

Perubahan Status Perusahaan Nasional Perkebunan dan Pengaruhnya Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja Di Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1996 – 2000

Rosid Sobari Sakhrul¹, Hieronymus Purwanta, Dadan Adi Kurniawan²

Abstract

This study aims to determine the effect of changing the status of the National Plantation Company (PNP) to PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) on labor policies in the Tasikmadu Sugar Factory industry in 1996-2000. This study uses historical research methods with stages: heuristics, criticism, interpretation, and historiography. Based on the research results, it can be concluded: (1) In 1996, there was a change in the status of the Tasikmadu Sugar Factory, which was originally a State Plantation Company (PNP) to PT Perkebunan XI. The change is based on Government Regulation no. 17/PP/1996 concerning Consolidation of Limited Liability Companies (Persero). (2) The wages received by permanent workers are adjusted to the Joint Working Regulations (PKB) of the Tasikmadu Sugar Factory, then for non-permanent workers it is adjusted to the regency/city minimum wage (UMK). Benefits given to Tasikmadu Sugar Factory workers include: social benefits, work safety insurance, and old age benefits. To help the welfare of the workers at the Tasikmadu Sugar Factory, we provide the Employee Welfare Cooperative (KEKAR) for the Tasikmadu Sugar Factory Service Unit. (3) The effect of changing the status of the National Plantation Company (PNP) on the development of the social conditions of workers at the Tasikmadu Sugar Factory in 1996-2000 was a working relationship that became healthy, open and more dynamic.

Keywords: *Changes in Company Status, Employees, Employee Policy, Social and Economic Conditions*

PENDAHULUAN

Sejarah perkembangan perkebunan di Indonesia sangat ditentukan oleh kebijakan Kolonial Belanda. Kebijakan Kolonial Belanda diterapkan pada perkebunan di Indonesia bahkan sampai sekarang. Perkebunan Indonesia bisa menjadi tulang punggung ekonomi kolonial Belanda yang menghasilkan komoditi

¹ Mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP Universitas Sebelas Maret

² Staff Pengajar Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP UNS

ekspor yang “*liberal kapitalistik*” sehingga dapat bersaing di pasar Eropa. (Mubyarto, dkk., 1992: 16).

Industri gula merupakan salah satu sektor perkebunan yang berkembang pesat di Indonesia, yang memerlukan banyak tenaga kerja dalam proses produksinya. Pada tahun 1930, terdapat lebih dari 800.000 ribu pekerja di pulau Jawa. Selain itu jumlah pabrik gula di Jawa mencapai 180 industri gula dengan rata rata membutuhkan tenaga kerja sebanyak 4000-5000 tenaga kerja di setiap industri gula pada tahun 1930 (Supomo, 1983: 93).

Sejak masa kekuasaan Belanda sampai sekarang, peran gula dalam perekonomian Indonesia mengalami banyak perubahan. Pemerintah Indonesia tidak bisa ikut campur dalam manajemen perusahaan perkebunan perkebunan pada masa kekuasaan Belanda, baru pada tahun 1957 baru diadakannya nasionalisasi perusahaan dan semua perkebunan diambil alih oleh pemerintah Indonesia. Perusahaan-perusahaan Indonesia yang berhasil diakuisisi harapannya bisa menolong dengan menghasilkan lapangan kerja serta melestarikan sumber energi alam.

Pabrik Gula Tasikmadu yang sekarang dimiliki oleh pemerintah Indonesia, didirikan pada tahun 1871 oleh Kanjeng Gusti Pangeran Adipati Arya (KGPAA) Mangkunegara IV dan selesai dibangun pada tahun 1874. Peletakan batu pertamanya dilakukan pada tanggal 11 Juni 1871. Pabrik gula ini merupakan salah satu industri gula yang ditinggalkan oleh Mangkunegaran.

Pasca kemerdekaan, Pabrik Gula Tasikmadu mengalami perubahan status perusahaan beberapa kali. Perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu disesuaikan dengan kondisi yang terjadi didalam perusahaan. Perubahan status yang terakhir adalah pada tahun 1973 dimana terjadi perubahan status Perusahaan Negara Perkebunan XVI (PNP) diubah menjadi Persero (PT) (Wahyuni, 2009: 139).

Pergantian status Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) menjadi Perseroan Terbatas di Pabrik Gula Tasikmadu telah menghadirkan masalah kesenjangan pekerja dalam kebijakan dan ketentuan kerja. Pekerja bukanlah sekadar alat yang dieksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan, karena sistem perekonomian Indonesia didasarkan pada demokrasi pancasila. Peraturan

perundang-undangan, seperti Pasal 30 & 31 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan kewajiban perusahaan untuk tidak memeras tenaga kerja. Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memperlakukan para pekerja dengan baik dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya. Pekerjaan tidak hanya memiliki nilai ekonomi, tetapi juga nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, menjalin hubungan kerja yang baik dengan para pekerja dan memberikan kompensasi yang pantas untuk pekerjaan mereka adalah suatu keharusan.

Dari masalah tenaga kerja yang telah diuraikan tersebut maka peneliti mengambil judul “Perubahan Status Perusahaan Nasional Perkebunan dan Pengaruhnya Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja Di Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar Tahun 1996-2000”. Fokus kajian penulis adalah yang mengkaji perubahan Kebijakan pekerja dan pengaruh terhadap kondisi sosial dan ekonomi pekerja di Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1996-2000. Pemilihan tahun 1996 dikarenakan Pabrik Gula Tasikmadu berdasarkan Peraturan Pemerintah berganti status menjadi unit PT Perkebunan Nusantara IX sampai sekarang. Penelitian diakhiri pada tahun 2000 dikarenakan mulai tahun itu produktivitas Pabrik Gula Tasikmadu sudah mulai berkurang, bahkan sebagian lahan pabrik digunakan untuk tempat wisata Sondokoro yang dibuka pada tahun 1999. Penelitian dilaksanakan di Pabrik Gula Tasikmadu untuk mengkaji mengenai dampak dari perubahan status pabrik terhadap kebijakan pekerja dan kondisi sosial ekonomi pekerja Pabrik Gula Tasikmadu. Sehingga hasil kajian bisa digunakan untuk referensi pengambilan keputusan oleh pemimpin pabrik gula Tasikmadu dalam pengambilan keputusan dan dapat digunakan melengkapi kajian mengenai kebijakan pekerja dan dampak sosial ekonomi terhadap pekerja Pabrik Gula Tasikmadu. Pabrik gula Tasikmadu merupakan salah satu pabrik gula peninggalan kasunanan Mangkunegaran yang masih aktif berproduksi, sehingga kita perlu mengkajinya untuk menjaga kelestarian untuk anak cucu kita.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini menggunakan enam kajian teori yang berguna sebagai pisau analisis dalam menelusuri dan mengungkapkan bagaimana dan mengapa. Kenam teori tersebut antara lain :

