mengakibatkan selama bertahun – tahun nusantara berada dalam jajahan kolonialisme Belanda. Sebagai suatu kepulauan yang terletak di sekitar khatulistiwa, Indonesia memiliki beragam jenis tanah yang menguntungkan dengan sinar matahari yang konsisten sehingga kondisi yang demikian akan memberi peluang besar terhadap sektor pertanian termasuk tanaman perkebunan.

Sistem perkebunan merupakan bagian dari perekonomian komersial dan kapitalistik. Sistem perkebunan diwujudkan dalam bentuk usaha pertanian skala besar dan kompleks, bersifat padat modal penggunaan areal yang luas, organisasi tenaga kerja besar, pembagian kerja rinci dan penggunaan tenaga kerja upahan, struktur hubungan kerja yang rapi dan penggunaan teknologi modern spesialisasi sistem administrasi dan birokrasi serta peranan tanaman komersial yang ditujukan untuk komoditi ekspor dan pasaran dunia.

Pengaruh kompeni meluas ke Pulau Jawa pada pertengahan abad 18. Terutama pada perkebunan – perkebunan yang ada di Pulau Jawa. Perkebunan-perkebunan rakyat yang berdiri lebih dulu sebelum datangnya Belanda mulai dikuasai oleh Belanda. Apalagi ketika diadakaanya sistem tanam paksa yang dipimpin oleh Van Den Bosch, Belanda berusaha untuk meningkatkan

penerimaan negara melalui perkebunan dengan mengadakan kerja wajib yaitu penanaman tebu. Dalam segala operasional dan pengelolaannya tidak lepas dari tenaga kerja terutama rakyat Indonesia. Sehingga perkebunan pada masa Hindia Belanda sangat terkait dengan lapisan sosial buruh di masyarakat. Buruh merupakan para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha ( majikan).<sup>1</sup> Sejarah perkebunan di Hindia Belanda sangat terkait dengan terbentuknya lapisan sosial buruh di dalam masyarakat. Dalam hal ini maka masyarakat petani yang seringkali dikaitkan dengan ikatan sosial ”tradisional” yang non ekonomis/ gotong royong. Di wilayah perkebunan tebu petani selalu mendapat bagian tanah yang bermutu rendah sehingga terjadi penurunan produksi. Rendahnya produksi dan rendahnya mutu tanah ternyata mendorong petani memperoleh pekerjaan sebagai buruh upahan di pabrik – pabrik. Dengan berkembangnya industri perkebunan mereka ditransformasikan ke hubungan yang murni ekonomi. Secara konktret gejala ini terlihat dari terkikisnya ikatan pertuanan (*patron client*) yang digantikan oleh hubungan buruh – majikan.

Pembukaan perkebunan- perkebunan menciptakan kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak mudah diperoleh sehingga tenaga kerja menjadi unsur pokok dalam perkebunan, tidak dapat disangkal bahwa buruh mempunyai kedudukan khusus dalam masyarakat yang sedang membangun. Tanpa adanya tenaga kerja atau buruh, suatu perkebunan tidak akan berjalan. Namun dalam kenyataan tenaga

---

<sup>1</sup> G. Kartasaputra, dkk,1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.17.

kerja perkebunan selalu pada pihak yang paling lemah. Eksploitasi tenaga kerja selalu terjadi terutama dalam sistem tanam paksa. Segala kerja wajib dibebankan pada para buruh seperti kerja wajib *pancen* khusus untuk melayani rumah tangga pejabat, kerja wajib tanam terdiri dari berbagai jenis kerja di bidang penanaman, pengolahan, pengangkutan tanaman wajib, kerja wajib desa terdiri dari jenis kerja untuk keperluan kepala desa dan bermacam – macam pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan warga desa dan lingkungan desa pada umumnya. Sasaran pengerahan tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha adalah para kelompok tani kecil. Kondisi ini dapat dihubungkan pada pola dasar masyarakat tani Jawa yaitu merupakan ikatan feodal hubungan ketergantungan antara keluarga tani yang tak bertanah atau petani kecil dengan pemilik tanah.<sup>2</sup>

Peranan gula dalam perekonomian Indonesia mengalami banyak perubahan sejak masa kekuasaan Belanda sampai sekarang. Pada masa kekuasaan Belanda perkebunan-perkebunan tidak dicampuri pemerintah Indonesia dalam manajemen pengusahaannya, setelah Indonesia merdeka diadakan nasionalisasi perusahaan Belanda pada tahun 1957, semua perkebunan dengan bantuan Belanda diambil alih oleh pemerintah Indonesia. Dengan pengambilalihan perkebunan ini pemerintah mempunyai harapan bahwa perkebunan dapat membantu menciptakan tenaga kerja dan melestarikan sumber – sumber alam dengan pengelolaanya dari perusahaan – perusahaan Indonesia. Pengambilalihan perusahaan Belanda menimbulkan perekrutan tenaga kerja dikhususkan pada orang- orang pribumi.

---

<sup>2</sup> Mubyarto, 1992, *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan, Kajian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Aditya Media, hal. 107 – 112.

Salah satu perusahaan yang diambil alih di pulau Jawa adalah PG Tasikmadu Karanganyar, yang didirikan oleh KGPAA Mangkunegoro IV pada tanggal 11 Juni tahun 1871 yang pengelolaannya masih memerlukan bantuan pihak Belanda. Pabrik Gula Tasikmadu mengalami beberapa perubahan status perusahaan yaitu tahun 1968 – 1973 berdasarkan PP No. 14/PP/1968 didirikan Perusahaan Perkebunan XVI (PNP XVI) dan BPUPPN Gula dimasukkan ke dalam PNP XVI dan PG Tasikmadu masuk dalam unit kerja PNP XVI, setelah itu tahun 1973 berdasarkan PP No. 32/PP/1973 status PNP diubah menjadi PTP XVI. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No.236/KMK.011/1981 terjadi penggabungan antara PTP XV dengan PTP XVI menjadi PTP XV-XVI, kemudian tahun 1996 berubah berdasarkan PP No. 17/PP/1996 tanggal 14 februari 1996, Surat Keputusan Menteri No. 168/KMK.016/1996 tanggal 16 Maret 1996 dan No. 256/KMK.016/1996 tanggal 8 April 1996 PTP XV- XVI digabung dengan PTPN XVIII ( Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara IX dan PG Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero).<sup>3</sup> Dengan perubahan status unit perusahaan maka pabrik gula Tasikmadu mengalami perubahan dalam sistem ketenagakerjaan.

Pertumbuhan ekonomi yang berlangsung secara berkesinambungan dalam kurun waktu Orde Baru telah mengubah struktur ekonomi Indonesia dengan perubahan komposisi sektor industri yang bertambah. Industrialisasi telah mengeksploitasi secara berlebihan sehingga terjadi pemborosan penggunaan sumber daya alam hal ini juga mengakibatkan tereksplotasinya tenaga kerja untuk

---

<sup>3</sup> Np. *Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu* tidak diterbitkan.

menghasilkan produksi. Masalah kesejahteraan hidup pekerja perkebunan sebagai salah satu tujuan pembangunan perkebunan, hal ini akan selalu menjadi pokok perhatian dalam bentuk pembahasan karena adanya kenyataan bahwa masalah pekerja perkebunan belum dapat ditingkatkan secara berarti. Terutama pada perkebunan – perkebunan besar, banyak diketahui bahwa kasus mengenai rendahnya kesejahteraan pekerja perkebunan karena upah yang diterima rendah. Dilain pihak ditemui adanya kesenjangan yang lebar dalam upah tenaga kerja antar berbagai lapisan dalam hierarki organisasi perkebunan. Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebarannya yang kurang seimbang merupakan faktor yang mempengaruhi masalah ketenagakerjaan, masalah pengupahan jaminan kesejahteraan para buruh atau tenaga kerja selalu menjadi hal utama yang dipermasalahkan para buruh. Hubungan kerja dalam perusahaan menjadi ukuran bagaimana para buruh memperoleh haknya dalam jaminan kesejahteraan mereka.

Masalah kesejahteraan buruh dalam hubungan kerja khususnya di pabrik gula Tasikmadu selalu mengalami perubahan dalam kebijakan dan aturan tenaga kerja setelah menjadi persero. Sistem perekonomian Indonesia yang berdasarkan pada demokrasi pancasila mewajibkan perusahaan untuk tidak menjalankan pemerasan terhadap tenaga kerja. Sesuai dengan pasal 27 Undang – Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “ Tiap- tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>4</sup> Dengan demikian pekerjaan tidak hanya memiliki nilai ekonomi namun juga nilai – nilai kemanusiaan yang tinggi. Sehingga dalam hubungan ketenagakerjaan pengusaha

---

<sup>4</sup> G. Kartasapoetra, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.7.



harus dapat memberikan imbalan yang layak sesuai dengan jasa yang telah dikerahkan dan menjalin hubungan yang baik dengan para tenaga kerja. Dari uraian tentang masalah tenaga kerja tersebut maka dalam penelitian ini mengambil judul “Buruh Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1980– 1997 (Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)”. Obyek penelitian pada Pabrik Gula Tasikmadu akan melihat pada pengaruh perubahan perusahaan terhadap hubungan kerja buruh atau tenaga kerja dalam pabrik gula Tasikmadu, penelitian ini dibatasi pada periode 1980 sampai tahun 1997. Pemilihan tahun 1980 dikarenakan pada tahun tersebut PG Tasikmadu telah termasuk dalam bentuk perusahaan persero yaitu PTP VI dan penelitian diakhiri tahun 1997 dikarenakan mulai tahun tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Pabrik Gula Tasikmadu telah berganti dalam unit PT Perkebunan Nusantara IX sampai sekarang. Melihat kondisi perubahan status perusahaan maka perlu diteliti masalah bagaimana pengaruhnya terhadap hubungan perburuhan atau kerja Pabrik Gula Tasikmadu setelah terjadi perubahan status unit kerja perusahaan dari PNP menjadi PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) dan bagaimana implementasi pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh atau tenaga kerja pabrik gula setelah perubahan status unit pabrik.



## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi buruh Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1980-1997?
2. Bagaimana Pengaruh perubahan status Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IX dalam Pabrik Gula Tasikmadu terhadap hubungan perburuhan pabrik tahun 1980 – 1997?
3. Bagaimana pengaruhnya perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu terhadap kesejahteraan buruh?

## C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kondisi buruh Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1980 – 1997.
2. Mengetahui pengaruh perubahan status unit produksi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IX dalam Pabrik Gula Tasikmadu terhadap hubungan perburuhan pabrik tahun 1980 – 1997.
3. Mengetahui pengaruhnya perubahan unit produksi Pabrik Gula Tasikmadu terhadap kesejahteraan buruh.

## D. Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan bagi para pembaca karya ini terutama mengenai pabrik gula Tasikmadu dan juga mengenai masalah hubungan perburuhan.

2. Sebagai bahan informasi bagi para peneliti atau pengkaji yang tertarik pada masalah serupa untuk penelitian lebih lanjut.

#### E. Tinjauan Pustaka

Untuk melengkapi sumber – sumber data yang tersedia, sebagai bahan penulisan maka dilengkapi dengan pustaka yang mendukung. Beberapa pustaka yang digunakan antara lain yaitu buku berjudul *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan: Kajian Sosial Ekonomi* oleh Mubyarto, dkk, 1992. Dalam buku ini menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan unsur pokok dalam sistem perkebunan. Segala sesuatu yang menyangkut ketenagakerjaan berorientasi pada penyerahan wajib baik tanah maupun tenaga kerja. Jenis – jenis kerja wajib tersebut adalah 1) kerja wajib umum meliputi kerja dalam pekerjaan umum, pelayanan umum dan penjagaan umum 2) kerja wajib *pancen*, khusus untuk melayani rumah tangga pejabat 3) kerja wajib tanam terdiri dari berbagai jenis kerja di bidang penanaman, pengolahan, pengangkutan tanaman wajib 4) kerja wajib desa terdiri dari jenis kerja untuk keperluan kepala desa dan bermacam – macam pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan warga desa dan lingkungan desa pada umumnya. Dalam penyerahan tenaga kerja pada masa tanam paksa selalu dihubungkan pada ikatan antara kelompok tani tak bertanah dan pemilik tanah. Dengan dikeluarkannya peraturan Sewa Tanah tahun 1918 menyebabkan kemiskinan bagi petani dikarenakan murahnya sistem sewa sehingga menyebabkan petani menjadi pekerja kasar di dalam pabrik – pabrik. Sehingga eksploitasi tenaga kerja pada masa tanam paksa meningkat. Untuk mengatasi dan

memperbaiki pennghasilan petani pemerintah mengeluarkan inpres No.9 tahun 1975 tentang TRI (Tebu Rakyat Intensifikasi) dimana petani bertindak sebagai pengusaha dan pabrik hanya sebagai pengolahnya.

Clifford Geertz, 1983 dalam bukunya *Involusi Pertanian, Proses Perubahan Ekologi Di Indonesia* mengemukakan bahwa dalam pada Sistem Tanam Paksa penanaman tebu menggunakan tanah luas dan menyerap tenaga kerja yang cukup besar hal ini mempengaruhi struktur ekonomi rakyat petani. Kewajiban untuk menanam tebu ditentukan dari segi kesatuan tanah yang harus disediakan untuk penanaman tersebut disetiap desa. Oleh karena itu tebu harus berintegrasi dengan pertanian sawah dan menjadi tanaman rakyat petani. Sejak tahun 1920 daerah persawahan di pulau Jawa telah disewakan kepada pabrik untuk penanaman tebu.

Hubungan mutualisme perluasan penanaman tebu menyebabkan ekspansi yang lain yaitu pananaman padi. Irigasi yang semakin baik dalam penanaman tebu menyebabkan semakin banyak tebu yang dapat ditanam. Bertambah baiknya irigasi maka makin banyak pula orang yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dari hasil sawah pada waktu sawah tersebut tidak ditanami tebu. Dalam perkembangannya buruh paksaan dalam penanaman tebu tidak lagi diambil secara paksa melainkan berganti menjadi buruh upahan dengan disewa. Hal ini dilakukan guna mencegah pemilik tanah kecil memasuki bidang usaha penanaman tebu dan jika mereka meninggalkan tanah mereka tidak ada tempat lagi untuk melarikan diri. Dalam sistem politik penjajahan ikatan ekologis yang erat antara tebu dengan padi merupakan landasan bagi pemisah ekonomis secara radikal. Mekanisasi

pabrik setelah abad kesembilan belas bukan lagi pengerahan tenaga kerja melainkan lebih mengatur hubungan antara pabrik gula atau usaha pengelolaannya.

Sementara dalam buku berjudul *Kesenjangan Buruh Majikan, Pengaruh Penguasa, Koeli dan Pengusaha: Industri Timah Balitung* oleh Erwiza Erman, 1995 mengemukakan selama zaman kolonial Belanda banyak kasus – kasus yang terjadi masalah penggunaan tenaga kerja, masalah sistem kerja perekrutan tenaga kerja di pabrik timah Balitung, misalnya masalah adanya kesenjangan – kasenjangan kuli – kuli daerah upah, kemudian diatasi dengan adanya jaminan upah bagi para kuli setiap tahun, maka mereka merasa tidak diekspor oleh pemilik perusahaan lagi.

Halili Toha, dkk, 1991 dalam bukunya *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh* memberikan definisi buruh yaitu Buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain ( lazimnya disebut majikan) dengan menerima upah dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.<sup>5</sup>

Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena negara kita adalah tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba. Secara sosiologis adalah tidak bebas sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu ia terpaksa untuk bekerja kepada orang lain.

---

<sup>5</sup> Halili Toha, dkk, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 3.

