

**IDENTIFIKASI MASALAH
SOSIAL-EKONOMI
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(KASUS PABRIK ROKOK DI JAWA TIMUR)**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Milik Depdikbud
Tidak diperdagangkan

**IDENTIFIKASI MASALAH
SOSIAL-EKONOMI
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(KASUS PABRIK ROKOK DI JAWA TIMUR)**

Oleh :
**Dra. Sri Saadah Soepono
Dra. M.A. Dewi Indrawati
Syamsidar, BA**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN
DIREKTORAT SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL
PROYEK PENELITIAN PENGKAJIAN DAN PEMBINAAN NILAI-NILAI BUDAYA
1993**



P R A K A T A

Keanekaragaman suku bangsa dengan budayanya di seluruh Indonesia merupakan kekayaan bangsa yang perlu mendapat perhatian khusus. Kekayaan ini mencakup wujud-wujud kebudayaan yang didukung oleh masyarakatnya. Setiap suku bangsa memiliki nilai-nilai budaya yang khas, yang membedakan jati diri mereka daripada suku bangsa lain. Perbedaan ini akan nyata dalam gagasan-gagasan dan hasil-hasil karya yang akhirnya dituangkan lewat interaksi antarindividu, antarkelompok, dengan alam raya di sekitarnya.

Berangkat dari kondisi di atas Proyek Penelitian, Pengkajian, dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya menggali nilai-nilai budaya dari setiap suku bangsa/daerah. Penggalan ini mencakup aspek-aspek kebudayaan daerah dengan tujuan memperkuat penghayatan dan pengamalan Pancasila guna tercapainya ketahanan nasional di bidang sosial budaya.

Untuk melestarikan nilai-nilai budaya dilakukan penerbitan hasil-hasil penelitian yang kemudian disebarluaskan kepada masyarakat umum. Pencetakan naskah yang berjudul *Identifikasi Masalah Sosial-Ekonomi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Kasus Pabrik Rokok di Jawa Timur)*, adalah usaha untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Tersedianya buku ini adalah berkat kerjasama yang baik antara berbagai pihak, baik lembaga maupun perseorangan, seperti Direk-

torat Sejarah dan Nilai Tradisionl, pemerintah Daerah, Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Perguruan Tinggi, Pimpinan dan staf Proyek Penelitian, Pengkajian, dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya, baik Pusat maupun Daerah, dan para peneliti/penulis.

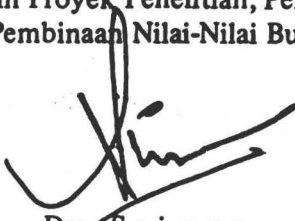
Perlu diketahui bahwa penyusunan buku ini belum merupakan suatu hasil penelitian yang mendalam, tetapi baru pada tahap pen-
catatan. Sangat diharapkan masukan-masukan yang mendukung penyempurnaan buku ini di waktu-waktu mendatang.

Kepada semua pihak yang memungkinkan terbitnya buku ini, kami sampaikan terima kasih.

Mudah-mudahan buku ini bermanfaat, bukan hanya bagi masyarakat umum, juga para pengambil kebijaksanaan dalam rangka membina dan mengembangkan kebudayaan nasional.

Jakarta, Agustus 1993

Pemimpin Proyek Penelitian, Pengkajian,
dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya



Drs. Soimun
NIP. 130525911

SAMBUTAN DIREKTUR JENDERAL KEBUDAYAAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Penerbitan buku sebagai salah satu usaha untuk memperluas cakrawala budaya masyarakat merupakan usaha yang patut dihargai. Pengenalan berbagai aspek kebudayaan dari berbagai daerah di Indonesia diharapkan dapat mengikis etnosentrisme yang sempit di dalam masyarakat kita yang majemuk. Oleh karena itu kami dengan gembira menyambut terbitnya buku yang merupakan hasil dari "Proyek Penelitian, Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya" pada Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional, Direktorat Jenderal Kebudayaan, Departmen Pendidikan dan Kebudayaan.

Penerbitan buku ini kami harap akan meningkatkan pengetahuan masyarakat mengenai aneka ragam kebudayaan di Indonesia. Upaya ini menimbulkan kesaling-kenalan dan dengan demikian diharapkan tercapai pula tujuan pembinaan dan pengembangan kebudayaan nasional kita.

Berkat adanya kerjasama yang baik antarpengarang dengan para pengurus proyek, akhirnya buku ini dapat diselesaikan. Buku ini belum merupakan suatu hasil penelitian yang mendalam, sehingga di dalamnya masih mungkin terdapat kekurangan dan kelemahan, yang diharapkan akan dapat disempurnakan pada masa yang akan datang.

Sebagai penutup saya sampaikan terima kasih kepada pihak yang telah menyumbangkan pikiran dan tenaga bagi penerbitan buku ini.

Jakarta, Agustus 1993
Direktur Jenderal Kebudayaan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Sedyawati', written over a horizontal line.

Prof. Dr. Edi Sedyawati

KATA PENGANTAR

Naskah berjudul "Identifikasi Masalah Sosial-Ekonomi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, Kasus Pabrik Rokok di Jawa Timur", merupakan hasil penelitian suatu tim, yang dibiayai oleh Proyek Inventarisasi dan Pembinaan Nilai-nilai Budaya tahun anggaran 1992/1993.

Keseluruhan isi naskah memberi ilustrasi kondisi pabrik rokok khususnya PT Gudang Garam Kediri yang dalam hal ini menyangkut pengelolaan sekaligus perkembangannya. Manusia sebagai sumber tenaga merupakan faktor penting dalam produksi sebuah pabrik rokok, karena pabrik rokok tidak semata-mata mengandalkan tenaga mesin, justru aspek manusia yang lebih berperan. Dengan demikian khususnya PT Gudang Garam sangat memperhitungkan keberadaan sumber tenaga manusia. Berbagai sarana dan fasilitas disediakan untuk menunjang kelancaran tugas dan kesejahteraan para karyawan/buruhnya. Hal ini penting, karena produksi suatu pabrik rokok sangat ditentukan oleh kualitas dari manusia sendiri.

Pemutusan hubungan kerja telah membawa masalah, tidak saja dialami oleh karyawan/buruh, akan tetapi juga oleh pabrik rokok itu sendiri. Masalah sosial dan ekonomi adalah yang langsung akan dialami oleh para karyawan/buruh. Karyawan/buruh yang sehari-harinya sangat mengandalkan pendapatan mereka dari PT. Gudang Garam, dengan berhentinya mereka dari pekerjaan, praktis tidak lagi mempunyai sumber penghasilan. Kesulitan

demikian kesulitan akan ditemui tatkala mereka menghadapi kebutuhan yang harus dipenuhi. Jangankan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terduga atau kebutuhan sekunder, untuk kebutuhan sehari-haripun dirasakan sangat menjerat. Sementara itu mereka harus tetap mempertahankan kelangsungan hidup dengan segala resiko yang harus dipikulnya. Di sisi lain Pemutusan Hubungan Kerja, apalagi jika merupakan kasus pemecatan, adalah suatu kondisi yang sangat memprihatinkan, dia tidak lagi mendapat pengakuan masyarakat atau dari keluarganya sendiri (jika yang bersangkutan adalah kepala keluarga). Bagaimana tidak, kepala keluarga adalah tumpuan seluruh anggota keluarga yang ada, tanggungjawab berada di pundaknya. Masalah yang dihadapi oleh pabrik rokok adalah dengan berkurangnya tenaga kerja otomatis akan mengurangi jumlah produksi, sebab pada umumnya pabrik rokok memperkerjakan buruh dengan upah harian.

Upaya pengungkapan tulisan ini dirasakan masih belum memadai sebagaimana yang diharapkan, sehingga di sana sini masih memerlukan perbaikan. Oleh karena itu semua saran yang sifatnya memperbaiki naskah ini, akan kami terima dengan senang hati.

Kepada semua pihak yang telah ikut menyumbangkan pikiran serta tenaga hingga terselesaikannya naskah ini, kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga.

Akhirnya semoga naskah ini akan bermanfaat bagi para pembaca dalam meningkatkan pengetahuan budaya masyarakat Indonesia.

Jakarta, Maret 1993
Ketua Aspek,

ttd

Dra. Sri Saadah S. Herutomo
NIP. 131 125 929

DAFTAR ISI

	Halaman
P R A K A T A	iii
SAMBUTAN DIREKTUR JENDERAL KEBUDAYAAN ...	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latarbelakang	1
2. Masalah	3
3. Tujuan	4
4. Ruang Lingkup	4
5. Pertanggungjawaban Penelitian	5
BAB II IDENTIFIKASI	7
1. Lokasi	7
1.1 Letak dan Keadaan Alam	7
1.2 Keadaan Fisik Desa	9
1.3 Pola Perkampungan	10
1.4 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	10
2. Penduduk	15
2.1 Gambaran Umum Penduduk	15
2.2 Penduduk Desa Ngadiredjo	19
2.3 Mobilitas Penduduk	20
2.4 Kehidupan Ekonomi	22

3. Latar Belakang Sosial Budaya	25
3.1 Sejarah Desa	25
3.2 Sejarah Pertumbuhan Pabrik Rokok Kretek PT. GUDANG GARAM	26
BAB III SISTEM PENGELOLAAN PERUSAHAAN/PA- BRIK ROKOK GUDANG-KEDIRI	29
1. Pengantar	29
2. Gambaran Umum P.T. GUDANG GARAM	34
3. Ketenagakerjaan	37
4. Produksi Dan Distribusi	44
5. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja	54
BAB IV IDENTIFIKASI MASALAH SOSIAL EKONOMI AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ...	60
1. Masalah Sosial	64
2. Masalah Ekonomi	72
KESIMPULAN	81
DAFTAR KEPUSTAKAAN	86
LAMPIRAN	88

BAB I PENDAHULUAN

1. LATARBELAKANG

Dalam setiap perjalanan hidup, setiap manusia tidak akan lepas dari berbagai kebutuhan baik yang berbentuk materi maupun non materi. Akan tetapi satu sama lain pada dasarnya saling berkaitan, Tidak akan lepas sebagai satu bagian yang terpisahkan sekalipun masing-masing menjalankan fungsi dan peranannya sendiri-sendiri. Sebagai contohnya perkawinan yang merupakan pranata suci, kelangsungannya tergantung pada jumlah uang yang tersedia guna membiayai peristiwa atau upacara tersebut. Pada mulanya perkawinan merupakan manifestasinya akan kebutuhan sosial dan biologis dari setiap manusia, tapi itupun tampaknya tidak akan berlangsung tanpa penyediaan materinya. Sesudah hidup berumah tangga, mereka masih membutuhkan materi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kelangsungan hidup dan materi itu akan datang jika ada usaha untuk mencarinya. Mencari adalah suatu pekerjaan, dan bekerja itulah upaya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi setiap orang.

Salah satu potensi yang ada sebagai sumber daya di negeri kita ini adalah manusia, manusia berusia produktif. Sebagaimana arah dan kebijaksanaan Pembangunan Umum negara kita yang dicanangkan dalam GBHN bahwa: " Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pem-

bangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas dan trampil, mandiri dan memiliki kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang baik”.

Sejalan dengan hal itu, pembangunan akan melahirkan manusia-manusia yang siap pakai sebagai tenaga pembangunan yang berkualitas tinggi. Namun persoalannya sekarang apakah jumlah tenaga kerja yang tersedia dapat diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja?. Bila tidak, maka masalah-masalah sosial ekonomi nyaris tak terelakkan.

Arah dari pembangunan sudah jelas, namun yang perlu diselaraskan sekarang adalah para tenaga kerja agar bisa menikmati kesempatan bekerjanya. Oleh karena itulah pihak swasta berupaya agar dapat meringankan ledakan penduduk berusia produktif yang belum mendapat pekerjaan. Hanya sayangnya pada jalur swasta ini kadang timbul kekhawatiran sebagian golongan pekerja khususnya pekerja-pekerja tanpa keahlian khusus akan ketidakmenentuan nasibnya di masa yang akan datang mengingat jalur swasta ini tergantung pada maju mundurnya perusahaan. Maju mundurnya perusahaan akan berpengaruh pada nasib karyawan/pegaawainya. Bila perusahaan maju dan memperoleh keuntungan, otomatis pekerjaanyapun turut mendapatkan *bonus*. Sebaliknya perusahaan mengalami kerugian, tidak segan-segan perusahaan memotong gaji karyawan, bahkan lebih lanjut ada tindakan memberhentikan sebagian pekerja. Secara tegas dikemukakan GBHN dalam hal tenaga kerja ini, bahwasanya: ”..... perusahaan perlu memberi imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan jasa yang diberikan serta pertimbangan kemanusiaan. Selain itu, perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan”. Diantara pengusaha dan pekerja dalam prinsip timbal balik, ada yang memberi dan ada yang menerima tapi kesemuanya harus memberikan kepuasan materi dan non materi. Perlakuan sewenang-wenang dari pihak perusahaan/pengusaha adalah tindakan yang tidak manusiawi dan telah melanggar ketentuan-ketentuan yang ada. Begitu pula sebaliknya sebagai pekerja hendaknya memberikan pengabdianya penuh tanggung jawab dan disiplin, pelanggaran terhadap aturan yang ada akan menimbulkan kehilangan pekerjaannya.

Kenyataan seperti ini sudah diwujudkan oleh berbagai perusahaan di tanah air kita ini, bahkan tidak sedikit perusahaan yang seolah-olah terlalu memanjakan pekerjanya, dengan jalan penyediaan berbagai fasilitas dan tunjangan yang sifatnya non materi.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwasanya perusahaan swasta seringkali mengalami *pasang surut*. Produksinya yang berlebihan sulit menembus pasaran sebagai proses distribusinya dikarenakan persaingan semakin ketat. Untuk menghindari terjadinya akumulasi barang yang diproduksi, terpaksa perusahaan menjual murah barang tersebut. Konsekuensinya, untuk selanjutnya pihak perusahaan tidak dapat lagi memproduksi barang sebanyak sebelumnya. Pengurangan produksi, otomatis harus pula diimbangi dengan tenaga kerja yang tidak banyak dibutuhkan lagi. Ini terpaksa dilakukan sebagai upaya penyelamatan perusahaan. Masalahnya akan bertambah pelik, karena pengurangan tenaga kerja tidak hanya melibatkan pekerja dengan pihak perusahaan, akan tetapi juga dengan lembaga/instansi yang menangani kasus ketenagakerjaan.

Penelitian ini akan mencoba mengungkapkan atau mengidentifikasi masalah yang terjadi pada para pekerja yang mengalami "putus hubungan kerja" dengan perusahaannya.

2. MASALAH

Kenyataan yang dihadapi bahwasanya perusahaan akan mengalami pasang surut, maksudnya ada kalanya untung dan ada kalanya merugi, jumlah produksi harus diimbangi dengan distribusi. Dalam hal ini diperlukan management yang baik dan ahli, sebab kehancuran perusahaan bisa saja terjadi akibat management yang kurang ahli memperhitungkan kemungkinan untung laba bagi perusahaan tersebut. Tidak sedikit perusahaan yang terpaksa memberhentikan pekerjaannya, karena perusahaan tidak sanggup lagi menggaji karuawannya yang berlebihan. Dari pihak perusahaan cara yang ditempuh ini adalah suatu kebijaksanaan, namun di pihak pekerja yang diberhentikan menilai bahwa pemecatannya itu adalah tindakan sewenang-wenang dari segelintir orang untuk mencari keuntungan pribadi. Para pekerja merasa bahwa dia punya andil memajukan perusahaan, pemutusan hubungan kerja berarti memutuskan nafkah yang selama ini sangat diandalkan.

Tidak jarang, karyawan menjadi frustrasi akibat pemberhentiannya, sebab dia menyadari bahwa untuk mendapat pekerjaan ba-

ru itu tidak mudah, apalagi jika dia tidak memiliki keahlian khusus di bidang lainnya. Sementara kebutuhan hidup semakin meningkat dan bervariasi, yang tidak mungkin dihindari pemenuhannya, paling tidak dia harus berusaha untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Masalah ekonomi inilah yang mengawali perjalanan hidup di luar perusahaan, jikalau dia tidak segera mendapatkan pekerjaan baru. Bersamaan dengan kesulitan ekonomi, diapun tidak luput dari masalah-masalah sosial, karena dia harus berhadapan dengan orang lain di lingkungannya. Rasa kurang percaya diri karena dianggap bahwa masyarakat telah memvonis dirinya sebagai orang yang di "pecat".

3. TUJUAN

Bertolak dari permasalahan yang ada, maka penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mencari informasi apa yang melatarbelakangi terjadinya pemutusan hubungan, dalam hal ini tentunya harus dilihat dan dicarikan informasi sejarah serta perkembangan dari perusahaan itu sendiri, sehingga dapat diperoleh gambaran kemajuan dan kemunduran perusahaan tersebut. Di samping itu berusaha mengidentifikasi masalah yang ada akibat pemutusan hubungan kerja, dengan cara mencari informasi sekaligus memperoleh gambaran kondisi sosial dan ekonomi pekerja yang putus hubungan kerja.

Selanjutnya penelitian ini berusaha memberi masukan guna dijadikan bahan pembinaan dan pengembangan kebudayaan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan rokok. Dan sebagai tujuan akhir adalah tersedianya naskah, yang diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan dan pertimbangan guna penelitian lebih lanjut.

4. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada masalah sosial dan ekonomi yang terjadi pada mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Masalah-masalah sosial meliputi hubungan-hubungan yang terjadi antara patron-klien, antara yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan masyarakat sekitarnya, dengan keluarganya dan dengan teman-teman eks pekerja perusahaan di mana dia bekerja sebelumnya (perusahaan rokok). Sedangkan masalah ekonomi dibatasi pada tingkat pendapatan yang sekarang dibandingkan dengan ketika masih bekerja di perusahaan rokok,

selanjutnya mengenai pemenuhan kebutuhan ekonomi rumah tangganya.

Operasional penelitian akan dilakukan di Propinsi Jawa Timur, khususnya lokasi di mana terdapat pabrik atau perusahaan rokok yang cukup relevan untuk dilakukan penelitian. Pabrik rokok yang dimaksud adalah GUDANG GARAM. Alasan diambarnya pabrik rokok tersebut sebagai sasaran penelitian adalah karena pabrik ini merupakan terbesar di Jawa Timur bahkan di Indonesia, baik ditinjau dari segi lokasi pabrik maupun dalam produksi. Pangsa pasar menunjukkan bahwasanya pabrik rokok GUDANG GARAM ini selalu memproduksi rokok lebih besar di atas pabrik rokok besar lainnya yang disepadankan dengan Gudang Garam yaitu Djarum, Bentoel, dan Nojorono.

Pabrik Gudang Garam ini berada di wilayah Kodya/Kabupaten Kediri yang harus ditempuh kurang lebih dua setengah jam dari ibukota propinsi Jawa Timur.

5. PERTANGGUNGJAWABAN PENELITIAN

Penelitian mengenai Identifikasi Masalah Sosial Ekonomi yang timbul Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Jawa Timur ini dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri dari tiga orang, masing-masing Dra Sri Saadah Soepono selaku ketua tim, Dra MA Dewi Indrawati dan Syamsidar Ba sebagai anggota. Penelitian yang dilakukan selama tiga minggu, pada mulanya ditemui kendala di mana kami harus berupaya untuk menembus lokasi pabrik yang melaksanakan disiplin sangat ketat, dalam artian tidak mudah orang akan memasuki lokasi, jika tidak ada ijin yang jelas dan tujuan yang positif. Namun kesulitan itu tidak berlangsung lama, karena setelah ada kesesuaian pendapat, akhirnya kami diterima dengan baik, bahkan lebih dari dugaan kami semula.

Dengan waktu relatif singkat, kami berusaha membagi tim, agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Seorang petugas mengumpulkan data-data statistik sekaligus mewawancara beberapa orang yang dianggap tahu mengenai permasalahan yang ingin kami teliti. Dua orang mengadakan wawancara di lokasi pabrik rokok sekaligus wawancara dengan orang-orang yang mengalami pemutusan hubungan kerja, yang dilakukan secara terpisah.

Data yang sudah terkumpul kami bawa ke Jakarta untuk selanjutnya kami diskusikan, dengan maksud agar memudahkan

mengklasifikasikan data sebagai bahan pengolahan, sebelum memasuki tahap selanjutnya yakni tahap penulisan.

Penulis adalah juga peneliti. Ini lebih mudah dilakukan, karena yang menulis mengetahui secara langsung permasalahan yang ditemui di lapangan. Di samping itu akan dengan segera melengkapi kekurangan-kekurangan yang diketahui yang mungkin tidak terekam dalam data yang sudah terkumpul.

Untuk lebih rincinya tugas kami dalam kegiatan penelitian tahun anggaran 1992/1993 ini adalah sebagai berikut:

- Bulan April –Mei membuat tor sekaligus petunjuk pelaksanaan tugas.
- Bulan Juni–Juli–Agustus tim mempersiapkan bahan-bahan penelitian, dengan cara pencarian data kepustakaan, dengan maksud untuk mendapatkan landasan teoritis penelitian yang akan dilaksanakan.
- Bulan September–Oktober–November tim memantapkan persiapan penelitian. Pada kesempatan ini pula pedoman wawancara sudah dibuat bersama.
- Bulan Desember–Januari tim mengadakan penelitian ke lapangan sekaligus mengklasifikasikannya.
- Bulan Pebruari–Maret merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian yakni penulisan. Penulisan terselesaikan sebelum tahun anggaran berakhir.

BAB II

IDENTIFIKASI

1. LOKASI

1.1 Letak dan Keadaan Alam

Kotamadya Kediri merupakan Daerah Tingkat II yang termasuk wilayah propinsi Jawa Timur. Secara geografis kotamadya Kediri terletak antara $111^{\circ}05'$ – $112^{\circ}03'$ Bujur Timur dan 7° – $7^{\circ}55'$ Lintang Selatan dengan ketinggian 67 meter di atas permukaan laut. Sedang secara administratif sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Gampengrejo, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Grogol dan Semen, serta sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Ngadiluwih dan Kandat. Semua kecamatan tersebut berada di wilayah kabupaten Kediri.

Secara keseluruhan luas Kotamadya Kediri adalah $63,40 \text{ km}^2$, yang meliputi 46 desa. Kotamadya Kediri sendiri terdiri atas tiga kecamatan, yaitu kecamatan Mojoroto dengan luas $34,60 \text{ km}^2$ dan meliputi 14 desa; kecamatan Kota Kediri dengan luas $14,90 \text{ km}^2$ yang meliputi 17 desa, dan kecamatan Pesantren yang luasnya $23,90 \text{ km}^2$ meliputi 15 desa.

Di daerah Tingkat II Kediri banyak terdapat gunung, antara lain Gunung Klotok (bukan berapi) yang tingginya kurang lebih 472 meter dan Gunung Maskumambang (bukan berapi) tingginya kurang lebih 300 meter. Sedangkan sungai-sungai yang mengalir di daerah ini adalah kali Kresek dengan panjang 9 km, kali Brantas yang panjangnya 7 km, kali Kedok panjangnya 8 km, dan kali Ngampel panjangnya 4,5 km.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada peta di bawah ini.

1.2 Keadaan Fisik Desa

Keadaan topografi di seluruh wilayah administratif Kotamadya Kediri dapat dikatakan relatif datar. Di sana masih terdapat area yang cukup luas bagi pengembangan dan pembangunan baru. Adapun faktor penghambat perkembangan kotamadya ini di kemudian hari yaitu adanya daerah perbukitan di sebelah barat kota, serta gunung Klotok yang sekaligus merupakan batas administratif. Namun upaya pengembangan dan pembangunan telah dirintis dengan dibukanya jalan-jalan baru, daerah pemukiman, serta sarana dan prasarana pendidikan dengan maksud sebagai upaya pengembangan wilayah ke arah barat.

Ditinjau dari batas wilayah administratif, Kotamadya Kediri hampir berbentuk empat persegi panjang yang memanjang ke barat laut, tenggara, serta beberapa tonjolan ke arah utara, timur dan selatan pada jalur-jalur regional ke arah Kota Nganjuk dan sekitar Tulung Agung. Keberadaan Sungai Brantas membelah atau membagi Kotamadya Kediri menjadi dua bagian yang tidak sama besarnya, yaitu menjadi belahan kota Kediri bagian barat dan timur. Bagian timur dikenal dengan Kecamatan Kodam Pesantren, sedangkan pada bagian barat disebut Kecamatan Mojojoto. Adanya Sungai Brantas yang membelah Kota Kediri serta sungai-sungai kecil lainnya pada kenyataannya mempersulit usaha menata struktur pengembangan kota, sementara itu pengembangan sistem jaringan jalan nantinya dapat menghambat kecepatan pergerakan aliran barang dan manusia dari kawasan yang satu ke kawasan yang lainnya.

Tingkat kesuburan tanah di dalam wilayah Kotamadya Kediri berbeda. Pada wilayah sebelah timur terutama di Kecamatan Pesantren pada umumnya tanahnya subur, sedangkan di sebelah barat terutama di Kecamatan Mojojoto keadaan tanahnya kurang subur. Dengan keadaan yang demikian menyebabkan kawasan sebelah barat sulit diusahakan sebagai daerah pertanian yang hasil produksinya untuk mencukupi kebutuhan sendiri.

Secara keseluruhan struktur tanah di wilayah Kotamadya Kediri terdiri dari 93% jenis alludial dan grumosol sekitar yang terdapat di daerah dataran, sedangkan sisanya sekitar 7% terdiri dari mediteranian, litosal, dan regosal, yang terkandung di daerah perbukitan.