1. Perusahaan

a. Pengertian perusahaan

Menurut Salaiman (2005), mengutip kesimpulan Molengraaff, mendefinisikan perusahaan sebagai suatu usaha yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memproduksi, memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian bagi hasil. Menurut Sukotjo (2002:12) mendefinisikan perusahaan sebagai kegiatan produksi yang melibatkan koordinasi dan penggunaan sumber ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Sementara itu, Menurut Abdul Kadir Muhammad (2002:7) mengartikan perusahaan sebagai tindakan yang dilakukan secara berulang kali untuk menghasilkan pendapatan melalui produksi barang atau melakukan perjanjian dagang.

b. Jenis Perusahaan

Menurut Muhammad (1999:56) mengklasifikasikan perusahaan menjadi dua jenis, yaitu: *Pertama*, perusahaan swasta yang modalnya berasal dari pemilik swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah. Jenis-jenis perusahaan swasta meliputi: a) perusahaan swasta nasional, b) perusahaan swasta asing, c) perusahaan swasta campuran (*joint venture*). *Kedua*, perusahaan milik negara yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh negara. Terdapat tiga jenis perusahaan milik negara, yaitu: a) perjan atau perusahaan jawatan, b) perum atau perusahaan negara umum, c) persero atau perusahaan negara perseroan (Saptini, 2015:162).

c. Perubahan Status Perusahaan

Pengertian perubahan status adalah suatu tindakan atau kegiatan yang mengubah struktur perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki perusahaan. Perubahan status merupakan penataan kembali suatu badan usaha agar menjadi sehat dan dapat bersaing dengan badan usaha lainnya. Perubahan status biasanya dengan penggabungan, peleburan ,dan

pengambilalihan. Menurut UU No. 20 Tahun 2007 tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, perubahan perusahaan adalah perubahan perusahaan yang disebabkan oleh penggabungan, peleburan dan pengambilalihan.

2. Ketenagakerjaan

a. Pengertian Pekerja

Menurut Halim (1990:11), pekerja atau sering disebut tenaga tidak terampil adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi permintaan masyarakat. Sementara itu, menurut Kartasapoetra (1988:17), pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dan wajib mematuhi peraturan serta ketentuan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan, serta menerima upah atau jaminan hidup lainnya sebagai imbalan jasa. Pada zaman feodal atau masa penjajahan Belanda, pekerja tidak terampil mengacu pada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan sejenisnya (Asyhadie, dkk., 1993:39).

b. Sistem pekerja

Sistem kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan di bawah kepemimpinan atau pengawasan majikan, dengan menghadapi risiko dan tanggung jawab sendiri, dan menerima upah sebagai imbalan. Dalam hubungan antara pekerja dan majikan, pekerja memiliki kebebasan secara hukum, karena prinsip negara Indonesia melarang perbudakan dan perhambaan. Namun, secara sosial, seorang pekerja tidak selalu bebas, karena sering kali mereka tidak memiliki pilihan lain selain bekerja karena keterbatasan sumber penghidupan mereka, dan terkadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan yang mungkin berat bagi mereka. Terlebih lagi, saat ini, terdapat ketidaksesuaian antara jumlah lapangan kerja yang tersedia dan jumlah tenaga kerja yang ada (Asyhadie, dkk., 1993: 5).

c. Kebijakan Kerja

Kebijakan tenaga kerja adalah semua peraturan yang menjadi landasan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan majikan atau perusahaan, terkait dengan pengaturan langsung tata kerja serta pemberian imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, berupa upah atau gaji. Tidak hanya pekerja dan

majikan yang berkepentingan dengan kebijakan pekerja, melainkan pihak lain seperti organisasi serikat pekerja, organisasi majikan atau perusahaan, dan instansi pemerintah (Asyhadie, dkk., 1993: 39). Dalam kebijakan pekerja memperhatikan beberapa hal sebagai berikut : Pembagian Kerja, Hak Pekerja, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Upah dan Pengorganisasian Pekerja dalam Perusahaan.

3. Kondisi Sosial Ekonomi

a. Kondisi Sosial

Menurut Soekanto (2002: 61), kondisi sosial melibatkan segala aspek yang terkait dengan hubungan antar manusia yang berlangsung secara dinamis. Sementara itu, Menurut Walgito (2003: 65) menjelaskan bahwa kondisi sosial merupakan hubungan timbal balik antar individu yang saling mempengaruhi. Menurut Dalyono (2005: 133) menggambarkan kondisi sosial sebagai suatu kondisi dimana semua orang atau individu mempengaruhi kita. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi sosial saling mempengaruhi hubungan antar manusia, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi perubahan pada individu itu sendiri. Perubahan meliputi pola pemikiran, perilaku dan hubungan lainnya.

b. Kondisi Ekonomi

Kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani *oikos* dan *nomos* yang artinya individu yang mengatur rumah tangga. Menurut Mubyarto (1995: 31) Ekonomi adalah ilmu mengenai bagaimana masyarakat mengadakan kegiatan produksi untuk menghasilkan berbagai macam komoditi dan membaginya untuk dikonsumsi di masa sekarang atau menyimpannya masa depan. Menurut Evers (2001: 2), kondisi ekonomi adalah suatu situasi yang secara rasional menempatkan seseorang dalam posisi tertentu dalam masyarakat, yang melibatkan pemberian posisi tersebut beserta sejumlah hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di beberapa tempat, antara lain Pabrik Gula Tasikmadu, PT Perkebunan Nusantara IX, Perpustakaan Program Studi