Dan majikan pada dasarnya menentukan syarat kerja. Hubungan antara buruh dan majikan disebut dengan hubungan kerja, dimana buruh dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah yang dapat berupa uang, barang maupun jasa. Adapun yang berupa uang bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan pembayaran yang sah di Indonesia artinya dengan mata uang Indonesia, dan upah yang berupa barang seperti uang keperluan sehari – hari disebut dengan *catu* ( upah in- natura).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Dalam *Skripsi* oleh Desi Titis Sukraeni, 2001 yang berjudul Buruh Perkebunan Karet Krumpit Banyumas Tahun 1966 – 1999 ( Studi Hubungan Perburuhan Selama Orde Baru), dalam skripsi ini menjelaskan bahwa dalam perkebunan karet hubungan perburuhan yang terjadi dari buruh penyadap karet adalah menyangkut adanya perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha atau pimpinan seperti sistem pengupahan, perekrutan tenaga kerja, jaminan kesejahteraan para pekerja.<sup>6</sup>

G. Kartasaputra, 1994 dalam buku berjudul *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila* menerangkan bahwa sistem perekonomian di Negara Indonesia bukanlah sistem perekonomian liberal melainkan demokrasi

---

<sup>6</sup> Desi Titis Sukraeni, 2001. Buruh Perkebunan Karet Krumpit Tahun 1966 – 1999 ( Studi Hubungan Perburuhan Selama Orde Baru), *Skripsi* Jurusan Ilmu Sejarah, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

ekonomi dimana Pancasila sebagai dasarnya. Oleh karena itu perusahaan yang melakukan pemerasan tenaga kerja harus dicegah dan tidak boleh dikembangkan di Indonesia. Ketentuan perundangan tenaga kerja berasal dari hukum perdata bidang ketenagakerjaan ( perburuhan) yang telah disaring dan disesuaikan oleh para ahli hukum yang berwenang yang ditunjuk oleh pemerintah dengan kehidupan yang berlaku di Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Oleh karena itu untuk mewujudkan perusahaan yang harmonis yang didasari Pancasila maka perundangan – undangan kerja harus ditaati para pengusaha maupun tenaga kerja. Kehidupan perusahaan yang harmonis dimana nilai – nilai Pancasila sangat diperhatikan karena dalam perusahaan yang harmonis dimana musyawarah dan mufakat selalu digunakan dalam menyelesaikan segala sesuatu yang kurang sempurna menganggap sebagai kelayakan dari hidup manusia.

Sesuai dengan Garis Besar Haluan Negara dan Rencana Pembangunan bidang Tenaga Kerja pemerintah melakukan program pembinaan hubungan dan perlindungan kerja yaitu 1) bidang pengupahan; upah terendah menuju kearah memenuhi kebutuhan pokok minimum, perbedaan upah antar jabatan harus dijaga agar tidak berlebihan, 2) dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Pada pasal 27 Undang – Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tiap – tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga perngusaha maupun pekerja harus mengimbangi jalinan kerja dengan penuh disiplin sesuai dengan pancasila dan segala hal diselesaikan dengan musyawarah. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha

produksinya karena kedua belah pihak saling harga-menghargai dan berkegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode historis. Metode historis adalah proses menguji dan menganalisa secara kritis terhadap rekaman dan peninggalan masa lampau serta rekonstruksi secara imajinatif masa lampau berdasarkan data yang diperoleh dengan menempuh proses yang dinamakan historiografi (penulisan sejarah)

Gottschalk mengungkapkan metode sejarah merupakan proses menguji dan menganalisis secara kritis peninggalan masa lampau.<sup>7</sup> Metode berasal dari bahasa Yunani yaitu *Methodé* yang berarti cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah. Maka metode menyangkut masalah kerja, yaitu cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

Mengingat penelitian ini adalah penelitian sejarah, maka prosedur penelitian ini menggunakan tahapan – tahapan dalam metode sejarah yaitu *Langkah pertama* adalah *heuristik* yaitu proses mencari dan menemukan sumber-sumber yang diperlukan. Dalam proses pencarian data dengan cara datang langsung ke lokasi seperti dalam pencarian data jumlah karyawan maka mencari data ke bagian SDM perusahaan, mencari hasil produksi gula dengan datang ke bagian pengolahan pabrik, mencari data jumlah TRI dan TS ke bagian tanaman. *Langkah kedua*

---

<sup>7</sup> Gottschalk, Louis, 1975, *Mengerti Sejarah, Pengantar Metode Sejarah* terjemahan Nugroho Notosusanto, Penerbit UI: Jakarta.



adalah *kritik* terhadap sumber, kritik terhadap sumber ini terdiri dari dua jenis yaitu kritik intern dan kritik ekstern. Kritik intern yaitu pengujian terhadap isi atau kandungan sumber. Sedangkan kritik ekstern bertujuan untuk menguji kredibilitas serta relevan tidaknya sumber tersebut. Tujuan akhir yang hendak dicapai adalah untuk menyeleksi data menjadi sebuah fakta. *Langkah ketiga* yaitu *interpretasi* atau penafsiran. Interpretasi atau penafsiran adalah suatu upaya mencari hubungan antar berbagai fakta yang telah ditemukan kemudian menafsirkannya. Seperti dalam perkembangan hasil produksi gula dan jumlah rendemen. Dari data yang diperoleh dapat ditafsirkan bahwa jumlah produksi gula dipengaruhi oleh luasnya tanah perkebunan tebu tiap tahunnya. *Langkah keempat* atau terakhir adalah *historiografi*. Historiografi yaitu tahap penulisan sejarah. Pada tahap ini rangkaian fakta yang telah ditafsirkan disajikan secara tertulis sebagai kisah atau cerita sejarah.

#### 1. Lokasi Penelitian

Dalam skripsi yang berjudul ” Buruh Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1980 – 1997 (Studi tentang Kebijakan Aturan Perburuhan)”, mengambil lokasi di desa Ngijo, kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar dikarenakan lokasi PG Tasikmadu berada di daerah Karanganyar.

#### 2. Sumber Data

Data dan informasi yang penting dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber. Kerena jenis penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode historis, maka jenis sumber data yang dimanfaatkan terdiri dari, *pertama*, sumber data primer yang berupa arsip-arsip serta dokumen yang ada. *Kedua*, sumber sumber



sekunder yang berasal dari buku-buku, referensi serta majalah dan surat kabar.

*Ketiga* adalah sumber lisan yang didapat dari hasil wawancara

### 3. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, antara lain:

#### a. Studi Dokumen

Dalam studi sejarah penggunaan dokumen adaalah sangat penting. Karena dari dokumen tersimpan fakta dan bahan-bahan yang ditulis pada saat peristiwa ini terjadi. Keberadaan dokumen dalam penelitian ini adalah sebagai sumber yang utama. Dokumen dalam arti luas meliputi: monument, foto dan lain-lain, sedangkan dokumen dalam arti sempit meliputi surat catatan harian, memori dan laporan. Dokumen tersebut antara lain: SK Menaker RI No. Kep 12/ Men/ 1995, SK Menaker RI No. Kep 02/ Men/ 1996, Surat perjanjian kerja, Arsip wajib lapor. Semua dokumen – dokumen tersebut berada di Departemen Dinas Tenaga Kerja Karanganyar dan berada di Pabrik Gula Tasikmadu.

#### b. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini studi pustaka berguna untuk melengkapi data-data yang diperoleh dari dokumen. Studi pustaka yaitu pengumpulan data melalui buku, majalah, surat kabar dan sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka dalam penelitian ini meliputi buku-buku yang diperoleh dari perpustakaan pusat UNS, perpustakaan Fakultas Sastra dan Seni Rupa UNS, perpustakaan Mangkunegaran (Rekso Pustoko), perpustakaan daerah Surakarta.

### c. Teknik Wawancara

Kurang lengkapnya bahan dokumen, dalam hal ini tidak semua dokumen memberikan gambaran mengenai masalah yang dikaji, maka selain studi bahan dokumen dan studi bahan pustaka peneliti juga menggunakan teknik wawancara. Metode wawancara adalah suatu cara atau metode yang dipergunakan untuk suatu tujuan tertentu dan tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian lisan seorang responden dengan cara bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang lain.<sup>8</sup> Wawancara antara lain dengan Bambang Supriyono sebagai chemiker, Sujino sebagai Kepala Lab. Bagian Pengolahan PG Tasikmadu, Heri Fitrianto selaku bagian staff SDM PG Tasikmadu, Hari Purnomo sebagai Juru Tulis PG Tasikmadu, Wawancara dilakukan bulan Mei 2009.

### 4. Teknik Analisis Data

Teknis Analisis data merupakan proses pencarian dan perancangan sistematis semua data yang diperoleh (terkumpul), sehingga peneliti mengetahui makna yang telah ditemukan dan disajikan kepada orang lain secara jelas. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis Historis, yaitu penyusunan cerita sejarah yang berhasil dikumpulkan dengan menulis sekumpulan data yang akurat dengan obyek penelitian, kemudian dianalisis dan disusun yang akhirnya didiskripsikan kedalam cerita sejarah, menurut Nugroho Notosusanto analisis historis adalah analisis sejarah dengan kritik sumber sebagai

---

<sup>8</sup> Koentjaraningrat, 1977, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, Hal.162

metode untuk menilai sumber-sumber yang dibutuhkan untuk mengadakan penulisan sejarah.

### G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab. Bab I. Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II. Dalam bab kedua menerangkan Gambaran Umum Pabrik Gula Tasikmadu yang berisi Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu, Deskripsi Geografis Wilayah Pabrik Gula Tasikmadu, Kegiatan Produksi, Bentuk Badan Usaha Pabrik Gula, Struktur Organisasi.

Bab III. Kondisi tenaga kerja yang terdiri dari status tenaga kerja, pendidikan, sistem perekrutan tenaga kerja, waktu kerja, Sistem Penyelesaian Masa Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja dan Hubungan Perburuhan Pabrik Gula Tasikmadu Tahun 1980 – 1997 yang terdiri dari Hubungan Kerja antara atasan dan bawahan, Perjanjian Kerja, Serikat Buruh, Sistem Pengupahan, Penyelesaian Perselisihan

Bab IV. Pengaruh perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) yang berisi Perubahan status pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN, Pengaruh perubahan status pabrik dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP VI) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) terhadap Hasil Produksi Gula, Kesejahteraan Buruh Tahun

1980 – 1997 yang dilihat dari Tunjangan Sosial, Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Pensiun atau Hari Tua.

Bab. V Merupakan bagian akhir yang mengungkapkan kesimpulan yang merupakan intisari dari permasalahan yang diteliti.



## BAB II

### GAMBARAN UMUM PABRIK GULA TASIKMADU

#### A. Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu

Sejarah perkebunan tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan kolonialisme. Perkebunan tebu sebagai pusat komersial yang ditujukan untuk komoditi ekspor di pasaran dunia. Industri gula di Indonesia dimulai sejak abad ke 16 dari catatan Cornelis de Houtman yang singgah di pulau Jawa, ia menemukan bahwa penduduk di daerah Banten telah menjual gula yang didatangkan dari berbagai daerah. Kemudian mulailah didirikan unit – unit produksi di berbagai daerah. Salah satunya adalah Pabrik Gula Tasikmadu merupakan PG kedua setelah pendirian PG Colomadu (1860), yang dibangun oleh pribumi yakni KGPAA Mangkoenegoro (MN) IV pada 11 Juni 1871.<sup>9</sup> MN IV adalah seorang Adipati dari Pura Mangkunegaran yang terkenal sebagai pujangga, sekaligus cendekiawan yang memiliki pandangan jauh ke depan. Pembangunan ditandatangani oleh arsitek berkebangsan Jerman bernama H. Kamp. Pabrik Gula tasikmadu berproduksi setelah 3 tahun sejak berdirinya yaitu tahun 1874. Sejak pemerintahan Belanda runtuh Pabrik Gula dikuasai oleh *Het Van Mangkoenegaran Rijk* dan pengurusnya diserahkan pada *Superintenden Mangkunegaran Zaken*.<sup>10</sup> Setelah kemerdekaan perkembangan kehidupan perkebunan di Indonesia sedikit banyak dipengaruhi oleh perubahan dan

---

<sup>9</sup> Abdul Karim, Pringgodigdo, 1987, *Sejarah Perusahaan – Perusahaan Kerajaan Mangkunegaran*, (alih bahasa R.Tg Muhammad Husodo), Solo: Reksopustoko, hal.21.

<sup>10</sup> Np, *Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu* tidak diterbitkan.

perkembangan kebijaksanaan politik dan sistem perekonomian. Tahun 1957 semua perkebunan dengan bantuan Belanda diambil alih oleh pemerintah Indonesia termasuk Pabrik Gula Tasikmadu. Pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda tersebut dilakukan untuk melaksanakan pemilikan modal secara langsung bagi pemerintah. Dalam pengambilalihan tersebut perusahaan berstatus perusahaan negara (BUMN) mulai saat itu.

Pabrik gula Tasikmadu merupakan aset ekonomi dan aset budaya yang tak ternilai. Dalam perkembangannya pabrik gula Tasikmadu mengalami beberapa perubahan status unit perusahaan yaitu tahun 1968 – 1973 berdasarkan PP No.14/PP/1968 didirikan Perusahaan Perkebunan XVI (PNP XVI) dan Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) Gula dimasukkan ke dalam PNP XVI dan PG Tasikmadu masuk dalam unit kerja PNP XVI, setelah itu tahun 1996 berdasarkan PP No. 17/PP/1996 tanggal 14 februari 1996., Surat Keputusan Menteri No. 168/KMK.016/1996 tanggal 16 Maret 1996 dan No. 256/KMK.016/1996 tanggal 8 April 1996 PTP XV- XVI digabung dengan PTPN XVIII ( Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara IX dan PG Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) sampai sekarang.<sup>11</sup>

#### B. Deskripsi Geografis Wilayah Pabrik Gula Tasikmadu

Pabrik Gula Tasikmadu berada di kabupaten Karanganyar yang terletak di sebelah barat lereng gunung lawu, Jawa Tengah yang berjarak sekitar 15 km dari

---

<sup>11</sup> *ibid*

kota Solo. PG Tasikmadu terletak di desa Ngijo, kecamatan Tasikmadu, Karanganyar. Dilihat dari segi geografis terletak pada posisi  $110^{\circ} 40'$  -  $110^{\circ} 70'$  BT dan  $7^{\circ} 28'$  -  $7^{\circ} 46'$  LS, beriklim tropis dengan suhu udara rata-rata  $22^{\circ}\text{C}$ - $31^{\circ}\text{C}$ . Dari keadaan iklim tropis yang ada di wilayah tersebut sehingga sangat cocok untuk tebu. Hal ini karena dalam iklim tropis tersebut mempunyai dua musim yaitu musim penghujan dan musim kemarau. Dimana dalam pertumbuhannya tebu sangat membutuhkan air ketika musim penghujan dan pada masa tebang dibutuhkan tebu – tebu kering untuk mempercepat masak atau tuanya tebu masa musim kemarau.. Lokasi pabrik gula Tasikmadu letaknya strategis ditinjau dari kemudahan mendapatkan faktor penunjang antara lain lokasi untuk perhubungan letaknya tidak terlalu jauh dari jalan raya, tersedianya sarana dan prasarana untuk pengangkutan tebu ke dalam pabrik.

Luas daerah Karanganyar 77.378, 6374 hektar, terbagi dalam 17 wilayah kecamatan dan 177 wilayah pemerintahan desa atau kelurahan. Salah satunya adalah kecamatan Tasikmadu, yang terdiri dari wilayah pemerintahan desa yaitu Papahan, Ngijo, Buran, Karang Mojo, Pandean, Kaling, Wonolopo, Gaum, Suruh. Pabrik Gula Tasikmadu termasuk dalam wilayah desa Ngijo, yang mempunyai luas wilayah 23.276,5 Hektar.<sup>12</sup>

### C. Kegiatan Produksi

Pabrik Gula Tasikmadu termasuk dalam unit produksi dari PTP IX sejak 8 April 1996 yang bertempat di jalan Ronggowarsito, Surakarta yang termasuk

---

<sup>12</sup> Monografi Desa Ngijo, hal 1.

dalam produksi tanaman musiman yaitu mengolah tanaman tebu menjadi gula. Gula yang diproduksi adalah gula pasir. Pabrik gula yang dibangun dipedesaan Jawa tidak mempunyai lahan untuk membudidayakan tanaman tebu, sehingga harus menggunakan tanah rakyat disekitar pabrik. Perkebunan di Jawa selama masa kolonial cenderung meluas kedaerah padat penduduknya. Sejak adanya sistem TRI (Tebu Rakyat Intensifikasi) pada tahun 1975 sesuai dengan Inpres No.9 tahun 1975 maka pabrik gula untuk memenuhi kegiatan pengolahan tebu mengadakan kegiatan tanam tebu yang dilakukan oleh perusahaan dan petani.<sup>13</sup> Pokok kebijakan TRI ditetapkan oleh Badan Pengendali Bimas ditingkat pusat, sedangkan pelaksanaannya diatur oleh Sapem Bimas propinsi, Sapel Bimas Kabupaten, Kecamatan dan Desa menurut tata organisasi dan tata kerja yang ditetapkan oleh Keppres No.62 tahun 1963. Program ini didukung oleh sistem koordinasi terpadu yang melibatkan berbagai instansi dan lembaga termasuk petani, KUD, dan aparat pertanian di lapangan. Kegiatan TRI berupa bimbingan kepada petani tebu mengenai pembibitan, pemberantasan hama, penebangan dan bimbingan teknis lainnya. Kegiatan – kegiatan yang dilakukan pabrik tersebut dilakukan oleh kepala– kepala bagian masing – masing yaitu Bagian kepala Tanaman, Bagian Kepala Instalasi, Bagian Kepala Pengolahan, Bagian Kepala Administrasi, Keuangan dan Umum. Tiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidangnya.