1.3 Pola Perkampungan

Letak pemukiman penduduk Kotamadya Kediri adalah mengelompok padat, dengan pola memanjang teratur dan menghadap ke arah jalan. Batas antara rumah yang satu dengan rumah yang lain biasanya dipisahkan oleh pagar yang tampak rapi, baik berupa pagar tanaman hidup ataupun tembok. Ada beberapa penduduk yang membuat sumur di belakang rumah sebagai sumber air bersih.

Di dalam sebuah desa biasanya terdapat suatu bangunan yang berfungsi sebagai tempat pertemuan berbagai jenis kegiatan, baik kegiatan di bidang ekonomi, pemerintahan, dan olah raga, maupun kegiatan agama. Bangunan tempat pertemuan masyarakat desa lazimnya berupa balai desa. Akan tetapi pertemuan-pertemuan semacam itu juga dapat diadakan di kantor kecamatan. Demikian pula dalam sebuah desa atau wilayah pemukiman yang lebih luas lagi dilengkapi dengan prasarana pasar, masjid, serta lapangan olah raga.

Kebutuhan akan air bersih yang digunakan sehari-hari untuk minum, masak, mandi dan cuci, serta keperluan lain diperoleh dari ledeng atau sumur galian yang terletak di luar rumah. Sedangkan untuk tempat buang air besar ada penduduk yang membuat kamar mandi sekaligus dengan WC di dalam rumah, tetapi ada pula yang membuat kamar mandi dan WC terpisah dari rumahnya.

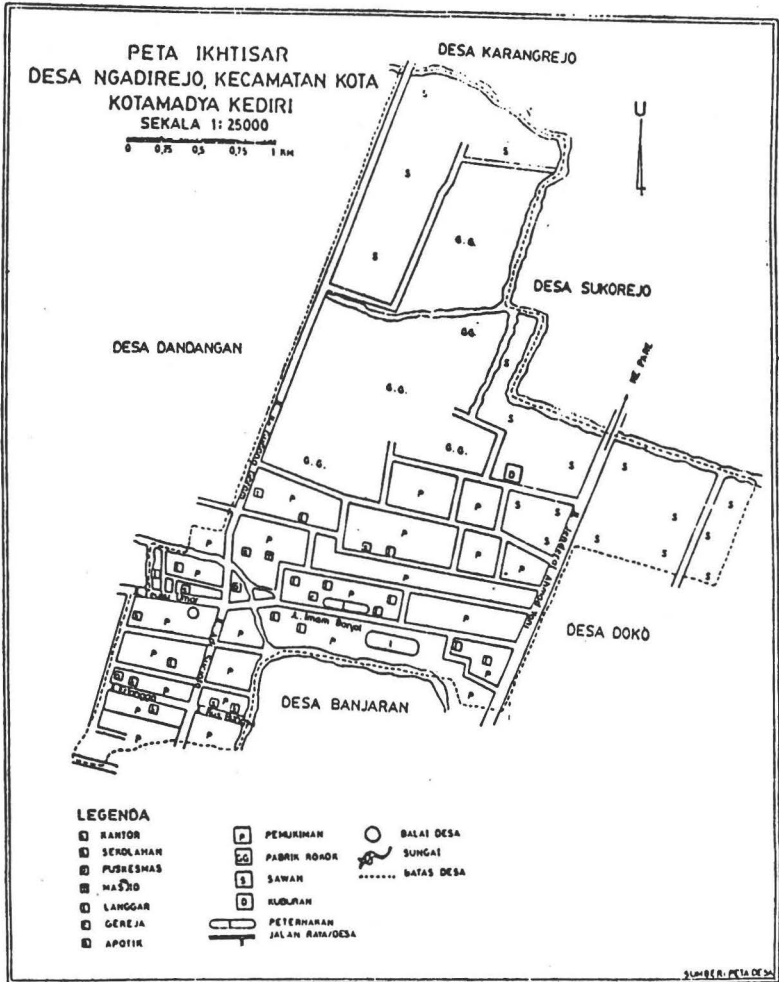
Penduduk setempat mempunyai kebiasaan membuang sampah ke dalam lubang yang digali, kemudian ditimbun kembali dengan tanah. Sampah yang telah terkumpul ada juga yang dibakar setelah ditimbun selama 2-3 hari. Bagi penduduk yang rumahnya dilengkapi dengan tong atau tempat sampah, dapat meletakkan sampah rumah tangga di dalamnya yang nantinya akan diambil oleh petugas pengangkut sampah untuk dibawa ke lokasi pembuangan sampah yang khusus.

1.4 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam penelitian yang mengambil judul : Identifikasi Masalah Sosial Ekonomi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pabrik Rokok di Jawa Timur, dipilih Desa Ngadiredjo sebagai lokasi penelitian. Adapun alasan pemilihan lokasi tersebut berdasarkan pertimbangan, bahwa di desa ini terdapat pabrik rokok kretek terbesar di Jawa Timur, bahkan di Indonesia yaitu Pabrik Rokok Tjap "GUDANG GARAM". Desa Ngadiredjo ini terletak di

Kecamatan Kota Kediri, wilayah Kotamadya Kediri. Walaupun lokasi desa ini terletak di dalam wilayah Kotamadya, namun bentuk pemerintahan setempat bukan merupakan suatu kelurahan sesuai dengan UU Pokok Pemerintahan desa No. 5 Tahun 1974. Dengan demikian Desa Ngadiredjo mempunyai perangkat desa tradisional, yang dipimpin oleh Kepala Desa dan dibantu oleh *Carik*, *Kamituwo*, *Jogoboyo*, *Bayan*, dan *Modin*. Mereka memperoleh penghasilan dari penggarapan tanah *bengkak* yang diterimakan masing-masing selama masih menduduki jabatan tersebut.

Untuk lebih jelasnya mengenai letak Desa Ngadiredjo, dapat dilihat pada peta berikut ini :



Lokasi Desa Ngadirdjo berada kira-kira 1 km di sebelah timur laut pusat pemerintahan Kotamadya Kediri. Secara administratif daerah ini berbatasan dengan Desa Karangrejo, Kecamatan Gampengrejo di sebelah utara; Desa Banjaran, Kecamatan Kota Kediri di sebelah timur; Desa Banjaran, Kecamatan Kota Kediri di sebelah selatan; serta dengan Desa Dandangan, Kecamatan Kota Kediri di sebelah barat.

Secara keseluruhan luas Desa Ngadiredjo kira-kira 147 km². Oleh sebab itu dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas administratif desa ini dibagi atas dua *dukuh*, yaitu Dukuh Nagisimo dan Dukuh Kuwak, yang semuanya terdiri dari 8 RW (Rukun Warga) dan 33 RT (Rukun Tetangga). Berdasarkan luas daerah dapat dipe-rinci menurut kegunaannya, sebagai berikut :

Tanah sawah	21.341 ha
Tanah pekarangan	116.182 ha
Jalan desa	9.477 ha.

Menurut pembagian tanah atas kegunaannya, dapat dikatakan bahwa tanah persawahan lebih sempit bila dibandingkan dengan tanah pekarangan/perumahan. Hal itu disebabkan akhir-akhir ini banyak sawah penduduk yang "dibebaskan" sebagai lahan pe-rindustrian atau untuk didirikan pusat-pusat pertokoan serta fa-silitas-fasilitas penunjang lainnya.

Secara geografis letak Desa Ngadiredjo berada di daerah dataran rendah, yang juga merupakan daerah aliran sungai (DAS) Brantas. Kondisi seperti ini menyebabkan tanah di sekitarnya menjadi subur dan cocok dijadikan lahan pertanian. Keadaan tanah di Desa Ngadiredjo merupakan tanah basah karena sepanjang tahun mendapat air hujan yang cukup, sehingga areal persawahan dapat ditanamai padi sepanjang tahun. Akan tetapi pada kenyaa-taan luas areal perwasahan semakin lama semakin berkurang atau menjadi sempit yang disebabkan dua hal, yaitu :

1. Adanya upaya perluasan areal perusahaan rokok kretek Tjap GUDANG GARAM.
2. Program perkembangan/perluasan kota yang merambah sam-pai ke desa yang terletak di "jantung" Kotamadya Kediri. Keadaan ini mengakibatkan masyarakat setempat sedikit demi sedikit mengubah matapencaharian mereka sebagai petani menjadi pedagang dan karyawan pabrik rokok Tjap GUDANG GARAM.

Mengenai pola perkampungan desa Ngadiredjo tidak berbeda dengan pola perkampungan masyarakat yang bermukim di Kotamadya Kediri-pada umumnya karena letak desa ini masih di dalam wilayah Kotamadya Kediri.

Pada umumnya penduduk desa Ngadiredjo menjalankan pekerjaan di bidang pertanian, di samping jenis pekerjaan lainnya seperti peternakan, pedagang, pegawai negeri atau swasta. Cara pengolahan tanah pertanian yang dijalankan masih secara tradisional, baik dalam penggunaan peralatan pertanian maupun dalam sistem produksi dan distribusinya. Peralatan pertanian yang digunakan misalnya bajak, cangkul, luku, ani-ani, dan lain-lain. Dalam pengolahan sawah tenaga kerja manusia yang dominan, di samping tenaga hewan ternak seperti sapi atau kerbau untuk membajak sawah. Sekarang ini sudah banyak petani yang menggunakan bibit unggul dan pupuk untuk menyuburkan tanaman sesuai dengan anjuran pemerintah.

Bagi masyarakat Desa Ngadiredjo, peternakan merupakan matapencaharian sampingan atau tambahan yang diusahakan masih secara kecil-kecilan dalam arti jumlah binatang ternak yang dipelihara relatif tidak banyak. Teknik peternakan yang dijalankan adalah dengan sistem kandang, dimana hewan-hewan ternak dipelihara di dalam kandang atau pekarangan rumah yang luas dengan diberi pagar. Hal ini untuk mencegah hewan-hewan ternak berkeliaran atau memasuki pekarangan orang lain dan merusak tanaman-tanaman yang ada. Kondisi desa yang mengelompok padat tidak memungkinkan penduduk melepas hewan ternaknya begitu saja. Jenis-jenis binatang yang ditenakkan, antara lain itik, ayam, angsa, sapi, kerbau, kambing, dan domba.

Matapencaharian berdagang juga merupakan usaha sampingan penduduk setempat. Usaha ini dijalankan penduduk dengan cara berdagang keliling atau menetap. Para pedagang keliling biasanya menjajakan barang dagangan mereka dengan cara berkeliling kampung atau bahkan sampai ke luar wilayah desa yang bersangkutan. Sedangkan cara berdagang menetap dilakukan dengan membuka warung atau toko, baik di rumah pedagang yang bersangkutan, di pasar, atau di tempat lain.

Akan tetapi sejak pabrik rokok dengan pemanfaatan teknologi modern ini berdiri dan berkembang dengan pesat, banyak penduduk setempat yang beralih pekerjaan menjadi buruh borongan pada pabrik rokok tersebut. Peralihan matapencaharian tersebut

pada akhirnya mengakibatkan terjadinya perubahan pola kehidupan masyarakat setempat, terutama dalam bidang ekonomi dan sosial. Meskipun demikian, masyarakat setempat dapat mempertahankan sikap kebersamaan dan persatuan di antara mereka yang tercermin dalam nilai-nilai sebagai suatu masyarakat *paguyuban*.

Demikian pula perhatian masyarakat terhadap dunia pendidikan bagi anak-anak semakin berkembang. Para orangtua berusaha menyekolahkan anak-anak mereka setinggi mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, paling tidak anak-anak dapat mengikuti pelajaran di tingkat sekolah dasar. Tampaknya para orangtua berkeyakinan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki, maka akan mudah bagi yang bersangkutan untuk memperoleh pekerjaan dengan upah yang memadai.

Untuk menunjang sistem pendidikan, pemerintah mendirikan lembaga-lembaga pendidikan di desa Ngadirejo dari tingkat Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Lanjutan Atas yang dikelola oleh pemerintah (disebut dengan Sekolah Negeri) dan Swasta. Selain pendidikan formal yang diajarkan di sekolah-sekolah, berkembang pula sistem pendidikan yang sifatnya non-formal yang penyelenggaraannya ditangani oleh LKMD (Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa). Pendidikan non-formal tersebut pada umumnya bertujuan menjalankan program-program yang sudah dicanangkan pemerintah, meliputi Pemberantasan Buta Huruf, Kelompok Belajar Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, dan lain-lain.

Dalam bidang agama, hampir seluruh penduduk desa Ngadirejo beragama Islam. Sebagian besar di antara mereka menjalankan dan mengamalkan agama-agama Islam dengan taat. Pengajaran agama kepada anak-anak dilakukan sejak usia dini, baik melalui pengajaran di dalam keluarga, sekolah, maupun yang bersifat pendidikan non-formal. Untuk tujuan tersebut di desa ini dibangun sebuah sekolah agama Islam bernama Pondok Al Hudha, di samping madrasah sebagai lembaga pendidikan untuk memperdalam agama Islam. Selain agama Islam, sebagian kecil masyarakat setempat menganut agama Kristen, Katolik, Budha, dan Hindu.

2 PENDUDUK

2.1 Gambaran Umum Penduduk

Penduduk asli kotamadya Kediri adalah sukubangsa Jawa, yang juga merupakan etnis mayoritas. Merekalah yang menjadi

pendukung kebudayaan Jawa yang memiliki ciri "Jawa Timuran". Di samping penduduk asli juga bermukim penduduk keturunan asing, terutama keturunan Cina dan Arab.

Berdasarkan sensus penduduk terakhir, pada tahun 1990 jumlah penduduk Kotamadya Kediri adalah 230.868 jiwa yang terdiri dari 113.518 orang laki-laki dan 117.350 orang wanita. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa penduduk wanita lebih banyak daripada penduduk laki-laki. Demikian pula jumlah penduduk Kotamadya Kediri pada tahun 1989 adalah 229.514 jiwa yang terdiri dari 112.595 jiwa laki-laki dan 117.350 jiwa wanita, terlihat bahwa penduduk wanita juga lebih banyak dibandingkan penduduk laki-laki. Jika dilihat jumlah penduduk Kotamadya Kediri pada tahun-tahun tersebut menunjukkan adanya pertambahan jumlah penduduk sebanyak 1.354 jiwa. Hal tersebut berarti pertumbuhan penduduk Kotamadya Kediri hanya 1,7 % dalam setahun. Jadi dapat dikatakan bahwa pertumbuhan penduduk di daerah ini relatif tidak tinggi.

Tabel 1
PENDUDUK DIRINCI MENURUT JENIS KELAMIN
DAN KECAMATAN DI KOTAMADYA KEDIRI
KEADAAN AKHIR TAHUN 1990

No.	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	2	3	4	4
1.	Mojoroto	38.511	38.008	76.519
2.	Kota Kediri	42.391	46.155	88.546
3.	Pesantren	32.616	33.187	65.803
J u m l a h		113.518	117.350	230.868
Jumlah Tahun 1989		112.593	116.921	229.514

Sumber: Kantor Statistik Kotamadya Kediri.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada ketiga kecamatan, yaitu Mojoroto, Kota Kediri, dan Pesantren, yang terbanyak penduduknya ialah kecamatan Kota Kediri, yaitu 88.546 jiwa yang tersebar pada 17 desa. Sedangkan wilayah yang paling sedikit penduduknya adalah Kecamatan Pesantren dengan jumlah penduduk 65.803 jiwa yang menempati 15 desa. Mengenai kepadatan penduduk, rata-rata kepadatan penduduk setiap desa pada ketiga kecamatan tersebut relatif sama.

Mengenai komposisi penduduk menurut golongan umur, dapat dilihat pada tabel 2.

Komposisi penduduk pada ketiga kecamatan dalam wilayah Kotamadya Kediri yang terbanyak adalah penduduk dewasa perempuan yaitu sebanyak 81.154 jiwa, sedangkan penduduk dewasa laki-laki hanya 76.334 jiwa. Kebanyakan penduduk bermukim atau bertempat tinggal di kecamatan Kota Kediri. Banyak faktor yang menyebabkan penduduk terkonsentrasi di wilayah ini, yang mana dalam kaitannya dengan masalah penelitian ini disebabkan sebagian besar penduduk di wilayah ini bekerja sebagai buruh pabrik rokok yang berlokasi dalam kecamatan Kota Kediri.

Berdasarkan tabel tersebut dapatpula dikatakan, bahwa sebagian besar penduduk Kotamadya Kediri berusia produktif, dalam arti sudah cukup dewasa untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan uang. Sedangkan jumlah penduduk usia anak-anak hanya 50%-nya saja dari keseluruhan jumlah penduduk dewasa.

Tabel 2
PENDUDUK WARGA NEGARA INDONESIA MENURUT KLASIFIKASI
ANAK-ANAK/DEWASA, JENIS KELAMIN DAN KECAMATAN DI KOTAMADYA KEDIRI
KEADAAN AKHIR TAHUN 1990

No.	Kecamatan	Anak-anak		D e w a s a		J u m l a h		Jumlah
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1.	Mojooroto	14.191	13.620	24.320	24.388	38.511	38.008	76.519
2.	Kota Kediri	15.879	15.475	26.512	30.680	42.371	46.155	88.546
3.	Pesantren	7.114	7.101	25.502	26.086	32.616	31.187	65.803
Jumlah		37.184	36.196	76.334	81.154	113.518	117.350	230.868
Jumlah Tahun 1989		43.623	44.196	68.920	72.856	112.293	116.921	229.514

2.2 Penduduk Desa Ngadiredjo

Sesuai dengan data yang diperoleh dari Kantor Statistik Kotamadya Kediri menurut sensus penduduk yang diadakan pada akhir tahun 1990 jumlah penduduk desa Ngadiredjo dalam Kecamatan Kota Kediri adalah 10.543 jiwa. Komposisi penduduk tersebut berdasarkan pada usia dan jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya mengenai komposisi penduduk desa Ngadiredjo dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : 3
PENDUDUK DIRINCI MENURUT KELOMPOK UMUR
DAN JENIS KELAMIN DI DESA NGADIREJO
KECAMATAN KOTA KEDIRI

No.	U m u r	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	0 – 9 tahun	958	899	1.857
2.	10 – 17 tahun	936	1.009	1.945
3.	18 – 25 tahun	841	1.018	1.859
4.	26 – 40 tahun	1.216	1.336	2.552
5.	di atas 40 tahun	1.043	1.287	2.330
J u m l a h		4.994	5.549	10.543

Sumber: Kantor Statistik Kotamadya Kediri.

Dengan melihat tabel di atas terdapat suatu keistimewaan, yaitu jumlah anak laki-laki umur 0 – 9 tahun ke atas lebih banyak dibandingkan jumlah anak perempuan dengan usia yang sama. Sedangkan pada kelompok umur lainnya jumlah penduduk perempuan lebih banyak daripada penduduk laki-laki.

Untuk menentukan jumlah penduduk berusia produktif cukup sulit, karena berdasarkan kriteria penduduk yang berusia produktif adalah yang berumur 10 – 17 tahun. Akan tetapi ada beberapa penduduk desa Ngadirejo yang sudah mencari nafkah (bekerja) pada umur 15 tahun, sehingga mereka dapat digolongkan ke dalam usia produktif. Demikian pula menurut ketentuan penduduk yang tergolong sudah tidak produktif lagi adalah yang ber-

umur 55 tahun ke atas. Akan tetapi pada kenyataannya beberapa penduduk desa Ngadirejo pada tingkat usia tersebut masih mencari nafkah bagi keluarganya.

Selain penduduk asli yang beretnis Jawa, di desa Ngadirejo juga banyak bermukim penduduk pendatang yang bukan berasal dari etnis Jawa. Mereka adalah para karyawan atau buruh borongan yang bekerja di PT. GUDANG GARAM, yang terpaksa pindah tempat tinggal agar lebih dekat dengan lokasi pabrik. Demikian pula halnya dengan penduduk pendatang dari luar pulau Jawa yang bekerja pada perusahaan rokok tersebut memilih desa Ngadiredjo sebagai tempat bermukim, baik untuk sementara waktu maupun dalam jangka waktu panjang.

2.3 Mobilitas Penduduk

Pergerakan atau mobilitas penduduk desa Ngadiredjo dapat dikatakan relatif tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan penduduk setempat pergi meninggalkan desa mereka, terutama untuk meneruskan pendidikan, membeli barang dagangan, maupun menjual hasil pertanian dan kerajinan. Bagi penduduk yang bertujuan meneruskan pendidikan ke tingkat SLTA atau perguruan tinggi, umumnya mereka memilih kota Surabaya atau Malang sebagai tempat tujuan. Pada kedua kota tersebut banyak terdapat fasilitas pendidikan sampai ke tingkat yang tinggi. Di samping itu kedua daerah tersebut masih berada di dalam propinsi Jawa Timur, sehingga mereka yang datang ke sana tidak sulit untuk menyesuaikan diri dengan budaya setempat yang tidak jauh berbeda dengan budaya yang mereka dukung. Akan tetapi ada pula yang meneruskan pendidikan keluar wilayah propinsi Jawa Timur, yaitu ke Salatiga (Jawa Tengah) dan D.I. Yogyakarta. Sedangkan penduduk yang meninggalkan desa untuk berdagang umumnya pergi ke daerah-daerah yang masih berada dalam wilayah propinsi Jawa Timur.

Dahulu banyak penduduk desa Ngadiredjo yang mengadu nasib ke Surabaya. Bagi mereka, Surabaya sebagai ibukota propinsi menyediakan lebih banyak lapangan kerja yang bervariasi, seperti pegawai negeri atau anggota ABRI, buruh, perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di segala bidang, atau jenis-jenis pekerjaan lainnya yang bergerak di sektor informal. Variasi pekerjaan tersebut sulit bisa diperoleh di daerah-daerah terpencil dengan potensi daerah yang tidak memungkinkan untuk membuka lapangan pekerjaan baru di samping sektor pertanian.

Sejak berdirinya pabrik rokok kretek P.T. GUDANG GARAM yang berlokasi di desa Ngadiredjo, membuka lapangan kerja baru bagi penduduk setempat juga penduduk daerah-daerah sekitarnya. Pabrik rokok ini yang menjadi alasan banyak penduduk setempat beralih pekerjaan menjadi karyawan atau buruh di dalamnya. Demikian pula keberadaan pabrik rokok kretek ini menarik minat penduduk dari luar wilayah atau propinsi untuk mencari nafkah dengan upah yang lebih memadai dibandingkan pekerjaan di sektor pertanian, yang merupakan matapencaharian utama sebagian besar penduduk propinsi Jawa Timur selama ini. Oleh sebab itu banyak penduduk pendatang yang menetap di desa Ngadiredjo karena jarak desa ini dengan lokasi pabrik tidak jauh. Penduduk dari luar daerah datang ke desa Ngadiredjo bersama keluarga atau secara berombongan dengan teman-teman seadanya asal yang juga bermaksud bekerja di lingkungan P.T. GUDANG GARAM. Untuk menghemat biaya dan waktu, mereka mencari rumah di sekitar lokasi pabrik dengan sistem sewa atau kontrak maupun beli sebagai tempat tinggal untuk sementara waktu atau selamanya. Akan tetapi ada pula karyawan pabrik yang pulang-pergi (*nglaju*) dari tempat kerja ke rumah mereka yang berada di kecamatan atau kota kabupaten terdekat dengan kotamadya Kediri.

Sarana dan prasarana transportasi yang ada cukup memadai dan dapat menunjang mobilitas penduduk. Hal ini memudahkan bagi penduduk yang akan masuk atau keluar, juga bagi pengembangan dan pembangunan daerah setempat. Sarana transportasi yang banyak terdapat di daerah ini adalah jenis kendaraan umum *colt* dan *becak*. Selain itu bis-bis besar dan kecil dengan tujuan dari dan ke kota-kota kabupaten lainnya juga melewati daerah ini. Untuk memperlancar arus lalu lintas, hampir 95% prasarana jalan raya yang ada telah diaspal atas bantuan biaya dari pemerintah, swadaya masyarakat, serta sumbangan dana dari PT. GUDANG GARAM.

Demikian pula P.T. GUDANG GARAM yang berlokasi di desa Ngadiredjo turut membiayai perbaikan prasarana jalan yang rusak. Prasarana jalan tersebut sangat membantu kelancaran produksi dan distribusi P.T. GUDANG GARAM, sehingga pabrik rokok kretek yang bersangkutan merasakan arti pentingnya keberadaan prasarana jalan raya yang ada. Dengan adanya prasarana jalan tersebut juga menunjang kelancaran komunikasi antara unit-unit dalam lingkungan P.T. GUDANG GARAM yang terdapat di

beberapa desa, seperti Semampir, Dandangan, Karangredjo, dan Gampengredjo.

2.4 Kehidupan Ekonomi

Seperti telah dikemukakan sebelumnya, sebagian besar penduduk desa Ngadiredjo bermatapencaharian sebagai petani. Rata-rata petani memiliki tanah persawahan yang luasnya kurang dari satu hektar, karena banyak tanah petani yang dibebaskan untuk dijadikan areal industri, perumahan penduduk, perkantoran, serta pusat perbelanjaan. Sebagian besar pemilik lahan pertanian tidak berdomisili di lokasi di mana lahan pertanian itu berada, tetapi mereka tinggal di pusat kota. Sedangkan para buruh tani yang menjual tenaganya saat dibutuhkan tinggal di daerah itu.

Penghasilan rata-rata para buruh tani hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari, dan tidak ada pendapatan lebih yang dapat dijadikan simpanan. Dengan demikian sulit bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersifat sekunder. Dengan hanya bermodal pendidikan yang relatif rendah, mereka tidak mungkin mengharapkan penghasilan yang memadai untuk merubah nasib mereka menjadi lebih baik. Walaupun mereka ingin menambah penghasilan, dapat mengupayakan pekerjaan sampingan seperti berdagang, pertukangan, atau pekerjaan-pekerjaan lain yang tidak memerlukan tingkat pendidikan tinggi. Meskipun demikian belum semua kebutuhan hidup akan tercukupi sebab sumber pendapatan tersebut tidak dapat dipastikan.