Pendidikan Sejarah FKIP UNS, Perpustakaan Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta, Monumen Pers Surakarta, dan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Historis dengan pendekatan multidimensi. Pemilihan metode historis dilakukan karena cocok untuk merekonstruksi dan mendeskripsikan masa lalu. Pendekatan sosial ekonomi dipilih karena dapat menjelaskan fenomena mengenai kondisi sosial ekonomi pekerja di Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar. Sumber data yang digunakan meliputi sumber primer dan sekunder. Sumber primer yang digunakan meliputi arsip SK dari pemerintah mengenai perubahan status perusahaan Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) menjadi Persero (PT), arsip Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar tahun 1996-2000 berupa arsip-arsip laporan wajib (tenaga kerja, upah, penyediaan bahan baku), dan arsip BPS mengenai perkembangan jumlah penduduk tahun 1996-2000. Sumber sekunder yang digunakan berupa buku literatur yang berkaitan dengan pekerja, kebijakan pekerja, kesenjangan pekerja, hubungan kerja antara pekerja dan majikan, dan hukum pekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis sejarah yang bertujuan untuk melakukan sintesis pada sejumlah fakta yang diperoleh dari sumber sejarah dan kemudian disusun ke dalam suatu interpretasi yang menyeluruh (Abdurahman, 1994: 89). Prosedur penelitian meliputi heuristik (pengumpulan sumber), kritik sumber (kritik ekstern dan ekstern), interpretasi (penafsiran fakta sejarah), dan historiografi (penulisan sejarah).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Tasikmadu

Kecamatan Tasikmadu terletak di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, dan hanya berjarak sekitar 3,5 km dari pusat kota Karanganyar. Wilayah Kecamatan Tasikmadu memiliki luas sekitar 2.759,7300 Ha dengan ketinggian rata-rata sekitar 123 mdpl. Batas wilayah Kecamatan Tasikmadu bersebelahan dengan Kecamatan Karanganyar dan Jaten di selatan, Kecamatan Jaten dan Kebakkramat di barat, Kecamatan Mojogedang di utara, serta Kecamatan Karanganyar di timur (Profil Kabupaten Tasikmadu, 2018).

Kecamatan Tasikmadu terdiri dari sepuluh desa, antara lain: desa Buran, Papahan, Ngijo, Gaum, Suruh, Pandeyan, Karangmojo, Kaling, Wonolopo, dan Kalijirak. Luas wilayah Kecamatan Tasikmadu adalah 2.759,7300 Ha, yang terdiri 1.078,8309 hektar lahan kering, dan 1.680,8991 hektar sawah. Tanah sawah terdiri dari 1.441,0566 hektar irigasi teknis, 235,8200 hektar semi teknis dan 4,0225 hektar tadah hujan. Terdapat 893,6118 Ha lahan yang digunakan untuk pekarangan atau bangunan, 80,1656 Ha lahan yang digunakan untuk ladang, dan 102,6258 Ha lahan digunakan untuk lain-lainnya. Tercatat tidak terdapat hutan lindung di Kecamatan Tasikmadu.

B. Sejarah Singkat Pabrik Gula Tasikmadu

Pabrik Gula Tasikmadu, Merupakan perusahaan industri penghasil gula yang dibangun oleh Praja Mangkunegaran. Pada masa Mangkunegara IV tahun 1853-1881, ingin berencana membangun pabrik gula di wilayahnya. Langkah awal diambil adalah menyiapkan lahan perkebunan dengan cara tidak memperpanjang kontrak-kontrak sewa tanah yang sudah berlangsung di Surakarta. Kemudian menarik langsung tanah lungguh di Surakarta pada tahun 1859. Pada tahun 1860 Mangkunegara IV mengajukan proposal rencana pembuatan pabrik gula kepada Gubernur Hindia Belanda untuk disetujui (Abidah, 2018: 276).

Pada tanggal 11 Juni 1871, dilakukan pembangunan Pabrik Gula Tasikmadu yang terletak di Desa Sondokoro atau yang saat ini dikenal sebagai Desa Ngijo. Proses pembangunan Pabrik Gula Tasikmadu berlangsung selama sekitar tiga tahun. Pada tahun 1874, Pabrik Gula Tasikmadu telah mencapai tahap produksi. Bagunan pabrik gula Tasikmadu bisa dibilang memiliki gedung gedung yang megah dan sangat luas sehingga hanya sedikit bangunan yang dapat menyamainya untuk kurun waktu itu (Abidah, 2018: 278).

Setelah Indonesia merdeka, terjadi beberapa perubahan dalam perkembangan perkebunan di Indonesia yang diikuti dengan perkembangan kebijakan politik dan sistem ekonomi. Pada tahun 1947, semua perkebunan pemerintah kolonial Belanda, termasuk Pabrik Gula Tasikmadu, dinasionalisasi

oleh pemerintah Indonesia. Tujuan dari pengambilalihan perusahaan perkebunan yang dimiliki oleh Belanda adalah untuk menjadikannya milik langsung negara Indonesia. Dalam proses pengambilalihan tersebut, status perusahaan berubah menjadi perusahaan negara. (Wahyuni, 2019: 155)

C. Perubahan Status Pabrik Gula Tasikmadu dan Pengaruh Terhadap Kebijakan Pekerja

1. Sejarah Perubahan Pabrik Gula Tasikmadu Tahun 1947-1996

Setelah Kemerdekaan tahun 1945, Pemerintah Indonesia Berusaha mengambil alih semua perkebunan Belanda. Tujuan pengambilalihan perusahaan perkebunan Belanda supaya Negara Indonesia secara langsung melaksanakan kepemilikan modal. Dalam pengambilalihan tersebut perusahaan berstatus Perusahaan Negara mulai saat itu (Rahmawati, 2015: 55). Pada tahun 1947, Pabrik Gula Tasikmadu dinasionalisasi menjadi bagian dari unit Perusahaan Perkebunan Republik Indonesia (PRRI). Kemudian, Pabrik gula Tasikmadu masuk dalam unit Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Jawa Tengah pada tahun 1960. Pada tahun 1963, Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPU PPN) didirikan untuk menggantikan PPN. Pada tahun 1973, Pabrik Gula Tasikmadu resmi menjadi bagian dari unit kerja Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XVI. Kemudian, pada tahun 1996, Pabrik Gula Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) (Wahyun. dkk., 2009: 155).