Pelaksanaan TRI di PG Tasikmadu mengalami banyak masalah. Sistem TRI telah menjadikan petani sebagai pengusaha di atas lahannya sendiri, akan

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Hari Purnomo selaku juru tulis Pabrik Gula Tasikmadu tanggal 19 Mei 2009.



tetapi petani secara penuh menanggung berbagai resiko seperti kerusakan panen, turunnya rendemen, kesulitan tebang dan pengangkutan, dimana sebelumnya pada masa sewa tanah ditanggung oleh pihak pabrik.

Dibawah ini tabel 1. luas TRI ( Tebu Rakyat Intensifikasi) dan TS ( Tebu Sendiri) PG Tasikmadu Tahun 1981-1997.

No	Tahun	Luas TRI (ha)	Luas TS (ha)	Jumlah tebu (ha)	Jumlah Hablur (kw)
1.	1981	100,87	3.055,05	3.155,92	354.706,4
2.	1982	515,88	3.513,24	4.029,12	443.964,9
3.	1983	912,31	4.352,83	5.265,14	344.599,0
4.	1984	1.219,27	3.629,53	4.848,8	383.519,0
5.	1985	1.318,232	2.831,374	4.149,606	384.795,6
6.	1986	1.462,274	3.050,769	4.513,043	473.913,4
7.	1987	1.640,084	3.316,686	4.956,77	486.715,0
8.	1988	2.799,49	3.132,31	5.931,801	506.139,3
9.	1989	4.082,715	2.502,073	6.584,788	478.315
10.	1990	5.256,550	2.274,831	7.531,381	471.616
11.	1991	4.996,155	1.838,257	6.834,412	459.647
12.	1992	3.704,220	1.641,738	5.345,958	418.572
13.	1993	2.789,906	1.771,718	4.561,624	439.465
14.	1994	3.126,376	1.641,738	4.768,114	421.073
15.	1995	2.814,876	1.614,438	4.429,314	271.280
16.	1996	2.567,378	1.405,698	3.973,076	264.545
17.	1997	1.796,574	830,246	2.626,82	292.805

Arsip Laporan Statistik bagian Pengolahan PG Tasikmadu tahun 1989

Dari data tersebut diperoleh informasi bahwa perkembangan TRI PG Tasikmadu tahun 1981 setelah dikeluarkan inpres No.9 tahun 1975 belum mengalami peningkatan masih berjumlah 100,87 ha sedangkan jumlah TS lebih tinggi yaitu 3.055,05 ha.

Pada tahun 1982 luas TRI dan TS mengalami peningkatan yaitu TRI sebesar 515,88 ha dan TS berjumlah 3.513,24 ha. Peningkatan TS dan TRI mempengaruhi produksi *hablur* menjadi 443.964,9 kw . Pada tahun 1983 TRI 912,31 ha lebih luas dari tahun sebelumnya dan jumlah TS juga mengalami kenaikan sebesar 4.352,83 ha. Peningkatan luas areal perkebunan ternyata tidak memberi pengaruh terhadap peningkatan jumlah *hablur* melainkan mengalami kemerosotan yaitu 344.599,0 kw. Tahun 1984 perusahaan mulai mengurangi jumlah TS dan meningkatkan jumlah TRI yaitu jumlah TRI sebesar 1.219,27 ha dan jumlah TS menjadi 3.629,53 ha. Dengan peningkatan jumlah TRI dan penurunan jumlah TS mengakibatkan terjadi peningkatan *hablur* yaitu 383.519,0 kw. Tahun 1985 perusahaan meningkatkan jumlah TRI dan TSnya untuk memperoleh hasil *hablur* yang lebih tinggi. Ternyata pada tahun tersebut dengan peningkatan jumlah TRI 1.318,232 ha dan jumlah TS sebesar 2.831,374 ha, jumlah hasil produksi *hablur* menjadi meningkat yaitu 384.795,6 ha. Luas TRI mengalami penurunan setelah tahun 1990 yaitu menjadi 4.996,155 ha lebih kecil dibandingkan pada tahun 1989. Jumlah TS yang disewa pabrik gula Tasikmadu tahun 1990 juga mengalami penurunan menjadi 1.838,257 ha. Penurunan TRI dan TS mempengaruhi jumlah *hablur* tahun tersebut juga mengalami penurunan yang pada tahun sebelumnya sebesar 478.315 kw menjadi 471.616 ha.

Luas tanaman tebu TRI maupun TS mulai tahun 1990 selalu mengalami penurunan, sehingga berpengaruh pada jumlah produksi *hablur* pada tahun 1997 juga mengalami penurunan yaitu menjadi 292.805 kw. Penurunan TRI disebabkan dari pihak petani yaitu berbagai alasan yang diberikan para petani seperti tidak bersedia menanam tebu dikarenakan para petani tidak mau menanggung resiko kegagalan panen, mereka belum begitu menguasai sistem penanaman tebu selain itu para petani lebih terdorong pada tanaman yang cepat menghasilkan dan cepat dikonsumsi.

#### D. Bentuk Badan Usaha Pabrik Gula

Pada awal berdirinya Pabrik Gula Tasikmadu yang dibangun oleh pribumi yakni KGPAA Mangkoenegoro (MN) IV pada tanggal 11 Juni 1871 merupakan badan usaha swasta. Hal ini dimaksudkan bahwa Pabrik Gula Tasikmadu pada awalnya merupakan suatu persekutuan dagang yang didirikan oleh Mangkunegaran kerjasama dengan pihak Belanda dalam sistem operasionalnya.

Setelah kemerdekaan semua perusahaan milik Belanda diambil alih oleh Indonesia pada tahun 1957. Dengan pengambilalihan perkebunan ini pemerintah mempunyai harapan bahwa agar perusahaan tersebut tidak jatuh lagi ketangan Belanda dan dapat membantu menciptakan tenaga kerja serta melestarikan sumber – sumber alam dengan pengelolaanya dari perusahaan – perusahaan Indonesia. Setelah diadakannya nasionalisasi perusahaan maka Pabrik Gula Tasikmadu

tersebut dalam bentuk Badan Usaha Pabrik Gula Tasikmadu menjadi Badan Usaha Milk Negara (BUMN).<sup>14</sup>

#### E. Struktur Organisasi

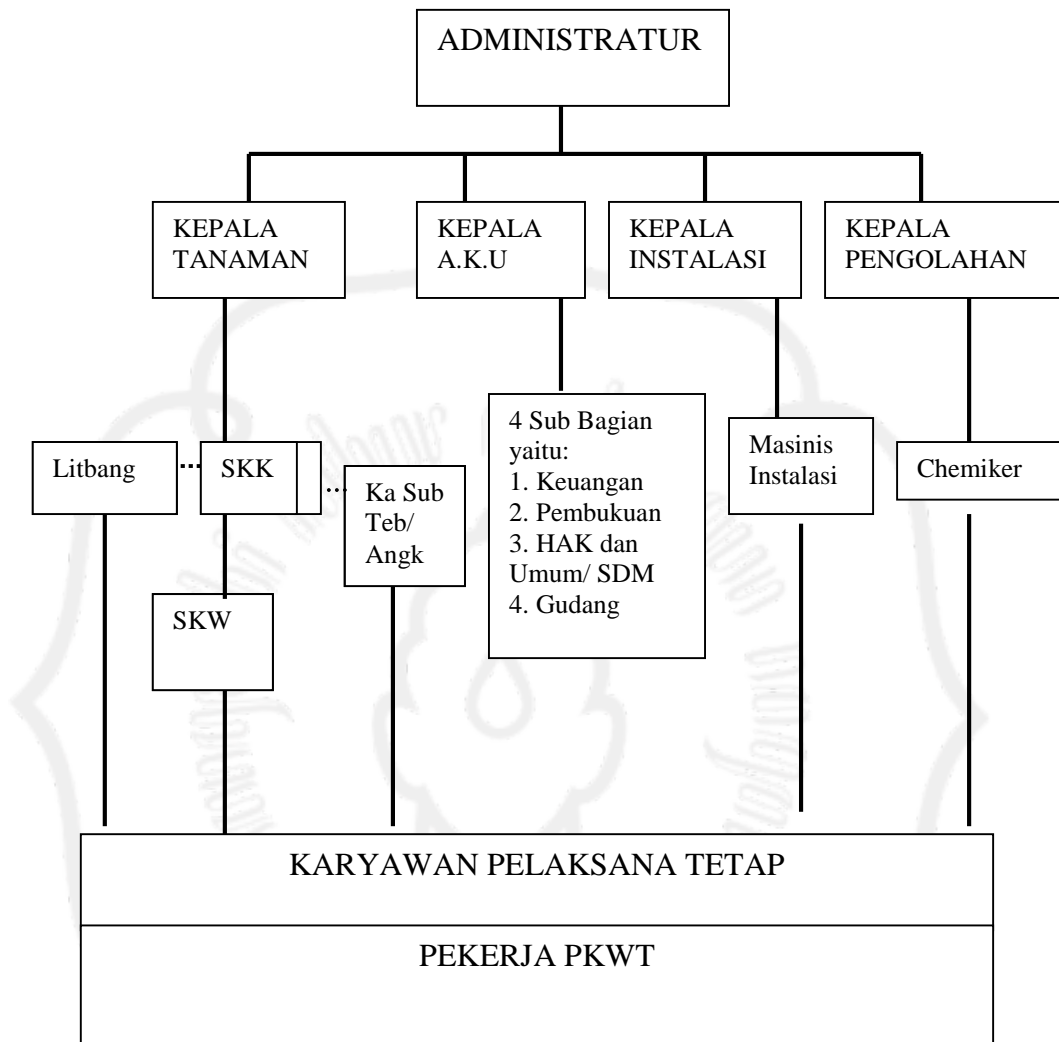
Untuk mengetahui keadaan lebih dalam suatu perusahaan maka perlu diperhatikan struktur organisasinya. Sehingga dalam struktur tersebut akan diketahui pembagian tugas yang diatur sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan bersama.

Pengertian struktur organisasi adalah suatu bagan yang menunjukkan fungsi dan tiap – tiap bagian dan bagaimana hubungan antar bagian itu. Biasanya ditunjukkan dengan kotak – kotak yang dihubungkan dengan garis – garis wewenang. Adanya struktur organisasi untuk memudahkan koordinasi yang baik sehingga akan menimbulkan suasana yang baik dan sehat antara pimpinan dan bawahan. Hal ini dimaksudkan agar para personilnya didalam menjalankan tugas akan mempunyai jiwa didiplin yang tinggi terhadap program yang telah ditetapkan. Guna mencapai tujuan itu maka perlu adanya kerjasama yang baik antar sesama anggota. Dengan demikian akan didapat suasana yang harmonis dilingkup organisasinya.

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Heri Fitrianto selaku staff SDM tanggal 19 Mei 2009

## Struktur Organisasi Pabrik Gula Tasikmadu



Sumber: Arsip Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1997

Keterangan:

A.K.U = Administrasi Keuangan dan Umum

SKK = Sinder Kebun Kepala ( Mengelola Rayon)

SKW = Sinder Kebun Wilayah ( Mengelola Wilayah)

HAK, SDM = Hubungan Antar Kerja, Sumber Daya Manusia

PKWT = Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian yaitu:

1. Administratur

Adalah pemimpin tertinggi dalam struktur organisasi pabrik gula yang bertanggung jawab memimpin dan mengelola semua kegiatan usaha yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan seluruh operasional produksi, finansial dan administrasi dengan efektif dan efisien.

2. Bagian Kepala Tananam

Bagian kepala Tanaman bertanggung jawab dalam mengelola tanaman/ kebun tebu mulai dari persiapan lahan dan bibit sampai dengan penyediaan tebu sebagai bahan baku di Pabrik Gula. Adapun tugas dari kepala Tanaman yaitu merumuskan kebijakan dalam masalah areal, baik bibit maupun tebu giling, pengolahan tanah/ lahan, penanaman dan pemeliharaan, penebangan dan pengangkutan, memberikan bimbingan dan teknis dalam penanaman tebu kepada petani tebu rakyat, menjamin kebutuhan pasokan bahan baku tebu ke Pabrik Gula baik secara kualitas maupun kuantitas, serta menyelenggarakan administrasi, arsip, dokumentasi, dan statistik dalam bagiannya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, bagian kepala Tanaman bertanggung jawab kepada Administratur dan secara langsung memimpin atau mengkoordinasi:

a. Sinder Kebun Kepala

Adapun tugas dari Sinder Kepala Kebun yang bertanggung jawab atas rayon tertentu dan melakukan pengawasan untuk meningkatkan ketertiban, efektivitas dan efisiensi dalam rayonnya yang meliputi pembibitan, penanaman,

pemeliharaan, tebang dan angkut tebu, mengkoordinir dan melakukan pembagian tugas kepada bawahannya untuk mencapai peningkatan produktivitas, melakukan pembinaan kepada petani tebu rakyat dalam rangka penyediaan bahan baku tebu yang diperlukan untuk mencapai target produksi, menyelenggarakan administrasi, arsip, dokumentasi dan statistik atas seluruh hasil kegiatan dalam rayonnya.

b. Sinder Kebun Wilayah

Adapun tugas dari Sinder Kebun Wilayah yaitu: Mengatur pelaksanaan aktivitas kebun untuk menghasilkan produksi yang setinggi – tingginya baik kuantitas maupun kualitas yang meliputi: mencari areal untuk tebu giling dan tebu bibit, pembibitan untuk tebu giling, pembukaan lahan, menanam dengan jenis atau varietas yang sesuai atau memadai, melakukan pemeliharaan, pemberantasan hama dan penyakit tebu, menaksir atau taksasi tebu, melakukan efisiensi pembiayaan, pembinaan tenaga kerja kebun; Mengelola sarana dan prasarana dalam hal membuat daftar alat dan bahan, sarana dan prasarana yang diperlukan dan pelaksanaan penggunaannya serta menjaga keamanan terhadap kehilangan dan kerusakan, mengatur serta mengawasi penggunaan semua perlengkapan seefisien mungkin; Mengatur penyediaan tenaga kerja, membimbing, membina dan mengendalikan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal; Menyelenggarakan administrasi, dokumentasi dan statistik atas seluruh aktivitas dalam kebunnya.

c. Sinder Kebun Percobaan/ Penelitian dan Pengembangan (Litbang)

Adapun tugas dari Sinder Kebun Percobaan/ Penelitian dan Pengembangan (Litbang) yaitu: Bekerjasama dengan Sinder Kebun Wilayah, berkewajiban

mengawasi penyelenggaraan kebun – kebun percobaan, pemeliharaan sampai dengan penebangan dan selanjutnya bekerjasama dengan Bagian Pengolahan dalam penggilingan; Menyelenggarakan dan mempertanggungjawabkan dalam pengambilan contoh kemasakan tebu dengan dibantu Sinder Kebun Wilayah dan Chemiker; Bekerjasama dengan Bagian Pengolahan menyelenggarakan dan mempertanggungjawabkan penggilingan contoh tebu serta analisa kemasakan beserta administrasinya dengan baik dan benar; Melakukan analisa lori dalam rangka menjamin kualitas tebangan yang baik dengan menilai hasil mutu tebangan secara berkala; Bekerjasama dengan Sinder Kebun Wilayah melakukan pencegahan terhadap terjadinya serangan hama, penyakit serta tumbuhan pengganggu lainnya; Bekerjasama dengan Sinder Kebun Wilayah menyelenggarakan Kebun Bibit yang meliputi kegiatan: membuat rencana susunan varietas, melakukan seleksi terhadap varietas- varietas, memberantas kebun bibit dari hama dan penyakit; Mengadakan penelitian dan pengembangan terhadap alat – alat mekanisasi pertanian.