Dengan berdirinya P.T. GUDANG GARAM membawa dampak positif bagi kehidupan penduduk setempat. Pesatnya laju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan rokok tersebut mengharuskan P.T. GUDANG GARAM mengembangkan areal industrinya. Untuk itu diperlukan tanah atau lahan lebih luas yang hanya bisa diperoleh dengan membebaskan beberapa lahan persawahan penduduk. Sebagai konsekuensinya, P.T. GUDANG GARAM mempekerjakan mereka agar mereka tidak kehilangan pekerjaan sama sekali.

Mereka yang dapat bekerja di P.T. GUDANG GARAM menerima upah yang relatif lebih besar dibandingkan dengan yang diperoleh sebagai buruh tani. Demikian pula secara tetap atau berkala mereka akan menerima upah, sehingga mereka tidak akan merasakan lagi "paceklik" seperti yang dulu pernah mereka rasakan sebelum masa panen tiba. Selain upah harian, kepada mereka

juga diberikan dana-dana taktis dan kesejahteraan. Dari penghasilan yang diterima sebagai karyawan P.T. GUDANG GARAM dirasakan penduduk ada sedikit peningkatan dan perbaikan kondisi ekonomi keluarganya. Mereka bisa menabung untuk membeli barang-barang sekunder, pendidikan anak, bahkan untuk membangun rumah.

Fasilitas lain yang disediakan oleh P.T. GUDANG GARAM yaitu tersedianya pusat kesehatan yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh pegawai tanpa kecuali. Saat ini biaya kesehatan tidak dapat dikatakan ringan, apalagi untuk mengobati penyakit yang cukup parah. Dibandingkan dengan sebelum bekerja di P.T. GUDANG GARAM semua biaya kesehatan harus ditanggung sendiri. Dengan pendapatan yang relatif rendah sebagai buruh tani dirasa sulit untuk menanggung biaya apabila ada seorang anggota keluarga yang sakit. Oleh karena itu sudah merupakan suatu hal yang tidak aneh jika di antara buruh tani terlibat hutang-piutang untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, khususnya kebutuhan rutin sehari-hari dan kebutuhan tidak terduga yang se ringkali lebih besar daripada biaya hidup sehari-hari.

Salah satu cara menyimpan uang yang bisa dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan sekunder adalah dengan mengadakan "arisan". Cara ini sudah lazim dilakukan oleh para buruh pabrik yang mempunyai cita-cita atau harapan ingin membeli sesuatu. Sebab untuk membeli dengan uang dalam jumlah besar sekaligus tidak mungkin dapat dipenuhi. Dengan demikian tampaknya beralihnya matapencaharian penduduk dari buruh tani menjadi buruh pabrik P.T. GUDANG GARAM membawa sedikit kemajuan dalam kehidupan, paling tidak dapat memperbaiki taraf hidup mereka.

Mencari nafkah merupakan aktivitas utama manusia untuk memperoleh penghasilan dalam upaya mencukupi segala kebutuhan hidup. Aktivitas ini lazimnya dilakukan oleh kepala keluarga, baik yang berstatus sebagai suami atau istri (terutama bila suaminya sudah meninggal dunia). Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan, apalagi pekerjaan tetap yang dapat menunjang ekonomi keluarga, tampaknya merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi keluarga yang bersangkutan. Pekerjaan sebagai pegawai kantor, guru, atau buruh pabrik dipandang merupakan lapangan pekerjaan yang tinggi derajatnya, karena jarang sekali masyarakat desa yang memiliki jenis-jenis pekerjaan tersebut selain bertani. Oleh sebab

itu penduduk setempat yang dapat bekerja sebagai buruh pabrik akan menjadi kebanggaan keluarganya. Walaupun upah yang mereka terima tidaklah seberapa, tetapi setidaknya mereka secara tetap akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan keluarga sehari-hari. Apabila kebutuhan keluarga dapat terpenuhi, jarang timbul perselisihan di dalam rumah tangga yang disebabkan anak-anak selalu merengek karena kurang makan, misalnya.

Berdasarkan hasil pengamatan, hubungan antarsesama anggota dalam keluarga-keluarga para buruh pabrik rokok P.T. GUDANG GARAM dapat dikatakan harmonis. Ayah sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah selalu disegani atau dihormati (*diajani*) oleh istri dan anak-anaknya. Demikian pula peranan ibu yang mengatur sistem perekonomian keluarga dihargai oleh suami beserta anak-anaknya. Tidak jarang apabila kedua orangtua sedang bekerja, anak-anak yang sudah besar membantu mengerjakan pekerjaan di rumah. Bahkan adakalanya seorang anak turut bekerja sebagai buruh pabrik untuk meringankan beban ekonomi rumah tangga. Kebersamaan di antara mereka selalu terpancar dalam kehidupan sehari-hari dalam keluarga.

Sebagai suatu masyarakat agraris yang menetap di daerah pedesaan, penduduk di daerah penelitian memiliki sifat kebersamaan yang tinggi satu sama lain. Hal ini dapat dilihat dalam hubungan ketetanggaan di antara mereka dalam kehidupan sehari-hari. Bantu membantu atau gotong royong dalam berbagai aspek kehidupan merupakan hal yang biasa bagi mereka. Kebersamaan ini tumbuh karena mereka terikat oleh persamaan wilayah tempat tinggal, dan kemungkinan ada diantara mereka yang masih seketurunan atau memiliki ikatan darah.

Banyak aktivitas yang melibatkan seluruh penduduk desa yang dapat lebih mempererat rasa persatuan dan kesatuan di antara mereka. Aktivitas-aktivitas tersebut dapat berupa arian, saling bantu dalam penyelenggaraan suatu pesata (*hajatan*), pengajian, kegiatan olah raga, membangun sarana dan prasarana umum (seperti: jalan desa, kamar mandi umum, sekolah, mesjid, dan lain-lain), atau hanya sekedar mengobrol dengan tetangga. Dari obrolan tersebut seringkali timbul gosip atau gunjingan terhadap diri orang lain, terutama apabila orang yang bersangkutan telah berbuat menyimpang dari nilai-nilai dan norma-norma yang hidup dalam masyarakat yang bersangkutan. Orang yang terkena kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) misalnya, merupakan bahan gunjing-

an yang menarik. Hal seperti inilah yang dapat menjadi pangkal keretakan dalam hubungan sosial dengan tetangga.

Dalam suatu lingkungan tempat kerja, dapat terjalin hubungan sosial yang akrab dengan sesama teman sekerja. Keakraban serta keterikatan di antara mereka timbul disebabkan mereka merasa senasib dan sepenanggungan dalam upaya mencari nafkah di lingkungan kerja yang sama. Rasa kebersamaan di antara mereka dapat berupa tolong-menolong dalam menjalankan pekerjaan, menolong seseorang yang sedang mengalami kesulitan atau malapetaka, dan sebagainya. Tidak jarang apabila ada seseorang yang akan mengadakan pesta meminta tolong kepada teman-teman sekerjanya dan mengundang mereka untuk menghadiri pesta tersebut.

3. LATAR BELAKANG SOSIAL BUDAYA

3.1 Sejarah Desa

Berdasarkan cerita yang berkembang dalam masyarakat, dahulunya desa Ngadiredjo terdiri atas dua desa, yaitu desa Ngadisimo dan Kuwak. Daerah ini merupakan daerah perbukitan dengan hutan yang lebat tempat berkembangbiaknya binatang-binatang buas, terutama harimau. Orang yang pertama kali membuka daerah (*cikal-bakal*) Ngadisimo adalah Pangeran Hadikusuma, salah seorang keturunan kerajaan Kediri. Dia menetap di daerah ini sampai meninggal dunia. Kuburannya terletak di desa Ngadiredjo, yang sampai saat ini oleh beberapa penduduk setempat dikeramatkan sebagai kuburan cikal-bakal mereka.

Dalam sistem pemerintahan tradisional, Desa Ngadiredjo dipimpin oleh seorang kepala desa. Yang menjabat sebagai kepala desa terakhir bernama Kromokarso yang memerintah sampai awal tahun 1922.

Sejarah desa Kuwak berdasarkan cerita setempat diawali ketika Ratu Kilisuci dikejar-kejar oleh prajurit kerajaan Kediri. Mereka lari sampai jauh sekali sehingga mereka merasa haus. Rupanya Ratu Kilisuci mendapat firasat bahwa di tempat ia berhenti terdapat mata air. Dia berusaha mencari air dengan cara menggaruk-garuk tanah tanpa menghiraukan rasa sakit hingga ia mendapatkan air. Tempat bekas Ratu Kilisuci mencari sumber air dari dalam tanah dinamakan daerah Kuwak, karena untuk mendapatkan air harus dengan cara menggaruk-garuk tanah (Jawa:

dikuweki). Orang yang menjadi kepala desa pertama di sana bernama Syeh Samsudin.

Pada masa penjajahan Belanda kira-kira awal tahun 1922, Kedua kepala desa tersebut dipertemukan dalam rangka usaha penyatuan kedua daerah ini oleh pemerintah Belanda. Dengan dihadiri oleh pejabat-pejabat pemerintah Belanda, pada tanggal 22 Maret 1922 tercapai kesepakatan untuk menyatukan kedua desa ini. Daerah baru yang merupakan gabungan desa Ngadisimo dan Kuwak tersebut kemudian diberi nama desa Ngadiredjo. Keputusan ini disetujui oleh Residen Kediri yang memerintah pada waktu itu. Pada awal tahun 1923 Residen Kediri membentuk panitia untuk pemilihan kepala desa Ngadiredjo. Setelah dilaksanakan pemilihan ternyata Parmedjo bin Karmidji terpilih sebagai kepala desa Ngadiredjo yang pertama. Dalam rangka pembinaan desa, desa Ngadiredjo dibagi atas dua bagian yang tiap bagian dinamakan *pedukuhan*, yaitu dukuh Krajan Ngadiredjo dan dukuh Kuwak.

3.2 Sejarah Pertumbuhan Pabrik Rokok Kretek P.T. GUDANG GARAM

Pabrik rokok kretek yang berlokasi di dalam wilayah desa Ngadiredjo ini didirikan oleh Tjoa Ing Hwie, yang kemudian berganti nama menjadi Surya Wonowidjojo. Dia dilahirkan di Fukkien (daratan Cina) pada tahun 1924. Pada usia tiga tahun dia dibawa orangtuanya ke Indonesia dengan tujuan untuk mencari nafkah dengan berdagang. Daerah Sampang yang berada di pulau Madura merupakan tujuan pertama mereka.

Sejak ayahnya meninggal dunia, Surya Wonowidjojo meneruskan usaha ayahnya berdagang kelontong dibantu oleh ibu dan kedua adiknya. Pada masa penjajahan Jepang, usaha mereka terhenti karena pemerintah Jepang menangkap orang-orang Cina yang ada di Indonesia. Untuk menghindari penangkapan oleh pemerintah Jepang, keluarga ini pindah ke Malang. Usaha berdagang kelontong di sini pun tidak menguntungkan bagi mereka. Oleh sebab itu keluarga Surya memutuskan untuk pindah lagi ke Kediri menemui keluarga adik ayahnya yang berusaha di bidang pembuatan rokok secara kecil-kecilan.

Surya turut membantu pamannya membuat rokok. Dia berusaha mengembangkan usaha pamannya dengan menciptakan ramuan-ramuan dan resep-resep baru untuk menaikkan mutu dan

kenikmatan rokok yang dibuat. Usaha Surya ini membuahkan hasil dengan semakin berkembangnya perusahaan rokok milik pamannya tersebut. Perusahaan rokok yang semakin berkembang ini diberi nama pabrik rokok cap "93". Rokok buatan pabrik ini sangat digemari masyarakat, sehingga mengalahkan rokok dari merek-merek lain, seperti "cap Kebaya" dan "cap Gunung Mas" yang diproduksi dari daerah Nganjuk.

Pada saat produksi rokok "cap 93" mencapai puncaknya, terjadi perselisihan antara Surya dengan pamannya setelah enam tahun dia membantu dalam perusahaan tersebut. Akhirnya ia memutuskan untuk keluar dari pabrik rokok itu pada tahun 1956. Mengingat kebutuhan ekonomi yang semakin mendesak, maka pada tahun 1958 ia memberanikan diri untuk membuka usaha yang sama dengan bermodalkan dari uang simpanannya. Untuk pertama kalinya usaha ini berlokasi di desa Semampir (sekarang menjadi unit I P.T. GUDANG GARAM). Usaha tersebut terus berkembang sampai berbentuk "Firma", dan pada akhirnya berubah menjadi P.T. dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang yang menempati tanah seluas $\frac{1}{4}$ hektar.

Logo Gudang Garam yang sangat terkenal itu dibuat oleh Sarman, seorang buruh yang mengikuti Surya ketika meninggalkan perusahaan rokok pamannya. Konon gudang yang tergambar dalam logo itu adalah gudang garam kosong yang terletak di seberang pabrik rokok "93". Berkat sistem pengelolaan yang profesional, ketekunan, dan ditunjang dengan permodalan yang memadai, P.T. GUDANG GARAM berkembang sangat pesat sampai saat ini memiliki sembilan unit di atas areal tanah yang sangat luas.

Beberapa faktor pendorong berdirinya pabrik rokok kretek Cap "GUDANG GARAM" berdasarkan pertimbangan dengan melihat kondisi masyarakat setempat, antara lain:

1. Pertambahan penduduk yang semakin pesat sedangkan areal pertanian menjadi semakin sempit dan terpecah-pecah. Demikian pula sistem pewarisan tanah yang membagi sebidang tanah pertanian atas beberapa bagian menyebabkan seseorang hanya sedikit menerima tanah warisan.
2. Semakin sempitnya lapangan kerja di bidang pertanian menimbulkan banyak orang tidak memiliki matapencaharian.
3. Banyak penduduk yang membutuhkan lapangan pekerjaan

lain di luar sektor pertanian yang sudah tidak memungkinkan lagi.

4. Banyaknya penduduk yang ingin bekerja pada pabrik rokok tersebut menguntungkan pihak pengusaha. Mereka dengan mudah mendapatkan tenaga kerja, dan karena banyaknya tenaga kerja yang tersedia sehingga upah yang diberikan dapat murah.
5. Kemungkinan untuk memperluas industri tidak akan mendapat kesulitan dari penduduk setempat, karena pada kenyataannya banyak penduduk setempat yang telah bekerja pada pabrik rokok itu merelakan tanahnya dijual pada perusahaan.

Sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah yang dituangkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) mengenai tujuan pembangunan industri, P.T. GUDANG GARAM telah melaksanakan semua kebijaksanaan tersebut, antara lain:

1. Memperluas kesempatan kerja.
2. Memeratakan kesempatan kerja.
3. Meningkatkan ekspor.
4. Menghemat devisa.
5. Memanfaatkan sumber daya alam, energi, serta manusia.

Keberadaan pabrik rokok ini membuka kesempatan kerja bagi masyarakat Kediri dan sekitarnya, hal ini berarti membantu pemerintah mengurangi pengangguran. Selain itu penduduk di sekitar lokasi pabrik juga merasakan manfaat dengan adanya pabrik rokok tersebut. Walaupun mereka tidak bekerja sebagai buruh pabrik, tetapi mereka dapat membuka lapangan kerja sendiri, seperti warung dan toko untuk melayani kebutuhan para karyawan pabrik.

Di bidang ekspor non-migas, P.T. GUDANG GARAM telah memulai usaha itu pada tahun 1973 dengan mengeksport SKT (Sigaret Kretek Tangan) ke luar negeri. Demikian pula ekspor jenis rokok SKM (Sigaret Kretek Mesin) juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

BAB III

SISTEM PENGELOLAAN PERUSAHAAN/PABRIK ROKOK GUDANG GARAM – KEDIRI

1. PENGANTAR

Konsumen rokok di Indonesia dapat dikatakan cukup banyak. Saat ini bukan hanya pria saja yang gemar merokok tetapi juga kaum wanita menggemarnya, bahkan akhir-akhir ini banyak di antara remaja dan anak-anak yang mulai mencoba kenikmatan yang diperoleh dari merokok. Kebiasaan merokok di kalangan remaja dan anak-anak seolah-olah sudah menjadi gaya hidup tersendiri, dalam upaya mereka mencari dan mengembangkan identitas diri. Di dalam pergaulan antara teman sebaya, tidak jarang rokok ditampilkan sebagai salah satu alat untuk mempererat pergaulan. Demikian pula bagi kaum wanita kebiasaan merokok kadangkala dianggap dapat menunjang penampilan mereka, karena adanya sementara masyarakat yang memandang bahwa wanita yang merokok adalah wanita yang modern, berpikiran maju, dan dinamis. Pandangan semacam ini timbul terutama berasal dari masyarakat yang menganggap tabu atau tidak lazim apabila kaum wanita yang menjadi anggota masyarakat tersebut merokok, akan tetapi sebaliknya ada sukubangsa di Indonesia yang memiliki tradisi merokok sejak usia anak-anak, baik pria maupun wanita, meskipun masyarakat sukubangsa tersebut hidup terpencil dan terasing.

Pada awalnya rokok merupakan salah satu komoditi andalan dalam rangka menambah pendapatan/devisa negara. Melalui pajak

yang berupa pita cukai yang harus dipenuhi oleh semua pabrik rokok mampu memberi masukan bagi kas negara. Apalagi dengan semakin meningkatnya konsumen rokok, baik di dalam maupun luar negeri, dapat meningkatkan pula pendapatan pabrik-pabrik rokok. Program "Gerakan Anti Rokok" yang sedang didengungkan di banyak negara tampaknya tidak dapat mempengaruhi para penggemar rokok. Hal ini terbukti dengan semakin bertambahnya permintaan rokok dari konsumen melalui ageh-agen rokok. Bahkan tidak jarang kita jumpai rokok dengan merek tertentu habis terjual di toko atau warung.

Perusahaan rokok di Indonesia dapat digolongkan ke dalam tiga kriteria, yaitu besar (raksasa), sedang, dan kecil. Penggolongan tersebut berdasarkan beberapa faktor, misalnya pendapatan (asset) perusahaan, produksi, luas bangunan fisik perusahaan, banyaknya karyawan dan buruh, dan sebagainya. Pabrik rokok kretek yang tergolong tujuh besar adalah Gudang Garam, Djarum, Bentoel, Sampoerna, Nojorono, Sukun, dan Djambu Bol. Dari ketujuh pabrik tersebut hanya Gudang Garam, Djarum, dan Bentoel yang dapat dikategorikan berkaliber "raksasa", "Setiap tahunnya ketiga pabrik rokok kretek tersebut dapat menghasilkan milyaran batang rokok. Dapat dibayangkan berapa milyar rupiah pertahun pendapatan yang mereka peroleh dari penjualan rokok-rokok tersebut.

Produksi rokok kretek mencapai puncaknya pada tahun 1985, di mana pada tahun itu permintaan pasar sangat tinggi. Akan tetapi pada tahun 1986 produksi rokok kretek mengalami sedikit penurunan yang disebabkan melonjaknya harga bahan baku rokok, terutama tembakau. Segala upaya dan kebijaksanaan ditempuh pabrik-pabrik rokok karena untuk mengatasi pasang-surutnya masalah yang timbul, salah satu upaya yang dijalankan adalah dengan meliburkan beberapa orang karyawan. Pada akhirnya pabrik-pabrik rokok kretek tersebut dapat berjalan normal kembali, sampai diberlakukan tiga Surat Keputusan Bersama (SKB) yang dikeluarkan oleh Menteri Perdagangan dan Menteri Keuangan mengenai Tata Niaga Cengkeh.

Dengan berlakunya Tata Niaga Cengkeh yang mengatur pembelian cengkeh, pabrik-pabrik rokok kretek tidak dapat lagi membeli cengkeh langsung kepada para petani cengkeh atau melalui KUD seperti yang selama ini dilakukan. Pabrik-pabrik rokok kretek dapat membeli cengkeh dengan harga murah dari para petani

karena sudah menjadi langganan tetap. Di samping membeli cengkeh dari para petani, setiap pabrik rokok kretek yang besar memiliki perkebunan cengkeh sendiri yang luas. Dengan demikian cengkeh dapat diperoleh dari perkebunan sendiri, yang berarti dapat menghemat biaya produksi. Akan tetapi sejak diberlakukannya Tata Niaga Cengkeh pada tahun 1990, pembelian bahan baku cengkeh harus melalui satu pintu, yaitu melalui BPPC (Badan Penyangga dan Pemasaran Cengkeh) yang mendapat hak sebagai satu-satunya pemasar cengkeh. Semua penghasil cengkeh, baik dari kebun petani maupun milik pabrik rokok kretek sendiri, harus menjual cengkeh kepada BPPC yang nantinya akan kembali dibeli oleh pabrik-pabrik rokok.

Keadaan seperti itu menimbulkan prosedur pembelian yang berbelit-belit, apalagi prosedur tersebut juga dikaitkan dengan pemberian pita cukai kepada pabrik rokok kretek yang telah membeli cengkeh dari BPPC. Bagi beberapa pabrik rokok yang termasuk kategori sedang dan kecil, peraturan pemerintah tersebut membawa dampak yang cukup fatal. Harga cengkeh yang ditetapkan BPPC ternyata jauh lebih mahal daripada apabila dibeli dari petani cengkeh sendiri. Dengan demikian pabrik-pabrik rokok tersebut harus mengeluarkan biaya produksi yang lebih besar lagi. Apabila tidak ditunjang dengan modal besar yang dapat menutup biaya itu, sudah dapat dipastikan akan mejadi krisis dan kegoncangan dalam perusahaan. Dan tidak tertutup kemungkinan pabrik rokok yang bersangkutan dapat "gulung tikar" karena tidak dapat berproduksi lagi.

Kondisi semacam itu ternyata tidak terlalu menggoncangkan keberadaan P.T. GUDANG GARAM yang merupakan pabrik rokok kretek terbesar di Indonesia. Sistem manajemen atau pengelolaan yang dijalankan dengan sangat baik dan profesional ternyata dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam tubuh perusahaan.

Ketika Tata Niaga Cengkeh mulai diberlakukan, P.T. GUDANG GARAM sempat mengalami hambatan dalam produksi, yang disebabkan keterlambatan menerima pita cukai. Dampak dari keterlambatan itu ternyata menjalar luas, dimulai dengan diberhentikannya produksi rokok terutama jenis SKT (Sigaret Kretek Tangan) untuk sementara waktu. Sebagai akibat selanjutnya sejumlah 28.000 buruh borongan SKT diliburkan untuk sementara waktu pula, menunggu produksi kembali berjalan normal.

Pengliburan yang banyak untuk sementara waktu itu secara tidak langsung mempengaruhi kondisi ekonomi buruh-buruh yang bersangkutan, karena mereka tidak menerima upah harian yang seharusnya mereka terima jika bekerja seperti biasanya. Namun pada akhirnya P.T. GUDANG GARAM dapat mengatasi masalah tersebut karena ditunjang oleh sistem pengelolaan dan permodalan yang kuat, dan para buruhnya dapat bekerja kembali seperti sedia kala meskipun jam kerja mereka dikurangi.

Walaupun pernah mengalami sedikit hambatan dalam berproduksi, P.T. GUDANG GARAM tidak sampai mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran terhadap karyawannya. PHK hanya dikenakan kepada para karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. Biasanya sebelum diberhentikan, karyawan/ buruh yang melakukan pelanggaran diberi peringatan terlebih dahulu. Dan apabila yang bersangkutan tidak mengindahkan peringatan tersebut, baru dapat diambil tindakan PHK.

PHK tidak dapat dikenakan begitu saja, tetapi harus melalui prosedur yang cukup rumit. Oleh sebab itu peranan lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) sangat penting untuk memberi keputusan perlu atau tidaknya diadakan PHK. Untuk mengatur tindakan PHK terhadap karyawan/buruh, diberlakukan peraturan mengenai masalah PHK yang tercantum dalam buku "Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan" yang dikeluarkan oleh P.T. GUDANG GARAM setiap tahun.

Pemberhentian kerja atau PHK merupakan suatu hal yang sangat ditakuti para karyawan/buruh yang bekerja dalam suatu perusahaan. Mereka yang menggantungkan hidupnya dari perusahaan tersebut sedapat mungkin menghindarkan diri agar tidak terkena PHK, yaitu dengan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Apabila seorang karyawan/buruh terkena PHK, dia juga akan mengalami hal-hal yang tidak diinginkan dalam hidupnya, yang paling dirasakan terutama masalah ekonomi keluarga. Setelah seseorang diberhentikan dari pekerjaannya, sudah barang tentu dia tidak akan menerima upah/gaji lagi. Hal ini dapat mengguncangkan ekonomi keluarganya, karena tidak ada penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apalagi bila yang terkena PHK berperan sebagai kepala keluarga yang menghidupi keluarganya, sukar baginya untuk mencukupi segala kebu-

tuhan hidup yang semakin meningkat. Dengan hanya bermodal-kan pendidikan yang relatif rendah, sulit pula baginya untuk memperoleh pekerjaan baru dengan penghasilan yang memadai. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan beralih pekerjaan ke sektor informal meskipun penghasilannya belum tentu lebih banyak dari yang diperoleh selama ini.