2. Pengaruh Status Perubahan Terhadap Kebijakan Pekerja Pabrik Gula Tasikmadu Tahun 1996-2000

Pada tahun 1996, Pabrik Gula Tasikmadu mengalami perubahan status menjadi Persero berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17/PP/1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero). Setelah perubahan status, Pabrik Gula Tasikmadu menjadi salah satu unit kerja dari PT Perkebunan Nusantara IX (Persero). Perubahan tersebut terjadi dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan peran Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam pembangunan ekonomi.

Pada tahun 1996, dalam proses pengalihan perusahaan Pabrik Gula Tasikmadu ada beberapa tahapan yang harus dipenuhi dan dijalankan. Proses pengalihan perusahaan dari Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) menjadi Persero (PT). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Bab III Pasal 14 tahun 1969 tentang Perusahaan Perseroan, perusahaan yang melakukan perubahan menjadi Persero (PT) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) yang akan dialihkan terlebih dahulu melakukan penyehatan perusahaan baik secara finansial dan produksi.
- 2) Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) menyiapkan laporan perkiraan dan neraca rugi laba sampai dengan tanggal pengalih menjadi persero (PT) dengan ketentuan bahwa neraca penutupan diperiksa oleh direktorat akuntan negara dan disetujui oleh menteri terkait.
- 3) Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) sudah melunasi utang Perbendaharaan Negara.
- 4) Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) dialihkan ke Persero (PT) untuk untuk mengembangkan usahanya.

Pada tahun 1996, setelah status Pabrik Gula Tasikmadu, berdampak perubahan badan hukum yang semula berbentuk Perum menjadi Persero. Perum merupakan satu unit produksi yang bersifat memupuk pendapatan, memberikan pelayanan dan menghasilkan kemanfaatan. Modal usaha Perusahaan Umum (Perum) berasal dari pemisahan kekayaan negara yang tidak dibagi-bagikan dalam bentuk saham. Perum memiliki kebebasan dalam bergerak, seperti perusahaan swasta, dalam hal pembuatan kontrak kerja, perjanjian, dan hubungan dengan perusahaan lain. Tujuan utama Perum tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, tetapi juga untuk memperoleh laba, di mana 55% dari keuntungan bersih harus diserahkan kepada negara untuk digunakan dalam membiayai pembangunan.

Persero merupakan badan usaha yang mencari keuntungan dengan modal berasal dari masyarakat. Bentuk hukum Persero adalah badan hukum perdata yang merupakan berbentuk perseroan terbatas. Modal perusahaan persero berasal dari

kekayaan negara yang dipisahkan Persero memiliki ruang lingkup usaha seperti perusahaan swasta. Keuntungan yang diterima suatu Persero tidak dapat secara langsung dibagikan kepada anggotanya. Keuntungan dari Persero sebelumnya disisihkan terlebih dahulu untuk mengembalikan modal, persediaan dan maupun keuntungan bagi pengurusnya. Sedangkan kerugian yang ditanggung hanya sebesar jumlah saham yang diinvestasikan. Persero lebih maju dari pada Perum karena tujuan primernya adalah mencari keuntungan dan sebagai tujuan sekundernya adalah untuk melayani kepentingan umum. Dengan karakteristik Persero, diharapkan usahanya untuk memperoleh sumber dana bagi pemerintah (Panji, dkk., 1995: 4).

Terjadinya perubahan Pabrik Gula Tasikmadu Pada tahun 1996, mengakibatkan perubahan hubungan pemerintah dengan perusahaan. Ketika Pabrik Gula Tasikmadu masih menjadi PNP XVI, Hubungan perum dengan pemerintah adalah sebagai kesatuan yang terpisah (otonom). Perum memiliki fasilitas negara untuk menjalankan produksi perusahaan. Sedangkan, setelah Pabrik Gula Tasikmadu berstatus PT pada tahun 1996, Pemerintah tidak dapat menguasai persero sepenuhnya. Kepemilikan persero milik pemerintah hanya sebagian dengan melalui saham. Tujuan utama dari Persero adalah menghasilkan keuntungan, sedangkan pelayanan kepada masyarakat menjadi tujuan selanjutnya. Persero tidak memiliki fasilitas yang diberikan oleh negara. (Panji, dkk., 1995: 4).

Pada tahun 1996, setelah Pabrik Gula Tasikmadu mengubah status menjadi Persero, terjadi perubahan dalam status kepegawaian. Perubahan kepegawaian tersebut terjadi ketika menjadi PNP, pegawai yang menjadi pegawai negeri, sedangkan setelah menjadi PT, pegawai yang menjadi pegawai BUMN. Perbedaan status kepegawaian secara tidak langsung mengakibatkan perbedaan kewajiban di antara keduanya. Perbedaan dalam hak yang diterima oleh pegawai negeri dan pegawai BUMN berarti memiliki kewajiban yang berbeda pula (Djumaldji, 1994: 20).

D. Kondisi Ekonomi pekerja di Pabrik Gula Tasikmadu 1996-2000

1. Sistem pengupahan pekerja

Di Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1996, seiring dengan perubahan status pegawai dan setelah dikeluarkannya Surat Peraturan Kerja Bersama (PKB) dari serikat pekerja, terjadi perubahan dari sistem upah menjadi gaji. Perubahan ini juga melibatkan penggantian istilah "buruh" menjadi "karyawan". Karyawan tidak tetap atau yang dikenal dengan Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) sendiri hanya bekerja ketika musim giling. PKWT bekerja di bagian tebang dan angkut, instalasi, remisi, pengolahan dan lain-sebagainya. Upah minimum regional adalah upah minimum yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya di perusahaan atau lingkungan kerjanya. UMR berbeda-beda di setiap kota/kabupaten/provinsi.

Pada tahun 1996, Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) biasanya perhitungan pengupahannya perhari dan dibayarkan setiap seminggu kali. Upah yang diberikan ketika masih menjadi karyawan tidak tetap mengikuti ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Karanganyar. Menurut pengakuan Pariyo ketika menjadi karyawan tidak tetap upah yang diterimanya sebesar Rp 20.000/minggu pada tahun 1996. (wawancara dengan Pariyo Karyawan Tetap di bagian dalam pabrik pada 29 Oktober 2022).