#### d. Kepala Tebang dan Angkut

Adapun tugas dari Kepala Tebang dan Angkut yaitu bertanggung jawab atas terselenggaranya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan teknis operasional tebang dan angkutan tebu, merencanakan, menggunakan, memelihara, mengawasi keamanan dan mengusulkan penambahan atau pengurangan alat – alat kerja, perlengkapan, sarana dan prasarana tebang angkutan tebu, menyelenggarakan rapat tebangan setiap hari dalam musim giling untuk menentukan petak – petak tebang yang telah masak dan siap ditebang serta mengadakan persiapan kebutuhan



sarana dan prasarana, untuk memenuhi kualitas tebang sesuai persyaratan dan kapasitas giling.mengadakan evaluasi terhadap kualitas tebang, hasil analisa lori, sarana dan prasarana, tenaga kerja, upah, premi dan biaya tebang dan biaya angkutan, serta menyelenggarakan administrasi, arsip, dokumentasi dan statistik dalam bidang tebang dan angkutan. Dalam prasaran angkut tebu pak Katijan mengungkapkan bahwa PG Tasikmadu menggunakan masih menggunakan lori sejak sistem sewa, namun setelah adanya sistem TRI ( Tebu Rakyat Intensifikasi) yang dianjurkan pemerintah maka pengangkutan tebu ditambah dengan kendaraan truk. Hal ini dilakukan karena dengan adanya sistem TRI, petani tebu bebas menanam tebu mereka di lahan yang mereka miliki dimanapun berada, misalnya mereka mempunyai lahan didalam perkampungan maka untuk mengangkut hasil tebu tidak dimungkinkan dengan menggunakan lori karena jalur lori tidak dapat masuk melalui jalan selain jalan yang disediakan untuk lori tersebut.<sup>15</sup>

### 3. Bagian Instalasi

Dipimpin oleh seorang Kepala Instalasi yang bertanggung jawab mengelola seluruh peralatan dan instalasi yang terdiri dari stasiun gilingan, stasiun listrik stasiun ketel, stasiun besali, stasiun pemurnian, stasiun bangunan, stasiun penguapan, garasi/ kendaraan, stasiun puteran, pompa kebun/ pemadam kebakaran, stasiun masakan. Adapun tugas dari Kepala Instalasi yaitu: bertanggung jawab atas kelancaran fungsi stasiun – stasiun secara optimal

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Katijan tanggal 30 September 2009.

terutama dalam musim giling, menyusun daftar kebutuhan semua barang perlengkapan, bahan dan alat lengkap dengan spesifikasi teknisnya serta melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap penggunaannya, merencanakan investasi, rehabilitasi dan eksploitasi beserta perhitungan ekonomi teknisnya, bertanggung jawab atas terpeliharanya barang inventaris pabrik, .melakukan koordinasi pemeliharaan terhadap peralatan/ mesin– mesin sehingga dapat digunakan secara optimal dan ekonomis, menyelenggarakan administrasi, arsip, dokumentasi dan statistik dalam bagiannya.

Dalam pelaksanaanya Kepala Instalasi dibantu oleh masinis. Adapun tugas dari masinis yaitu membantu Kepala Instalasi dalam menyusun daftar kebutuhan semua barang perlengkapan, bahan dan alat lengkap dengan spesifikasi teknisnya serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap penggunaannya, membantu Kepala Instalasi dalam merencanakan investasi, rehabilitasi dan eksploitasi beserta perhitungan ekonomi teknisnya, menjaga kondisi mesin dan instalasi agar dapat tetap berfungsi dengan baik, melaksanakan persiapan dan pemeliharaan mesin dan instalasi sehingga dapat digunakan tepat pada waktunya dan menjamin kelancarannya, mengatur penggunaan tenaga kerja baik dalam musim giling maupun luar musim giling serta memberikan bimbingan teknis demi peningkatan produksi yang efektif dan efisien, menyelenggarakan administrasi, arsip, dokumentasi dan statistik dalam bidangnya

#### 4. Bagian Kepala Pengolahan

Dipimpin oleh seorang Kepala pengolahan yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses pengolahan tebu menjadi gula, merumuskan kebijakan dan memberikan bimbingan teknis dalam bidang pabrikasi termasuk pemecahan masalah- masalah yang timbul, menyusun daftar kebutuhan semua perlengkapan, bahan, sarana prasarana lengkap dengan spesifikasi teknis, menilai dan mengawasi penggunaan barang- barang perlengkapan, alat- alat kerja, sarana prasarana secara efektif dan efisien, bekerjasama dengan Bagian Instalasi merencanakan investasi dan rehabilitasi, melakukan pengawasan secara teliti dan berkesinambungan terhadap seluruh proses produksi untuk menjamin kualitas produksi (Quality Control), menyimpan hasil produksi utama dan hasil sampingan serta mengatur pelaksanaan pengeluaran hasil dengan tertib, penetapan standar produksi, metode dan rendeman yang wajar, optimal dan ekonomis, mengumpulkan semua data dan informasi dari seluruh kegiatan operasional dalam bagiannya, baik mengenai hasil produksi, prestasi dan pembiayaan, melakukan analisa untuk memperoleh kesimpulan terakhir atas hasil produksi yang dicapai, menyelenggarakan usaha- usaha untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan menciptakan suasana kerja yang baik, bertanggung jawab atas terpeliharanya barang inventaris dalam bagiannya.

Dalam pelaksanaan tugasnya kepala instalasi dibantu oleh Chemiker, adapun tugas dan tanggung jawab chemiker adalah membantu kepala pengolahan menyusun daftar perlengkapan, bahan, sarana- prasarana yang dibutuhkan Bagian Pengolahan, menjabarkan uraian tugas operasional bagi para karyawan

bawahannya baik dalam musim giling maupun diluar musim giling demi tercapainya target yang efektif dan efisien, melakukan analisa kemasakan tebu bekerjasama dengan litbang, memonitor, mengatur dan mengawasi jalannya proses produksi untuk mendapatkan hasil optimal, menilai tebangannya dari tebu yang akan digiling sesuai persyaratan serta menetapkan kapasitas giling dan sisa persediaan tebu untuk hari giling berikutnya ( sisa pagi), mengumpulkan semua data dan informasi dari kegiatan teknis operasional yang menjadi tanggung jawabnya, mengatur penyediaan tenaga kerja agar proses produksi berjalan lancar, efektif dan efisien.

#### 5. Bagian Kepala Administrasi, Keuangan dan Umum (A.K.U)

Tugas dan tanggung jawab bagian A.K.U memberikan pelayanan kepada semua bagian yang ada di Pabrik Gula. Mengkoordinasi dalam masalah keuangan dan ketenagakerjaan pada semua bagian. Dipimpin oleh seorang kepala Administrasi, Keuangan dan Umum ( Kepala A.K.U) dan dalam pelaksanaan tugasnya membawahi 4 ( empat) Sub Bagian yang dipimpin oleh seorang staf yaitu:

- a). Sub Bagian Keuangan
- b). Sub Bagian Pembukuan

Tugasnya: membukukan bukti kas/ bank, bukti memorial, membukukan Kartu buku besar, membukukan Neraca bulanan, membukukan Rekening Koran, membukukan Laporan managen, membukukan Hutang piutang Petani Tebu Rakyat, membukukan penerimaan dan pengeluaran barang

c). Sub Bagian Hubungan Antar Kerja ( HAK) dan Umum/ SDM dan Umum

Bertanggung jawab atas urusan administrasi karyawan dan urusan-urusan umum. Hal ini berkaitan dengan data – data kepegawaian karyawan yang mencakup permasalahan golongan, masa kerja, hak – hak karyawan, perhitungan masa bebas tugas, penetapan pensiun, sampai perhitungan hari tua.

d). Sub Bagian Gudang

Gudang dalam hal ini gudang yang berfungsi untuk menyimpan barang-barang, bahan – bahan dan perlengkapan yang dibutuhkan Pabrik Gula untuk keperluan produksi selama musim giling maupun kebutuhan rutin lainnya selama dalam musim giling maupun diluar musim giling. Adapun tugas dan tanggungjawab Sub Bagian Gudang yaitu membukukan penerimaan dan pengeluaran barang yang bersangkutan ke dalam kartu gudang, menyimpan barang sesuai dengan klasifikasi barang, mencatat barang tersebut ke dalam label barang yang bersangkutan, mencatat dalam laporan harian penerimaan barang.

Vv

**BAB III**  
**HUBUNGAN PERBURUHAN PABRIK GULA TASIKMADU**  
**KARANGAYAR TAHUN 1980 – 1997**

A. Kondisi Tenaga Kerja Pabrik Gula Tasikmadu

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (didalam suatu hubungan kerja) guna menghasilkan barang- barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja terikat atau dilindungi oleh undang-undang perburuhan yang disebut hukum perburuhan. Dalam suatu perusahaan tenaga kerja sangat dibutuhkan. Tanpa adanya tenaga kerja proses produksi tidak akan berjalan. Seperti di Pabrik Gula Tasikmadu tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi. Pabrik Gula Tasikmadu yang letaknya berada ditengah – tengah kota, yang tepatnya di daerah Tasikmadu, Karanganyar kebanyakan tenaga kerjanya berasal dari daerah sekitar. Walaupun tidak menutup kemungkinan para tenaga kerjanya berasal dari luar daerah Karanganyar. Para tenaga kerja yang berasal dari daerah sekitar adalah para tenaga kerja tidak tetap atau tenaga kerja musiman yang bekerja pada saat musim giling tebu yaitu musim panen tebu dan pengolahan tebu menjadi gula pasir. Sedangkan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah biasanya para karyawan tingkat staf ke atas dan mereka menempati tempat tinggal di sekitar pabrik yang telah disediakan.

Pabrik Gula Tasikmadu memiliki kondisi buruh yang dapat dilihat dari status tenaga kerja, pendidikan, sistem perekrutan tenaga kerja, waktu kerja, sistem penyelesaian masa kerja atau pemutusan hubungan kerja.

## 1. Status Tenaga Kerja

PG Tasikmadu merupakan salah satu dari pabrik gula yang berada dibawah lingkungan PNP sebelum mengalami perubahan menjadi PTP pada tahun 1973 berdasarkan PP No. 32/PP/1973. Setelah diadakan perubahan menjadi PTP terjadi perubahan dalam status kepegawaian di PG Tasikmadu. Perubahan tersebut yaitu status kepegawaian ketika masih berada dibawah PNP adalah pegawai negeri sedangkan setelah terjadi perubahan menjadi PTP status dari pegawai adalah Pegawai BUMN.

Perbedaan status kepegawaian PNP menjadi PTP tersebut secara tidak langsung menyebabkan perbedaaan kewajiban antara keduanya. Perbedaan hak yang diterima oleh pegawai PNP dan pegawai PTP menyebabkan kewajiban yang berlaku kepada keduanya berbeda. Kewajiban pegawai PNP sebagai pegawai negeri adalah kewajiban secara langsung terhadap negara disamping terhadap perusahaan. Sesuai dengan pengertian dari pegawai negeri menurut pasal 3 Bab II UU No. 8 tahun 1974, pegawai negeri merupakan aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945 dan pemerintah menjalankan tugas pemerintah dan pembangunan.<sup>16</sup> Kewajiban tersebut meliputi kewajiban dalam pegawai negeri adalah mengangkat sumpah jabatan, menjaga keamanan kerahasiaan negara, menyimpan surat – surat rahasia negara, meminta ijin untuk melakukan pekerjaan swasta, kewajiban mengikuti latihan, larangan menerima hadiah.<sup>17</sup> Sedangkan

---

<sup>16</sup> F.X. Djumialdji, 1994, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, hal 20.

<sup>17</sup> Djoko, Prakoso, 1992, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Jakarta: Siinar Grafika, hal. 42.

setelah mengalami perubahan PTP bahwa kewajiban dari pegawai BUMN adalah bukan merupakan kewajiban terhadap negara secara langsung melainkan terhadap perusahaan sedangkan kewajiban negara secara tidak langsung. Kewajiban tersebut antara lain yaitu mentaati ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan dengan sebaik – baiknya, mentaati ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut antara lain yaitu mentaati ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan dengan sebaik – baiknya, mentaati ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Setelah terjadi perubahan status PG Tasikmadu dari PNP ke PTP, pegawai pabrik dibagi menjadi dua (2) yaitu pegawai staf dan non staf. Dimana pegawai staf terdiri dari pegawai tetap sedangkan pegawai non staf terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap.<sup>18</sup>

Berdasarkan sifat hubungan kerja dengan perusahaan, Karyawan Pabrik Gula Tasikmadu terdiri dari 2 ( dua) kelompok yaitu:

a. Karyawan Tetap

Adalah karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu. Karyawan tetap terdiri dari:

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Heri Fitrianto selaku staff SDM tanggal 19 Mei 2009



### 1) Karyawan Pimpinan

Karyawan pimpinan terdiri dari pimpinan bagian A.K.U, pimpinan bagian Tanaman, pimpinan bagian tebang, pimpinan bagian kendaraan, pimpinan bagian pengolahan.

### 2) Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana yaitu karyawan yang melaksanakan kegiatan pengelolaan perusahaan sehari – hari. Karyawan pelaksana terdiri dari pelaksana bagian A.KU, pelaksana bagian Keamanan, pelaksana bagian Tanaman, pelaksana bagian tebang angkut, pelaksana bagian remise, pelaksana bagian instalasi, pelaksana bagian pengolahan, pelaksana bagian kendaraan, pelaksana bagian pompa.

### b.Karyawan Tidak Tetap

Adalah Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Karyawan Tidak Tetap hanya bekerja pada saat musim giling tebu maka sering juga disebut sebagai Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Musim Giling (PKWT DMG) atau dapat juga disebut karyawan Musiman.

Karyawan Tidak Tetap Terdiri dari:

#### 1) Pekerja PKWT Kampanye

yaitu Karyawan yang melaksanakan pekerjaan– pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan tebu, pekerjaan di gilingan, pekerjaan disekitar

emplasemen yang ada hubungannya langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan didalam pabrik sampai dengan tempat penumpukan gula.

Pekerja PKWT Kampanye memiliki golongan dan gaji yang disetarakan dengan Karyawan Tetap, tetapi hanya bekerja selama musim giling berlangsung.

## 2) PKWT DMG Harian Lepas ( HL)

Yaitu pekerja musiman yang bekerja hanya dalam musim giling dengan upah yang disesuaikan dengan upah minimum regional.

Dalam pembagian kerja di Pabrik Gula Tasikmadu dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: Pada musim giling yang bekerja di Pabrik Gula adalah karyawan tetap, karyawan musiman dan yang bekerja di luar musim giling yaitu hanya karyawan tetap.

