

Manajemen Tenaga Kerja pada Kegiatan Pemeliharaan Tanaman Karet di PTPN I Regional 3, Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara

Febri Aldwin Nugroho, Agatha Ayiek Sih Sayekti, Dimas Deworo Puruhito^{*)}

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Jl. Nangka II, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta

^{*)}Correspondence email : dimasdeworopuruhito@gmail.com

ABSTRACT

Rubber (Hevea brasiliensis) is one of the important agricultural commodities for Indonesia and the international scope. In Indonesia, rubber is one of the agricultural products that supports the country's economy. Rubber production in Indonesia needs to be greatly increased because judging from the land area owned by Indonesia is superior to other countries, so that Indonesia can rank at the top for rubber producers (Indarto, 2017). This study aims to examine the implementation of labor management for rubber plant maintenance in PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong. This research was conducted at PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong, in June-July 2024. The research method used is a descriptive method with a qualitative and quantitative approach. The sample was determined using the purposive sampling method, with the number of respondents being 1 Assistant, 1 Foreman and 28 rubber plant maintenance employees. The results of the study explain that labor management in PTPN I Regional 3 has been running well, which can be seen from labor procurement, labor development, labor compensation, division of types of work, labor maintenance, labor discipline, and labor dismissal, this is in accordance with the function of human resource management.

Keywords: Management; Rubber Plant Maintenance; Labor

PENDAHULUAN

Karet (*Hevea brasiliensis*) merupakan salah satu komoditas pertanian yang penting untuk Indonesia dan lingkup Internasional. Di Indonesia, karet merupakan salah satu hasil pertanian yang banyak menunjang perekonomian Negara. Hasil devisa yang diperoleh dari karet cukup besar. Bahkan, Indonesia pernah menguasai produksi karet dunia dengan mengungguli hasil dari negara-negara lain dan negara asal tanaman karet (*Hevea brasiliensis*) sendiri yaitu di daratan Amerika Selatan (Indarto et al., 2017; Hidayah & Harahap, 2018). Salah satu upayanya yaitu pemeliharaan tanaman sehingga dapat menghasilkan produksi dan kualitas karet yang baik. Pemeliharaan tanaman merupakan salah satu yang

penting dalam peningkatan produksi. Pemeliharaan tanaman karet terbagi menjadi dua yaitu pemeliharaan tanaman karet menghasilkan dan tanaman karet belum menghasilkan.

Manajemen Sumberdaya Manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Seren, 2019; Hasibuan, 2019; Samsudin, 2019; Afandi, 2018; Prasetyo Wibowo & Muhammad, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Lokasi penelitian merupakan studi kasus di PTPN I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Penelitian dilakukan selama 2 bulan, bulan Juni hingga Juli 2024. Sampel responden menggunakan metode sensus, dengan mengambil keseluruhan karyawan pemeliharaan, mandor dan asisten. Total sampel sebanyak 30, terdiri dari 28 karyawan pemeliharaan tanaman karet, 1 mandor pemeliharaan, dan 1 asisten kebun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengisi kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Asisten dan Mandor

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	2	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	2	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, asisten dan mandor pemeliharaan tanaman karet laki-laki mendapatkan 100% dikarenakan tenaga kerja laki-laki dianggap mampu mengelola dan memimpin tenaga kerja yang berada di bawahnya. Selain responden asisten dan mandor, terdapat 28 responden tenaga kerja pemeliharaan. Berikut disajikan tabel karakteristik responden tenaga kerja pemeliharaan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2. Jenis Kelamin Tenaga Kerja Pemeliharaan

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	3	10,72
2	Perempuan	25	89,28
	Jumlah	28	100,00

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet perempuan mendapatkan 89,28 % dikarenakan tenaga kerja perempuan lebih teliti dan jenis pekerjaan di bagian pemeliharaan tanaman dianggap lebih ringan untuk perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia Asisten dan Mandor

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	17-35	0	0
2	36-45	0	0
3	46-55	2	100
	Jumlah	2	100

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia 46-55 tahun dianggap produktivitas nya mulai berkurang dikarenakan faktor usia. Selain responden asisten dan mandor, terdapat 28 responden tenaga kerja pemeliharaan. Berikut disajikan tabel karakteristik responden tenaga kerja pemeliharaan berdasarkan usia

Tabel 4. Usia Tenaga Kerja Pemeliharaan

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	17-35	4	14,28
2	36-45	11	39,28
3	46-55	13	46,42
	Jumlah	28	100,00

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia 46-55 tahun dianggap produktivitas nya mulai berkurang dikarenakan faktor usia.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan tabel karakteristik responden asisten dan mandor berdasarkan pendidikan:

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Asisten dan Mandor

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	2	100
	Jumlah	2	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah terbanyak dalam menempuh pendidikan yaitu SMA sebanyak 2 orang yang menunjukkan bahwa asisten dan mandor dapat berpikir secara baik dalam pengelolaan tenaga kerja pemeliharaan. Selain responden asisten

dan mandor, terdapat 28 responden tenaga kerja pemeliharaan. Berikut disajikan tabel berdasarkan pendidikan:

Tabel 6. Tingkat pendidikan Tenaga Kerja Pemeliharaan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	10	35,72
2	SMP	7	25,00
3	SMA	11	39,28
Jumlah		28	100,00

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah terbanyak dalam menempuh pendidikan yaitu SMA sebanyak 11 orang yang menunjukkan bahwa tenaga kerja pemeliharaan dapat berpikir secara baik dalam melakukan pekerjaan.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja/Pengalaman Kerja