2. Kesejahteraan tenaga kerja

a. Tunjangan sosial

Dampak dari perubahan Perusahaan Perkebunan Nasional menjadi Perseroan Terbatas di Pabrik Gula Tasikmadu pada tahun 1996 adalah jaminan sosial yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja Pabrik Gula Tasikmadu berupaya menyediakan fasilitas yang diperlukan bagi para pekerja guna meningkatkan kesejahteraan. Setelah berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT), Pabrik Gula Tasikmadu telah mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan tunjangan sosial, jaminan keamanan kerja, dan fasilitas pensiun atau jaminan hari tua.

Pada tahun 1996, perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu dari Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) menjadi Persero menyebabkan perubahan status pegawai dari PNS menjadi pegawai BUMN, serta mengalami perubahan dalam hal tunjangan sosial yang diberikan kepada pekerja. Ketika masih berstatus

PNS, pekerja menerima tunjangan keluarga, tunjangan perusahaan, dan tunjangan jabatan (Wanti. 2009: 89). Setelah perubahan pabrik gula Tasikmadu menjadi Persero (PT) tunjangan yang diberikan kepada pekerja BUMN berubah, hanya tunjangan sosial berupa sewa rumah, listrik/BBM dan air yang diberikan setiap bulan kepada pekerja. Tunjangan sosial tidak diberikan kepada karyawan yang menghuni rumah dinas Pabrik Gula Tasikmadu yang berada di sebelah utara, selatan dan barat pabrik. Pekerja berhak mendapat dua seragam dinas satu tahun sekali yang diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan pada bulan Januari dan Juni. Khusus Satpam menerima seragam dan peralatan keamanan Pabrik Gula Tasikmadu menanggung jaminan kesehatan bagi seluruh pekerja beserta istri dan anaknya yang berusia di bawah 25 tahun, belum memiliki penghasilan dan belum menikah (Arsip Pabrik Gula Tasikmadu. 1997).

b. Jaminan keselamatan kerja

Pada tahun 1996, perlindungan kesehatan pekerja pabrik gula Tasikmadu ditanggung oleh perusahaan. Pabrik Gula Tasikmadu melakukan kerja sama dengan RSUD Karanganyar, RS Dr. Oen, dan Puskesmas Tasikmadu untuk memberikan pengobatan kepada karyawan yang sakit, sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun, apabila biaya pengobatan melebihi hak karyawan sesuai kategorinya, maka karyawan harus menanggung biaya tambahan tersebut sendiri (Wawancara dengan Rita Irmawati karyawan tetap di bagian SDM Pabrik Gula Tasikmadu, 29 Oktober 2022).

Pabrik gula Tasikmadu menegaskan komitmennya dalam memastikan kesejahteraan sosial karyawan dengan mematuhi peraturan yang berlaku Pada tahun 1996. Pabrik gula Tasikmadu memastikan perlindungan pekerja dengan mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial atau Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). JAMSOSTEK mencakup seluruh karyawan, baik tetap maupun tidak tetap, dengan perhitungan iuran sebagai berikut: 2,00% dari gaji pokok sebagai beban karyawan dan 4,24% dari gaji pokok sebagai beban perusahaan (Arsip TU Pabrik Gula Tasikmadu. 1997).

c. Jaminan Pensiun atau Hari Tua

Pabrik Gula Tasikmadu memberikan jaminan pensiun atau jaminan hari tua kepada para pekerjanya agar setelah pensiun memiliki bekal hidup. Dalam perhitungan pensiun, pembayaran Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) diambil alih oleh Pabrik Gula Tasikmadu dan disalurkan kepada para pekerja pada bulan terakhir pemutusan hubungan kerja. Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) mencakup karyawan tetap dan tidak tetap, karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana.

Pabrik Gula Tasikmadu juga menyelenggarakan Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN) yang hanya diikuti oleh pekerja tetap. Jumlah pembayaran tergantung pada pendapatan pensiun dasar sebagai berikut (Rahmawati, 2015: 77): 1) Beban karyawan: $6,00\% \times$ Dana Pensiun Perkebunan; 2) Beban perusahaan: $5,16\% \times$ Dana Pensiun Perkebunan. Untuk Pekerja Kontrak (PKWT), tersedia program Tabungan Asuransi Pensiun (TAP) yang menjadi beban perusahaan sebesar $8,33\% \times$ gaji pokok.

Pabrik Gula Tasikmadu memiliki program penghargaan bagi karyawan tetapnya berdasarkan masa kerja, sebagaimana tercantum dalam arsip Pabrik Gula Tasikmadu. Ada tiga penghargaan yang tersedia, yaitu: 1) Penghargaan atas pengabdian selama 25 tahun, terdiri dari piagam, lima kali gaji pokok bulan lalu dalam bentuk tunai, dan medali emas 10 gram 22 karat. 2) Penghargaan untuk masa kerja 30 tahun, terdiri dari sertifikat dan dua kali gaji pokok bulan lalu dalam bentuk tunai. 3) Penghargaan untuk masa kerja 35 tahun, terdiri dari sertifikat dan tiga kali gaji pokok bulan lalu dalam bentuk tunai.

3. Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR)

Di Pabrik Gula Tasikmadu berdiri sebuah koperasi yang bernama Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) Unit Pelayanan Pabrik Gula Tasikmadu pada tanggal 10 November 1996. Pada tahun 1998 jumlah anggota sebanyak 535 orang. Pada tahun 1999 jumlah terjadi penambahan anggota sebanyak 13 orang dan terdapat anggota yang keluar sebanyak 15 orang, maka jumlah anggota pada tahun 1999 sebanyak 533 orang. Jumlah anggota setiap

tahunnya berubah dikarenakan adanya mutasi, pensiun, meninggal dan lain-lain (Kokar unit Pabrik Gula Tasikmadu 1999).