Seorang karyawan dapat mengalami perubahan dalam status tenaga kerja. Bagi seseorang yang menginginkan perubahan tersebut maka mereka harus mampu menunjukkan prestasi kerja. Walaupun dalam kesepakatan kerja bahwa dalam masa percobaan buruh harian tetap berjarak 3 bulan tetapi dalam prakteknya seorang buruh dapat bekerja sebagai buruh harian lepas sampai bertahun – tahun, dikarenakan buruh tersebut mempunyai prestasi kerja. Sehingga dengan prestasi dan keberhasilan ujian yang diadakan PG Tasikmadu, karyawan tidak tetap dapat menjadi karyawan tetap. Seperti yang diungkapkan bapak Wagiman, dia mendapatkan kesempatan untuk mengikuti perpindahan golongan yaitu pada awal dia masuk termasuk dalam pegawai harian lepas yang belum mempunyai golongan kemudian setelah tahun 1981 berpindah menjadi golongan I

kemudian berpindah menjadi golongan II pada tahun 1983, kemudian pada tahun 1988 golongan dari pak Wagiman menjadi golongan II dengan juru tulis II.<sup>19</sup>

Tabel 2. Jumlah Karyawan Tetap PG Tasikmadu tahun 1993-1997

No	Bagian	tahun				
		1993	1994	1995	1996	1997
	<b>PIMPINAN</b>					
1	A.K.U	10	8	8	7	7
2	Tanaman	19	15	14	11	11
3	Tebang Angkut	1	1	1	1	1
4	Instalasi	8	8	6	6	6
5	Kendaraan	1	1	1	1	1
6	Pengolahan	6	5	6	5	5
	Jumlah	45	38	36	31	31
	<b>PELAKSANA</b>					
1	A.K.U	59	57	57	54	48
2	Keamanan	70	70	71	64	59
3	Tanaman	175	180	182	145	232
4	Tebang Angkut	19	17	13	20	28
5	Remise	47	40	32	26	24
6	Instalasi	356	304	222	188	177
7	Pengolahan	8	7	7	6	7
8	Kendaraan	45	45	41	36	32
9	Pompa	5	4	3	2	2
	Jumlah	784	724	628	541	498
	Jumlah Semua	835	770	673	579	534

Arsip Jumlah Norminatif karyawan tahun 1993-1997

Dari jumlah karyawan pimpinan maupun pelaksana tidak begitu tinggi perubahan jumlah karyawan. Perubahan tiap tahun jumlah karyawan sebesar 30%

<sup>19</sup> Wawancara dengan Sajiman tanggal 30 September 2009.

dari jumlah tahun sebelumnya, seperti pada tahun 1993-1995 jumlah karyawan pada bagian A.K.U mengalami perubahan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Kemudian pada bagian Pelaksana A.K.U dari tahun 1993-1995 mengalami penurunan karyawan sebanyak 4 orang. Pak Kariman mengungkapkan bahwa berkurangnya karyawan PG Tasikmadu tiap tahun disebabkan karena karyawan tersebut masuk pada usia pensiun. Seperti dirinya keluar dari pabrik Gula tasikmadu pada tahun 1995 karena telah memasuki usia pensiun.<sup>20</sup>

## 2. Pendidikan

Dalam proses perubahan dalam masyarakat, pendidikan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh besar. Transformasi dari pendidikan dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan. Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat membuat orang tersebut lebih dihormati sebagai wujud atas penghargaan keilmuan yang dimilikinya. Masyarakat yang berpendidikan akan lebih mudah untuk menerima setiap perubahan terutama kearah yang lebih positif.

Faktor pendidikan sangat diutamakan karena dapat mempengaruhi kerja para karyawan. Sebuah perusahaan dengan kondisi pendidikan yang sangat rendah akan sangat menguntungkan pihak perusahaan. Sebab dengan rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh para buruhnya maka perusahaan dapat menerapkan sistem yang bisa meningkatkan faktor produksi tetapi belum tentu dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Pabrik gula Tasikmadu melakukan proses produksi yang berat sehingga tenaga kerja yang dipergunakan yang dipekerjakan untuk pengolahan pada musim

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Kariman tanggal 2 November 2009.

giling tebu adalah tenaga kerja jenis kelamin laki – laki. Namun untuk tenaga kerja dalam administratif atau tenaga kerja tetap terdapat tenaga kerja perempuan. Pabrik Gula Tasikmadu tingkat pendidikan minimal adalah tamatan SMP. Hal ini sesuai dengan syarat dalam penerimaan tenaga kerja, bahwa buruh yang dapat diambil adalah minimal berpendidikan SMP. Pendidikan minimal tersebut digunakan untuk tenaga kerja musiman pada masa giling tebu. Sebab bagi para buruh musiman tidak memerlukan keterampilan khusus dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk tenaga kerja atau karyawan tetap berbeda dengan tenaga kerja musiman, karena tingkat pendidikan yang dapat menduduki bagian karyawan tetap adalah minimal berpendidikan SLTA ( SMA).<sup>21</sup>

Berikut ini tabel 3. Pendidikan Karyawan Tetap dan Tidak Tetap PG Tasikmadu tahun 1997.

Tingkat Pendidikan	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Jumlah
S3	-	-	0
S2	2	-	2
S1	23	-	23
DIII	27	-	27
SMA	373	87	460
SMP	-	263	263
SD	-	515	515
Jumlah	425	865	1290

Arsip Laporan Bidang SDM PG Tasikmadu tahun 1997

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Hari Purnomo selaku juru tulis Pabrik Gula Tasikmadu tanggal 19 Mei 2009

Dari data yang diperoleh ternyata dapat dilihat bahwa pendidikan yang paling rendah tidak sesuai dengan ketentuan penerimaan tenaga kerja yaitu minimal SMP. Hal ini dikarenakan pada karyawan tidak tetap tidak memerlukan keahlian khusus untuk bekerja sehingga karyawan yang berpendidikan SD dapat masuk sebagai karyawan musiman.

### 3. Sistem Perekrutan Tenaga Kerja

Suatu perusahaan sangat membutuhkan buruh atau tenaga kerja yang cukup banyak untuk melakukan berbagai jenis kegiatan. Seperti perusahaan Gula Tasikmadu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan Gula Tasikmadu mengadakan perekrutan tenaga kerja. Dalam perekrutan buruh atau tenaga kerja Pabrik Gula bersumber dari penduduk daerah sekitar dan luar daerah.

Untuk mengetahui sumber tenaga kerja Pabrik Gula Tasikmadu sebagai berikut:

#### a. Sumber luar Perusahaan

Yang dimaksud adalah bahwa pabrik gula tasikmadu mengambil atau memberi kesempatan kepada penduduk untuk bekerja di Pabrik Gula Tasikmadu. Pengambilan buruh yang berasal dari luar perusahaan dilakukan dengan 2 cara yaitu:

##### 1) Buruh atau karyawan tidak tetap

Pabrik gula Tasikmadu mengambil atau memberi kesempatan kepada penduduk sekitar untuk mengajukan lamaran bekerja di Pabrik Gula Tasikmadu sebagai karyawan tidak tetap.

## 2) Buruh atau karyawan tetap

Pabrik gula Tasikmadu dalam perekrutan tenaga kerja tetap melalui Departemen Tenaga Kerja daerah Karanganyar. Hal ini diperuntukan bagi karyawan yang berpendidikan minimal SMA atau sederajat.

### b. Sumber dari dalam perusahaan

Yang dimaksud adalah pabrik gula Tasikmadu mengambil tenaga kerja untuk pabrik berasal dari dalam pabrik. Dalam hal ini karyawan musiman yang telah bekerja selama waktu tertentu yang mempunyai prestasi baik pada masa bekerja dan lulus ujian yang diadakan PG Tasikmadu dan minimal berpendidikan SMA dapat direkrut menjadi karyawan tetap.

## 4. Waktu Kerja.

Waktu kerja para buruh pada perusahaan telah ditentukan oleh pemerintah dalam kitab undang – undang pada pasal 10 yang berbunyi: “ *buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu*”.<sup>22</sup> Dalam pabrik Gula Tasikmadu buruh tidak dieksploitasi secara berlebihan karena di Pabrik Gula Tasikmadu telah mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Para buruh dipekerjakan dari hari Senin sampai dengan Sabtu dan diberikan hari libur pada hari Minggu.<sup>23</sup> Untuk menjaga kestabilan dan kualitas produksi gula, Pabrik Gula Tasikmadu mengadakan pembagian dalam waktu kerja atau disebut *shift*. Adapun waktu pembagian kerja para buruh pabrik gula tasikmadu yaitu:

---

<sup>22</sup> Iman, Soepomo, 1988, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja ( Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, hal.67.

<sup>23</sup> Wawancara dengan Heri Fitrianto selaku staff SDM tanggal 19 Mei 2009

a. Shift pertama yaitu:

Pada pukul 06.00 WIB sampai 14.00 WIB.

b. Shift kedua yaitu:

Pada pukul 14.00 WIB sampai 22.00 WIB

c. Shift ketiga yaitu:

Pada pukul 22.00 WIB sampai 06.00 WIB

Dalam mempercepat mendapatkan hasil produksi yang sesuai dengan kebutuhan dan tepat waktu, Pabrik Gula Tasikmadu mengadakan kerja lembur bagi pekerja musiman. Para buruh biasanya kurang puas dengan hasil upah pokok yang diterima, sehingga mereka yang ingin mendapatkan upah lebih dari kerja pokok, para buruh musiman ikut dalam kerja lembur tersebut. Menurut keterangan dari bapak Agus yang berstatus sebagai pegawai non staf mengungkapkan bahwa dia mengajukan kerja lembur kepada administratur perhari dalam musim giling selama 3 jam kerja.<sup>24</sup>

##### 5. Sistem Penyelesaian Masa Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja

Harapan pemerintah bahwa pemutusan kerja di perusahaan – perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha kepada buruhnya, begitu pula di Pabrik Gula Tasikmadu pemutusan hubungan kerja belum pernah dilakukan, dikarenakan dalam sistem penyelesaian kerja Pabrik Gula berbeda dengan perusahaan umumnya. Namun demikian ketika terpaksa dilakukan pemutusan hubungan kerja maka harus dilakukan ketika para buruh melakukan kesalahan – kesalahan

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Agus selaku karyawan non staff tanggal 30 mei 2009.



yang merugikan pabrik. Dalam pabrik Gula Tasikmadu ketentuan – ketentuan penyelesaian kerja berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai Negeri Sipil Presiden Republik Indonesia dikategori sebagai berikut yaitu:

1. Pemberhentian atas permintaan Sendiri

Yaitu buruh merupakan salah satu pihak dari perjanjian kerja diwenangkan sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja asal mendapatkan persetujuan dari majikan. Pemberhentian oleh pihak buruh antara lain:

- a. Pegawai meminta berhenti sendiri secara hormat
  - b. Pegawai mengundurkan diri karena ada kepentingan yang mendesak.
2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun, batas usia pensiun adalah 56 ( lima puluh enam) tahun.
3. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak pidana/ penyelewengan yang merugikan perusahaan.
4. Pemberhentian karena meninggal dunia.

Menurut keterangan bapak Wagiman mengungkapkan bahwa para karyawan pabrik gula Tasikmadu dalam penyelesaian masa kerja lebih berdasarkan pada usia kerja mereka yang telah memasuki usia pensiun, seperti dirinya berhenti menjadi pegawai bagian TU karena usia telah memasuki usia 56 tahun sehingga dengan sendirinya ia keluar menjadi pegawai pabrik.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan Wagiman mantan pegawai TU tanggal 30 september 2009.

## B. Hubungan Perburuhan Pabrik Gula Tasikmadu Tahun 1980 – 1997

Buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain ( lazimnya disebut majikan) dengan menerima upah sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.<sup>26</sup>

Dilihat dari hubungan perburuhan yang ada di PG Tasikmadu, maka perlu diketahui Hubungan Kerja antara atasan dan bawahan, Perjanjian Kerja, Serikat Buruh, Sistem Pengupahan, Penyelesaian Perselisihan.

### 1. Hubungan Kerja antara atasan dan bawahan

Hubungan kerja adalah hubungan – hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas – batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.<sup>27</sup>

Hubungan perburuhan di PG Tasikmadu sebelum terjadi perubahan PTP belum menampakkan keadaan yang sehat. Hubungan antara pimpinan dan bawahan belum menjadi hubungan parnert kerja yang terbuka dan dinamis. Hubungan yang terjalin masih terikat oleh ikatan feodal, hubungan antara atasan dan bawahan.

Dalam hubungan perburuhan berlandaskan pada pancasila hubungan antara buruh dan pimpinan adalah hubungan teman seperjuangan didalam proses

---

<sup>26</sup> Halili Toha, dkk, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 3.

<sup>27</sup> G. Kartasapoetra, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 18.

produksi yang berarti bahwa buruh maupun pengusaha wajib bekerjasama dan saling membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.

Setelah terjadi perubahan status PG Tasikmadu dari PNP menjadi PTP, pegawai tidak lagi seperti pada masa feodal yaitu agar tidak terjadi kesenjangan dalam kegiatan sehari – hari pegawai disebut sebagai pegawai pimpinan dan pelaksana. Sehingga dalam hubungan kerja antara sesama pegawai adalah hubungan partner ataupun rekan dalam kerja. Dalam lingkungan kerja di PG Tasikmadu selalu berusaha menciptakan hubungan kekeluargaan pada setiap pekerja. Lingkungan kerja yang baik antara pegawai atasan dan bawahan menciptakan suasana lingkungan kerja yang menggairahkan dengan suasana kerja yang menyenangkan dan menguntungkan bagi perusahaan. Suasana tersebut akan menimbulkan semangat kerja para pegawai , produktivitas kerja perusahaan.

Seperti yang diungkapkan bapak Edi, mengatakan bahwa dalam dilingkungan perusahaan antar pegawai baik dalam golongan yang sama maupun yang lebih tinggi, mereka selalu bersikap seperti saudara, saling bercanda sehingga menimbulkan hubungan yang erat seperti hubungan kekeluargaan.<sup>28</sup> dari data yang diperoleh bahwa untuk meningkatkan hubungan yang lebih erat PG Tasikmadu juga telah mengadakan acara seperti halal bihalal yang dilakukan sejak tahun 1987 dengan perusahaan gula yang lain seperti PG Kalibagor.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> *Wawancara* dengan Edi Suprpto selaku karyawan bagian keamanan tanggal 30 November 2009.

<sup>29</sup> Arsip PG Tasikmadu tahun 1987.

## 2. Perjanjian Kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Menurut pasal 1601a KUH Perdata yang dimaksud perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>30</sup> Dalam perjanjian kerja tersebut terdapat syarat – syarat yang harus dipenuhi yaitu: 1). ada orang di bawah pimpinan orang lain, maksudnya adanya perbedaan posisi atau kedudukan dalam suatu hubungan. Sehingga adanya unsur perintah. 2). Penunaian kerja, maksudnya adalah melakukan pekerjaan tertentu. 3). Dalam waktu tertentu, maksudnya dalam perjanjian kerja harus terdapat waktu berakhirnya perjanjian kerja. 4). Adanya upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan menurut persetujuan atau peraturan undang – undang dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha kepada buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh maupun keluarganya.<sup>31</sup>

Perjanjian kerja dibuat dalam 2 (dua ) rangkap yaitu satu (1) lembar diberikan kepada Pabrik dan satu (1) lembar lagi diberikan kepada pihak yang berwenang, dalam hal ini adalah Kantor Departemen Tenaga Kerja Karanganyar untuk tiap perubahan atau pengakhiran perjanjian kerja buruh Pabrik Gula Tasikmadu. Adanya perjanjian kerja tersebut maka baik pengusaha maupun buruh tidak boleh melakukan dan memerintah pekerjaan secara semena – mena

---

<sup>30</sup> F.X. Djumaldji, *loc.ci.,* hal.17.

<sup>31</sup> *Ibid,* hal. 18-19

melainkan harus sesuai dengan yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Di pabrik gula Tasikmadu perjanjian kerja yang dilakukan adalah perjanjian kerja pada waktu tertentu untuk para buruh musiman pada waktu musim giling. Setelah musim giling selesai maka perjanjian kerja berakhir dan para buruh musiman kembali tidak bekerja di pabrik gula Tasikmadu menunggu musim giling kembali.

Dalam perjanjian kerja tertulis apa yang harus ditetapkan pengusaha dengan pihak buruh. Perjanjian kerja di Pabrik Gula Tasikmadu memuat:

- a) nama dan alamat pengusaha ( perusahaan).
- b) Nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d) Besarnya upah serta cara pembayarannya
- e) Hak dan kewajiban buruh
- f) Hak dan kewajiban pengusaha
- g) Syarat – syarat kerjanya
- h) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- i) Tempat atau lokasi kerja
- j) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.<sup>32</sup>

Dalam perjanjian kerja pengusaha dan para buruh tidak boleh melanggar perjanjian yang telah ditetapkan. Jika terjadi pelanggaran maka akan diadakan sanksi. Di PG Tasikmadu sanksi yang akan dilakukan dengan 3 penyelesaian yaitu

- a) Pelanggaran dalam teknis pekerjaan diselesaikan oleh pihak atasan.
- b) Pelanggaran dalam ketenagakerjaan diselesaikan melalui manajemen PG Tasikmadu.

---

<sup>32</sup> Arsip Bagian TU PG Tasikmadu tahun 1997

- c) Pelanggaran yang menyangkut pidana diselesaikan oleh pihak kepolisian ( pengadilan).