Ada masalah lain yang masih harus dihadapi oleh seseorang yang terkena PHK, yaitu tanggapan keluarga dan masyarakat di sekitarnya. Sudah dapat dipastikan keluarga orang yang bersangkutan akan merasa sangat sedih dan kecewa akan masalah yang dihadapi suami/isteri dalam pekerjaannya. Bahkan yang lebih parah lagi kadangkala orang tersebut tidak diakui lagi sebagai anggota keluarga oleh keluarga besarnya. Timbul anggapan pada beberapa keluarga bahwa orang yang bekerja, apalagi pada suatu perusahaan besar, dipandang terhormat dan patut dijadikan suri teladan. Sedangkan sebaliknya orang yang menganggur atau pernah bekerja tetapi terkena kasus PHK dianggap sebagai hal yang memalukan dan dapat mendatangkan kesialan. Oleh sebab itu seringkali orang yang bersangkutan mendapat sanksi sosial dari keluarga besarnya sendiri, berupa sindiran atau omongan yang tidak enak didengar. Demikian pula halnya dengan tanggapan masyarakat di sekelilingnya, pada umumnya bukan bersifat menolong atau mencarikan jalan keluarnya untuk mengatasi masalah, tetapi justru orang yang bersangkutan dijadikan bahan pembicaraan yang seakan-akan tidak habis-habisnya di antara para tetangga. Dengan demikian tidak jarang orang yang mengalami PHK merasa frustrasi dan tertekan dalam kehidupannya.

Dampak dari PHK memang sangat luas sifatnya. Yang terutama dirasakan oleh orang yang menghadapi masalah tersebut adalah timbulnya masalah ekonomi keluarga. Apabila orang yang bersangkutan tidak dapat segera beralih pekerjaan, maka masalah ekonomi yang timbul akan menjadi berlarut-larut. Akan tetapi jika dia dapat beralih pekerjaan, dapat membawa perubahan dalam kehidupan sekonomi keluarganya, apakah akan menjadi bertambah buruk atau sebaliknya mengalami peningkatan. Di samping itu pada kenyataannya peristiwa PHK dapat mempengaruhi hubungan sosial antara orang yang bersangkutan dengan keluarga, tetangga, serta para bekas teman sekerjanya.

2. Gambaran Umum PT. Gudang Garam.

Sebagai sebuah perusahaan/pabrik rokok terbesar di Jawa Timur – bahkan mungkin di Indonesia – PT Gudang Garam merupakan salah satu pendapatan (asset) nasional yang dapat menunjang perekonomian negara. Oleh sebab itu Pabrik Rokok Tjap Gudang Garam (disingkat PT Gudang Garam) membutuhkan sistem pengelolaan secara terpadu dan benar. Tidak mudah mengelola sebuah perusahaan besar yang terdiri atas 9 (sembilan) unit pada lokasi yang berbeda dengan puluhan ribu tenaga kerja. Untuk itulah dibutuhkan tenaga pemikir dan pengambil keputusan yang ahli serta profesional, di samping tenaga-tenaga buruh yang tidak kalah penting peranannya dalam menjalankan roda perusahaan.

Untuk dapat menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam lingkungan tempat bekerja, PT Gudang Garam memberlakukan serangkaian peraturan yang dimuat dalam sebuah buku kecil dengan judul: "Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan". Buku tersebut selalu diperbaharui setiap tahun, sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi perekonomian serta kebutuhan-kebutuhan lain yang dapat menunjang keberlangsungan perusahaan.

Secara garis besar, peraturan dan tata tertib pekerjaan yang tercantum dalam buku tersebut berisi:

PERATURAN DAN TATA TERTIB PEKERJAAN TAHUN:

1. Bahwa untuk menjamin terlaksananya hubungan kerja yang harmonis di dalam Perusahaan, dengan cara-cara dan syarat-syarat kerja yang berlaku bagi pekerja PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM, di dalam hubungan timbal-balik antara Perusahaan dengan para pekerja, sebagai pertanggungjawaban PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM kepada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku, dengan segala konsekuensinya. Pertanggungjawaban mana sesuai dengan Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), dan perwujudan dari Hubungan Perburuhan Pancasila, untuk mencapai/tercapainya masyarakat yang adil makmur berdasarkan Pancasila dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Sebagai realisasi dari yang tersebut terdahulu, maka PT. Perusahaan Rokok Tjap GUDANG GARAM Kediri, menentukan dan membuat Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan, untuk mengatur hal-hal yang belum terdapat dalam Perjanjian Perburuhan Kolektif yang telah ada.

Sedangkan Peraturan Umum Perusahaan yang berlaku menyebutkan, bahwa:

Secara keseluruhan melaksanakan Undang-Undang dan Peraturan Perburuhan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berlaku, untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya dan berlaku untuk seluruh Perwakilan dan Unit-unit Perusahaan di Daerah.

Dengan demikian peraturan dan tata tertib tersebut dibuat dengan mengacu pada peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja (dahulu bersama dengan Menteri Transmigrasi) yang secara langsung menangani masalah ketenagakerjaan dan perpindahan penduduk

Sejak didirikan pada tanggal 26 Juni 1958 sampai saat ini, PT. Gudang Garam (Persero) mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan ini bukan hanya penambahan luas areal tempat pabrik didirikan namun juga meliputi penambahan jumlah tenaga kerja, peningkatan produksi, dan yang terpenting adalah naiknya pendapatan (asset) perusahaan dari tahun ke tahun. Demikian pula perusahaan yang berpusat di Kotamadya Kediri ini telah berhasil melebarkan "sayapnya" dengan membuka kantor-kantor cabang atau perwakilan hampir di seluruh Indonesia bahkan sampai ke luar negeri.

Perkembangan serta peningkatan tersebut menunjukkan keberhasilan para pelaksana, pemikir dan pengambil keputusan yang dengan loyal serta konsisten menerapkan pandangan hidup pendiri perusahaan/persero (Almarhum Surya Wonowidjojo). Pandangan hidup yang dicetuskan pendiri perusahaan/persero juga menjadi falsafah (*dharma*) perusahaan/persero yang bersangkutan yaitu:

1. Kehidupan yang bermakna dan berfaedah bagi masyarakat luas merupakan suatu kebahagiaan.
2. Kerja keras, ulet, jujur, sehat, dan beriman adalah prasyarat kesuksesan.
3. Kesuksesan tidak dapat terlepas dari peranan dan kerja sama dengan orang lain.
4. Karyawan adalah mitra usaha yang utama.

Pertumbuhan industri rokok keluaran PT. Gudang Garam ternyata lebih menonjol dibandingkan dengan produk-produk lain dari perusahaan rokok yang lain pula. Hal ini dapat diketahui

dari hasil penjualan berdasarkan permintaan masyarakat, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
POSISI PERSEROAN DI ANTARA PRODUSEN ROKOK
LAINNYA PERIODE JANUARI – MEI 1990

Perusahaan	Penjualan (Batang)	%	Cukai (Rupiah)	%
Gudang Garam	20.979.703.600	34,74	248.400.158.500	38,59
Djarum	16.760.075.000	27,75	217.863.620.126	33,85
Bentoel	9.237.477.900	15,30	108.216.115.700	16,81
Sampoerna	2.461.680.000	4,08	28.901.046.500	4,49
Nojorono	2.277.130.320	3,77	12.303.676.000	1,91
Lain-lain	8.670.896.722	14,36	27.935.208.690	4,35
Jumlah	60.386.963.542	100	643.619.825.516	100

Sumber: GAPPRI

Keberhasilan dalam menjalankan perusahaan/persero adalah berkat sistem pengelolaan yang tepat, terpadu, dan benar. Perusahaan ini dikelola oleh suatu Direksi di bawah pengawasan Dewan Komisaris berdasarkan ketetapan Anggaran Dasar Perseroan. Kesemuanya diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diangkat kembali. Tugas serta wewenang Dewan Komisaris dan Direksi juga diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan.

Susunan Dewan Komisaris terdiri dari enam orang anggota, dengan seorang Presiden Komisaris dan lima orang anggota Komisaris. Sedangkan yang menjadi anggota Direksi sebanyak sembilan orang, yang terdiri dari: seorang Presiden Direktur, tiga wakil Presiden Direktur, serta lima orang Direktur. Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan terhadap sistem pengurusan/pengelolaan yang dijalankan oleh Direksi, sesuai dengan Anggaran Dasar serta pedoman-pedoman kebijakan yang ditentukan oleh para pemegang saham.

Sistem pengelolaan dan pelaksanaan perusahaan/perseroan dilakukan oleh Direksi Perseroan, dengan dibantu oleh Manajer dan Staf Ahli yang berasal dari berbagai disiplin ilmu, antara lain bidang Keuangan dan Ekonomi, Perpajakan, Pemasaran, Teknik dan Proses Produksi, serta Hukum. Adapun struktur organisasi perusahaan/perseroan adalah sebagai berikut:

3. Ketenaga Kerjaan

Selaras dengan falsafah (dharma) ke-empat dari perusahaan/perseroan yang menyebutkan bahwa : "KARYAWAN ADALAH MITRA USAHA YANG UTAMA", maka karyawan-karyawan P.T. GUDANG GARAM dianggap memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan karya dan kreasi para karyawan merupakan sumber daya yang ampuh untuk menunjang usaha perusahaan. Selain itu perusahaan mempunyai ciri yang unik, di mana suatu industri yang bersifat padat karya masih tetap dapat berdampingan dengan padat modal. Hal ini membuktikan bahwa padat modal tidak selalu bertentangan dengan padat karya.

Bagi masyarakat Kediri, kehadiran dan keberadaan P.T. GUDANG GARAM membawa "angin segar" dalam kehidupan mereka, yang mana secara tidak langsung perusahaan ini telah membuka kesempatan kerja bagi penduduk setempat. Pada awal berdirinya perusahaan ini, banyak menarik (merekrut) tenaga kerja yang berasal dari daerah setempat. Dengan bekerja sebagai buruh pada pabrik rokok, mereka memperoleh penghasilan yang lebih banyak daripada yang diperoleh dari bertani.

Adapun P.T. GUDANG GARAM mengutamakan menerima pekerja penduduk setempat dikarenakan banyak lahan persawahan penduduk yang dibeli oleh perusahaan dengan harga yang memadai untuk didirikan pabrik di atasnya P.T. GUDANG GARAM yang saat ini terdiri atas sembilan unit itu tidak cukup didirikan di atas tanah seluas hanya 1.000 meter persegi pada awal pembangunannya. Untuk memperluas bangunan fisik perusahaan/perseroan dibutuhkan lahan yang lebih luas lagi, yaitu dengan cara membeli beberapa lahan persawahan penduduk. Saat ini luas tanah yang dimiliki P.T. GUDANG GARAM adalah 132,6 hektar, dengan perincian 34,80 hektar untuk bangunan pabrik, 0,93 hektar untuk kantor, dan 96,87 hektar untuk fasilitas penunjang.

Dengan dibelinya beberapa lahan persawahan untuk memperluas perusahaan, mengakibatkan ada sementara penduduk setempat yang tidak dapat lagi bertani. Sebagai konsekuensinya, P.T. GUDANG GARAM memberi kesempatan kerja kepada mereka agar mereka tidak kehilangan pekerjaan sama sekali. Daya tarik lain yang menyebabkan banyak orang yang tertarik bekerja pada P.T. GUDANG GARAM adalah pihak perusahaan

memberikan beberapa fasilitas, seperti perumahan bagi karyawan tetap, jaminan kesehatan, Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), dan lain-lain. Kerap kali pula perusahaan memberi bantuan dana kepada yang membutuhkan, misalnya sekolah-sekolah yang akan mengadakan pesta natal atau kegiatan lain, sumbangan untuk bencana alam, atau bentuk sumbangan lain yang diberikan kepada perorangan yang sangat membutuhkan dana.

Pada kenyataannya pekerja-pekerja P.T. GUDANG GARAM lebih banyak penduduk yang berasal dari Kotamadya Kediri sendiri, terutama yang bertempat tinggal dekat dengan lokasi pabrik. Hal ini memudahkan para buruh pergi ke tempat kerja baik dengan naik sepeda atau hanya berjalan kaki, sehingga dapat menghemat biaya transportasi. Namun tidak tertutup kemungkinan menerima pekerja-pekerja yang berasal dari daerah-daerah lain, seperti Pare, Tulung Agung, Nganjuk, Sidoarjo, Surabaya, bahkan dari Propinsi Jawa Timur. Agar dekat dengan tempat bekerja, mereka yang berasal dari luar Kotamadya Kediri pindah tempat bermukim ke dekat lokasi pabrik dengan menyewa rumah yang dapat dihuni beberapa orang. Atau bagi karyawan tetap dapat menempati perumahan karyawan (mess) secara bersama-sama. Akan tetapi ada juga karyawan atau buruh yang pulang pergi (nglaju) dari rumah ke tempat kerja walaupun berlainan daerah, terutama penduduk dari Kotamadya Pare, Tulung Agung, atau Sidoarjo yang merupakan wilayah terdekat dari Kotamadya Kediri. Mereka biasanya menggunakan sarana angkutan bis yang waktu tempuhnya tidak terlalu lama.

Secara keseluruhan pekerja-pekerja P.T. GUDANG GARAM dibedakan atas status pimpinan, karyawan tetap yang menerima gaji tetap setiap bulan (disebut staff), dan pekerja yang dibayar harian (disebut buruh borongan). Pegawai yang berstatus pimpinan merupakan personil yang memegang peranan utama dalam sistem pengelolaan perusahaan, dan yang membawahi staff serta buruh. Mereka ini yang memiliki kedudukan sebagai Manajer dan Kepala Bagian dari masing-masing bidang/divisi yang ada dalam perusahaan. Staff merupakan karyawan yang diberi gaji tetap setiap bulan, dan mereka terutama menangani masalah administrasi kantor atau sebagai pelaksana pekerjaan pail pada masing-masing bidang. Sedangkan buruh adalah pekerja yang menjalankan pekerjaan dalam pabrik yang berhubungan dengan masalah produksi dan distribusi. Meskipun mereka disebut buruh

borongan, akan tetapi mereka menerima upah setiap hari (harian), yang mana upah tersebut diberikan sesuai dengan banyaknya hari mereka masuk kerja.

Guna memenuhi persyaratan tertentu dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan serta tanggung jawab sosial terhadap karyawan, perusahaan/perseroan memberikan pengupahan sebesar 30% – 100% di atas Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh Pimpinan Unit Kerja SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dengan pihak P.T. GUDANG GARAM. Selain itu sejak tahun 1983 P.T. GUDANG GARAM juga menyediakan beberapa fasilitas, seperti sarana pendidikan, sarana kebugaran jasmani, sarana pembinaan mental dan spiritual, koperasi karyawan, serta fasilitas-fasilitas lainnya.

Saat ini secara keseluruhan P.T. GUDANG GARAM memiliki 48.050 tenaga kerja yang terdiri atas 10.401 tenaga kerja pria dan 37.649 tenaga kerja wanita, yang mencurahkan pikiran, keahlian, serta tenaga untuk keberlangsungan perputaran roda perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja wanita yang lebih banyak ini berdasarkan pertimbangan beberapa faktor, antara lain kaum wanita dianggap lebih teliti, sabar, tekun dan telaten dalam bekerja dibandingkan kaum pria. Faktor tersebut yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam proses produksi.

P.T. GUDANG GARAM juga merupakan sistem pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Tenaga kerja wanita biasanya menangani jenis pekerjaan yang sedikit ringan atau tidak banyak mengeluarkan tenaga, seperti memilah-milah tembakau dan cengkeh, meramu bumbu sebagai campuran rokok, melinting rokok, dan lain-lain. Sedangkan tenaga kerja pria menangani jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga besar, terutama pekerjaan mengemas (mengepak) rokok yang siap kirim, atau mengoperasikan mesin-mesin yang konstruksinya rumit dan berat, mengangkat segala sesuatu yang diperlukan, serta pekerjaan-pekerjaan lainnya. Secara keseluruhan jenis pekerjaan yang dilakukan kaum wanita lebih banyak daripada jenis pekerjaan untuk kaum pria, sehingga dengan demikian perusahaan membutuhkan tenaga kerja wanita lebih banyak jumlahnya.

Sejak bulan April 1978 seluruh karyawan P.T. GUDANG GARAM telah terdaftar sebagai peserta program Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), sehingga keselamatan dan kesehatan karyawan akan terjamin. Asuransi ini merupakan salah satu syarat yang

harus dipenuhi oleh suatu perusahaan, untuk memberi perlindungan dan rasa aman bagi para karyawan.

Tenaga-tenaga kerja pada P.T. GUDANG GARAM menduduki suatu posisi tertentu yang sesuai dengan keahlian dan jenjang pendidikan yang dimiliki. Untuk lebih jelasnya mengenai komposisi karyawan pada P.T. GUDANG GARAM dapat dilihat pada tabel di halaman berikut ini :

Tabel 2.
KOMPOSISI KARYAWAN MENURUT TINGKAT JABATAN

JABATAN	JUMLAH
Direksi	9 orang
Staf Direksi/Kepala Divisi	23 orang
Kepala Bagian	64 orang
Staf Ahli	15 orang
Tata Usaha	445 orang
Penyelia	252 orang
Teknisi, mandor, pengemudi	1.907 orang
Tenaga Kerja Langsung (Giling, Pembantu Giling, Pres dan Etiket	31.907 orang
Tenaga harian	9.184 orang
Tenaga Penunjang (harian bangunan)	1.233 orang
Tenaga Kerja Musiman	3.011 orang
J U M L A H	48.050 orang

Sumber: PROSPEKTUS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa posisi sebagai tenaga kerja langsung merupakan jumlah penduduk terbanyak di antara seluruh karyawan P.T. GUDANG GARAM Kediri. Mereka terdiri dari buruh giling, pembantu giling, pres dan etiket. Banyaknya tenaga kerja pada bagian ini disebabkan mereka yang berhubungan langsung dengan produksi, dalam hal ini dari proses pembuatan sampai mengemas rokok. Semakin banyak tenaga kerja pada bagian ini, perusahaan dapat memproduksi lebih banyak lagi rokok, dan ini berarti meningkatkan pendapatan perusahaan.

Pada umumnya karyawan yang bekerja pada P.T. GUDANG GARAM rata-rata masih berusia produktif, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.
KOMPOSISI KARYAWAN MENURUT KELOMPOK USIA

U S I A	L	P	J U M L A H
16 – 18 tahun	—	250	250
19 – 25 tahun	3.965	18.347	22.312
26 – 40 tahun	5.118	17.425	22.543
41 tahun ke atas	1.318	1.627	2.945
J U M L A H	10.401	37.649	48.050

Sumber : PROSPEKTUS

Secara psikologis, usia 26 – 40 tahun dianggap merupakan usia di mana manusia sedang mengalami tahap "gemar bekerja" atau harus bekerja keras karena didorong berbagai tuntutan hidup. Pada tingkat usia tersebut umumnya seseorang sudah mengalami hidup berumah tangga, sehingga dia harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga atau kebutuhan-kebutuhan lain. Dengan demikian dia harus bekerja keras agar segala kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Selain itu pada tingkat usia demikian manusia dapat menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dibandingkan tingkat usia di atasnya, atau dengan lain perkataan manusia sedang mengalami tingkat produktivitas yang paling tinggi.

Penetapan status pekerjaan karyawan P.T. GUDANG GARAM terutama berdasarkan pendidikan yang pernah ditempuh. Makin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, dengan sendirinya dia dapat menduduki jabatan yang tinggi di lingkungan tempat kerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel jenjang pendidikan seluruh karyawan P.T. GUDANG GARAM di bawah ini :

Tabel 4.
KOMPOSISI KARYAWAN MENURUT JENJANG PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	L	P	JUMLAH
– SD	4.126	31.853	35.979
– SLTP	3.070	4.192	7.262
– SLTA	2.955	1.437	4.392
– Akademi/D-3	98	66	164
– Sarjana	147	101	248
– Master	5	–	5
J U M L A H	10.401	37.649	48.050

Sumber : PROSPEKTUS

Karyawan yang berpendidikan SD (Sekolah Dasar) ternyata jumlahnya lebih banyak dibandingkan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi. Memang sebagian besar tenaga kerja P.T. GUDANG GARAM adalah buruh harian yang dapat diterima hanya dengan berbekal ijazah SD. Di samping itu perusahaan sangat membutuhkan lebih banyak tenaga buruh harian, terutama untuk memproduksi rokok sesuai permintaan pemesan setiap harinya.

Karyawan yang berpendidikan SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) dan SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) rata-rata berstatus sebagai staf yang menangani masalah administrasi perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki latar pendidikan akademik dan sarjana pada umumnya merupakan tenaga staf ahli, pemikir atau pengambil keputusan, yang berstatus sebagai kepala divisi, kepala bagian, atau manajer.

Untuk dapat diterima sebagai karyawan P.T. GUDANG GARAM ditetapkan dengan suatu peraturan yang juga tercantum dalam buku "Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan", yang berbunyi :

PASAL 2 PENERIMAAN TENAGA KERJA

1. Pekerja yang diterima sebagai buruh baru di dalam jangka waktu maksimum 3 (tiga) bulan, diperlakukan sebagai buruh "percobaan".

2. Selama dalam waktu masa percobaan, salah satu pihak dapat sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja tanpa syarat, apabila yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan kewajiban/pekerjaannya, dan atau melakukan pelanggaran atas Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan, dan atau atas kemauan sendiri.
3. Apabila sesudah 3 (tiga) bulan, salah satu pihak tidak ada pernyataan memutuskan hubungan kerja, maka buruh dipekerjakan terus dengan masa kerja selama masa percobaan, dapat diperhitungkan masa kerja selanjutnya dan disesuaikan dengan status masing-masing pekerjaan buruh.

Sesuai dengan peraturan, jam kerja untuk buruh ditetapkan selama 8½ jam sehari, yaitu dari pukul 07.30–16.00. Jam kerja ini dapat diperpanjang (lembur) apabila produksi bertambah karena banyaknya permintaan dari pemesan. Untuk memenuhi target produksi, kadangkala pada hari-hari libur buruh diharuskan masuk kerja. Sedangkan jam kerja untuk pimpinan dan karyawan lainnya selama delapan jam, yaitu dari pukul 08.00–16.00. Umumnya mereka jarang harus bekerja lembur, karena mereka tidak berhubungan langsung dengan produksi.

Sistem pengupahan yang ditetapkan P.T. GUDANG GARAM adalah bervariasi, dengan upah minimum bagi buruh harian sebesar Rp. 2.100,00. Upah minimum terutama diberikan bagi buruh yang baru diterima bekerja. Sedangkan para karyawan tetap diberi gaji dengan sistem bulanan, yang mana besarnya gaji yang diterima disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki serta lamanya masa bekerja.

Upah yang diberikan kepada buruh harian rata-rata di atas upah minimum yang telah ditetapkan, yang berlaku umum bagi buruh pria maupun wanita. Di samping menerima upah, para buruh memperoleh pelayanan kesehatan yang diberikan secara cuma-cuma serta mereka diperkenankan menggunakan fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan.

Dalam sistem pengupahan ini, jika ditotal ternyata buruh wanita dapat dikatakan menerima upah yang lebih banyak dari pada buruh pria. Berdasarkan peraturan perusahaan, buruh wanita mendapat libur (istilahnya "cuti") selama dua hari bila sedang datang bulan (haid), 14 hari untuk cuti menikah, atau selama tiga bulan untuk cuti hamil dan melahirkan. Selama tidak masuk kerja tersebut mereka tetap menerima upah sebesar upah minimum yang ditetapkan, walaupun sebenarnya upah harian yang diterima lebih besar daripada upah minimum. Sedangkan

buruh pria jarang yang mengambil cuti, kecuali jika akan menikah, dan selama tidak masuk kerja itu yang bersangkutan juga tetap menerima upah. Apabila mereka kembali masuk bekerja, mereka akan diberi upah hariannya seperti yang biasa diterima.

Berdasarkan perhitungan tersebut, jelaslah buruh wanita menerima upah yang lebih banyak dibandingkan buruh pria. Hal ini disebabkan selama seorang buruh wanita cuti tetap menerima upah walaupun dia tidak masuk kerja, sedangkan meskipun buruh pria menerima upah di atas upah minimum (upah yang diterimakan buruh saat sedang cuti) tetapi mereka tetap harus bekerja, yang berarti mereka tetap mengeluarkan tenaga dan biaya (misalnya untuk makan, transport, dan lain-lain).

4. Produksi dan Distribusi.

Selama ini P.T. GUDANG GARAM banyak memproduksi rokok jenis kretek yang merupakan hasil ramuan dan perpaduan lebih dari 20 jenis tembakau, cengkeh, saus, dan bahan-bahan pembantu pilihan lainnya yang memberikan rasa dan kenikmatan khas, yaitu : "HARUM, GURIH, NIKMAT". Rasa dan kenikmatan itulah yang juga menjadi slogan dari semua produk P.T. GUDANG GARAM.

Secara garis besar, proses pembuatan rokok dibagi dalam tiga tahap kegiatan utama, yaitu :

1. *Pra-produksi*; merupakan kegiatan pemilihan kualitas bahan baku yang sangat menentukan rasa rokok. Oleh sebab itu bahan baku tembakau dan cengkeh yang dibeli selalu dengan kualitas prima, dan masih harus melalui proses pengeringan, perajangan, pembersihan, pemilihan, serta penyimpanan yang seksama selama sekitar 26 bulan untuk tembakau dan 10 bulan untuk cengkeh.
2. *Produksi*; merupakan proses mencampur tembakau, cengkeh dan saus oleh ahlinya yang telah terlatih dan handal. Kemudian campuran itu digiling oleh buruh-buruh wanita atau dengan menggunakan mesin-mesin canggih (terutama untuk rokok yang memakai filter) yang digerakkan oleh para buruh pria.
3. *Pasca Produksi*; adalah proses mengemas rokok secara rapi dan aman, agar rasa serta aromanya tetap bertahan dan aman. Pengemasan dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tangan dan mesin.