Pada tahun 1996, keberadaan KOKAR di Pabrik Gula Tasikmadu dibutuhkan oleh karyawan. Kokar dapat menjadi wadah untuk tempat simpan pinjam bagi karyawan yang ingin menabung uang dan meminjam uang untuk kebutuhannya. Selain itu KOKAR juga menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok yang dijual dengan harga murah. Tersedianya bahan pokok yang murah sangat membantu karyawan untuk mencukupi kebutuhan khususnya makan dengan harga murah yang telah disediakan koperasi (wawancara dengan Doni Stiawan Karyawan tetap di bagian SDM Pabrik Gula Tasikmadu 25 Oktober 2022).

4. Pekerjaan sampingan

Pada tahun 1996, Pabrik Gula Tasikmadu mempekerjakan karyawan tidak tetap atau PKWT yang hanya bekerja saat musim giling pada bulan Mei hingga Oktober. Setelah musim giling berakhir, PKWT tidak dipekerjakan sampai musim giling dan untuk mengisi waktu luang melakukan pekerjaan sampingan. Namun tidak hanya karyawan tidak tetap saja yang melakukan pekerjaan sampingan, ada karyawan tetap juga memiliki pekerjaan sampingan khususnya golongan IA-IIA untuk memperoleh tambahan pendapatan. Pekerjaan sampingan Karyawan Pabrik Gula Tasikmadu bermacam-macam, yakni: beternak ayam, membuat batu bata, membuat genteng, bercocok tanam, buruh tani, dan lain-lain.

Pada tahun 1998, pekerja musiman Pabrik Gula Tasikmadu melakukan pekerjaan sampingan ketika pabrik tidak melakukan produksi. Salah satunya pekerja yang bertempat tinggal di Desa Karangmojo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar mengangkut daun kering sisa panen tebu Pabrik Gula Tasikmadu digunakan untuk bahan-bahan bakar pengasapan genteng dan sebagian dijual kepada para pengrajin genteng di daerah lain seperti Kebakkramat dan Mojogedang. Daerah Desa Karangmojo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar juga terkenal sebagai sentra pengrajin batu bata dan genteng, kebanyakan pengrajin juga bekerja sebagai pekerja musiman atau PKWT di Pabrik Gula Tasikmadu (Koran Bernas. 1998).

E. Kondisi Sosial pekerja di Pabrik Gula Tasikmadu Tahun 1996-2000**1. Hubungan kerja di Pabrik Gula Tasikmadu tahun 1996-2000****a. Hubungan Kerja Antara Bawahan dan Bawahan**

Pada periode 1996-2000, di Pabrik Gula Tasikmadu hubungan kerja antara pekerja terutama antara bawahan dengan bawahan berjalan dengan baik dan sehat. Hubungan antar rekan kerja seperti hubungan antara partner kerja dan keluarga. Seperti rekan kerja dibagian produksi yang mengalami kesulitan, maka pekerja lain saling membantu untuk meringankan beban kerja. Pertentangan dan persaingan antara pekerja pernah terjadi di bagian produksi. Namun tidak terlalu sering terjadi pertentangan dan persaingan karena para pekerja saling menghargai dan komunikasi yang baik antara rekan. Perselisihan antar karyawan diselesaikan melalui musyawarah dan belum pernah sampai dibawa ke pengadilan (wawancara dengan Pariyo pensiunan PKWT Harian Lepas di bagian Produksi dalam pabrik 25 Oktober 2022).

b. Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan

Pada tahun 1996, Setelah terjadinya perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu menjadi Persero berdampak kepada status kepegawaian karyawan. Status kepegawaian Pabrik Gula Tasikmadu sebelumnya menjadi pegawai negeri sipil, berkewajiban secara langsung terhadap negara, menjaga keamanan dan kerahasiaan dokumen negara. Pabrik Gula Tasikmadu yang berstatus pegawai negeri sipil memiliki hubungan atasan dengan bawah belum nampak dalam keadaan kurang yang sehat dan masih kaku. Hubungan antara atasan dan bawahan belum mengalami perkembangan menjadi hubungan kerja yang terbuka dan dinamis berdasarkan prinsip kemitraan. Hubungan kerja yang ada masih dipengaruhi oleh ikatan feodal antara atasan dan bawahan (Djoko, dkk., 1992: 42).

Setelah status kepegawaian Pabrik Gula Tasikmadu berubah menjadi pegawai BUMN, tidak memiliki kewajiban kepada negara secara langsung tetapi memiliki kewajiban perusahaan dengan cara mengikuti peraturan yang berlaku. Pabrik Gula Tasikmadu yang karyawannya berstatus pegawai negeri sipil memiliki hubungan atasan dan bawahan menjadi sehat. Karyawan Pabrik Gula

Tasikmadu tidak seperti zaman feodal, artinya tidak ada lagi kesenjangan antara atasan dan bawahan di dalam kegiatan produksi. Dengan kata lain, hubungan kerja sama antar karyawan memiliki hubungan kemitraan atau peer relationship di tempat kerja. Di lingkungan kerja Pabrik Gula Tasikmadu, selalu berusaha untuk menjalin hubungan kekeluargaan. Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan di Pabrik Gula Tasikmadu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, serta memberikan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan. Suasana mendukung akan meningkatkan produktivitas dan antusiasme karyawan, yang berdampak pada perusahaan (Panji, dkk., 1995:4).

2. Serikat Pekerja

Pada tahun 1996, di Pabrik Gula Tasikmadu terdapat satu serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja Perkebunan (SP Bun) Nusantara IX. Alasan dibalik keberadaan hanya ada satu serikat pekerja di Pabrik Gula Tasikmadu adalah untuk mempermudah pengawasan dan mencegah pekerja menjadi anggota serikat pekerja lainnya. Tujuan utama dari Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara IX adalah untuk mengatur perusahaan agar dapat berjalan dengan baik serta memperjuangkan hak-hak pekerja di dalamnya. Anggota dari Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara IX adalah para tenaga kerja yang telah terdaftar dan membayar iuran sesuai ketentuan. Serikat Pekerja Perkebunan Pabrik Gula Tasikmadu membantu para pekerja meningkatkan status dan pendapatan perusahaan. Salah satunya adalah mempromosikan atau meningkatkan kategori golongan pekerja atau pekerja lanjut usia yang dianggap mampu menjalankan perannya dengan baik dengan memberikan promosi dan mutasi bagi pekerja (Arsip TU Pabrik Gula Tasikmadu 1997).