### 3. Serikat Buruh

Serikat pekerja menurut pasal 1 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: PER- 01/ MEN/ 1975 tentang pendaftaran Organisasi Buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, bentuk kesatuan dan mencakup suatu lapangan pekerjaan serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit kerja. Di PG Tasikmadu hanya ada satu yaitu Serikat Pekerja Perkebunan ( SP Bun) Nusantara IX, hal ini disebabkan agar para pekerja tidak masuk dalam serikat pekerja yang lain dan untuk memudahkan kontrol terhadap para pekerja.

Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara IX pada dasarnya bertujuan untuk manajemen perusahaan dalam kelancaran para pekerja dengan memperjuangkan hak – hak mereka di perusahaan. Karyawan yang tergabung dalam anggota SP Bun Nusantara IX adalah karyawan yang telah terdaftar dan membayar sejumlah iuran yang telah ditetapkan dan setiap waktu yang telah ditentukan. Serikat Buruh Perkebunan Pabrik Gula Tasikmadu telah membantu pekerja untuk memperbaiki kedudukan dan penghasilan dari perusahaan seperti pengusulan kenaikan pangkat atau kenaikan golongan pegawai harian tetap maupun pegawai pelaksana yang dianggap mampu mengelola bagiannya dengan baik dengan cara melakukan promosi dan mutasi terhadap buruh. Seperti yang diungkapkan bapak Wagiman pada awal masuk ke pabrik gula Tasikmadu dia berada dalam bagian pegawai harian tetap yang belum mempunyai golongan dan

pada tahun 1981 dia diberi kenaikan pangkat dari menjadi karyawan tetap dengan golongan I dengan jabatan sebagai pelayan gedung III. ( lihat Lampiran 22)

#### 4. Sistem Pengupahan

Upah dalam arti yuridis yaitu balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada buruhnya atas penyerahan jasa – jasa dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.<sup>33</sup> Upah merupakan penghasilan dan pendorong bagi kegairahan dan kegiatan untuk para pekerja. Upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja dapat mencerminkan status sehingga upah yang diterimanya menentukan tingkat hidupnya sendiri bersama anggota keluarganya. Upah yang sebanding dengan kegiatan yang telah dikerahkan memberi rangsangan dan menimbulkan motivasi bagi para buruhnya untuk bekerja lebih semangat dalam perusahaan.

Sejalan dengan perubahan status pegawai dan setelah adanya KKB (Keputusan Kerja Bersama ) dari Serikat Buruh,maka penyebutan upah berubah menjadi gaji. Hal ini berkaitan dengan tidak dipakai lagi istilah buruh dan diganti menjadi karyawan. Sistem upah Pabrik Gula Tasikmadu untuk karyawan tidak tetap pada tahun 1980- 1997 berdasarkan pada Upah Minimum Regional (UMR). Upah Minimum Regional menurut definisi yang ada merupakan upah pokok, jumlah ini masih ditambah dengan tunjangan lainnya seperti tunjangan bahan pangan, perbedengan dan perawatan kesehatan.

Dari data yang diperoleh Upah Minimum Regional daerah Karanganyar yaitu pada tahun 1995 Upah Minimum Regional berdasarkan SK Menaker RI No. Kep.12/ Men/ 1995 upah minimum sebesar Rp 90.000/ bulan atau 3.000/hari

---

<sup>33</sup> G. Kartasaputra, dkk, *op..cit.*, hal. 95

kemudian tahun 1996 mengalami perubahan berdasarkan SK Menaker RI No. Kep.02/ Men/ 1996 yaitu upah minimum regional daerah Karanganyar sebesar 102.000/ bulan atau Rp 3400/hari dan pada tahun 1997 berdasarkan SK Menaker RI No. Kep.06/ Men/ 1997 upah minimum regional daerah Karanganyar sebesar 113.000/ bulan. Dari data – data yang diperoleh Upah Minimum Regional mengalami kenaikan. Begitu pula para buruh pabrik Gula Tasikmadu juga mengikuti peningkatan sesuai dengan Upah Minimum Regional tersebut. Menurut keterangan bapak Jumadi bahwa pengupahan tiap golongan tiap tahun mengalami kenaikan. Menurutnya pengupahan sudah sesuai dengan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam keluarga. Setiap pekerja dalam kebutuhan sehari – hari berbeda sehingga untuk memenuhi kebutuhan yang lain mereka bekerja sebagai wiraswasta yang lain seperti mereka dalam bekerja selalu berhubungan dengan jenis pekerjaan yang mereka geluti sekarang, mereka kemudian bergabung dalam TRI sebagai tambahan penghasilan lain selain berasal dari gaji perusahaan.<sup>34</sup>

Sedangkan sistem pengupahan Pabrik Gula Tasikmadu pada karyawan tetap seperti diatur dalam PKB berdasarkan pada golongan. Golongan diperoleh berdasarkan pada masa kerja para karyawan. Karyawan tetap Golongan 1A dapat berpindah menjadi karyawan tetap Golongan IIIA jika dalam masa kerjanya karyawan tersebut mempunyai prestasi. Namun tidak semua yang mempunyai prestasi dapat berpindah golongan jika salah satu ujian yang diadakan PG

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Jumadi selaku karyawan bagian keamanan tanggal 30 November 2009.



Tasikmadu gagal.<sup>35</sup> Pengupahan karyawan tetap selalu mengalami kenaikan jika mereka berpindah dari golongan yang lebih atas

Dibawah ini tabel Jenis Golongan Pekerja Pabrik Gula Tasikmadu.

Tabel 4. Golongan Buruh

Golongan	Masa Kerja	Jumlah
IA	0-15 tahun	732
IB	0- 9 tahun	91
IC	0- 7 tahun	38
ID	0- 7 tahun	119
IIA	0- 7 tahun	170
IIB	0- 6 tahun	63
IIC	0- 6 tahun	29
IID	0- 14 tahun	9
IIIA	0- 11 tahun	3
IIIB	0- 10 tahun	7
IIIC	0- 7 tahun	9
IIID	0- 11 tahun	10
IVA	0- 10 tahun	8
IVB	0- 10 tahun	2
IVC	0- 9 tahun	1
IVD	0- 4 tahun	-

Sumber: Arsip Laporan Bidang SDM Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1997

Pak Wagiman mengungkapkan pada tahun 1980 gaji yang diperoleh sebesar Rp400,- per hari atau sebesar Rp12.000,- per bulan kemudian pada tahun 1981 gaji yang diperoleh menjadi Rp12.225,- per hari atau Rp366.750,- per bulan kemudian tahun 1988 pak Wagiman naik menjadi golongan III gajinya mengalami kenaikan menjadi Rp16.250,- per hari atau sebesar Rp487.500,-. Dan ketika

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan Bambang Supriyono selaku Chemiker PG Tasikmadu tanggal 9 September 2009.

masih termasuk golongan III tahun 1993 gaji pak wagiman meningkat menjadi Rp 48.000,- per hari atau Rp 1.440.000 per bulan. Pada tahun 1993 pak Wagiman diangkat menjadi mandor gudang dengan golongan IV dengan gaji yang diperoleh sebesar Rp 50.700,- per hari atau sebesar 1. 731.000,- per bulan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diperoleh karyawan tiap tahun selalu mengalami kenaikan karena masa kerja telah memasuki golongan yang lebih di atasnya. ( lihat lampiran 22)

#### 5. Penyelesaian perselisihan Buruh

Dalam perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat pekerja tertentu dalam hubungan perburuhan tidak terlepas dari kebijaksanaan perusahaan yang akan diterima oleh para buruhnya dengan rasa puas dan ada pula rasa tidak puas. Mereka yang merasa tidak puas telah mengandung perselisihan. Yang menjadi pokok ketidakpuasan dalam perusahaan antara lain masalah – masalah sebagai berikut:

- a) Pengupahan
- b) Jaminan sosial
- c) Perilaku penugasan yang tidak sesuai dengan kepribadian
- d) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaannya.
- e) Adanya masalah pribadi<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Op.cit.*, hal. 246 – 247.

PG Tasikmadu berusaha untuk menghindari perselisihan tersebut dengan cara memberikan hak – hak buruh sesuai dengan peraturan dan waktu yang ditetapkan sehingga tidak terjadi perselisihan para buruh. Dalam perusahaan yang sering menjadi permasalahan perselisihan yang berkaitan dalam pengupahan, pada tahun 1995-1997 banyak demo yang dilakukan para buruh perusahaan dikarenakan tidak diberikannya upah yang sesuai dengan kerja para buruh. Namun di PG Tasikmadu tidak terjadi pemogokan ataupun demo – demo yang dilakukan para pekerja di perusahaan lain, karena untuk menghindari hal tersebut PG Tasikmadu selalu memberikan upah tepat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam penyelesaian perselisihan buruh di PG Tasikmadu dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Mufakat atau musyawarah oleh masing- masing pihak yang berselisih.
- b) Dengan jalur hukum atau ketentuan yang berlaku menurut undang-undang.<sup>37</sup>

Dari salah satu contoh data yang diperoleh bahwa permasalahan pribadi buruh pernah terjadi di dalam pabrik gula Tasikmadu pada tahun 1987 yaitu adanya tindakan asusila yang dilakukan pegawai PG Tasikmadu dengan seorang istri bagian keamanan yang melanggar Tata Susila/ Hukum pasal 281 K.U.H.P. Tindakan asusila tersebut kemudian diserahkan kepada pihak yang berwajib untuk dipertanggungjawabkan dengan menjalani hukuman selama 2 tahun 2 bulan bagi kedua orang tersebut.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan Hari Purnomo selaku juru tulis Pabrik Gula Tasikmadu tanggal 19 Mei 2009.

<sup>38</sup> Arsip berita acara pemeriksaan bagian tanaman tahun 1987.

**BAB IV**

**PENGARUH PERUBAHAN STATUS PABRIK GULA TASIKMADU DARI  
PERUSAHAAN NEGARA PERKEBUNAN (PNP) MENJADI PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN)**

A. Perubahan Status Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)

PG Tasikmadu Karanganyar, yang didirikan oleh KGPAA Mangkunegoro IV pada tanggal 11 Juni tahun 1871 yang pengelolaannya masih memerlukan bantuan pihak Belanda, pada awal berdirinya berada dibawah kantor Pimpinan Oemoem Peroesahaan Mangkoenegeran (POPMN) kemudian dalam tahun – tahun berikutnya untuk meningkatkan hasil produksi mengalami beberapa perubahan dalam unit produksi. Perubahan unit produksi yang akhirnya mengalami perubahan dari PNP menjadi PTP tersebut yaitu:

- 1) Pada tahun 1947 – 1960 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9/PP/1947 mengubah PNS menjadi Perusahaan Perkebunan Republik Indonesia (PRRI).
- 2) Pada tahun 1960- 1963 berdasarkan PP No. 47/PP/1960 tentang penyerahan PRRI kepada PPN dan pada tahun 1961 berdasarkan PP 164/PP/1961 memasukkan PG Tasikmadu dalam PPN Jawa Tengah.
- 3) Pada tahun 1963 – 1965 berdasarkan PP No. 1/ PP/ 1963 mengubah PPN menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN).
4. Pada tahun 1965 – 1968 berdasarkan Keputusan Menteri Koordinasi Departemen Pertanian dan Agraria No. 179/SK/Kompag/1965 yang mengubah

BPUPPN menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara Gula ( BPUPPN Gula).

5. Pada tahun 1968 – 1973 berdasarkan PP No.14/PP/1968 didirikan perusahaan Negara Perkebunan XVI (PNP XVI) dan BPUPPN Gula dimasukkan dalam PNP XVI dan PG Tasikmadu masuk dalam unit kerja PNP XVI.
6. Pada 1973 -1981 berdasarkan PP No. 32/ PP/1973 yang mengubah PNP menjadi Persero yaitu PT Perkebunan XVI menjadi PTP XVI.<sup>39</sup>

Awal perkembangan PTP dimulai ketika pemerintah berusaha untuk meningkatkan peran BUMN di bidang pembangunan ekonomi dan sebagai kebijakan orde baru, maka diadakan perubahan bentuk badan usaha yaitu berdasarkan pada PP No. 32/PP/1973 terjadi perubahan status dari PNP XVI menjadi PTP XVI. Tahun 1980 – 1997. PNP XVI yang semula berbentuk perum diubah menjadi perseroan terbatas ( persero).

PNP merupakan bentuk perusahaan perum. Pengertian perum adalah semua perusahaan dalam bentuk apapun yang modalnya untuk seluruhnya merupakan kekayaan negara RI, kecuali jika ditentukan dengan undang – undang. Perum sebagai perusahaan negara mempunyai perbedaan dengan persero. PNP XVI sebagai perusahaan negara yang titik beratnya harus ditujukan ke arah pembangunan ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat yang mengusai hajat hidup orang banyak. Sesuai dengan pasal 33 UUD 1945, maka cabang – cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup

---

<sup>39</sup> Np, *Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu* tidak diterbitkan.

orang banyak itu dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar – besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Setelah dilakukan penelitian sesuai dengan ketentuan- ketentuan tentang pengalihan bentuk perusahaan maka perubahan bentuk unit produksi PG Tasikmadu dapat dialihkan. Perusahaan yang dialihkan bentuknya menjadi perseroan harus memenuhi syarat- syarat sebagai berikut:

- 1). PNP yang akan dialihkan bentuknya harus melakukan penyehatan terlebih dahulu.
- 2). PNP itu telah menyusun rencana dan perkiraan rugi laba sampai dengan waktu dialihkannya menjadi persero dengan ketentuan bahwa neraca penutupan diperiksa oleh direktorat akuntan negara dan disyahkan oleh menteri yangt bersangkutan.
- 3). PNP itu telah melunasi hutang – hutang kas umum negara.
- 4). PNP yang akan dialihkan menjadi PTP itu ada harapan untuk mengembangkan usahanya tanpa rugi.( PP No.12 tahun 1969)

Pada dasarnya mendirikan perusahaan bertujuan untuk memupuk keuntungan untuk kepentingan perusahaan khususnya dan melayani masyarakat pada umumnya sebagai tujuan berikutnya, oleh karena itu melalui bentuk perusahaan yang baru tersebut diharapkan perusahaan menghasilkan keberhasilan perusahaan yang optimal jika dijalankan secara efektif dan efisien. Persero adalah suatu perusahaan yang didirikan dengan nama tersendiri ( bukan diambil dari nama anggota) yang disesuaikan dengan bidang kegiatan atau tujuannya. Pemilikan atau penguasaan persero oleh pemerintah atau sebagian melalui saham

secara keseluruhan atau sebagian. Persero tidak mempunyai fasilitas negara dan peranan pemerintah hanya sebagai pemegang saham. Persero dipimpin oleh suatu direksi dan tujuan utama usaha perseroan adalah memupuk keuntungan, sedangkan pelayanan kepada masyarakat adalah sebagai tujuan selanjutnya.