Dalam berproduksi digunakan bahan-bahan baku terutama tembakau, cengkeh, saus, dan bahan pembantu lainnya. Sebagai bahan baku utama, tembakau dipilih yang berkualitas prima untuk mendapatkan produk yang bermutu. Untuk mendapatkan tembakau yang berkualitas prima, telah dilakukan serangkaian penelitian secara intensif melalui kerjasama dengan Pemerintah dalam bidang budidaya penanaman tembakau, guna memperoleh hasil panen yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pada saat dibeli, tembakau dapat berupa daun *krosok* atau tembakau rajangan (iris) yang sudah dikeringkan. Untuk memilih jenis tembakau yang dibeli diperlukan ketelitian yang tinggi serta penghayatan yang mendalam dari para ahli tembakau (*grader*), baik dalam aroma dan rasa maupun ciri-ciri fisiknya. Sebelum siap untuk dijadikan bahan baku rokok, daun tembakau kering diolah melalui proses yang panjang dan rumit. Proses pengolahan dimulai dari perajangan, pemisahan tangkai/gagang, pembersihan dari benda-benda asing (untuk menjaga kebersihan dan standar kelembabannya), sampai akhirnya dikemas dalam kemasan khusus untuk disimpan dalam gudang dengan suhu dan kelembaban tertentu selama 26 bulan.

Demikian pula halnya dengan bahan baku cengkeh, diperlukan teknik pemilihan, pemrosesan yang rumit, serta penyimpanan khusus selama 10 bulan untuk mendapatkan cengkeh yang baik dan bermutu. Mengingat cengkeh adalah salah satu bahan baku utama pembuatan rokok kretek, maka P.T. GUDANG GARAM telah melakukan investasi dalam mesin-mesin teknologi tinggi sebagai hasil percobaan (eksperimen) dan penemuan (inovasi) selama bertahun-tahun, sehingga cengkeh dalam negeri yang digunakan dapat mencapai kualitas setaraf dengan cengkeh luar negeri.

Penggunaan saus sebagai bahan campuran rokok dimaksudkan untuk menambah kenikmatan dan kegunaan rasa rokok. Agar dapat mempertahankan rasa tersebut, dipilih jenis saus khusus untuk rokok dengan kualitas prima, yang pencampurannya dilakukan oleh tenaga kerja yang ahli dan berpengalaman dalam proses ini. Sedangkan bahan-bahan pembantu lain yang memiliki andil terhadap kualitas rokok berupa kertas sigaret (*ambri*), filter, dan pengemas. Semuanya juga dipilih dengan ketelitian yang tinggi dan seksama.

Pengadaan bahan baku pembuat rokok diperoleh dari berbagai sumber yang berada di beberapa wilayah. Bahan baku tembakau sebagian besar (95%) dibeli dari para petani atau Koperasi Unit Desa (KUD) dari daerah-daerah Dieng, Parakan, Weleri, Kedu, Mranggen, Boyolali, Salatiga, Tuban, Bojonegoro, Besuki, Paiton, Jember, Madura, dan Bali. Guna menjamin kesinambungan atas pemasokan tembakau dengan memberi pupuk dan kredit yang diperlukan para petani pada awal musim tanam. P.T. GUDANG GARAM mempunyai pemasok tembakau yang sudah menjadi langganan sejak beberapa tahun lamanya. Meskipun demikian, sekitar 5% tembakau yang dibutuhkan masih diimpor, khususnya sebagai bahan campuran dengan tembakau lokal.

Pada mulanya bahan baku cengkeh dibeli langsung dari para petani cengkeh atau melalui KUD. Akan tetapi sejak tahun 1990, lewat tiga Surat Keputusan Menteri Perdagangan tata niaga cengkeh diatur sedemikian rupa yang memberi hak kepada BPPC (Badan Penyangga dan Pemasaran Cengkeh) sebagai satu-satunya badan usaha yang boleh membeli cengkeh dari para petani (lewat KUD atau pedagang). Juga mempunyai hak sebagai satu-satunya penyalur cengkeh yang harus dihubungi pabrik-pabrik rokok kretek untuk pembelian cengkeh

Kini dengan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Perdagangan dan Menteri Keuangan, tata niaga cengkeh dikaitkan dengan kewajiban pabrik-pabrik rokok kretek dalam membayar pajak. Pabrik-pabrik rokok tidak bisa membayar pajak berupa cukai tembakau kalau tidak membeli cengkeh terlebih dahulu dari BPPC. Dengan sendirinya saat ini pabrik-pabrik rokok tidak lagi langsung membeli cengkeh dari para petani, melainkan harus membeli dari BPPC dengan harga yang jauh lebih mahal.

Selama ini P.T. GUDANG GARAM memproduksi tiga jenis rokok, yaitu SKL (Sigaret Kretek Linting), SKT (Sigaret Kretek Tangan), dan SKM (Sigaret Kretek Mesin). Jenis rokok SKL diproses dengan menggunakan *klobot* (kulit jagung yang sudah diproses) untuk membungkus bahan-bahan baku yang berupa campuran tembakau cengkeh dan saus, yang digulung secara manual dengan tangan. Jenis rokok ini pada umumnya dikenal masyarakat sebagai rokok *klobot*. Pembuatan rokok SKT dengan menggunakan alat penggiling tradisional, yang mana bahan baku rokok digulung rapi dengan kertas *ambri*. Jenis rokok ini yang dikenal sebagai rokok *kretek*. Sedangkan proses pembuatan rokok

SKM dengan memanfaatkan mesin-mesin canggih yang dikendalikan oleh sistem komputer. Bahan baku rokok dibungkus dengan kertas *ambri*, dan melalui mesin-mesin tersebut dipasang *filter* (penyaring) kadar nikotin yang terkandung dalam rokok. Jenis rokok ini yang lazim disebut rokok *kretek filter*, yang memiliki kadar nikotin lebih rendah dibandingkan kedua jenis rokok yang lain. Adapun jenis rokok yang diproduksi P.T. GUDANG GARAM terdiri dari:

1. *Sigaret Kretek Klobot* (SKL)

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| – Sigaret Kretek Klobot Manis | Isi: 5 batang |
| – Sigaret Kretek Klobot Tawar | Isi: 5 batang |
| – Sigaret Kretek Klobot Tawar | Isi: 10 batang |

2 *Sigaret Kretek Tangan* (SKT)

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| – GG Tanda Mata | Isi: 10 batang |
| – GG Taman Sriwedari Biru Lurik | Isi: 10 batang |
| – GG Taman Sriwedari Lurik | Isi: 10 batang |
| – GG Djaja Hijau | Isi: 10 batang |
| – GG Merah King Size (Karton/Ekspor) | Isi: 10 batang |
| – GG Merah King Size | Isi: 12 batang |
| – GG Merah King Size | Isi: 10 batang |
| – GG Special de Luxe (16 c) | Isi: 16 batang |
| – GG Special de Luxe (20 c) | Isi: 20 batang |

3. *Sigaret Kretek Mesin* (SKM)

- | | |
|---|----------------|
| – GG Filter International Merah | Isi: 12 batang |
| – GG Filter International Coklat | Isi: 12 batang |
| – GG Filter International Merah King Size | Isi: 12 batang |
| – GG Filter Surya | Isi: 12 batang |
| – GG Filter Surya | Isi: 16 batang |
| – GG Filter Surya | Isi: 18 batang |

Untuk menunjang produktivitas pabrik, P.T. GUDANG GARAM memiliki 54 unit mesin dengan kecepatan produksi antara 2.200 – 5 500 batang rokok per menit. Di samping itu P.T. GUDANG GARAM melengkapi dengan mesin pengemas rokok yang berjumlah 91 unit, terutama untuk mengemas rokok dengan variasi kecepatan antara 140 – 360 pak per unit. P.T. GUDANG GARAM masih mampu untuk meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi peningkatan permintaan pasar tanpa harus mengadakan tambahan investasi mesin pembuatan rokok.

Produksi rokok keluaran P.T. GUDANG GARAM mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 1990 produksi P.T. GUDANG GARAM mengalami kenaikan sampai 57 milyar batang rokok, yang terdiri atas 41,9 milyar batang SKM dan 15,1 milyar batang SKT. Pembuatan rokok-rokok tersebut sesuai dengan permintaan konsumen yang datang setiap hari.

Produksi rokok P.T. GUDANG GARAM MENCAPAI puncaknya pada tahun 1990 Seperti telah disebutkan sebelumnya, bahwa pada tahun tersebut P.T. GUDANG GARAM telah menaikkan produksinya sebanyak 8 6% (57 milyar batang rokok) dari tahun sebelumnya. Meskipun pada kenyataannya sejak awal tahun 1990 industri rokok kretek menghadapi keadaan sulit, yang disebabkan dikeluarkannya "Kebijakan Uang Ketat" (Tight Money Policy – TMP) dan Tata Niaga Cengkeh. TMP mungkin tidak terlalu berat dirasakan oleh industri-industri rokok tetapi sebaliknya tata niaga cengkeh dirasakan sebagai beban berat yang harus dipikul industri-industri rokok kretek Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa pabrik rokok kretek yang produksinya turun secara drastis, bahkan ada yang hampir menghentikan usahanya.

Tata Niaga Cengkeh yang ditetapkan pemerintah mengharuskan pabrik-pabrik rokok kretek membeli cengkeh kepada BPPC, yang merupakan satu-satunya badan usaha yang mendapat hak untuk membeli cengkeh dari para petani. Selama ini pabrik-pabrik rokok kretek dapat langsung membeli cengkeh kepada petani (melalui KUD atau pedagang) dengan harga yang murah. Dengan adanya peraturan tersebut, bagi pabrik-pabrik rokok kretek hal ini hanya mempunyai satu arti. Ongkos produksi yang dikeluarkan menjadi naik karena mereka harus membeli cengkeh dengan harga yang jauh lebih tinggi, sementara harga jualnya sendiri tidak selalu bisa ikut dinaikkan secara proporsional karena daya beli masyarakat yang tidak memungkinkan.

Sebelum diberlakukan Tata Niaga Cengkeh, para petani cengkeh sangat dirugikan dengan anjloknya harga cengkeh yang hanya Rp. 2 500 – per kg dari pabrik pabrik rokok, sementara pemerintah menetapkan harga Rp. 7.000 – per kg. Jatuhnya harga cengkeh disebabkan semakin banyaknya petani yang menanam cengkeh karena dianggap lebih menguntungkan. Keadaan ini mengakibatkan berlimpahnya cengkeh yang dimiliki para petani, sedangkan pabrik rokok belum membutuhkan cengkeh karena persediaan yang dimiliki untuk beberapa tahun mendatang masih

banyak. Akibat cengkeh milik para petani tidak habis terjual, melainkan menumpuk sampai menjadi busuk. Untuk menghindarkan agar tumpukan cengkeh tidak semakin menggunung, para petani terpaksa menjual cengkeh mereka kepada pabrik-pabrik rokok yang membutuhkan dengan harga yang jauh lebih murah dari harga yang telah ditetapkan pemerintah.

Tata Niaga Cengkeh dikeluarkan dengan tujuan agar harga jual yang diterima petani wajar dan memadai sesuai dengan harga yang telah ditetapkan pemerintah. Sejak adanya Tata Niaga Cengkeh petani dapat menjual cengkehnya dengan harga berkisar antara Rp. 7.000 — Rp. 8.500,— per kg. Sedangkan BPPC sendiri menjual kepada pabrik rokok seharga Rp. 15.000,— per kg. Dengan ditetapkannya harga jual tersebut, banyak pabrik rokok kretek yang mengalami kesulitan karena harga cengkeh tiba-tiba melonjak.

Penetapan Tata Niaga Cengkeh ini juga dikaitkan dengan kewajiban pabrik rokok cengkeh (kretek) dalam membayar pajak (pita cukai). Mereka tidak dapat membayar pajak berupa pita cukai, kalau tidak dapat menunjukkan Tanda Bukti Penyerahan Cengkeh (TBPC) yang dikeluarkan BPPC. Hal ini berarti pabrik rokok yang bersangkutan tidak diperkenankan menjual rokok ke pasaran atau konsumen. Dengan demikian pabrik-pabrik rokok kretek mau tidak mau harus membeli cengkeh kepada BPPC dengan harga yang tinggi. Hal inilah yang merupakan kendala dalam berproduksinya pabrik-pabrik rokok kretek.

Kondisi seperti itu juga dihadapi oleh P.T. GUDANG GARAM yang memproduksi rokok kretek. Sebenarnya harga cengkeh yang ditetapkan BPPC bukan menjadi alasan utama bagi P.T. GUDANG GARAM untuk menurunkan produksinya. Justru yang menjadi kendala adalah keterlambatan memperoleh pita cukai dari pemerintah dengan diberlakukannya ketentuan baru tersebut. Padahal pita cukai merupakan syarat utama agar pabrik rokok bisa membayar pajak berupa cukai tembakau melalui pembelian pita cukai.

Selama menunggu turunnya pita cukai tersebut, P.T. GUDANG GARAM terpaksa menghentikan produksinya untuk sementara waktu sampai diperoleh pita cukai dari pemerintah.

Sebagai dampak dihentikannya produksi untuk sementara waktu, sebanyak 28.000 buruh terpaksa diliburkan selama 3 — 4 hari. Buruh-buruh yang diliburkan tersebut bekerja pada bagian

SKT, yaitu bagian pembuatan rokok kretek yang dibuat tidak dengan mesin. Jenis rokok SKT memerlukan banyak cengkeh sebagai bahan campuran, yang berarti membutuhkan biaya lebih banyak lagi dalam proses pembuatannya dibandingkan jenis rokok yang lain. Sedangkan pita cukai bagi jenis rokok SKT yang seharusnya sudah dikeluarkan pemerintah, pada kenyataannya belum keluar saat rokok-rokok tersebut siap dipasarkan. Sudah barang tentu rokok terpaksa ditahan sebelum diberi pita cukai dan siap dipasarkan. Apabila sementara menunggu keluarnya pita cukai P.T. GUDANG GARAM tetap memproduksi rokok SKT, maka biaya produksi yang dikeluarkan akan terbuang dengan sia-sia padahal rokok yang telah lama dibuat belum dapat dipasarkan. Hal tersebut dapat mengakibatkan biaya produksi meningkat, yang mana pendapatan (asset) yang akan diperoleh belum dapat dipastikan.

Mengingat biaya produksi untuk jenis rokok SKT lebih banyak dibandingkan jenis rokok yang lain, maka seharusnya P.T. GUDANG GARAM menetapkan harga jual di pasaran untuk jenis rokok ini lebih mahal. Akan tetapi pada kenyataannya pemerintah menetapkan harga jual (*bandrol*) sama untuk semua jenis rokok. Hal ini berarti perusahaan akan merugi jika memproduksi lebih banyak rokok SKT. Oleh sebab itu P.T. GUDANG GARAM mengeluarkan kebijaksanaan menurunkan produksi rokok SKT sampai harga jual kembali normal. Penurunan produksi tersebut berarti mengurangi kapasitas kerja buruh dengan cara meliburkan mereka. Dengan demikian P.T. GUDANG GARAM tidak perlu mengeluarkan upah harian atau borongan untuk mereka sebagai salah satu usaha penghematan.

Meskipun diberlakukannya Tata Niaga Cengkeh sempat mengacaukan sistem produksi, namun saat ini P.T. GUDANG GARAM telah dapat menormalkan kembali kapasitas produksinya. Sekarang ini pita cukai yang dikeluarkan pemerintah selalu tiba tepat pada waktunya, sehingga produksi pabrik-pabrik rokok tetap berjalan lancar. Demikian pula P.T. GUDANG GARAM dapat segera memasarkan produksinya untuk memperoleh pendapatan (asset) yang dapat menutup biaya produksi yang selama ini telah dikeluarkan.

Distribusi merupakan aspek yang penting dalam pemasaran produksi rokok. Oleh sebab itu P.T. GUDANG GARAM telah mengkaryakan tenaga-tenaga profesional untuk merencanakan

serta menjalankan sistem distribusi yang efektif dan efisien, melakukan berbagai penelitian dan analisa, serta mendidik tenaga-tenaga pemasaran yang ada pada setiap jaringan distribusi yang tersebar bukan hanya di dalam negeri tetapi mencapai sampai ke luar negeri. Untuk keberhasilan dalam usaha pemasaran P.T. GUDANG GARAM mempunyai sebuah kiat yang disebut "5P", yaitu : Pemerataan, Pengawasan, Pengisian, Pengarahan, dan Pendekatan.

Produksi P.T. GUDANG GARAM didistribusikan melalui darat, laut dan udara menuju ke gudang-gudang atau depo-depo. Guna menunjang kelancaran distribusi mulai dari pabrik sampai ke konsumen yang berada di seluruh Nusantara dan mancanegara, P.T. GUDANG GARAM memiliki armada angkutan darat sebanyak lebih dari 3.000 unit truk besar dan kecil, serta sarana transportasi lainnya yang dapat menjangkau sampai ke luar negeri, seperti kapal laut dan pesawat udara. Di samping itu tersedia pula sarana komunikasi yang canggih, seperti pesawat telpon, teleks, facsimile, dan lain-lain untuk melayani permintaan dari para konsumen yang membutuhkan.

Saat ini P.T. GUDANG GARAM memiliki tiga distributor utama, yaitu P.T. SURYA BHAKTI UTAMA, P.T. SURYA KERTA BHAKTI, dan P.T. SURYA JAYA BHAKTI. Para distributor tersebut yang menjual produk P.T. GUDANG GARAM kepada agen, sub agen, dan pengecer yang keseluruhannya berjumlah lebih dari 400.000 dan tersebar di seluruh Indonesia.

Sejak tahun 1972 P.T. GUDANG GARAM telah merintis untuk mengekspor hasil produksinya ke luar negeri. Sampai saat ini produksi P.T. GUDANG GARAM telah berhasil menembus pasaran ekspor di semua negara ASEAN, Hongkong, Maccao, Jepang, Australia, Selandia Baru, Arab Saudi, Hawaii, Amerika Serikat, Guam, Swiss, Kanada, dan Belanda.

Seperti halnya dengan sistem produksi, penjualan P.T. GUDANG GARAM mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Akan tetapi pada awal sampai dengan pertengahan tahun 1990 volume penjualan mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya mengenai volume penjualan produksi P.T. GUDANG GARAM di dalam dan luar negeri dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
DATA VOLUME PENJUALAN DOMESTIK DAN EKSPOR
(dalam milyar batang)

Tahun	Volume Penjualan Perseroan		
	Domestik	Ekspor	Total
1985	24,369	0,113	24,482
1986	33,346	0,115	33,461
1987	40,265	0,120	40,385
1988	40,334	0,156	40,490
1989	40,224	0,502	40,740
1990	25,315	0,307	25,622
s/d Juni			

Sumber : PROSPEKTUS

Pada tahun 1990 volume penjualan mengalami penurunan hampir 50% dari penjualan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan adanya penghentian produksi untuk sementara waktu seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Walaupun produksi dihentikan hanya untuk beberapa hari, tetapi dapat mempengaruhi kuantitas produksi, yang pada akhirnya memberi dampak pada berkurangnya jumlah barang yang akan didistribusikan.

Sebagai salah satu pabrik rokok yang berkaliber "raksasa", P.T. GUDANG GARAM memiliki peluang (pangsa) pasar yang terbesar dibandingkan pabrik-pabrik rokok kretek lainnya, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
PANGSA PASAR ROKOK KRETEK

Pabrik Rokok	Pangsa Pasar
GUDANG GARAM	34,7 %
DJARUM	27,8 %
BENTOEL	15,3 %
SAMPOERNA	4,1 %
NOYORONO	3,8 %
LAIN-LAIN	14,3 %

Sumber : PROSPEKTUS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa P.T. GUDANG GARAM dapat merebut pangsa pasar terbesar dibandingkan pabrik-pabrik rokok lainnya. Ada dua pabrik rokok kretek lainnya juga menguasai pangsa pasar yang besar, yaitu P.T. DJARUM – KUDUS dan P.T. BENTOEL – MALANG. Tampaknya pada ketiga perusahaan rokok kretek tersebut terdapat persaingan terutama dalam berbagai aspek "Marketing Mix" yang tergolong ketat.

Menghadapi situasi kompetitif seperti itu P.T. GUDANG GARAM telah dan akan terus melakukan intensifikasi pada jaringan distribusi, menentukan harga pada tingkat dan waktu yang tepat, melakukan promosi yang efektif, serta mempertahankan kestabilan kualitas produk. Di antara faktor-faktor tersebut, pada kenyataannya faktor-faktor promosi memegang peranan penting dalam pemasaran. Untuk itu P.T. GUDANG GARAM menjalankan program promosi secara sistematis dan terpadu. Untuk menunjang promosi perusahaan, P.T. GUDANG GARAM memanfaatkan berbagai media promosi, seperti iklan di berbagai media massa (cetak, elektronik, media dalam dan luar ruangan), pagelaran musik dan kesenian, sebagai sponsor atau penyelenggara dalam bidang olah raga atau kegiatan lain, serta membuat berbagai macam barang promosi.

Untuk menghadapi segala masalah yang dapat menurunkan produksi dan penjualan perusahaan, P.T. GUDANG GARAM telah

mengambil langkah-langkah kebijakan untuk mengantisipasi hal tersebut. Sebagai langkah antisipasi menghadapi Gerakan Anti Rokok yang sedang gencar dikumandangkan di seluruh dunia akhir-akhir ini, P.T. GUDANG GARAM selalu mengadakan kegiatan penelitian dan pengembangan dalam upaya menurunkan atau mengurangi efek sampingan yang negatif dari merokok terhadap kesehatan.

Sedangkan dalam menghadapi kebijakan pemerintah mengenai cukai rokok yang terus meningkat, P.T. GUDANG GARAM telah melakukan berbagai tindakan antisipasi berupa menaikkan harga jual pada saat yang tepat dan tingkat yang layak sesuai dengan daya beli masyarakat, sehingga tidak mengurangi permintaan maupun efisiensi biaya. Di samping itu P.T. GUDANG GARAM berupaya melakukan pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik pasar melalui berbagai penelitian atau survai dari waktu ke waktu. Dengan melakukan langkah dan upaya tersebut, P.T. GUDANG GARAM selama ini telah membuktikan bahwa masalah kenaikan cukai tetap dapat diredam seoptimal mungkin.

5. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja.

Bagi sementara karyawan, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atau pemberhentian kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menakutkan. Apabila seorang karyawan diberhentikan bekerja, dia akan kehilangan sumber pencahariannya, yang berarti dia tidak akan memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Apalagi bila dia di-PHK tanpa mendapat "uang pesangon" yang bisa digunakan sebagai modal untuk usaha yang lain, dirasa merupakan suatu beban yang berat. Belum lagi dia harus mendengar gunjingan atau cibiran para tetangga yang biasanya merupakan tanggapan umum apabila seseorang menghadapi suatu masalah. Oleh sebab itu bagi karyawan seperti itu, PHK dianggap sebagai "musibah" yang tidak dapat ditolak datangnya.

Sebaliknya ada pula karyawan yang menganggap PHK merupakan "anugerah", terutama apabila yang bersangkutan memang menginginkan untuk dapat bekerja di tempat baru yang dianggap lebih menguntungkan. Ada beberapa perusahaan besar yang berani memberi uang pesangon sekian kali lipat dari gaji yang diterima, yang sangat bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pernah terjadi kasus di mana beberapa karyawan suatu perusahaan besar sengaja minta diberhentikan kerja agar mendapat uang pesangon yang banyak.

Secara garis besar PHK dapat terjadi atas kehendak karyawan itu sendiri atau merupakan kebijaksanaan yang ditempuh perusahaan ketika perusahaan yang bersangkutan mengalami situasi yang tidak menguntungkan. Pada banyak perusahaan seringkali timbul kasus PHK yang merupakan keputusan dari para karyawan sendiri. Dalam hal ini karyawan yang bersangkutan melihat peluang yang menguntungkan apabila dia tidak bekerja lagi pada perusahaan yang lama, karena dengan kepindahannya itu dia mengharapkan akan mendapat uang pesangon yang besar. Uang pesangon bisa diterima oleh karyawan yang telah bekerja selama minimal 10 tahun. Demikian pula bagi karyawan yang ingin pindah bekerja pada perusahaan lain yang menjanjikan penghasilan lebih besar, dapat minta pengunduran diri pada pimpinan perusahaan yang lama. Apabila mereka yang meminta PHK tidak mempunyai masalah atau dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik selama itu, biasanya pihak perusahaan akan memberhentikan mereka dengan hormat yang dibuktikan dengan memberi uang pesangon atau surat keterangan pernah bekerja kepada karyawan yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan (asset) perusahaan, pada umumnya perusahaan mempekerjakan karyawan-karyawan yang berusia produktif (17–55 tahun). Di atas usia tersebut biasanya karyawan akan dibebastugaskan (pensiun) karena dianggap sudah kurang produktif lagi. Akan tetapi ada perusahaan yang karena masih membutuhkan tenaga dan pikiran karyawan-karyawan yang seharusnya sudah pensiun, tetap mengaktifkan mereka. Biasanya karyawan yang semacam itu pernah menduduki suatu jabatan tinggi dalam jajaran perusahaan, terutama mereka yang berperan sebagai pemikir atau pengambil keputusan.

Mengenai masalah masih diaktifkannya karyawan yang seharusnya sudah pensiun, dapat diambil contoh Bapak Dj (60 th) yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Bagian Humas P.T. GUDANG GARAM. Perusahaan masih membutuhkan tenaga dan pikirannya, walaupun saat ini sudah ada yang menggantikan kedudukannya. Setiap hari Bapak Dj masih datang ke kantor, dan menerima gaji setiap bulan meskipun tidak sepenuh yang diterima pada masa masih sepenuhnya aktif bekerja. Segala pemikiran dan keputusan Bapak Dj masih diterima serta dipertimbangkan untuk membantu kelancaran perusahaan. Walaupun Bapak Dj sudah

tidak menduduki suatu jabatanpun, akan tetapi para karyawan yang lain masih menaruh hormat terhadap peranannya dalam perusahaan. Dengan demikian hubungannya terhadap karyawan-karyawan yang lain tetap terbinā baik, dan Bapak Dj sendiri tidak merasa sungkan datang ke kantor meskipun masa tugasnya sudah selesai.