3. Penerapan Jam Kerja di Pabrik Gula Tasikmadu

Tidak ada perubahan penerapan jam kerja setelah perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu. Pada tahun 1996, penerapan jam kerja di Pabrik Gula Tasikmadu dibagi menjadi dua, yaitu diluar musim giling dan dalam musim giling. Pembagian kerja diluar musim giling, hanya bekerja hari Senin-Sabtu diatur sebagai berikut : Masuk pertama Jam 06.00-09.30, Istirahat Jam 11.00-

12.00, Masuk kedua Jam 10.00-14.00. Namun, untuk pengamanan tetap dilakukan tiga shift untuk menjaga keamanan Pabrik Gula Tasikmadu.

Sedangkan, Jam kerja dalam musim giling untuk bagian pabrik yaitu bagian instalasi, tebang & angkut, dan keamanan jaga terkamus staf dibagi dalam tiga shift yaitu : Shift pertama Jam 06.00-14.00, Shift kedua Jam 14.00-22.00, Shift ketiga Jam 22.00-06.00. Untuk pergantian atau jam kerja untuk karyawan yang dikelompokkan dalam setiap shift dilakukan setiap minggu (wawancara dengan Rita Irmawati sebagai Karyawan Tetap di bagian SDM, 25 Oktober 2022).

4. Penyelesaian Perselisihan pekerja

Pada tahun 1996, Pabrik Gula Tasikmadu berupaya untuk menghindari konflik dengan para pekerja dengan memberikan hak-hak yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Walaupun pada bulan Juli tahun 1998 saat krisis moneter melanda di Indonesia. Terdapat aksi demonstrasi yang dilakukan para pekerja karena merasa upah mereka tidak sesuai dengan semestinya oleh beberapa perusahaan di Karanganyar. Namun pabrik gula Tasikmadu tidak mengalami pemogokan atau demonstrasi dari para pekerjanya. Pemogokan tidak terjadi di pabrik gula Tasikmadu karena memberikan upah kepada pekerja yang tepat dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Untuk menyelesaikan perselisihan dengan para pekerja, pabrik gula Tasikmadu menggunakan cara berdiskusi atau musyawarah mufakat. Apabila tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah, menggunakan jalur hukum yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Selama kurun tahun 1996-2000, setiap penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah dan tidak ada yang menggunakan jalur hukum (Wawancara dengan Rita Irmawati sebagai Karyawan Tetap di bagian SDM, 25 Oktober 2022)

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan. *Pertama*, Pabrik Gula Tasikmadu terletak di Desa Ngijo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, dan didirikan oleh Kanjeng Kanjeng Gusti Pangeran Adipati Aryo (KGPAA) Mangkunegara IV pada 11 Juni

1871. Pabrik Gula Tasikmadu merupakan pabrik gula kedua setelah Pabrik Gula Colomadu yang dimiliki oleh Mangkunegaran. Sejak kemerdekaan, perkebunan di Indonesia mengalami perubahan dan perkembangan kebijakan politik serta sistem perekonomian. Pada tahun 1957, pemerintah Indonesia mengambil alih semua perkebunan milik pemerintah kolonial Belanda, termasuk Pabrik Gula Tasikmadu. Selanjutnya, pada tahun-tahun berikutnya, Pabrik Gula Tasikmadu mengalami perubahan status beberapa kali untuk meningkatkan hasil produksi, hingga akhirnya pada tahun 1996, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 32/PP/1973, berubah menjadi Persero (PT) atau PT Perkebunan XVI. Perubahan status Pabrik Gula Tasikmadu berdampak pada kebijakan perusahaan dan kondisi sosial serta ekonomi para pekerja.

Kedua, Kondisi Ekonomi ketika status Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yaitu tunjangan keluarga, tunjangan perusahaan dan tunjangan jabatan. Sedangkan, setelah terjadi perubahan status pabrik gula Tasikmadu menjadi Persero (PT) tunjangan yang diberikan kepada karyawan adalah tunjangan sosial yang terdiri dari bantuan listrik, air, dan rumah. Dalam pengupahan pabrik gula Tasikmadu untuk karyawan tetap berdasarkan Putusan Kerja Bersama (PKB). Untuk karyawan tidak tetap upah diberikan berdasarkan UMR daerah atau Karanganyar yang berlaku. Selain itu guna menunjang kesejahteraan karyawan pabrik gula Tasikmadu menyediakan koperasi yang bernama Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) Unit Pelayanan Pabrik Gula Tasikmadu sebagai wadah untuk simpan pinjam yang dapat membantu kesejahteraan pekerja. Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) ini juga menyediakan kebutuhan pokok dengan harga yang murah sehingga dapat membantu kesejahteraan karyawan.

Ketiga, Kondisi sosial ketika status Perusahaan Nasional Perkebunan (PNP) belum nampak dalam keadaan yang sehat. Hubungan antara pemimpin dan bawahan belum menjadi hubungan partner kerja yang terbuka dan dinamis. Dalam hubungan tenaga kerja dengan pengusaha berlandaskan pada Pancasila adalah hubungan yang sebatas teman seperjuangan didalam proses produksi. Sedangkan, setelah terjadi perubahan status pabrik gula Tasikmadu menjadi Persero (PT),

antara lain perubahan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. setelah terjadi perubahan status pabrik gula Tasikmadu hubungan pegawai tidak lagi seperti pada masa feodal yaitu tidak terjadi kesenjangan dalam kegiatan produksi antara pekerja dan pimpinan. Sehingga dalam hubungan kerja sama antara pegawai adalah hubungan partner atau rekan dalam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Internet

Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan. *Tanaman Tebu*. Diperoleh 2 february 2022, dari : www.perkebunan.litbang.pertanian.go.id.

Buku

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.

Abdurachman, S. (1975). *Pemikiran-pemikiran untuk mengatasi kebutuhan tanah untuk tanaman tabu*. Surabaya: Majalah Gula Indonesia.

Asyhadie, Z., & Budi, S. (2012). *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*. Jakarta: Erlangga

Asyhadie, Z. (2011). *Hukum Bisnis Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z., Asikin, Z., Wahab, A. & Husni, L. (1997), *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z., Sutrisno, B., & Maulana, A. (2012). *Hukum Perusahaan*. Jakarta : Erlangga.