Prosedur pelaksanaan pengalihan bentuk perusahaan negara menjadi persero diatur sebagai berikut: (a) Departemen yang akan mengalihkan perusahaan negara terlebih dahulu meneliti apakah perusahaan negara tersebut sesuai dengan bidang usahanya untuk dialihkan ke dalam bentuk persero, (b) apabila berdasarkan hasil penilaian perusahaan dapat dialihkan bentuknya menjadi persero, maka menteri atau kepala departemen yang bersangkutan mengajukan pengusulan surat kepada presiden untuk mengalihkan bentuk perusahaan negara menjadi persero dengan tembusan kepada menteri keuangan sebagai ketua tim penilaian, (c) setelah tim penilaian meneliti dan menilai usul pengalihan bentuk perusahaan kemudian ketua tim memberikan saran dan pertimbangan kepada menteri keuangan yang bersangkutan yang selanjutnya menyampaikan kepada presiden, (d) setelah presiden memutuskan bahwa perusahaan negara itu dapat dialihkan bentuknya menjadi persero maka segera akan dikeluarkan peraturan pemerintah mengenai bentuk perusahaan itu, (e) setelah peraturan pemerintah itu dikeluarkan maka departemen yang bersangkutan menyiapkan rancangan anggaran dasar persero yang bersangkutan untuk kemudian diajukan kepada menteri keuangan, (f) menteri keuangan selanjutnya mengatur semua hal yang bersangkutan dengan penyelesaian pendirian persero sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

Setelah mengalami perubahan menjadi PTP XVI, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No.236/KMK.011/1981 tanggal 28 April 1981 terjadi penggabungan antara PTP XV dengan PTP XVI menjadi PTP XV-XVI, kemudian tahun 1996 status unit produksi PG Tasikmadu mengalami perubahan lagi berdasarkan PP No. 14/PP/1996 tanggal 14 Februari 1996, Surat Keputusan Menteri No. 168/KMK.016/1996 tanggal 16 Maret 1996 dan No. 256/KMK.016/1996 tanggal 8 April 1996 PTP XV- XVI digabung dengan PTPN XVIII ( Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara IX dan PG Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero).<sup>40</sup>

Perubahan unit kerja Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan ( PNP) menjadi Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara ( PTPN) berarti perubahan bentuk badan usaha dari Perum menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dalam perubahan tersebut terdapat perbedaan antara perum dan persero yang perlu dibandingkan. Perum sebagai perusahaan negara yang titik berat kegiatannya harus ditujukan ke arah pembangunan ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta kesenangan kerja untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Bentuk perusahaan negara modalnya merupakan berasal dari kekayaan negara RI. Seperti juga modal PNP atau badan usaha bentuk perum juga berasal dari pemisahan kekayaan negara yang tidak terbagi – bagi dalam bentuk saham. Perum mempunyai kekayaan sendiri yang seluruhnya milik negara sehingga mempunyai kebebasan bergerak seperti perusahaan swasta dalam hal membuat perjanjian kerja, kontrak – kontrak dan

---

<sup>40</sup> Np, *Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu* tidak diterbitkan



hubungan dengan perusahaan lain. Perusahaan negara terdiri dari bermacam – macam usaha yang dimodali pemerintah untuk memperoleh laba dimana 55% dari laba bersih harus diserahkan kepada pemerintah untuk pembiayaan pembangunan. Perusahaan negara merupakan satu kesatuan produksi yang bersifat memberi jasa, menyenggarakan kemanfaatan umum dan memupuk pendapat.

Hubungan organisator perum dengan pemerintah adalah bahwa perum berdiri sendiri sebagai kesatuan organisasi yang terpisah ( otonom). Pengusahaan pemerintah terhadap perum sepenuhnya dan tidak langsung yaitu melalui penanaman kekayaan negara yang dipisahkan. Status kepegawaian pegawai perum adalah pegawai perusahaan negara.<sup>41</sup> Pengawasan perum dilakukan oleh seorang komisaris dan pemeriksaan akuntan negara serta neraca perusahaan disahkan oleh menteri. Pengurusan perum dilakukan pengangkatan seorang direksi. Dan ruang lingkup kegiatan usahanya adalah usaha – usaha yang berupa layanan umum.

Perseroan terbatas adalah suatu perusahaan yang didirikan dengan nama tersendiri tidak diambil dari nama anggotanya dan sesuai dengan bidang kegiatan atau tujuannya. Persero merupakan usaha untuk memperoleh keuntungan yang modalnya adalah dari masyarakat. Status hukum persero adalah badan hukum perdata yang berbentuk perseroan terbatas. Perseroan tidak memiliki fasilitas negara dan peranan pemerintah hanya sebagai saham dan persero dipimpin oleh direksi. Suatu direksi diangkat oleh rapat umum pemegang saham. Dan status kepegawaian persero adalah pegawai BUMN. Permodalan berasal dari kekayaan

---

<sup>41</sup> Panji, Anoraga, 1995. *BUMN, Swasta dan Koperasi (Tiga Pelaku Ekonomi)*. Jakarta: Pustaka Jaya, Hal. 4.

negara yang dipisahkan.<sup>42</sup> Ruang lingkup usahanya adalah seperti perusahaan swasta. Laba yang diperoleh suatu PT tidak dapat langsung dibagikan kepada para anggotanya sebelum disisihkan terlebih dahulu baik untuk memperbesar modal perusahaan, untuk persediaan maupun untuk laba bagi pengurusnya. Sedangkan kerugian yang ditanggung hanya sebesar jumlah saham yang diinvestasikan. Persero lebih maju daripada perum karena tujuan utamanya adalah mencari keuntungan dan pelayanan kepentingan umum adalah tujuan selanjutnya.

Dengan memperhatikan ciri – ciri persero maka persero diharapkan sebagai usaha untuk memperoleh sumber dana bagi pemerintah. Selain itu persero yang bersifat terbuka sebagai suatu pengumpulan dana sehingga persero (PT) dapat mengikutsertakan masyarakat sebagai pemegang saham untuk mencapai tujuannya.

## B. Pengaruh Perubahan Status Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara

### Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)

#### 1. Hasil Produksi Gula

Perubahan Status Unit Produksi Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) menjadi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

mempengaruhi hasil produksi pabrik gula. Sejak adanya sistem TRI (Tebu Rakyat Intensifikasi) pada tahun 1975 maka pabrik gula untuk memenuhi kegiatan pengolahan tebu mengadakan kegiatan tanam tebu yang dilakukan oleh perusahaan dan petani. Program TRI memberikan dampak positif terhadap peningkatan produksi gula di PG Tasikmadu ketika terjadi perubahan unit produksi tersebut. Dengan adanya TRI pihak pabrik lebih mudah mendapatkan bahan baku dengan kualitas baik sesuai dengan masa panennya, lahan maupun tenaga kerja pada masa tebang. Karena pada tahun 1980- 1997 pemerintah mewajibkan penyediaan lahan dan koordinasi dari para petani untuk masing – masing wilayah perusahaan gula. Daerah perkebunan PG Tasikmadu yaitu Karanganyar, Sragen, Boyolali, Wonogiri, Sukoharjo, Purwodadi.<sup>43</sup> Sehingga kewajiban yang diberikan kepada setiap daerah memberi pengaruh terhadap hasil akhir produksi tebu di PG Tasikmadu.

Berikut ini data laporan hasil akhir Musim Giling produksi gula PG Tasikmadu tahun 1980- 1997 yaitu:

Tabel 5. Hasil akhir Musim Giling produksi gula PG Tasikmadu tahun 1980- 1997

---

<sup>43</sup> *Wawancara* Makhfud Busli, A.H selaku Kepala Litbang PG Tasikmadu tanggal 15 September 2009.

Tahun	Luas perkebunan tebu (ha)	Hasil produksi gula (kw)	Jumlah Rendemen (%)
1980	3.977,24	91.073	10,44
1981	4.406,62	95.820	10,26
1982	6.289,27	134.135	10,25
1983	6.293,00	179.414	7,72
1984	6.054,12	137.257	9,22
1985	5.195,18	112.840,90	10,09
1986	5.935,13	142.650	9,70
1987	6.305,53	157.045	9,30
1988	7.293,07	202.336,61	8,54
1989	7.483,35	167.425	8,63
1990	8.688,59	206.610	7,56
1991	8.959,81	193.550	7,89
1992	8.007,20	173.740	7,79
1993	8.550,62	210.140	7,89
1994	8.283,23	212.740	8,24
1995	6.305,04	140.540	6,99
1996	6.118,28	130.100	7,99
1997	4.904,18	141.883	7,15

Arsip: Laporan hasil produksi gula PTPN IX (Persero) PG Tasikmadu tahun 1980-1997

Dari data tersebut bahwa hasil produksi tebu mengalami kenaikan sesuai dengan luas areal dari perkebunan seperti tahun 1980 luas perkebunan sebesar 3.977,24 ha dan hasil produksi gula sebesar 91.073 kw dan jumlah rendemennya yaitu 10,44 %. Pada tahun 1981 luas areal tebu mengalami kenaikan menjadi 4.406,62 ha, kenaikan luas produksi diikuti kenaikan jumlah hasil produksi gula yaitu 95.820 kw, namun jumlah rendemen mengalami penurunan menjadi 10,26 %. Dilihat dari tabel di atas rendemen tebu dalam pabrik gula Tasikmadu mulai mengalami penurunan pada tahun 1983 yaitu 7,72 % dari luas areal perkebunan 179.414 ha. Penurunan luas dan hasil produksi gula tidak stabil dari 1983 sampai

tahun 1987. Penurunan hasil produksi disebabkan karena kekurangan bahan baku yaitu tebu karena terjadi hujan, kekurangan tenaga tebang dan tidak stabilnya ekonomi negara seperti pada tahun 1995 luas maupun hasil gula mengalami penurunan yang tinggi dengan terjadinya krisis dan ketidakstabilan pemerintahan masa pemerintahan orde baru sehingga pada tahun 1997 luas wilayah 4.904,18 ha dan hasil produksi gula hanya 141.883 kw dengan jumlah rendemen 7,15 %. Dari keterangan bapak Sujino mengungkapkan bahwa penurunan produksi gula pada tahun 1980- 1997 mengalami perkembangan yang tidak stabil namun hasil yang diperoleh lebih baik daripada tahun – tahun setelah 1997.<sup>44</sup>

Sejak tahun 1980 penjualan hasil produksi yang dihasilkan pabrik gula Tasikmadu dikelola dan ditetapkan oleh BULOG hal ini sesuai dengan Keppres RI No. 50/1995 BULOG ditugaskan mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, tepung terigu, kedelai, pakan, dan bahan pangan lainnya. Sehingga dalam penjualan gula di pabrik gula Tasikmadu diserahkan langsung kepada BULOG dan tidak dapat menentukan harga sendiri dalam penjualannya. Pada tahun 1994 harga gula yang ditentukan BULOG kepada pabrik sebesar Rp 1.260,- per kg atau Rp 126.000,- per kw sehingga penjualan yang dicapai pabrik gula Tasikmadu tahun 1994 dengan hasil yang diperoleh 212.740 kw maka sebesar Rp 26.805.240.000,- dan gaji yang diperoleh karyawan golongan I sebesar Rp 367.985,- per bulan. Kemudian pada tahun 1995 harga gula dari BULOG naik sebesar Rp 1.430,- per kg atau Rp 143.000 per kw namun penjualan yang dicapai pabrik gula Tasikmadu tahun 1995 menurun menjadi sebesar Rp 20.097.220.000,- , disebabkan hasil produksi tebu menurun yaitu 140.540 kw, namun dengan penurunan hasil produksi gula dan penjualan gula gaji yang diperoleh karyawan

---

<sup>44</sup> Wawancara Sujino selaku Kepala Lab. Bagian Pengolahan PG Tasikmadu tanggal 9 September 2009.

mengalami peningkatan sebesar Rp 369.235,- per bulan. Pada tahun 1996 harga gula yang ditentukan BULOG kepada pabrik meningkat sebesar Rp 1.481,- per kg atau Rp 148.100,- per kw sehingga penjualan yang dicapai pabrik gula Tasikmadu tahun 1996 dengan hasil yang diperoleh 130.100 kw sebesar Rp 19.267.810.000,- sedangkan gaji karyawan mengalami peningkatan sebesar Rp 370.562,- per bulan. Pada tahun 1997 harga gula yang ditentukan BULOG kepada pabrik meningkat menjadi Rp 1.525,- per kg atau Rp 152.500,- per kw. Pada tahun 1997 jumlah hasil gula pabrik gula Tasikmadu mengalami peningkatan yaitu 141.883 kw maka penjualan menjadi Rp 21.637.157.500,-. Untuk lebih jelas mengenai perkembangan hasil penjualan pabrik gula Tasikmadu dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 6. jumlah penjualan gula kepada BULOG PG Tasikmadu tahun 1994-1997

Tahun	Luas Perkebunan (ha)	Hasil Produksi (kw)	harga gula /kg	Hasil Penjualan (Rp)	Jumlah Gaji Karyawan Golongan I
1994	8.283,23	212.740	Rp 1.260,-	26.805.240.000	Rp 367.750,-
1995	6.305,04	140.540	Rp 1.430,-	20.097.220.000	Rp 369.235,-
1996	6.118,28	130.100	Rp 1.481,-	19.267.810.000	Rp 370.562,-
1997	4.904,18	141.883	Rp 1.525,-	21.637.157.500	Rp 371.850,-

Arsip PG Tasikmadu tahun 1997

## 2. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Perubahan PNP menjadi PTP pada unit kerja PG Tasikmadu membawa pengaruh pada perubahan jaminan sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dalam pabrik gula.

Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik selama di dalam maupun di luar produksi yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produksi kerja. Masalah kesejahteraan hidup pekerja perkebunan sebagai salah satu tujuan pembangunan perkebunan akan selalu menjadi pokok perhatian dalam bentuk pembahasan, karena pada kenyataannya masalah pekerja perkebunan belum dapat ditingkatkan secara berarti. Untuk mengatasi masalah kesejahteraan para pekerja perlu diadakannya jaminan sosial. Menurut Undang – Undang Nomor 6 tahun 1974 Jaminan sosial merupakan seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warganegara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.<sup>45</sup> Jaminan sosial mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Sehingga jaminan sosial menyangkut dengan masalah jaminan sosial itu sendiri, masalah kesehatan dan masalah keselamatan kerja.

PG Tasikmadu merupakan salah satu perusahaan gula yang berusaha menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh para buruh untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Setelah pengalihan PNP menjadi PTP di PG Tasikmadu melakukan beberapa usaha – usaha untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dalam perusahaan yaitu tunjangan sosial, jaminan keselamatan kerja, jaminan pensiun atau hari tua.

#### a. Tunjangan Sosial

---

<sup>45</sup> Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 1997, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, hal 78

Perubahan status pegawai negeri menjadi pegawai BUMN setelah perubahan PNP menjadi PTP menyebabkan perbedaan perubahan sosial antara tunjangan sosial yang diberikan kepada pegawai negeri dengan pegawai BUMN. Tunjangan yang diberikan ketika masih dalam PNP yang masih termasuk pegawai negeri yaitu tunjangan keluarga, tunjangan perusahaan dan tunjangan jabatan. Tunjangan keluarga diberikan kepada pekerja yang telah beristri dan juga pegawai yang mempunyai anak angkat yang berumur kurang dari 18 tahun tidak kawin atau belum pernah kawin dan belum mempunyai penghasilan sendiri serta masih menjadi tanggungan pegawai tersebut maka diberikan tunjangan anak. Setelah berubah menjadi Pegawai BUMN atau berada dalam unit produksi PTP tunjangan tersebut mengalami perubahan yaitu di PG Tasikmadu tunjangan sosial yang diberikan kepada para karyawan yaitu : bantuan sewa rumah, listrik/ bahan bakar dan air yang diberikan setiap bulan kepada karyawan tetap yang tidak tinggal di rumah dinas perusahaan. Karyawan berhak atas pakaian dinas sebanyak 2 stel setahun dalam bentuk uang dan diberikan dalam bulan Januari dan Juni. Khusus satpam diberikan dalam pakaian seragam beserta perlengkapannya. Perusahaan juga menanggung perawatan kesehatan seluruh karyawan, istri dan anak (usia kurang dari 25 tahun, belum pernah bekerja dan atau sudah menikah). Seperti yang diungkapkan bapak Kariman bahwa selama dia bekerja sebagai pegawai tetap, ketika pemberian gaji di pabrik gula Tasikmadu dia selalu mendapatkan bantuan listrik, bahan bakar, mendapatkan kain seperti sarung tiap bulan karena tidak menempati rumah dinas yang disediakan perusahaan.<sup>46</sup>

PG Tasikmadu adalah perusahaan yang bernaung dibawah BUMN sehingga segala jaminan kesejahteraan sosial selalu mengikuti peraturan yang ada. Setelah

---

<sup>46</sup> *Wawancara* Kariman tanggal 30 November 2009.



perubahan PNP menjadi PTP PG Tasikmadu untuk lebih mengutamakan perlindungan para buruh yang bekerja di perusahaan maka pada tanggal 17 Februari 1992 dikeluarkan Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial atau . Jaminan sosial para karyawan diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK ( Jaminan Sosial Tenaga Kerja)<sup>47</sup> adalah seluruh karyawan tetap dan pekerja PKWT. Adapun perhitungan iuran sebagai berikut:

Beban Karyawan : 2,00 % X gaji pokok

Beban Perusahaan: 4,24 % X gaji pokok

Untuk iuran kepesertaan JAMSOSTEK bagi pekerja PKWT DMG ( Harian) menjadi beban kantor direksi.