Berbeda dengan kasus Bapak Dj, ada beberapa karyawan yang berstatus sebagai buruh mengalami PHK. P.T. GUDANG GARAM mengambil tindakan PHK berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam buku "Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan", yang isinya.

PASAL 3 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bilamana buruh:

1. Selama 3 (tiga) hari secara berturut-turut Buruh tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Sesudah Buruh sebanyak 3 (tiga) kali diberi peringatan atas kesalahan/pelanggarannya terhadap Tata Tertib Perusahaan;
3. Bilamana Buruh terbukti bertindak melanggar Peraturan Perusahaan, Hukum/Undang-Undang Negara yang berlaku: mencuri, sabotase, menghasut, penghinaan/a-susila, dan lain-lain yang bersifat kriminal/sabotase;

maka Buruh tersebut akan ditindak tegas dan diputuskan hubungan kerja dengan perusahaan, berdasarkan prosedur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Dengan demikian perusahaan tidak dapat menjatuhkan sanksi PHK begitu saja terhadap karyawan/buruh, tetapi harus melalui prosedur yang telah ditentukan.

Pada hakekatnya, P.T. GUDANG GARAM tidak pernah melakukan PHK terhadap karyawan-karyawannya karena kesalahan atau kelalaian pihak perusahaan. PHK yang diberlakukan terhadap karyawan terutama apabila karyawan yang bersangkutan berbuat suatu kesalahan yang melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan. Dalam buku: "Peraturan dan Tata Tertib Pekerjaan" pasal 5, diberlakukan serangkaian larangan, seperti dilarang datang terlambat di tempat pekerjaan, membangkang atau menolak melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya, dan lain-lain.

Pada beberapa tahun yang lalu, P.T. GUDANG GARAM pernah memberhentikan beberapa orang karyawan yang dianggap tidak disiplin atau melakukan kesalahan-kesalahan yang lain. Sebagai contoh, Sm (38 th) yang diberhentikan tidak dengan hormat pada Tahun 1989. Dia dinyatakan telah melanggar kesopanan dengan mengganggu seorang buruh wanita saat sedang bekerja. Buruh wanita yang bersangkutan mengadukan hal itu kepada mandor (pengawas). Walaupun telah diberi peringatan sebanyak dua kali atas perbuatannya tersebut, tetapi ia tetap melakukan tindakan yang dianggap mengganggu kelancaran kerja. Pada perbuatan selanjutnya, perusahaan tidak dapat lagi menerima dan memanfaatkan, sehingga terpaksa ia diberhentikan dengan tidak hormat. Kini Sm telah pulang ke daerah asalnya di Nganjuk, dan mengerjakan sawah peninggalan orangtuanya.

Demikian pula kasus yang dialami oleh Wr (42 th) salah seorang bekas mandor, yang secara diam-diam menikahi seorang buruh wanita padahal dia sendiri sudah beristri dan mempunyai empat orang anak. Ketika istrinya mengetahui dia kawin lagi tanpa seijinnya, maka istri Wr mengadukan masalah itu kepada pimpinan perusahaan. Pihak perusahaan memperingatkan Wr dengan memberi alternatif, apakah ia mau menceraikan istri mudanya dan tetap bekerja atau tetap hidup bersama istri mudanya tetapi harus berhenti dari pekerjaannya. Rupanya Wr memilih alternatif kedua, dan dia terpaksa berhenti dari pekerjaannya. Saat ini Wr bekerja sebagai tukang becak, dan ia tetap hidup bersama istri mudanya beserta dua orang anak mereka. Untuk menunjang ekonomi keluarga, istri Wr membuka warung dengan berjualan berbagai makanan.

Kedua buruh tersebut mengaku merasa malu atas peristiwa yang mereka hadapi. Oleh sebab itu mereka jarang bertemu dan bergaul dengan karyawan-karyawan yang lain bekas teman bekerja mereka. Kadangkala mereka merasa malu bertemu dengan bekas teman sekerja atas kejadian yang menimpa mereka.

Di samping kasus-kasus tersebut, masih banyak terjadi kasus PHK di dalam jajaran P.T. GUDANG GARAM. Penyebab diberlakukannya PHK terutama dikarenakan tindakan para karyawan sendiri yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku. P.T. GUDANG GARAM memberlakukan peraturan dan tata tertib tersebut secara ketat. Untuk mengawasi kelancaran pekerjaan sehari-hari para buruh, perusahaan memberi wewenang

kepada beberapa orang *mandor* pada masing-masing divisi/bagian. Sedangkan mandor berada di bawah pengawasan langsung masing-masing Kepala Bagian/Divisi.

PHK yang diberlakukan P.T. GUDANG GARAM dapat berupa PHK tanpa syarat dan PHK dengan syarat. Proses PHK tanpa syarat diawali apabila timbul kasus pelanggaran peraturan dan tata tertib yang dilakukan karyawan/buruh. Biasanya penyelesaian setiap masalah yang timbul dilakukan secara kekeluargaan. Apabila timbul suatu masalah, petugas SATPAM (Kesatuan Pengamanan) diberi wewenang untuk membuat Berita Acara. Berdasarkan Berita Acara yang telah dibuat, maka karyawan/buruh yang bersangkutan akan diberi teguran atau peringatan sebanyak dua kali. Jika dia tetap melakukan pelanggaran, dia dapat segera diberhentikan tanpa syarat. Biasanya perusahaan tidak akan memberi uang pesangon atau surat keterangan kepada karyawan tersebut. Apabila kedatangan seorang karyawan/buruh yang melakukan pelanggaran yang dipandang sebagai kasus yang berat, misalnya bertindak yang dapat menimbulkan kesan negatif terhadap nama perusahaan, maka tanpa diberi peringatan yang bersangkutan akan langsung diberhentikan.

Sedangkan PHK dengan syarat umumnya diberlakukan jika terjadi PHK secara besar-besaran (*massal*). Dalam proses PHK semacam ini menyangkut peranan lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) serta P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). PHK *massal* biasanya terjadi apabila ada suatu kesalahan, kelalaian, atau ketidakberesan pada pihak perusahaan yang disebabkan faktor-faktor tertentu. Proses PHK semacam ini harus melalui prosedur yang cukup rumit, karena melibatkan peranan lembaga-lembaga tersebut.

Peranan P4D dan P4P mempunyai arti penting untuk memberi keputusan apakah perlu diadakan PHK atau pengurangan karyawan. P4D turut berperan aktif dalam menghadapi kasus PHK *massal* yang terjadi pada suatu perusahaan yang berlokasi di suatu daerah tertentu. Lembaga inilah yang akan meninjau kembali masalah apa yang sedang dihadapi perusahaan yang bersangkutan, dan lembaga ini pulalah yang memutuskan perlu tidaknya diambil tindakan PHK. Apabila masalah tersebut belum dapat dituntaskan, maka perusahaan yang bersangkutan bersama P4D membawa masalah itu ke tingkat pusat melalui lembaga P4D. Dalam jajaran P4P ini ditempatkan beberapa personil dari Departemen Tenaga

Kerja. Sehingga P4P dapat segera memberi keputusan atas penyelesaian masalah yang timbul. Demikian pula P4P mempunyai kewajiban untuk "menyehatkan" kembali perusahaan yang sedang menghadapi masalah tersebut.

Pada umumnya kebijakan awal yang ditempuh lembaga-lembaga tersebut adalah memperbaiki situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan dengan mencari penyebab timbulnya masalah yang mengakibatkan banyak karyawan yang harus diberhentikan atau dikurangi jumlahnya. Apabila upaya itu tidak berhasil, terpaksa ditempuh cara dengan memberhentikan atau mengurangi beberapa karyawan untuk memulihkan situasi dan kondisi perusahaan. Keputusan yang diambil sedapat mungkin tidak sampai merugikan pihak karyawan, misalnya dengan memberi uang pesangon yang memadai bagi karyawan yang diberhentikan atau uang tunggu bagi karyawan yang diliburkan.

Di dalam jajaran P.T. GUDANG GARAM sendiri, sejak awal didirikan sampai saat ini belum pernah terjadi kasus PHK massal semacam itu. Meskipun pernah menghadapi masalah penurunan kuantitas produksi sebagai akibat keterlambatan menerima pita cukai dari pemerintah pada tahun 1991, P.T. GUDANG GARAM tidak pernah sampai memberhentikan karyawan/buruh dalam jumlah besar. Kebijaksanaan yang ditempuh adalah dengan meliburkan buruh selama tiga hari sampai segala sesuatunya berjalan normal kembali. Selama pengliburan itu seharusnya para buruh tidak mendapat uang tunggu, karena kesalahan bukan berasal dari pihak perusahaan. Akan tetapi P.T. GUDANG GARAM mengeluarkan kebijaksanaan dengan memberi uang tunggu untuk mengatasi masalah pemenuhan kebutuhan sehari-hari buruh yang diliburkan.

Di samping meliburkan para buruh, P.T. GUDANG GARAM juga memberlakukan kebijaksanaan mengurangi hari dan jam kerja para karyawan. Hal tersebut dilakukan mengingat akhir-akhir ini produksi dan pemasaran rokok mengalami penurunan yang disebabkan beberapa faktor. Semula hari kerja para karyawan adalah enam hari, dipadatkan menjadi empat hari kerja. Demikian pula dahulu sering diberlakukan tambahan waktu kerja (lembur) pada hari-hari libur, saat ini sudah ditiadakan. Jam kerja para buruh pun mengalami pengurangan, yang semula 5,5 jam menjadi 5 jam sehari. Kebijaksanaan tersebut ditempuh sebagai usaha efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan.

BAB IV

IDENTIFIKASI MASALAH SOSIAL-EKONOMI AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sesuatu hal yang paling tidak enak didengar dan siapapun tentu tidak menghendaki adanya PHK, dan yang paling dihindari adalah obyek yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Tentunya ada berbagai motivasi terjadinya pemutusan hubungan kerja, namun apapun motivasinya setiap orang akan kurang mendapat pengakuan atas eksistensinya di tengah-tengah masyarakat, lebih-lebih jika yang bersangkutan terpaksa harus menganggur sementara belum ada pekerjaan baru yang akan digelutinya kemudian. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena faktor usia biasanya tidak menimbulkan masalah sosial yang kompleks, karena ini atas kemauan sendiri dan memang sudah selayaknya yang bersangkutan diistirahatkan karena dinilai secara fisik sudah tidak memungkinkan lagi untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan tenaga berat.

Industrialisasi dengan teknologi yang sudah sangat maju, mampu menggantikan tenaga manusia dengan tenaga yang serba mesin. Alhasil, industri tersebut sanggup memproduksi barang-barang sesuai dengan yang ditargetkan, bahkan bukan hal yang tidak mungkin terjadi akumulasi karena produksi melebihi kapasitas produksi, di lain pihak tingkat permintaan akan barang-barang yang diproduksi tersebut menurun.

Terlepas dari pemasarannya, industri semacam yang disebutkan di atas menganggap tenaga manusia, khususnya para buruh sudah tidak layak pakai, karena dinilai tidak efektif. Kondisi seperti inilah yang menghantarkan manusia-manusia berusia produktif menjadi pengangguran. Akibat lanjut yang lebih fatal adalah angka kriminalitas naik. Bagaimana tidak? mereka perlu mempertahankan hidup. Mereka yang hidup di bawah garis kemiskinan ditambah lemahnya iman, tidak akan membiarkan keluarga mereka mati kelaparan, mereka tidak memikirkan tindakan baik atau buruk, yang dilakukan adalah serba keterpaksaan; didorong oleh tuntutan hidup yang sangat menjepit.

Tidak hanya dampak negatif seperti dikemukakan di atas, kemajuan teknologipun harus diakui telah melahirkan manusia yang siap pakai. Mereka ditempa untuk mengembangkan dirinya secara positif, sehingga mampu menjadi ahli atau memiliki ke-trampilan. Hal ini tentu tidak diperoleh begitu saja, akan tetapi melalui proses belajar baik formal maupun non formal. Dengan demikian teknologi telah merubah pola berfikir masyarakat yang sederhana ke arah kemajuan. Dengan kemampuan yang ada, dia tidak lagi menerima atau menunggu nasib. Dia akan berusaha merubah nasibnya menjadi lebih baik, sehingga dia lebih banyak mendapat kesempatan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya. Dia tidak perlu cemas menjadi pengangguran, justru sebaliknya dengan usahanya dia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya bahkan kondisi ekonomi bisa lebih ditingkatkan.

Sebagaimana terjadi di Pabrik Rokok Gudang Garam, di mana kesejahteraan para karyawan cukup mendapat perhatian pihak perusahaan. Sebab perusahaan Gudang Garam ini memiliki kondisi yang berbeda dengan industri-industri lain yang menganggap tenaga manusia sudah tidak layak.

Sebagaimana sudah dikemukakan sebelumnya bahwasannya hingga saat ini Perusahaan Gudang Garam memiliki tenaga kerja sejumlah 48.050 orang yang terdiri dari 10.401 orang pria dan 37.649 orang wanita, yang tersebar di beberapa lokasi di wilayah Indonesia. Sebab selain pusatnya di Kediri, perusahaan tersebut juga memiliki perwakilan-perwakilan di Aceh, Lampung, Padang, Manado, Ambon, Singaraja, Madura dan beberapa kota besar di Pulau Jawa.

Dibandingkan dengan tenaga pria, perusahaan Gudang Garam ini lebih banyak menggunakan tenaga wanita. Hal ini dikarenakan

pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan di pabrik memerlukan ketelitian dan kesabaran, seperti pekerjaan melinting, pres dan pekerjaan lain berkenaan dengan produksi. Tenaga laki-laki diperuntukkan bagi pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kekuatan tenaga/fisik, seperti mengangkat barang hasil produksi untuk digudangkan dan mendistribusikannya. Sedangkan pegawai staf di perkantoran nampaknya berimbang antara tenaga pria dan wanita, bahkan tidak sedikit SATPAM wanita.

Berdasarkan pengamatan langsung di lokasi industri, terlihat bahwasannya perusahaan Gudang Garam ini lebih mengutamakan tenaga kerja orang pribumi yang berlokasi di sekitar pabrik. Hal ini dimaksudkan agar mereka bisa pulang pada waktu istirahat, dan akan kembali sebelum jam kerja dimulai. Pendek kata setiap unit Gudang Garam telah mampu menyerap tenaga kerja masyarakat sekitarnya. Ini ada keuntungan untuk kedua belah pihak. Di satu pihak buruh dapat datang tepat waktu, demikian pula pihak perusahaan tidak mencemaskan pengaruh tenaga kerja terhadap produksi yang sudah ditargetkan.

Kasus PHK sebetulnya jarang sekali terjadi di perusahaan Gudang Garam ini, walaupun ada biasanya memang sudah tidak bisa diselamatkan lagi, dan ini disebabkan oleh ulah karyawan/buruh yang sudah "keterlaluan", sehingga tidak bisa ditolerir lagi.

Perusahaan Gudang Garam menetapkan disiplin yang ketat bagi setiap karyawan dan buruhnya, namun tidak berarti itu semata-mata hanya untuk kepentingan perusahaan, namun para buruh akan memperoleh hikmah dan manfaat dari disiplin tersebut. Khususnya buruh pabrik di mana sistem upah diberikan berdasarkan upah harian dan borongan, jadi jika buruh malas akibatnya akan rugi sendiri. Besar kecilnya upah tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan dalam sehari. Di samping itu mereka pun dapat memanfaatkan berbagai fasilitas yang disediakan, sehingga para buruh merasa cukup diperhatikan kesejahteraannya. Hal yang paling ditakuti oleh para buruh/karyawan adalah pemberhentian tidak dengan hormat. Bila ini terjadi berarti mematikan sumber penghidupan yang selama ini sangat diandalkan. Bekerja di perusahaan Gudang Garam adalah pilihan sebagian besar keluarga. Ini dibuktikan dengan adanya buruh perusahaan yang berasal dari satu keluarga. Ayah atau ibu yang bekerja di pabrik Gudang Garam berharap anaknya kelak dapat pula bekerja di perusahaan yang sama.

Pada masa sekarang ini mencari pekerjaan sangat sulit, apalagi jika tidak memiliki keahlian atau ketrampilan khusus. Bekerja sebagai buruh di Gudang Garam tidak memerlukan pendidikan tinggi, namun untuk staf dan mesin dituntut pendidikan dan pengetahuan luas. Untuk mendapatkan tenaga siap pakai, pihak Gudang Garam telah mencoba bekerja sama sekolah-sekolah kejuruan khususnya Sekolah Teknik Mesin, dengan cara memberikan bea siswa kepada siswa yang termasuk peringkat sepuluh besar, dengan harapan kelak terpilih bekerja di perusahaan Gudang Garam. Namun demikian, tidak begitu saja pihak Gudang Garam menerima pegawai, lulusan STM yang sudah mendapat bea siswa tetap diharuskan mengikuti seleksi terlebih dahulu. Hal ini demi kelancaran tugas-tugas dan kemajuan perusahaan.

Tingginya harga cengkeh pada tahun 1990, tidak terlalu berakibat buruk bagi perusahaan, karena Gudang Garam masih mempunyai stok bahan baku yang diperkirakan masih cukup untuk lima tahun kemudian. Untuk selanjutnya perusahaan terpaksa mengurangi produksi rokok sigaret kretek yang memerlukan banyak bahan cengkeh, namun diimbangi dengan ditingkatkannya produksi sigaret kretek mesin (rokok filter). Menurunnya produksi otomatis jumlah jam kerja buruh dikurangi kalau tidak ingin terjadi pengurangan tenaga kerja atau PHK. Sekarang pabrik tidak lagi menggunakan Sif, jadi dalam sehari buruh bekerja dari pagi hingga siang selama delapan jam, selebihnya pabrik stop produksi. Kecuali bagian distribusi atau pengiriman barang yang harus selalu siap memenuhi permintaan konsumen.

Pihak perusahaan berupaya tidak memberhentikan pekerja yang masih produktif, sebab pemenuhan kebutuhan hidup ekonomi keluarga banyak tergantung pada perusahaan Gudang Garam. Pemberhentian dari pekerjaan biasanya dilakukan karena terjadinya "kasus berat" dan yang "pensiun". Hanya saja status dalam masyarakat berbeda, yang "pensiun" masih dihormati masyarakat, bahkan seringkali dianggap sesepuh tempat meminta pendapat dan saran yang berhubungan dengan masalah-masalah sosial. Yang diberhentikan karena terlibat kasus pelanggaran disiplin kepegawaian, seolah-olah tidak mendapat tempat di lingkungan masyarakat, dan dalam pergaulan sosial selalu dijauhi.

Adapun motivasinya, yang sudah berhenti dari pekerjaan akan menemui masalah sosial ekonomi, sekalipun porsinya berbeda satu sama lain.

1. Masalah Sosial.

Seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwasanya "menganggur" itu adalah sesuatu hal yang tidak menyenangkan, begitu pula sebaliknya orang yang masih aktif bekerja tidak senang melihat orang menganggur, lebih-lebih jika menganggurnya itu karena "dipecat" dari tempat pekerjaannya.

Secara sosiologis, dia merupakan orang yang sudah tercoreng nama baiknya, sehingga dia akan selalu menjadi bahan pergunjingan, dan selalu dijauhi oleh teman-teman atau tetangganya. Masyarakat sepertinya langsung menjatuhkan vonis bahwa dia orang yang "membahayakan" bagi lingkungan.

Kepala keluarga yang diberhentikan dari pekerjaannya dinilai sebagai orang yang tidak bertanggungjawab terhadap kelangsungan hidup keluarga, pamornya akan jatuh, dan masyarakat tidak mau mengakui eksistensinya.

Pada masyarakat Kediri, bekerja merupakan simbol status seseorang, apalagi jika memiliki jabatan tertentu. Dia akan disegani, dianggap sebagai orang berpengetahuan luas, sehingga tidak jarang masyarakat meminta pendapat atau pertimbangan sebelum memutuskan masalah-masalah sosial. Karena dianggap serba tahu, diapun sering dijadikan tempat bertanya.

Sebaliknya, tidak bekerja berarti "jauh dari masyarakatnya", ada perasaan malu pada dirinya untuk bergaul dengan teman atau tetangganya, sekalipun sekali-sekali ada kesempatan mengobrol dengan tetangga tersebut, namun sifatnya sangat terbatas pada pembicaraan sehari-hari, tidak menyinggung masalah pekerjaan. Akibat kurang eksisnya dalam masyarakat, dia mudah tersinggung dan lekas marah. Inilah yang seringkali menjadi sebab perpecahan rumah tangga, karena biasanya anggota keluarga-lah yang pertama-tama menjadi sasaran kemarahannya.

Sanksi masyarakat yang diberikan kepada wanita yang mengalami pemutusan hubungan kerja berbeda bila yang terkena PHK itu laki-laki. Wanita tidak menerima sanksi berat, kecuali untuk kasus pelanggaran susila. Kasus pelanggaran norma-norma kesusilaan tidak diampuni masyarakat, malahan dia akan terisolir, untuk mendapatkan pekerjaan baru sangat sulit karena predikat yang disandangnya akibat perbuatan yang tidak senonoh.

Perusahaan masih memaafkan kesalahan pegawainya jika hanya pelanggaran-pelanggaran disiplin, misalnya tidak masuk kerja

tanpa memberitahu untuk beberapa hari, "mengambil" rokok melebihi jatah yang telah ditentukan dan pelanggaran yang masih bisa diperbaiki. Pihak perusahaan akan mengambil langkah dengan memberikan surat peringatan, dan diberi kesempatan sampai tiga kali diperingati. Bila tiga kali peringatan tidak dipatuhi, barulah perusahaan mengambil tindakan pemberhentian. Akan tetapi itupun tidak mudah, karena prosedurnya sangat rumit dan memerlukan waktu serta biaya yang harus dikeluarkan tidak sedikit. Oleh karena itu pihak perusahaan akan mempertimbangkan dengan matang sebelum memutuskan untuk mengeluarkan karyawannya.

Di dalam lingkungan keluarga luas, seorang laki-laki yang mengalami pemutusan hubungan kerja selalu menjadi bahan pembicaraan, sehingga dia menjadi kurang santai bergaul dengan saudara-saudaranya. Frekuensi kunjungan memang tidak terpengaruh, ketika masih aktif bekerjapun tidak terlalu sering mengadakan kunjungan keluarga yang bertempat tinggal berjauhan, sebab waktu sudah tersita dengan pekerjaan. Setelah berhenti bekerja, berusaha menjaga perasaan masing-masing dengan tidak terlalu sering mengunjungi saudara/famili, sekalipun waktu luang cukup banyak. Waktu yang tersisa ini biasanya dipergunakan di rumah untuk melakukan berbagai kegiatan sehari-hari, kadang-kadang mengambil alih sebagian pekerjaan yang biasa dilakukan isterinya.

Setiap orang tentu memiliki teman akrab di tempat kerja, begitu pula dengan pegawai yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Selama bertahun-tahun bekerja di Gudang Garam, setiap hari berkomunikasi dengan sesama pekerja, dan tentunya ada beberapa teman yang dianggap dekat, sehingga mereka satu sama lain saling mencurahkan isi hati, bahkan saling membantu di kala susah atau dalam kesulitan. Hubungan di antara mereka sudah seperti saudara, dan keluarga kedua belah pihakpun saling kenal. Pada waktu-waktu tertentu ada kegiatan saling berkunjung terutama bertepatan hari-hari raya atau perayaan-perayaan. Pada perayaan atau pesta-pesta, orang yang memiliki hubungan akrab tidak datang hanya sekedar undangan, akan tetapi menjadi bagian dari keluarga yang bersangkutan, bisa sebagai panitia atau membantu apa saja yang dibutuhkan.

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja otomatis mereka sudah jarang bertemu. Sekalipun di antara mereka masih suka berkomunikasi, tapi sangat terbatas oleh waktu. Dari pengalaman

para buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, ternyata teman-teman eks sesama buruh masih bisa diajak berkomunikasi, dan teman yang di PHK masih mengetahui perkembangan perusahaan dari cerita teman-temannya yang masih aktif bekerja.

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kekhilafan yang dilakukan buruh sendiri, selalu ada penyesalan di kemudian hari. Sekarang baru menyadari akibat yang ditimbulkan oleh perbuatannya, keluarga, masyarakat bahkan sebagian teman-teman men "cap" sebagai orang yang penuh aib. Padahal mungkin kasusnya tidak terlalu hebat, tapi masyarakat tidak mau tahu, yang jelas orang yang terkena PHK adalah orang yang bersalah yang tidak diberi kesempatan untuk memperbaiki dirinya. Mereka tidak mau mendengar duduk persoalannya, bahkan pergunjingan semakin santer.