Bakdono, D.J. (2018). *Profil Kecamatan Tasikmadu 2018*. Karanganyar : Arif Media Printing.

Djoko & Prakoso. (1992). *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Djumaldji, F.X. (1994). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Erman, E.(1995).*Kesenjangan Buruh Majikan, Pengaruh Penguasa, Koeli dan Pengusaha: Industri Timah Balitung*.

Hartatik, ES., & Wasino. (2018). *Metode Penelitian Sejarah: dari Riset hingga Penulisan*. Yogyakarta : Magnum Pustaka Utama

Geertz, Clifford. (1983). *Involusi Pertanian, Proses Perubahan Ekologi Di Indonesia*, Jakarta: Bhratara Arya Aksara

Kartasaputra, G. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia, Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.

Mubyarto. (1987). *Politik Pertanian dan Pembangunan Pedesaan*, Jakarta: Sinar Harapan

Mubyarto. (1984). *Masalah Industri Gula di Indonesia*. Yogyakarta. LPS3ES.

Mubyarto. (1992). *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan: Kajian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Sinar Harapan

Muhammad, A.K. (1990). *Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Adhitya Bhakti.

Muhammad, A.K. (1999). *Hukum perusahaan dan Perbankan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Panji & Anoraga. (1995). *BUMN, Swasta dan Koperasi (Tiga Pelaku Ekonomi)*. Jakarta: Pustaka Jaya.

Salaiman, A.R. (2005). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana

Sawit, M. Husein, P. Suharno, & Rachman, Anas. (1998). *Ekonomi Gula di Indonesia*. Jakarta : IPB

Siyoto S, & Sodik, M.A.(2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Soepomo & Iman. (1988). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Toha, H. (1987). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara.

1992. *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan, Kajian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Aditya Media.

Skripsi & Laporan Penelitian

Indriaty, S.F. (2013). *Peranan Sektor Basis Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Gresik*. (Laporan Penelitian, Fakultas Ekonomi UNESA).

Oktama, R.Z. (2013). *Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Keluarga Nelayan di Kelurahan Sugihwaras Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang Tahun 2013*. (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).

Oktienawati, I. (2009). *Evaluasi Pembentukan Dan Pengelolaan Kas Kecil Pada Pabrik Gula Tasikmadu Karanganyar*. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta).

Prattama, A.N. (2015). *Tebu Rakyat Intesifikasi (TRI) di bali Pabrik Gula Mangkunegaran Tahun 1975-1997*. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta).

Rahmawati, G. (2015). *Hubungan Industrial Di Pabrik Gula Mangkunegaran Pada Tahun 1993 – 2014*. (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).

Rega L. (2015). *Hubungan Kebiasaan Merokok Dengan Kejadian Hipertensi Pada Karyawan Pabrik Gula Tasikmadu*. (Laporan Penelitian, Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Jurnal

Abidah, S. (2018). Perkembangan Perkebunan Tebu Di Mangkunegaran Tahun 1918-1937. *Jurnal Ilmu Sejarah*, Vol .3, No.6, hlm. 829-839.

Agus, D. (2014) Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.8, No. 1, hlm. 53-68.

Anggraini, S.K. Putra, A.T., & Katili, P.B. (2007). Pengaruh Human Capital terhadap Corporate Performance (Studi Kasus: Departemen Statistik Bank Indonesia). *Jurnal Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. Vol.4, No. 2, hlm. 229-250.

Devy, H.A. (2017). Pengembangan obyek dan daya tarik wisata alam sebagai daerah tujuan wisata di Kabupaten Karanganyar “studi kasus obyek wisata air Terjun Jumog di kawasan wisata Desa Berjo, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar”. *Jurnal Sosiologi Dilema*, Vol 32 , No. 1, hlm. 34-44.

Indriyanto, I., Herbanoe R., & Yoelistyanto. (2021) Dari Perusahaan Swasta Menuju Perusahaan Negara: Proses Pengambilalihan Pabrik Gula Tasikmadu Milik Mangkunegaran oleh Pemerintah Republik Indonesia. *Jurnal Historiografi*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 65-75.

Isa, I.G.T., & Hartawan, G.P. (2017). Perancangan Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Berbasis Web (Studi Kasus Koperasi Mitra Setia). *Jurnal ilmiah ilmu ekonomi*. hlm: 139-151.

Ismail, N. & Zainuddin M. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, No. 3, hlm. 166 – 182.

Merpati, V.O. (2014). Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu. *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. 2, No. 8, hlm 77-87.

- Muhamad, N.L. & Tumuka, L. (2019). Analisis Kondisi Sosial-Ekonomi Masyarakat Migran Sebelum Dan Sesudah Berada Di Kota Timika. *Jurnal Kritis*. Vol. 3, No.1, hlm. 1-23.
- Pratika, R.D. (2020). Perempuan–Perempuan di Industri Gula Surakarta Abad XIX–XX. *Jurnal lembar sejarah*. Program Studi Sejarah, Universitas Gadjah Mada. Vol 16, No. 1, hlm. 37-47.
- Pratiwi,C.L., Harianto, A., & Al-Khanif. (2021). Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat. *Jurnal IDJ*. Vol. 02, No.1, hlm.1-27.
- Rantikah. (2021). Dinamika Pabrik Gula Tasikmadu Di Mangkunegaran Tahun 1917-1935. *Jurnal kajian ilmu sejarah*. Vol. 12, No. 2, hlm. 112-131.
- Renardi, P., Wasino, & Atno. (2019). Pabrik Gula Kalibagor: Perkembangan dan Dampaknya Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Kalibagor Tahun 1957-1997. *Journal of Indonesian History*. Jurusan Sejarah, Universitas Negeri Semarang. Vol. 8, No. 2, hlm. 177-185
- Wahyuni, S., Supriyati, dan Sinuraya, J.F. (2009). Industri Dan Perdagangan Gula Di Indonesia: Pembelajaran Dari Kebijakan Zaman Penjajahan – Sekarang. *Jurnal Penelitian Agro Ekonomi*. Vol. 27 No. 2, hlm. 151–160.