#### b. Jaminan Keselamatan Kerja

Pekerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pemikiran dalam menjaga kondisi dan keselamatan kerja para karyawannya. Dalam menjaga keselamatan kerja perlu dilakukan perlindungan para pekerja. Perlindungan pekeja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak – hak asasi manusia, perlindungan fisik dan tehnik, perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial.<sup>48</sup> Perlindungan teknis perlindungan terhadap keselamatan kerja para pekerja dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan, perlindungan sosial berupa perlindungan kesehatan kerja

Perlindungan kesehatan PG Tasikmadu menanggung perawatan kesehatan seluruh karyawan,istri dan anak (usia kurang dari 25 tahun, belum pernah bekerja dan atau sudah menikah) melalui poliklinik Perusahaan dan dokter Perusahaan

---

<sup>47</sup> *Wawancara* Hari Purnomo selaku juru tulis Pabrik Gula Tasikmadu tanggal 19 Mei 2009.

<sup>48</sup> *Ibid.*, Hal. 76.

atau yang ditunjuk oleh perusahaan kecuali dalam keadaan darurat diperbolehkan berobat ke dokter atau poliklinik terdekat dan wajib melapor kepada petugas Pliklinik Perusahaan dalam waktu 2 X 24 Jam. Karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja berhak atas jaminan kematian kepada ahli warisnya diberikan bantuan dalam perhitungan:

1. Bantuan biaya pemakaman sebesar 1 bulan gaji pokok.
2. Uang duka sebesar 3 bulan gaji pokok
3. Uang jasa dengan perhitungan:
  - a. masa kerja < 5 tahun sebesar 1 bulan gaji pokok
  - b. 5 tahun  $\leq$  masa kerja < 10 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok.
  - c. 10 tahun  $\leq$  masa kerja < 15 tahun sebesar 3 bulan gaji pokok
  - d. Masa kerja > 15 tahun sebesar 4 bulan gaji pokok.<sup>49</sup>

Urutan penerimaan dalam santunan kematian yaitu:

- 1) Janda atau duda

Yaitu istri atau suami dari tenaga kerja yang menjadi istri atau suami yang sah pada saat tenaga kerja meninggal dunia.

- 2) anak

yaitu anak yang sah atau di sahkan yang berusia tidak lebih dari 21 tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab tenaga kerja.

- 3) orang tua

---

<sup>49</sup> Np, *Loc. Cit.*

yaitu ayah atau ibu kandung atau ayah dan ibu angkat yang menjadi tanggungan tenaga kerja.

4) kakek atau nenek

yaitu kakek nenek yang menjadi tanggungan tenaga kerja

5) cucu

yaitu cucu yang sah atau di sahkan yang berusia tidak lebih dari 21 tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab tenaga kerja.

6) Mertua

Yaitu ayah ibu kandung dari istri atau suami tenaga kerja yang menjadi tanggungannya.

7) saudara kandung

yaitu saudara dari tenaga kerja yang se ayah dan se ibu yang menjadi tanggungan tenaga kerja.

c. Jaminan Pensiun atau Hari Tua

Jaminan pensiun atau jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan bekal bagi para pekerja setelah purna kerja sehingga dapat memberikan bekal hidupnya. Dalam perhitungan jaminan hari tua besarnya iuran telah dibayarkan melalui ASTEK (Asuransi Sosial Tenaga Kerja) yang telah dibayar perusahaan dan tenaga kerja pada bulan terakhir dimana para pekerja diberhentikan. Pemberian jaminan asuransi tenaga kerja ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. ASTEK merupakan perwujudan jaminan sosial untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Ruang lingkup ASTEK tidak terbatas

pada para buruh melainkan bukan buruh juga dapat mengikuti ASTEK. Selain itu karyawan pimpinan dan Karyawan Pelaksana mendapatkan Santunan Hari Tua.

Adapun masa kerja Santunan Hari Tua untuk Karyawan pimpinan yaitu masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok terakhir untuk tiap tahun masa kerja, selebihnya dari 20 tahun sebesar 3 bulan gaji pokok terakhir untuk tiap tahun masa kerja. Sedangkan untuk karyawan Pelaksana: masa kerja sampai dengan 20 tahun sebesar 1,5 bulan gaji pokok terakhir untuk tiap tahun masa kerja, selebihnya dari 20 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok terakhir untuk tiap tahun masa kerja. Bapak Wagiman mengungkapkan bahwa ketika dia pensiun santunan hari tua yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kehidupan pokok keluarga. Namun karena selain kebutuhan pokok itu semakin lama semakin meningkat maka setelah pensiun pak Wagiman tetap bekerja dan direkrut menjadi pengurus koperasi petani tebu di daerah Karanganyar. Biasanya para pensiunan agar tidak mengalami penurunan dalam penghasilan mereka sering menggunakan uang pensiun mereka untuk mendirikan usaha baru seperti membuka usaha penggilingan padi, penanaman tebu dan bergabung menjadi PTR (Petani Tebu Rakyat Intensifikasi).<sup>50</sup>

PG Tasikmadu juga mengadakan DAPENBUM (Dana Pensiun Perkebunan). Dalam DAPENBUM ini hanya karyawan tetap yang menjadi peserta program ini. Besarnya urannya didasarkan pada penghasilan dasar Pensiun (PhDP) dengan perhitungan sebagai berikut:

Beban Karyawan : 6,00% X PhDP

Beban Perusahaan : 5,16% X PhDP

---

<sup>50</sup> Wawancara Wagiman, mantan pegawai TU tanggal 30 November 2009.

Untuk seluruh Pekerja PKWT Kampanye ada program TAP ( Tabungan Asuransi Pensiun) yaitu program tabungan asuransi pensiun JIWASRAYA yang iurannya menjadi beban perusahaan yaitu sebesar 8,33% X gaji pokok.

Pabrik gula Tasikmadu juga memberikan penghargaan bagi para karyawan tetap berdasarkan pada masa atau lama mereka bekerja. 3 ( tiga) penghargaan tersebut yaitu:

1. Penghargaan masa pengabdian 25 tahun:
  - a. piagam
  - b. uang tunai sebesar 5 kali gaji pokok bulan terakhir
  - c. medali emas 22 karat seberat 10 gram
2. Penghargaan masa pengabdian 30 tahun:
  - a. piagam
  - b. uang tunai sebesar 2 kali gaji pokok bulan terakhir.
3. Penghargaan masa pengabdian 35 tahun:
  - a. piagam
  - b. uang tunai sebesar 3 kali gaji pokok bulan terakhir.

Dari data yang diperoleh bahwa pada tahun 1987 telah diadakan pemberian penghargaan masa pengabdian selama 25 tahun kepada para mandor kebun dan kepala jaga.<sup>51</sup> ( lihat lampiran 20)

---

<sup>51</sup> Arsip bagian tanaman PG Tasikmadu.

## BAB V

### KESIMPULAN

Pabrik Gula Tasikmadu dibangun oleh pribumi yakni KGPAA Mangkoenegoro (MN) IV pada 11 Juni 1871. Dalam perkembangannya pabrik gula Tasikmadu pada tahun 1980-1997 mengalami beberapa perubahan status unit perusahaan yaitu tahun 1968 – 1973 berdasarkan PP No.14/PP/1968 didirikan Perusahaan Perkebunan XVI (PNP XVI) dan Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) Gula dimasukkan ke dalam PNP XVI dan PG Tasikmadu masuk dalam unit kerja PNP XVI, setelah itu tahun 1996 berdasarkan PP No. 17/PP/1996 tanggal 14 februari 1996., Surat Keputusan Menteri No. 168/KMK.016/1996 tanggal 16 Maret 1996 dan No. 256/KMK.016/1996 tanggal 8 April 1996 PTP XV- XVI digabung dengan PTPN XVIII ( Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara IX dan PG Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) sampai sekarang.hal ini berarti terjadi perubahan unit produksi PG Tasikmadu dari PNP ke PTP. Perubahan unit produksi PG Tasikmadu dari Perkebunan ( PNP) menjadi Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara ( PTPN) berarti perubahan bentuk badan usaha dari Perum menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Status Tenaga Kerja PG Tasikmadu setelah diadakan perubahan menjadi PTP terjadi perubahan yaitu dari pegawai negeri menjadi pegawai BUMN. Sehingga setelah terjadi perubahan status PG Tasikmadu dari PNP ke PTP pada tahun 1980-1997, pegawai pabrik dibagi menjadi dua (2) yaitu pegawai staf dan

non staf. Dimana pegawai staf terdiri dari pegawai tetap sedangkan pegawai non staf terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai atau Karyawan Tetap terdiri dari Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana. Sedangkan Karyawan atau Tidak Tetap terdiri dari Pekerja PKWT Kampanye dan PKWT DMG Harian Lepas ( HL). Pendidikan para buruh atau tenaga kerja di Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1980-1997 paling rendah adalah SD yaitu karyawan tidak tetap pada masa musim giling. Sistem perekrutan tenaga kerja yaitu sumber dari penduduk sekitar, sumber dari dalam perusahaan, sumber dari luar daerah atau dari luar pabrik. Hubungan perburuhan di PG Tasikmadu setelah terjadi perubahan unit produksi dari PNP menjadi PTP pada tahun 1980- 1997 yaitu pegawai tidak lagi seperti pada masa feodal. Hubungan kerja antara sesama pegawai adalah hubungan partner ataupun rekan dalam kerja. Sistem pengupahan pekerja tidak tetap semakin meningkat dikarenakan sistem pengupahan karyawan di PG Tasikmadu, pada tahun 1980- 1997 berdasarkan pada Upah Minimum Regional, Dari data tentang UMR tahun 1995 tahun 1996 mengalami perubahan yaitu dari sebesar Rp 90.000/ bulan menjadi sebesar 102.000/ bulan.

Hasil produksi PG Tasikmadu pada tahun 1980-1997 mengalami perubahan nsik turun yang tidak stabil namun dalam kesejahteraan para karyawan selalu mendapat perhatian yang utama seperti dari data yang diperoleh bahwa hasil produksi yang diperoleh PG Tasikmadu mengalami penurunan namun gaji yang diperoleh karyawan tiap tahun mengalami peningkatan walaupun sedikit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan buruh atau karyawan pada tahun 1980-1997 mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat dari:

1. Dalam jaminan kesehatan karyawan, istri dan anaknya diikutsertakan dengan jamsostek sehingga segala hal yang berkaitan kesehatan ditanggung oleh pihak jamsostek dengan bantuan perusahaan.
2. Karyawan tetap diberi bantuan sewa listrik, sewa rumah setiap bulan bagi karyawan yang tidak tinggal di rumah dinas perusahaan dan diberi bantuan bahan bakar dari perusahaan.
3. Bagi karyawan yang meninggal dunia diberikan uang berupa biaya pemakaman sebesar 1 bulan gaji pokok, uang duka sebesar 3 bulan gaji pokok dan uang jasa sesuai dengan masa kerjanya yaitu kurang dari 5 tahun sebesar 1 bulan gaji pokok, masa kerja 5-10 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok dan lebih dari 15 tahun sebesar 4 bulan gaji pokok.
4. Karyawan tetap diberikan santunan hari tua yaitu bagi karyawan pimpinan masa kerjanya sampai 20 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok dan lebih dari 20 tahun sebesar 3 bulan gaji pokok. Sedangkan karyawan pelaksana masa kerjanya 20 tahun sebesar 1,5 bulan gaji pokok terakhir dan masa kerjanya lebih dari 20 tahun sebesar 2 bulan gaji pokok terakhir.
5. Bagi Karyawan tetap diadakan DAPENBUN ( Dana Pensiun Perkebunan) dan bagi Pekerja PKWT Kampanye diikutsertakan program TAP (Tabungan Asuransi Pensiun)
6. Disamping itu karyawan yang mengabdikan diri selama waktu tertentu mendapatkan penghargaan masa kerja yaitu penghargaan masa pengabdian 25 tahun , penghargaan masa pengabdian 30 tahun dan penghargaan masa pengabdian 35 tahun.



## 7. DAFTAR PUSTAKA

- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
12. Dokumen:
13. Arsip Wajib Laporan
14. Monografi Desa Ngijo
15. Peraturan Pemerintah No. 32/PP/1973 tentang pengalihan PNP menjadi persero
16. Peraturan Pemerintah No. 14/PP/1996
17. Surat Keputusan Menteri No. 168/KMK.016/1996
18. Surat Keputusan Menteri No. 256/KMK.016/1996
19. Surat Perjanjian Kerja
20. Undang- undang no. 86 tahun 1958
21. Undang- undang No.14 tahun 1968 tentang pendirian Perusahaan Negara Perkebunan
- 22.
- 23.
24. Buku- buku:
- 25.
- 26.
27. Ali Murtopo. 1975. *Buruh dan Tani dalam Pembangunan*, Jakarta: PT AKA.
- 28.
29. Burger, D.H. 1962. *Sejarah Ekonomi Sosiologis Indonesia*, cetakan ketiga, Djakarta: Penerbit Pradnjaparamita.
- 30.
31. Darsiti Soeratman. 1989, *Kehidupan Dunia Keraton Surakarta 1830-1930*, Yogyakarta: Taman Siswa.
- 32.
33. Djoko Prakoso. 1992. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- 34.
- 35.
36. Erman Erwiza. 1995,. *Kesenjangan Buruh dan Majikan, pengusaha, kuli dan penguasa : industri timah Balitung 1852-1940*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- 37.
38. Geertz, Clifford. 1983. *Involusi Pertanian, Proses Perubahan Ekologi Di Indonesia*, Jakarta: Bhratara Arya Aksara
- 39.
40. G. Kartasaputra. dkk,1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika.
- 41.
42. Gottscalk, Louis. 1975. *Mengerti Sejarah, Pengantar Metode Sejarah* (terjemahan Nugroho Notosusanto), Jakarta: Penerbit UI.
- 43.
44. Kano,Hiroyoshi, Frans Husken dan Djoko Suryo. 1996 . *Di bawah asap Pabrik Gula Masyarakat Desa di Pesisir Jawa sepanjang abad ke 20*, Yogyakarta: Akatiga dan Gadjah Mada University Press.
- 45.
46. Koentjaraningrat. 1977. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia.
- 47.
48. Mubyarto. 1987. *Politik Pertanian dan Pembangunan Pedesaan*, Jakarta: Sinar Harapan.
- 49.
50. \_\_\_\_\_, 1992. *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan, Kajian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Aditya Media.
- 51.
52. Niel , Robert Van. 2003. *Sistem Tanam Paksa di Jawa*, Jakarta: LP3ES.
- 53.
54. Np. tt. *Sejarah Pabrik Gula Tasikmadu* tidak diterbitkan.
- 55.
56. Panji Anoraga. 1995. *BUMN, Swasta dan Koperasi (Tiga Pelaku Ekonomi)*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- 57.
58. Prajudi Atmosudirdjo. 1957. *Sejarah Ekonomi Indonesia Dari Segi Sosiologi sampai akhir abad ke XIX*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- 59.
60. Abdul Karim Pringgodigdo. 1987. *Sejarah Perusahaan – Perusahaan Kerajaan Mangkunegaran*, (alih bahasa R.Tg Muhammad Husodo),Solo: Reksopustoko.
- 61.
62. Halili Toha, dkk. 1987. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara.
- 63.

64. Scheltema, A.M.P.A. 1985. *Bagi Hasil di Hindia Belanda*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- 65.
66. Scott C, James penerjemah Budi Kusworo. 1993. *Perlawanan Kaum Tani*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- 67.
68. \_\_\_\_\_. 1989. *Moral Ekonomi Petani, Pergolakan dan Subsistensi di Asia Tenggara*, Jakarta: LP3ES.
- 69.
70. Sediono M.P. Tjondronegoro dan Gunawan Wiradi, 1984. *Dua Abad Penguasaan Tanah, Pola Penguasaan Tanah Pertanian di Jawa dari Masa ke Masa*, Jakarta: PT. Gramedia.
- 71.
72. Soedarmono. 1996. *Historiografi Umum*, Surakarta: Depdikbud.
- 73.
74. Wahyu Mulyana. 1982. *Teori dan Praktek Cocok Tanam Tebu dengan segala Permasalahannya*, Semarang: Aneka.
- 75.
76. Wertheim, W.F. 1999. *Masyarakat Indonesia Dalam Transisi, Kajian Perubahan Sosial*, Yogya: Tiara Wacana.
- 77.
78. Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 1997. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- 79.