Setelah mengalami PHK ternyata nasibnya tidak lebih baik, bahkan sebaliknya. Pekerjaan baru yang ditekuninya tidak memberikan kepuasan hati. Kepuasan itu sama dengan kebahagiaan, sifatnya relatif. Orang merasa bahagia dan puas karena materinya yang berlimpah, tapi ada juga yang menganggap bahwa materi tidak memberi kepuasan/kebahagiaan hati. Sebagaimana diemukakan oleh seorang informan yang mengalami PHK, pekerjaan barunya sebagai pedagang kecil, sekalipun tidak terikat oleh peraturan yang harus dipatuhi, tapi kurang memberi kebahagiaan. Sebab dengan pekerjaan baru ini, dia hanya bisa berkomunikasi dengan pembeli. Sangat membahagiakan bergaul dengan teman-teman sekerja, di mana suasana di tempat pekerjaan dapat menghilangkan pikiran-pikiran ruwet, sehingga kesulitan hidup untuk sementara dapat dilupakan. Mereka bisa bercanda di kala beristirahat, bergembira dan tertawa adalah bagian dari kehidupan sehari-hari, sebagai selingan dalam kegiatan pekerjaan di pabrik. Keadaan tersebut berubah drastis setelah PHK, bercanda dan tertawa paling bisa dilakukan di tengah-tengah keluarga bersama istri dan anak-anak.

Anak adalah sumber kebahagiaan dalam keluarga, dan anak-lah yang mampu membangunkan kembali semangat hidup yang dianggap sudah sirna. Padahal kadang-kadang anak atau isteri terkena sasaran kemarahan.

Mengembalikan kepercayaan orang lain kepada dirinya adalah yang sulit didapat, itu harus ditempuh dalam jangka waktu yang relatif lama, dengan cara menunjukkan sikap jujur dan tetap

menghormati orang lain, walaupun dia terpaksa harus mengorbankan perasaannya. Untuk tujuan ini keluarga khususnya isteri dan anak harus membantu mengembalikan kepercayaan dirinya. Dengan demikian tidak akan timbul sikap putus asa dan apatis. PHK adalah pengalaman pahit yang tidak perlu terulang lagi. Setiap orang yang terkena PHK tidak perlu menyembunyikan diri dan hanya menyesali nasib, itu hanya akan mempersulit dirinya, sebab keluarga harus lebih diperhatikan kelangsungan hidupnya, masa depan anak-anak adalah harapan bagi orang tua.

Pemberhentian dari pekerjaan tidak hanya disebabkan karena pelanggaran, akan tetapi juga faktor usia, dan secara fisik sudah tidak sanggup lagi melaksanakan tugas. Pemberhentian untuk hal ini biasanya atas permintaan dari pekerja yang bersangkutan, sebab perusahaan tidak mempunyai alternatif memberhentikan pegawai yang tidak bersalah. Dari segi usia dapat digolongkan tidak produktif, tapi jika yang bersangkutan masih mampu bekerja, pihak perusahaanpun masih memberi kesempatan baginya untuk tetap bekerja hingga permintaan sendiri untuk berhenti datang. Mungkin orang akan melihatnya tidak "manusiawi" memecerkjakan orang "lanjut usia", hal ini dirasakan pula oleh pihak perusahaan. Akan tetapi lebih tidak manusiawi lagi memutuskan sumber nafkah mereka yang selama hidupnya adalah andalan keluarganya.

Orang yang lanjut usia telah mengabdikan dirinya selama berpuluh-puluh tahun untuk perusahaan, dia mengalami pengaruh maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu sudah sepantasnya perusahaan memberi pesangon yang layak kepada mereka, sehingga bisa dijadikan modal hidup selanjutnya.

Dari pengamatan yang pernah dilakukan di perusahaan Gudang Garam, perusahaan cukup memperhatikan golongan lanjut usia ini. Ada seorang "pensiunan" mantan Kepala Humas yang sekarang sudah digantikan oleh orang baru, namun masih sering datang ke kantor. Pihak perusahaan tidak menutup pintu akan kehadirannya, beliau datang ke kantor dengan pakaian resmi/dinas, sehingga orang luar akan berkesimpulan bahwa beliau masih aktif bekerja. Kenyataannya memang demikian, karena walaupun datang ke kantor ini beliau tidak tinggal diam, konsep berpikirnya seringkali diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan pengalamannya selama mengabdikan diri di Gudang Garam tentu tidak sedikit kiat positif untuk perkembangan perusahaan yang harus diper-

hatikan oleh karyawan penerusnya. Pada saat sekarang ini beliau lebih banyak dijadikan sebagai konsultan, khususnya yang selalu didatangi oleh karyawan-karyawan muda.

Dalam kehidupan bermasyarakat, golongan ini seringkali dijadikan panutan dan selalu dihormati. Kembalinya ke lingkungan masyarakat secara utuh disambut baik. Kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, sekalipun secara fisik tidak bisa lagi dilakukan, tapi pendapat-pendapatnya sangat dihargai. Dia adalah orang yang patut dihormati sebagai orang tua dan yang dituakan karena pengalamannya yang sudah banyak "makan asam garam" kehidupan. Dia merasa nyaman hidup di tengah-tengah masyarakat selagi masyarakat masih mengakui keberadaannya.

Sebagai orang yang sudah terbiasa bekerja, kadang-kadang jenuh seharian hanya duduk-duduk tanpa kegiatan apa-apa. Untuk menghilangkan kejenuhan tersebut diperlukan rekreasi walau hanya sekedar mengunjungi tempat famili, sebab suasana lain diperlukan untuk menyegarkan kembali fisik dan fikiran.

Masa pensiun tidak selalu diterima sebagai sesuatu yang layak. Adakalanya orang pensiun merasa dirinya sudah tidak berguna, sebab secara fisik sudah tidak sanggup bekerja keras. Baik langsung maupun tidak, faktor inilah yang biasanya membuat para pensiunan sering sakit-sakitan dan kondisinya semakin menurun. Perhatian yang berlebihan dari anggota keluarga atau anak-anak yang sudah berumah tangga dianggap sebagai upaya penyelamatan bagi orang yang sudah tidak berdaya. Padahal itu adalah sesuatu yang wajar, di mana sudah merupakan kewajiban anak membahagiakan dan membalas budi baik orangtua yang sudah bersusah payah membesarkannya.

Sisa-sisa hidup lebih senang berkumpul dengan cucu-cucunya. Oleh karena itu ada ucapan sementara orang bahwasannya orangtua (kakek/nenek) lebih sayang dan memanjakan cucunya daripada terhadap orangtuanya. Keakraban hubungan demikian, acapkali menimbulkan rasa iri atau kurang senang dari sementara pihak orangtua anak yang terlalu dimanjakan oleh kakek/neneknya tersebut. Dengan senang hati kakek atau nenek mengantarkan cucu bermain dan pergi sekolah, padahal dahulu hampir tidak pernah anaknya sendiri diantar pergi sekolah. Entah apa yang menyebabkan demikian, untuk mengetahui tentu harus diteliti lebih jauh dengan menggunakan pendekatan psikologis.

Dengan rekan-rekan sesama mantan karyawan Gudang Garam masih terjalin hubungan, baik dengan yang masih di Kota Kediri maupun di luar Kediri. Kunjungan dilakukan jika Hari Raya, perayaan atau ada keluarga yang terkena musibah. Itupun kalau kondisinya memungkinkan, jika sedang kurang sehat biasanya diwakilkan kepada anak atau cucunya.

Begitu pula sebaliknya, pada waktu-waktu tertentu atau hari-hari besar/raja, teman eks karyawan Gudang Garam menyempatkan diri berkunjung. Yang penting dalam hal ini, siapa saja yang sempat dan kondisinya baik, maka dialah yang terlebih dahulu datang, jadi tidak perlu saling menunggu.

Hubungan dengan karyawan/buruh yang masih aktif di perusahaan tidak putus karena yang satu pensiun. Mereka tetap melakukan hubungan baik, yang muda biasanya yang seringkali mendatangi yang lebih tua, seperti pada Hari Raya Idul Fitri atau Hari Raya Natal, dan hari raya agama lainnya. Sebab sudah sepantasnya yang mudalah yang harus menaruh hormat kepada yang lebih tua, apalagi jika para pensiunan tersebut selagi aktifnya telah banyak berjasa baik untuk perusahaan maupun secara pribadi.

Dengan demikian para pensiunan tidak merasa kecil hati karena tenaganya seolah-olah sudah tidak "dibubuhkan", sebab mereka bisa datang ke perusahaan kapan saja jika mau, untuk tetap menjalin hubungan baik dengan karyawan, sehingga perkembangan perusahaan tetap diketahuinya, termasuk juga keberadaan karyawan baru.

Yang penting menyenangkan hati para pensiunan adalah jika suatu waktu mereka mendapat kesempatan berkumpul, dalam arena itu mereka saling bercerita perjalanan hidup selama tidak aktif bekerja.

Setiap Ulang Tahun Perusahaan Gudang Garam, selalu mengundang para pensiunan, mereka diberi tempat duduk khusus di bagian depan, yang berarti bahwa mereka adalah orang-orang yang patut dihormati. Pada kesempatan itu ibarat Reuni pensiunan. Setiap karyawan dan buruh mendapat kesempatan yang sama untuk memeriahkan hari jadi perusahaan. Perwakilan dari pensiunan selalu dimintakan untuk tampil berpidato. Bahagia bercampur haru yang ada di hati pensiunan, karena ternyata perusahaan masih menghargai, tidak begitu saja melupakan jasa-

jasa orang lain. Begitulah yang selalu dilakukan perusahaan, perhatian tidak hanya pada karyawan yang masih aktif bekerja, melainkan juga pada pensiunan dan keluarganya. Menggairahkan semangat hidup pensiunan itu penting, agar dia masih percaya diri, tidak lekas putus asa, tidak merasa rendah diri karena dianggap kurang berpotensi lagi.

Faktor lain yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja adalah perkawinan. Biasanya ini terjadi pada karyawan atau buruh wanita. Perkawinan merupakan salah satu tujuan hidup, setiap orang mendambakannya. Karena itu sudah menjadi hukum alam bahwasannya Tuhan menciptakan manusia yang berbeda jenis kelamin laki-laki dan perempuan untuk saling mengasihi dan mencintai. Dua insan yang sudah dipersatukan oleh ikatan perkawinan diharuskan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam pranata perkawinan. Suami dan isteri mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Suami harus melindungi keluarga lahir dan batin, oleh karena itu kelangsungan hidup rumah tangga tergantung pada tampuk suami sebagai pencari nafkah. Sedangkan isteri di samping mengurus dan mendidik anak-anak, juga tetap hormat dan patuh pada suami, itulah sebabnya isteri dikatakan sebagai ibu rumah tangga. Dengan demikian tugas isteri sebetulnya mengurus segala keperluan di dalam rumah, bekerja di luar rumah hanyalah semata-mata penunjang ekonomi rumah tangga. Dalam perkembangan selanjutnya isteri menuntut hak yang sama dengan laki-laki, di mana tidak sedikit wanita-wanita pekerja yang lebih diandalkan penghasilannya daripada yang dihasilkan kaum pria. Keadaan semacam ini biasanya terjadi di perkotaan, di mana pendidikan isteripun relatif tinggi.

Namun demikian, sebetulnya setiap isteri yang bekerja tidak boleh melupakan tugas utamanya yakni mengurus rumah tangga. Oleh karena itu isteri memiliki peranan ganda, di samping sebagai ibu rumah tangga dia juga pencari nafkah. Kondisi seperti ini biasanya suami cukup mengerti dan memberi kesempatan kepada isteri untuk mengembangkan kariernya.

Tidak sedikit suami yang menghendaki isteri tetap di rumah, tidak perlu melaksanakan aktivitas lain di luar rumah. Hal ini terjadi pada karyawan atau buruh perusahaan Gudang Garam, di mana setelah menikah otomatis berhenti bekerja. Ini tidak dapat dipersalahkan, karena isteripun sudah tahu konsekwensi pernikahan tersebut. Sekalipun tidak mendapatkan pengakuan di per-

usaha akan tetapi mempunyai nilai tersendiri dengan pengakuan dari masyarakat, dengan sendirinya statusnya berubah menjadi ibu rumah tangga. Status ini lebih penting daripada harus menjalani masa lajang sendiri sekalipun dapat menghasilkan uang.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan perkawinan, tidak menimbulkan masalah sosial. Hanya saja dirinya akan kehilangan teman yang selama ini sudah akrab bergaul selama di tempat pekerjaan. Hubungan hanya dilakukan sekali-sekali, jarang sekali di antara mereka saling berkunjung, karena satu sama lain memiliki kesibukan masing-masing. Tidak berarti tidak menghendaki jalinan hubungan dengan sesama teman baik yang masih aktif maupun yang tidak aktif lagi, akan tetapi karena terbatasnya waktu, menyebabkan di antara mereka tidak dapat melaksanakan hubungan sebagaimana masih sendiri (belum berumah tangga). Waktunya sekarang lebih banyak dicurahkan untuk keluarganya, walaupun akan bepergian tidak lepas dari keberadaan suami sebagai pendamping. Adakalanya dia harus mendampingi suami melaksanakan kegiatan baik pekerjaan suami di rumah maupun di luar rumah, sehingga kadang-kadang keperluan pribadi terlupakan.

Bila alasannya tepat, maka pihak Gudang Garam tidak keberatan mengabulkan permohonan berhenti dari karyawan/buruh tersebut. Karena pengabdian yang diberikan selama ini, pihak Gudang Garam tidak menutup kesempatan bagi buruh yang bersangkutan untuk kembali bekerja jikalau menginginkan, hanya saja tentu ada pertimbangan, khususnya dari pihak Gudang Garam.

Pihak Gudang Garam sendiri sebetulnya lebih menginginkan buruh yang sudah ditempa di Gudang Garam, sehingga dia sudah terlatih dan terampil daripada menerima buruh baru yang belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali. Walaupun pekerjaan tidak terlalu berat, akan tetapi tentunya setiap akan memulai suatu pekerjaan harus belajar terlebih dahulu, apalagi para buruh rata-rata berpendidikan relatif rendah.

Dengan masih diberikannya kesempatan untuk bekerja kembali (jika mau), berarti "namanya" di perusahaan cukup berpredikat baik. Keluar dari Gudang Garam karena sangat terpaksa dengan alasan pribadi yang tidak mungkin terelakkan.

2. Masalah Ekonomi

Kenyataan yang dihadapi bahwa sekitar 28.000 buruh pabrik rokok kretek Gudang Garam diliburkan selama tiga hari pada bulan Desember 1991, berarti lebih dari separuh buruh yang ada. Para buruh tersebut semuanya bagian SKT (Sigaret Kretek Tangan), artinya bagian rokok kretek yang dibuat tanpa mesin. Ini berarti selama tiga hari produksi sigaret kretek tangan terhenti, dengan demikian mereka akan kehilangan separuh penghasilannya dalam sepekan, sebab mereka adalah buruh harian di mana tanpa produksi otomatis tidak mempunyai penghasilan. Namun demikian pihak Gudang Garam sanggup memberikan uang tunggu sebesar satu kali dari upah minimum (Rp. 1.409,-)/hari. Kenyataan ini tidak membahagiakan bagi para buruh yang bersangkutan, mereka tidak mungkin berkeinginan atau berpikir untuk mencari kerja tambahan, karena selalu berharap masa sulit tersebut segera berakhir dan buruh kembali bekerja. Ada perasaan cemas pada sementara buruh, kalau-kalau kejadian tersebut akan terulang pada waktu mendatang. Sebab kejadian ini merupakan kejadian kedua selama tahun 1991 ini. Kejadian pertama pada tanggal 2 – 7 Mei 1991, sebanyak 1835 pekerja borongan diliburkan karena produksi berlebihan. Sebagai ganti upah Gudang Garam telah memberikan uang tunggu sebesar 50 % dari upah minimum (Rp. 1.409,-/hari).

Peliburan tiga hari kerja bagi pegawai bulanan tidak menimbulkan kegelisahan, bahkan dianggap waktu yang sangat "sebentar", tapi lain yang dialami buruh harian, tiga hari terasa lama dan ada perasaan harap-harap cemas pada sementara buruh apakah akan dipanggil kembali bekerja atau tidak. Kalau ya, apakah masa mendatang akan lebih baik ?

Bekerja di Gudang Garam adalah satu-satunya andalan para buruh, hendak ke mana mereka mencari pekerjaan lagi tanpa bermodalkan uang dan pendidikan tinggi ? Kalau tidak mau kembali ke desa menggarap lahan pertanian, atau menjadi tukang/pembantu rumah tangga, tentu mereka hanya akan menjadi pengangguran tanpa penghasilan apa-apa. Sementara kebutuhan hidup semakin meningkat yang memerlukan "daya" pemenuhannya. Daya itu berarti uang. Tanpa uang bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, khususnya untuk keperluan makan dan minum.

Sebagian besar buruh pabrik rokok Gudang Garam adalah wanita-wanita muda yang masih berusia belasan tahun. Pada umumnya mereka para putus sekolah yang tidak bisa melanjutkan sekolah karena faktor biaya. Sekarang mereka seolah-olah dipaksa mencari nafkah untuk membantu orang tuanya. Dapat dibayangkan bagaimana rata-rata kondisi ekonomi keluarga mereka, jika sekian puluh ribu buruh berusia relatif muda harus dikerahkan untuk bekerja, sekedar dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian khususnya di pabrik Gudang Garam, tampak para buruh wanita berpakaian sederhana (tidak menyolok) tapi sopan, keluar dari pabrik secara serentak dengan wajah berseri-seri sepertinya puas dengan apa yang telah dikerjakan dalam sehari itu. Mereka masih bisa tertawa dan bercanda dengan teman-teman sekerja, berceritera pengalaman masing-masing dalam sehari bekerja, sebab selama bekerja (berada di pabrik) mereka dilarang banyak bicara, itu akan berpengaruh terhadap produksi mereka.

Keceriaan para buruh akan terhenti tatkala mereka terpaksa harus mengalami pengaruh dari pasang surutnya perusahaan. Jika pabrik sedang dilanda kemelut, maka bukan hanya pabrik yang bermasalah, namun juga para buruh.

Setelah kejadian diliburkannya 28.000 buruh pabrik selama tiga hari saja, buruh sudah merasakan dirinya sulit mencari tambahan uang. Begitu mereka dipekerjakan kembali, terpaksa hari kerja dikurangi, sampai sekarang buruh bekerja lima hari dalam seminggu yakni hari Senin sampai dengan hari Jumat. Hari Sabtu dan Minggu libur, serta tidak ada lagi kerja lembur. Buruh tidak mau tahu permasalahan yang dihadapi oleh semua pabrik rokok, yang mereka alami adalah dampaknya terhadap kehidupan ekonomi mereka. Akan tetapi tidak ada yang bisa protes, karena itu sudah menjadi peraturan, bukan putusan sepihak dari pihak pabrik semata. Di samping itu nyatanya pabrik masih memberikan jaminan kesejahteraan para buruh, juga upah yang diterima setiap buruh di atas upah minimum. Oleh karena itu, sampai sekarang pabrik Gudang Garam belum pernah mengalami kasus pemogokan buruh, sebab pihak Gudang Garam selalu memperhatikan dan mendengarkan aspirasi para buruh.

Di antara Gudang Garam dan buruh harus terjalin hubungan seimbang dan selaras, tanpa buruh niscaya usaha Gudang Garam

tidak berjalan baik begitu pula sebaliknya buruh sendiri bisa hidup berkat Gudang Garam. Hal ini sesuai dengan langkah yang diambil perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia demi terciptanya produktivitas dan efisiensi kerja yang diharapkan. Salah satu langkah yang ditempuh pihak Gudang Garam yakni meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penyempurnaan struktur penggajian, pemberian fasilitas perusahaan, pemberian kesempatan berkoperasi serta pemberian dana pensiun.

Apa yang dicanangkan Gudang Garam tidak lain untuk motivasi para buruh/karyawan agar selalu giat bekerja sesuai dengan tata tertib dan disiplin yang diterapkan.

Tidak bisa dipungkiri bahwasanya Gudang Garam telah memberikan sebagian ketenangan hidup dalam sebuah keluarga, bagaimana tidak?, andalan satu-atunya adalah bekerja di pabrik Gudang Garam ini. Bagi golongan mereka apa yang dihasilkan sudah cukup, bahkan jika pandai menabung bisa dipergunakan untuk membeli barang-barang yang sifatnya sekunder. Upah buruh sudah jelas, dengan demikian mereka bisa merencanakan sesuatu berdasarkan upaya yang akan diterima.

Jika dijumlah secara keseluruhan upah buruh wanita jauh lebih besar dibandingkan dengan upah buruh pria. Setiap bulan wanita mendapat cuti haid selama dua hari kerja, juga cuti hamil selama tiga bulan. Selama cuti tersebut para buruh wanita tetap mendapat upah harian secara penuh, jadi tak perlu takut akan mengurangi pendapatan mereka selama menjalankan cuti mereka.

Buruh wanita jarang mengambil keputusan untuk berhenti bekerja di Gudang Garam, kecuali untuk alasan-alasan yang sifatnya sangat pribadi seperti menikah, atau terpaksa diberhentikan karena terlibat perbuatan "tidak senonoh". Buruh wanita merasa sudah cukup dengan penghasilan selama bekerja di Gudang Garam, sesuai dengan kodratnya wanita tentu hanya bisa bekerja yang tidak terlalu memerlukan kekuatan fisik/tenaga. Selain itu penghasilan seorang buruh wanita hanya sekedar untuk membantu atau menunjang kekurangan biaya hidup suatu keluarga. Andalan keluarga ada pada pundak kepala keluarga.

Pemutusan hubungan kerja dari pabrik rokok Gudang Garam telah membawa dampak ekonomi yang berat. Tentu saja, karena tanpa penghasilan setiap keluarga akan 'morat-marit', tidak mempunyai sumber keuangan untuk membiayai hidup keluarga,

khususnya dalam pemenuhan kebutuhan pokok. Apalagi yang sudah berpuluh-puluh tahun bekerja dan berpenghasilan, tiba-tiba dihadapkan pada kesulitan hidup sebagai pengangguran. Untuk sementara, mereka hanya menunggu datangnya dewa penyelamat, dengan cara memberinya pekerjaan yang sifatnya sementara, sebab mau berusaha sendiri (berwiraswasta) diperlukan cukup modal.

Kemiskinan menimbulkan masalah sangat kompleks, tidak hanya pada masalah pemenuhan kebutuhan akan makan, pakaian dan perumahan, akan tetapi lebih jauh kecenderungan kematian pada usia anak-anak meningkat. Ibu-ibu hamil tidak cukup mendapat makanan sehat dan kurangnya pemeriksaan kehamilan, sangat berpengaruh pada janin yang sedang dikandungnya, akibat lanjut perkembangan anak tidak berjalan sebagaimana mestinya, sulit beradaptasi dengan lingkungan.

Kalaupun anak bisa berkembang baik, tapi tidak jarang usia sekolah anak tersebut masih berada di rumah membantu orang tua bekerja, sebab orang tua tidak cukup biaya menyekolahkan-nya. Hal serupa sering dijumpai di daerah pedesaan di mana masyarakat terkonsentrasi pada satu sektor pekerjaan yakni pertanian. Buruh tani/petani gurem (berlahan sempit) mempunyai penghasilan yang sangat terbatas. Jangankan untuk ~~menutupi~~ kebutuhan akan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan sekunder lainnya, untuk kebutuhan akan makan sehari-haripun masih kurang dan terpaksa harus pinjam kepada tetangga, pelunasannya tergantung pada rejeki atau pada musim panen. Untuk sekedar meringankan beban ekonomi keluarga, terpaksa isteri dan anak-anak dikerahkan untuk mencari nafkah. Bukan berarti mereka tidak menyadari akan pentingnya pendidikan, akan tetapi karena kondisi yang tidak memungkinkan dapat menyekolahkan anak-anak.

Di perkotaan di mana lapangan pekerjaan sudah bervariasi, banyak alternatif pilihan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Bila salah satu sektor sudah tidak dapat memberi penghasilan layak, maka masih bisa menekuni sektor lain sebagai usaha sampingan/tambahan. Dengan penghasilan yang relatif rendah masih sanggup menyekolahkan anak-anak walau tidak sampai kesekolah tingkat tinggi.

Dari data yang diperoleh, rata-rata pendidikan buruh Gudang Garam adalah sekolah dasar, dengan demikian dapat disimpulkan

bahwasanya kondisi ekonomi keluarga yang pas-pasan. Dapat dibayangkan bagaimana sulitnya hidup mereka jika tidak ditunjang oleh penghasilan isteri dan anak-anak.

Pada jaman sekarang ini, tamatan SD saja tidak perlu berhayal untuk mendapatkan pekerjaan enak di kantor-kantor, lowongan kerja untuk tingkat tersebut hanyalah sebatas buruh, entah buruh pabrik, pembantu rumah tangga, atau buruh-buruh bangunan dan kuli sindang. Semua pekerjaan itu tidak memerlukan modal uang, cukup bermodalkan fisik yang kuat. Untuk memulai usaha berdagang kecil saja perlu biaya secukupnya, apalagi juga ingin menjadi pedagang besar dengan pembuatan toko misalnya.

Oleh karena itu tidak terlalu banyak yang mereka tuntut, kecuali cukup pangan dan sandang secara sederhana disesuaikan dengan penghasilan yang diperoleh.

Seorang laki-laki/kepala keluarga tidak bekerja atau mengalami pemutusan hubungan kerja sama dengan menterlantarkan keluarga, lebih-lebih PHK nya itu disebabkan kesalahan sendiri.

Sehari-hari keluarga para buruh Gudang Garam sudah terbiasa dengan pola makan tiga kali, pagi sebelum berangkat bekerja harus makan/sarapan untuk persediaan energi, karena selama melaksanakan pekerjaan tidak boleh diselingi makan/minum. Sehingga tidak dijumpai warung makan di sekitar pabrik. Waktu istirahat, mereka pulang ke rumah untuk makan, tidak terlihat buruh berkeliaran di sekitar pabrik di kala istirahat tersebut. Sebetulnya tidak ada peraturan bahwa buruh tidak boleh jajan, namun mereka sudah terbiasa mengisi perut di rumah dan tidak membiasakan jajan. Hal ini suatu cara yang tepat di mana penghasilan yang diperoleh bisa lebih dihemat untuk keperluan sekeluarga, sedangkan jika makan di luar tentunya harus mengeluarkan lagi uang yang tidak sedikit. Makan di luar jatuhnya akan lebih mahal dibandingkan dengan makan sekeluarga di rumah.

Tempat buruh tinggal berada di sekitar pabrik tiap unit, jadi jarak yang harus ditempuh bisa ditempuh dengan berjalan kaki atau naik sepeda.

Dapat dibayangkan bila buruh sudah tidak bekerja, jangankan berhemat, sumber pendapatanpun tidak menentu. Tidak jarang mereka terlibat hutang kepada toko/warung atau kepada teman/tetangga semata-mata untuk menutupi kekurangan biaya sehari-hari. Pada permulaan berhenti bekerja tidak begitu terasa kesulitan hidup, karena masih mempunyai uang sisa tabungannya atau

"uang pesangon", tapi lama-kelamaan uang tersebut tentu habis dan tidak berlangsung sampai berbulan-bulan.

Karena lingkungan dianggapnya sudah tidak bersahabat, satu-satunya jalan untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarga adalah pergi meninggalkan tempat tinggalnya, mencari pekerjaan di kota lain dengan harapan tempat barunya dapat memberikan nilai lebih, sebab menurut anggapannya pengalaman kerja sudah ada, jadi jika bekerja di tempat baru setidaknya-tidaknya pengalaman kerja tersebut dapat dipertimbangkan oleh pihak yang memerlukan tenaga kerja.

Biar bagaimanapun, dia tidak bisa berharap dapat pekerjaan enak dengan penghasilan melebihi penghasilan sebelumnya ketika masih bekerja di Gudang Garam. Dia harus memulai kembali penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan baru yang baru pertama kali digelutinya, lingkungan yang berbeda sama sekali dengan di pabrik Gudang Garam.

Semakin mengikuti arus kota-kota besar, persaingan semakin ketat, walaupun bidang pekerjaan sangat bervariasi. Biaya hidup kota-kota besarpun lebih tinggi dibandingkan dengan daerah asalnya, untuk menetap memboyong keluarganya diperlukan tempat tinggal yang harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu biasanya mereka bekerja sebagai buruh musiman yang sewaktu-waktu bisa pulang ke kampungnya, dan selalu berpindah-pindah dari satu tempat ke tempat lain tergantung di mana ada pekerjaan yang membutuhkan tenaganya. Kadang-kadang dalam sebulan terpaksa menganggur karena tidak mendapat kesempatan bekerja, tenaga buruh cukup melimpah, terlambat sedikit bisa tidak mendapatkan kesempatan pekerjaan. Mereka berpacu dengan waktu dan mengadu nasib tak ubahnya ibarat perlombaan, siapa cepat pasti dapat. Selama belum mendapat kepercayaan orang (penyandang dana), selama itu pula dia harus terus mencari. Jika sudah mendapat kepercayaan biasanya dia (buruh) yang dicari "penguasa". Tidak mudah menarik simpati "penguasa", di samping latar belakang sosial ekonomi yang berbeda, juga mungkin daerah dan etniknyapun berbeda. Kecuali "penguasa" tersebut masih berasal dari daerah yang sama.

Setiap "penguasa" biasanya sudah memiliki orang kepercayaan, dan mereka akan selalu diberitahu setiap dibutuhkan, kekurangan tenaga bisa diambil dari berbagai daerah yang meminta pekerjaan. Yang penting "langganan" akan mendapat prioritas utama.

Pembangunan dewasa ini sudah merata di seluruh kota, bahkan sampai ke daerah-daerah yang berada di pelosok sekalipun. Dibangunnya sarana komunikasi dan transportasi baru seperti pembukaan jalan penghubung antara satu lokasi dengan lokasi lain yang tadinya masih tertutup sudah mulai diusahakan, sebagai upaya memajukan potensi daerahnya masing-masing. Di samping itu pembangunan di segala bidang sudah sampai ke daerah-daerah. Sekalipun teknologi yang dipergunakan serba canggih, akan tetapi keberadaan tenaga manusia masih diperlukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak bisa dikerjakan dengan mesin atau sebagai tenaga yang menggerakkan mesin.

Di sinilah diperlukannya tenaga-tenaga buruh musiman, di samping mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari pekerjaan lama, juga para petani/buruh tani yang tengah "menanti" musim pengolahan lahan pertaniannya atau musim panen. Mereka akan kembali ke desanya pada musim-musim di mana tenaganya diperlukan. Masih beruntung buruh tani yang memiliki mata-pencarian sampingan sebagai buruh musiman. Berbeda dengan yang hanya bekerja sebagai buruh musiman, yang seringkali terpaksa menganggur selagi tenaganya tidak diperlukan, otomatis pada waktu itu tidak ada sumber pendapatan.

Tidak semua yang mengalami pemutusan hubungan kerja bekerja sebagai buruh bangunan/proyek, sebab yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut hanya tenaga laki-laki. Buruh wanita biasanya banyak menganggur membantu-bantu pekerjaan orang tua di rumah sambil menunggu "datangnya jodoh". Yang menyadari bahwa bekerja itu penting sebagai tanggung jawabnya untuk meringankan beban yang harus dipikul kepala keluarga, maka dengan segala upaya yang ada diapun bekerja "serabutan", maksudnya bekerja apa saja tergantung pada orang yang memerlukan, ada yang menjadi pembantu rumah tangga, penjaga toko/pramuniaga dan sebagainya.

Sebagai pembantu rumah tangga, mungkin dari segi upah bisa diterima sekali dalam sebulan dengan jumlah yang relatif lebih tinggi daripada bekerja di pabrik, karna pembantu rumah tangga biasanya makan dan minum bebas (tidak mengeluarkan uang sendiri), namun dia harus mampu bekerja dari pagi hingga malam hari sepanjang pekerjaan di rumah belum terselesaikan. Kebebasannya terbatas, pekerjaan di dalam rumah telah banyak menyita waktunya. Oleh karena membanding-banding kebebasan itulah, maka tidak jarang pembantu yang cepat jemu dan selalu berpindah-pin-

dah tempat bekerja. Kebiasaan bekerja di pabrik tentu lain dengan kebiasaan bekerja pada keluarga orang lain, sebab masing-masing mempunyai peraturan dan cara berbeda dalam menerapkan disiplin.

Ada kecenderungan meningkatnya Tenaga Kerja Wanita yang meninggalkan daerah asalnya, karena terpengaruh oleh teman-teman yang sudah lebih dahulu pergi. Tergiuir oleh cerita teman-teman yang serba menyenangkan, padahal suratan takdir setiap orang sudah ditentukan oleh Tuhan, Yang Maha Kuasa, di mana satu sama lain berbeda. Jika nasibnya tidak lebih baik dari temannya timbullah kecemburuan sosial yang mengarah pada pertikaian antar keluarga mereka di kampung.

Kepergian ke kota lain tidak selalu membawa keberuntungan, ini tergantung pada motivasi apa sesungguhnya yang membuat dia meninggalkan daerah asalnya. Kalau hanya sekedar mau coba-coba tanpa dorongan kesungguhan pikiran dan keyakinan untuk bekerja maka bukannya akan membawa hasil yang membahagiakan, bahkan sebaliknya, dia akan mengalami kesulitan besar melebihi kesulitannya tatkala mengalami pemutusan hubungan kerja.

Setiap pekerjaan jika tidak dilakukan dengan sepenuh hati, selalu dirasakan tidak memuaskan, padahal tidak ada keberuntungan tanpa pengorbanan. Untuk mendapatkan sesuatu yang diidamkan memerlukan perjuangan yang gigih dan tidak kenal putus asa. Kegagalan berarti pelajaran, agar lebih introspeksi diri, dan cepat memperbaiki kesalahan, bukannya mengulangi kesalahan. Menyadari akan kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan berarti selangkah lebih maju untuk mencapai keberhasilan.

Berpindah pekerjaan atau memulai pekerjaan baru menunjukkan adanya upaya untuk tetap mempertanyakan kelangsungan hidup. Menyadari akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki, tidak akan mudah terpengaruh oleh bujuk rayu orang-orang tertentu yang menjanjikan hidup lebih baik dan berlimpah kesenangan. Uang bukan ukuran kebahagiaan seseorang, tapi tanpa uangpun orang tidak bisa bertahan hidup. Bekerja di Gudang Garam sebelumnya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, hanya sayangnya kadangkala orang cepat dikuasai hawa nafsu ingin memiliki kelebihan-kelebihan yang dimiliki orang lain yang berkemampuan ekonomi lebih baik.

Berdasarkan informasi dari berbagai pihak yang kebetulan bertetangga dan mempunyai hubungan (kenal) dengan buruh yang

mengalami pemutusan hubungan kerja dari Gugang Garam, ternyata mereka pada umumnya sekarang ini hidupnya tidak lebih baik dibandingkan ketika masih bekerja di Gudang Garam. Untuk sekedar mendapatkan uang mereka bersedia bekerja apa saja. Pabrik tidak akan merugi bahkan berjalan terus walau ditinggalkan buruh yang merasa tidak puas bekerja di Gudang Garam. Sebaliknya buruh sendiri yang lebih parah akibatnya, dia tidak memiliki penghasilan, dengan predikat buruk yang disandangnya tidak mudah mendapatkan pekerjaan baru, sebab perusahaan manapun akan menghendaki pegawai berkelakuan baik kecuali dia pindah bekerja ke kota lain.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, bahwasanya potensi Kediri yang paling dominan adalah Gudang Garam, ini hampir menguasai wilayah kota Kediri dengan penyediaan 9 unit Gudang Garam berarti lokasinya sangat luas, belum ditambah lokasi perumahan karyawan. Setiap unit mampu menyerap tenaga buruh di sekitar pabrik tanpa diperlukan persyaratan pendidikan tinggi. Tentu saja ini memberi peluang kepada masyarakat sekitarnya untuk memanfaatkan kesempatan baik tersebut, jadilah Gudang Garam sebagai sumber pendapatan andalan setiap keluarga yang berkemampuan ekonomi rendah. Tatkala pekerjaan ini ditinggalkan karena terlibat kasus pelanggaran terhadap peraturan yang ada, sementara belum tahu selanjutnya akan bekerja apa, pasti menimbulkan masalah ekonomi yang bisa berlanjut menjadi masalah yang sangat kompleks.

Pada jaman sekarang ini orang tanpa penghasilan tidak mendapat tempat di masyarakat, dianggap tidak bertanggung jawab akan kelangsungan hidup keluarganya. Rejeki tidak datang dengan sendirinya, tapi harus dicari. Tidak perlu merasa malu atau rendah diri dengan jenis pekerjaan yang ditekuni, asal pekerjaan itu halal dan tidak merugikan orang lain. Tidak ada orang merasa senang tanpa pekerjaan, setiap ada lowongan kerja selalu dibanjiri oleh orang yang melamar. Dengan demikian, jumlah usia produktif yang belum mendapat lapangan pekerjaan di Indonesia ini masih melimpah. Setiap pelamar/calon pegawai tentu harus sudah bersiap diri untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan dengan segala peraturan yang harus ditaati.

KESIMPULAN

Kota Kediri memiliki potensi besar sebagai sumber devisa negara yang berasal dari komoditi non migas. Pemasukan untuk negara diperoleh dengan penetapan pita cukai dari industri pabrik rokok terbesar di Indonesia yakni Gudang Garam. Pabrik Gudang Garam berkembang pesat, produksinya terus meningkat sekalipun menghadapi berbagai kendala. Pernah produksi meurun pada tahun 1985 dan 1990 namun selanjutnya produksi PT Gugang Garam tidak tersaingi oleh pabrik-pabrik rokok besar lainnya di Indonesia ini. Pada tahun 1991 setiap pabrik rokok mengalami masalah cengkeh, tembakau dan penyesuaian pita cukai, akan tetapi Gudang Garam mampu meningkatkan produksi sigaret kretek mesin untuk mengimbangi penurunan produksi sigaret kretek tangan yang membutuhkan banyak cengkeh dan tembakau.

Kemelut yang dihadapi oleh berbagai pabrik rokok, khususnya Gudang Garam, menyebabkan Gudang Garam terpaksa meliburkan beberapa hari separuh buruh pabrik dengan jaminan uang tunggu satu kali upah minimum perhari. Keadaan ini cukup meresahkan para buruh yang diliburkan karena mereka adalah buruh harian yang mempunyai ketergantungan kuat kepada penghasilan dari Gudang Garam ini. Namun keadaan ini tidak berlangsung lama, kenyataannya setelah masa krisis berakhir, pihak Gudang Garam pun telah mempekerjakan kembali buruh yang diliburkan tersebut.

Untuk keseimbangan produksi, Gudang Garam telah mengambil langkah mengurangi jam/hari kerja buruh, dari enam hari kerja

menjadi lima hari kerja dalam seminggu tanpa adanya kerja lembur yang biasanya dilakukan selepas jam kerja yang sudah ditetapkan dan hari Minggu/hari libur.

Berkembangnya pabrik Gudang Garam ini ditandai dengan makin luasnya areal lokasi pabrik, yang dewasa ini telah terbentuk 9 unit, belum ditambah areal perumahan karyawan dan fasilitas lainnya.

Sampai saat ini Gudang Garam telah mempekerjakan 48.000 orang karyawan/buruh yang tersebar di beberapa kota besar di seluruh Indonesia. Khususnya Kediri, setiap unit mampu menyerap tenaga kerja produktif yang berada di sekitar lokasi unit tersebut. Hal ini memudahkan buruh/karyawan menjangkau pabrik tanpa biaya transport yang mahal. Ini sudah kebijaksanaan Gudang Garam, sebagai upaya mengurangi tingkat pengangguran khususnya yang berada di sekitar lokasi. Ada juga beberapa tenaga kerja yang berasal dari luar kota Kediri, akan tetapi demi kelancaran tugas, mereka sekarang sudah berdomilisi di Kediri.

Pada kenyataannya, hampir setiap orang berharap dapat bekerja di Gudang Garam, sebab dengan pendidikan yang relatif rendah bisa menghidupi keluarganya, paling tidak kebutuhan sehari-hari akan makin bisa tercukupi, bahkan anak-anak usia sekolah bisa mengenyam pendidikan atas penghasilan yang diperoleh dari Gudang Garam ini.

Patut pula diketahui bahwasanya tenaga kerja khususnya di pabrik Gudang Garam ini tidak hanya berasal dari tenaga yang putus sekolah, akan tetapi mereka yang berpindah dari pekerjaan buruh tani ke buruh pabrik yang dinilainya penghasilan dari Gudang Garam lebih memadai daripada buruh tani yang seringkali tidak menentu tergantung pada keberhasilan panen.

Perluasan areal Gudang Garam tidak hanya berupa lahan bebas (tidak produktif), namun tidak sedikit lahan produktif khususnya lahan pertanian yang sudah berubah fungsinya menjadi lahan industri/pabrik. Buruh tani yang pada waktu itu mengandalkan sumber nafkahnya dari pertanian terpaksa beralih profesi menjadi buruh pabrik yang mendapat prioritas utama dari pihak Gudang Garam. Hal inipun sebagai upaya Gudang Garam untuk tetap memberikan sumber penghidupan bagi buruh tani tersebut, sementara dari pihak buruh tani sendiri tidak ada alternatif lain selain menerima tawaran Gudang Garam tersebut, karena menyadari

akan pendidikan yang dimiliki rata-rata sangat minim, tidak mungkin mudah mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Salah satu penyebab kemiskinan adalah rendahnya pendidikan masyarakat. Dengan pendidikan yang sangat terbatas tersebut, mereka tidak mampu mengembangkan pola berpikirnya ke arah yang lebih maju. Dengan demikian bila terjadi pemutusan hubungan kerja, praktis kebutuhan ekonomi keluarga tidak terpenuhi, karena sulit menemukan cara berupaya bangkit dengan kehidupan baru.

Kesejahteraan yang diberikan pihak Gudang Garam kepada karyawan/buruh tidak saja berupa upah di atas standar minimum, akan tetapi fasilitas lainnya berupa perumahan, kesehatan dan jaminan di hari tua (dana pensiun). Kondisi seperti ini telah mengacu pada perbaikan nasib buruh/karyawan untuk bekerja sesuai dengan tata tertib serta disiplin yang berlaku. Sehingga tidak pernah terjadi pemogokan kerja para buruh yang menuntut perbaikan nasib dan kelayakan upah.

Modernisasi telah menggeser peranan tenaga manusia dengan penggunaan peralatan serba mesin yang dianggap lebih efektif. Keadaan ini telah pula menjangkiti berbagai industri di setiap negara, juga di negara kita tercinta ini. Sehingga dampaknya tidak hanya positif, tapi juga menimbulkan masalah ketenaga kerjaan yang patut dicarikan jalan keluarnya, agar tenaga kerja produktif tidak menjadi pengangguran yang mematikan sumber pendapatannya.

Gudang Garam tidak luput dari jangkauan teknologi maju, mesin-mesin pembuat rokok filter telah mampu meningkatkan produktivitas pabrik. Bahan rokok kretek mesinlah yang sekarang ini lebih diprioritaskan, baik produksi maupun distribusinya. Permintaan akan rokok kretek mesin buatan Gudang Garam ini telah memasuki pasaran dunia, beberapa negara sudah menjadi langganan tetap. Gerakan anti merokok tidak mempengaruhi tingkat permintaan.

Pemanfaatan mesin-mesin berkemampuan produksi tinggi; tidak menggeser peranan tenaga manusia sebagaimana sering dipermasalahkan di berbagai bidang usaha. Sebab pabrik rokok khususnya Gudang garam tanpa keberadaan tenaga manusia niscaya mesinpun tidak akan jalan, otomatis pabrikpun tidak bisa berproduksi. Ada beberapa tahapan dalam proses pembuatan rokok yang lebih mengandalkan tenaga manusia dan tidak bisa sama sekali

dikerjakan dengan mesin. Tenaga manusia seiring dengan penggunaan tenaga mesin, sehingga tidak perlu dikhawatirkan akan terjadi masalah-masalah sosial ekonomi yang disebabkan teknologi modern ini. Bahkan kecekatan dan ketrampilan tangan lebih dominan dan memegang peranan penting.

Perjalanan panjang yang dilalui oleh Gudang Garam dalam mengembangkan usahanya, banyak memperhatikan aspek manusiawinya di samping kemajuan pabrik. Konsep-konsep para pemicir sangat dibutuhkan demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu tidak sedikit karyawan/buruh dalam usianya yang sudah lebih setengah abad masih terlibat dalam kegiatan di Gudang Garam, sekalipun tidak memerlukan kekuatan fisik, dan tidak harus datang setiap hari secara penuh.

Sebetulnya mereka adalah golongan orang-orang yang sudah pensiun, keterikatan kerja dengan pabrik sudah tidak ada lagi, namun sewaktu-waktu beliau datang ke kantor sekaligus membantu menggerakkan semangat para pekerja.

Walaupun Gudang Garam menerapkan peraturan dan disiplin yang ketat, akan tetapi "pantang" memvonis Pemutusan Hubungan Kerja, sejauh pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan buruh masih bisa diperbaiki melalui peringatan. Jika sudah sampai puncaknya, buruh/karyawan melakukan "kejahatan" yang sudah tidak dapat diperingatkan hingga tiga kali, barulah dengan sangat terpaksa pihak Gudang Garam mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja. Prosedur pemutusan hubungan kerja sangat rumit, dan tidak bisa dilakukan secara sepihak, ada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Dalam hal ini, beberapa lembaga terkait turut dilibatkan khususnya Departemen Tenaga Kerja tingkat Kabupaten. Jika kasusnya terlalu kompleks, harus dibawa ke tingkat provinsi untuk penyelesaiannya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah cara yang paling tidak dikehendaki baik oleh buruh/karyawan maupun pihak perusahaan. Pihak buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akan menghadapi berbagai masalah yang bila tidak dicarikan jalan keluarnya, masalah tersebut semakin kompleks. Yang jelas, masalah pertama yang harus dipadapi adalah sosial ekonomi.

Masalah sosial berkenaan dengan kehidupannya di lingkungan masyarakat, berbagai predikat dilontarkan kepada orang yang mengalami PHK, mengakibatkan orang bersangkutan sulit berko-

munikasi dengan masyarakatnya. Merasa rendah diri dan malu bergaul dengan teman dan tetangganya.

Masalah ekonomi yang dihadapi adalah kehilangan sumber pendapatan yang selama ini menjadi andalan keluarga untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pengurangan jam/hari kerja pegawai saja sudah mengurangi pendapatan dalam seminggu, apalagi jika sampai berhenti bekerja.

Pabrik rokok sendiri akan menghadapi masalah tenaga kerja yang selama ini dianggap trampil dan berpengalaman. Pabrik tidak ingin kehilangan tenaga kerja yang selama ini sudah terlatih daripada harus mendidik dan melatih tenaga kerja baru.

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja sebetulnya akan menimbulkan masalah bagi berbagai pihak.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

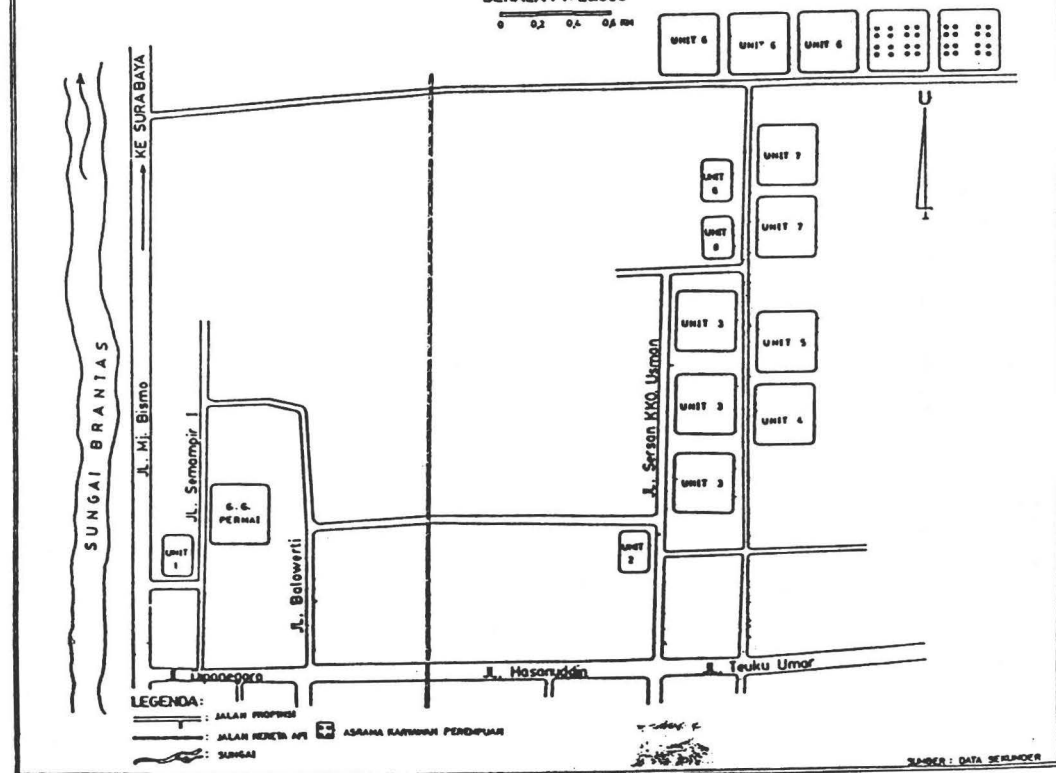
- Birowo, Achmad T., "Masalah Teknologi dan Kesempatan Kerja
1974 dalam Pertanian", *Prisma* no. 6 tahun III. (Desember
1974).
- Castles, Lance, *Tingkah laku Agama, Politik dan Eonomi di Jawa :*
1982 *Industri Rokok Kudus*, Jakarta, Sinar Harpana.
- Esmara, Hendra, "Rencana Perluasan Kesempatan Kerja dalam
1982 Repelita IV Sebuah Gagasan", *Prisma* no. 4 tahun XI
(April 1982).
- Gudang Garam PT, "Prospektus", Jakarta.
1990
- Hidayat, "Strategi Ketenagakerjaan dan Sumber Daya Manusia",
1982 *Prisma* no. 4, tahun XI (April 1992).
- Lubis, T. Mulya, "Keadaan Buruh Kita Dewasa Ini : Sebuah Tin-
1981 jauan Hak Azasi Manusia", *Prisma* no. 4 tahun X
(Januari 1981).
- Marzali, Amri, "Impak Pembangunan Pabrik Terhadap Sikap dan
1976 Matapencaharian Masyarakat : Kasus Krakatau Steel",
Prisma No. 3 tahun V (April 1976).
- Soepardi, Achmad et. al., *Sistem Ekonomi Tradisional Sebagai*
1986 *Tanggapan Aktif Manusia Terhadap Lingkungannya*
Daerah Jawa Timur, Surabaya, Proyek IDKD, Dep
dikbud.

Subroto, "Kebijaksanaan di Bidang Kesempatan Kerja dan Trans-
1974 migrasi Dalam Repelita II", *Prisma* No. 2 tahun III
(April 1974).

Vredenburg J. "Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat",
1978 Jakarta, Gramedia.

Artikel : – Kompas, 15 Juni 1992
– Tempo no. 15 th. XXI (8 Juni 1991)
– Tempo no. 5 tahun XXII (4 April 1992)
– Suara Pembaharuan, 4 Juni 1992.

DENAH PERSEBARAN
PABRIK ROKOK GUDANG KEDIRI
PROPINSI JAWA TIMUR
SEKALA : 1 : 20000



STRUKTUR ORGANISASI PERSEROAN