Berikut disajikan tabel karakteristik responden asisten dan mandor berdasarkan lama bekerja:

Tabel 7. Lama Bekerja sebagai Asisten dan Mandor

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-10	0	0
2	11-20	0	0
3	21-30	2	100
Jumlah		2	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 2 dengan presentase 100 %. Lama bekerja 21-30 memiliki banyak pengalaman dalam mengelola tenaga kerja pemeliharaan. Selain responden asisten dan mandor, terdapat 28 responden tenaga kerja pemeliharaan. Berikut disajikan tabel berdasarkan lama bekerja

Tabel 8. Lama Bekerja sebagai Tenaga Kerja Pemeliharaan

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-10	16	57,14
2	11-20	9	32,14
3	21-30	2	10,72
Jumlah		28	100,00

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat lama bekerja 0-10 tahun sebanyak 20 dengan presentase 57,14 %. hal ini dikarenakan usia tenaga kerja pada lama bekerja 0-10 masih produktif dan dapat berkontribusi lebih kepada perusahaan.

B. Pengadaan Tenaga Kerja

1. Perencanaan Pengadaan Tenaga Kerja

Persiapan yang dilakukan yaitu menyampaikan kepada publik tentang informasi lowongan pekerjaan. Terdapat kriteria dan syarat administrasi dalam lowongan pekerjaan tenaga kerja bagian pemeliharaan.

Tabel 9. Kriteria dan Persyaratan Administrasi

Kriteria	Persyaratan Administrasi
Usia Minimal 17 Tahun	Fotocopy KTP
Usia Maksimal 54 Tahun	Fotocopy Kartu Keluarga Fotocopy Ijazah

Sumber: Data Primer, 2024

Terdapat kriteria yaitu usia minimal 17 Tahun karena dibawah 17 tahun dianggap masih belum memenuhi usia dalam bekerja, Usia lebih dari 54 tahun maka sudah tidak produktif lagi dikarenakan faktor usia. Terdapat syarat kartu keluarga dan kartu tanda penduduk untuk mengetahui identitas calon tenaga kerja dan syarat ijazah pendidikan terakhir untuk mengetahui tingkat pendidikan calon tenaga kerja

2. Pengorganisasian Pengadaan Tenaga Kerja

Asisten bertugas mencari calon tenaga kerja melalui mandor ataupun tenaga kerja yang lain. Calon tenaga kerja menerima informasi lowongan pekerjaan pemeliharaan dari teman atau saudara yang sudah bekerja di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong. Berikut disajikan tabel sumber informasi lowongan kerja

Tabel 10. Sumber Informasi Lowongan Pekerjaan

No	Sumber Informasi	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Teman	16	57,15
2	Saudara	12	42,85
Jumlah		28	100,00

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa sumber informasi yang didaptkandari teman sebesar 57,15%, dikarenakan teman dari calon tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja yang bekerja di PTPN 1 Regional 3 kebun Balong.

3. Pelaksanaan Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja akan dilakukan jika terdapat kekurangan tenaga kerja pemeliharaan. Tahapan dalam pengadaan tenaga kerja yaitu pertama asisten menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui mandor atau tenaga kerja yang lain, calon tenaga kerja mengirimkan berkas-berkas yang menjadi persyaratan administrasi dan dilakukan seleksi administrasi, setelah seleksi administrasi, calon tenaga kerja akan diberikan masa training pada jenis pekerjaan pemeliharaan selama 1 bulan, Setelah melakukan training selama 1 bulan maka calon karyawan akan dilihat dari hasil pekerjaan dan kedisiplinan. Berikut merupakan pengadaan tenaga kerja

pemeliharaan borong dari tahun 2019-2023 di PTPN I Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem yaitu:

Tabel 11. Pengadaan Tenaga Kerja Borongan 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah (orang)
1	2019	30
2	2020	10
3	2021	10
4	2022	30
5	2023	30
Jumlah		110

Sumber: Data Sekunder, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan paling banyak pengadaan tenaga kerja borongan yaitu pada tahun 2019,2022, dan 2023 dikarenakan pada tahun 2020 dan 2021 terkena masa penyakit covid-19 yang mengakibatkan penurunan ekonomi yang drastis sehingga perusahaan menurunkan jumlah tenaga kerja borong yang direkrut.

4. Pengontrolan Pengadaan Tenaga Kerja

Pengontrolan dalam pengadaan tenaga kerja itu yaitu di bagian seleksi administrasi, dengan melihat dari calon karyawan sudah memenuhi prosedur dan kriteria, jika terdapat calon tenaga kerja yang belum memenuhi syarat maka akan dilakukan penolakan. Pengontrolan lainnya calon tenaga kerja yang melakukan masa training dengan melihat dari absensi dan hasil pekerjaan pada setiap hari nya. Pengontrolan dalam masa training dilakukan setiap hari oleh mandor.

C. Pengembangan Tenaga Kerja

1. Perencanaan Pengembangan Tenaga Kerja

Dalam melakukan pelatihan ini pihak perusahaan akan melakukan persiapan yang meliputi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan dan menentukan program pelatihan serta menyiapkan materi pelatihan.

2. Pengorganisasian Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja pemeliharaan yang berupa pelatihan yang di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem/Dermolo ini dilakukan oleh asisten dan mandor sebagai pelatih dan sebagai yang memberikan materi.

3. Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kerja

Pelatihan dilakukan saat ada jenis pekerjaan yang baru dan asing bagi tenaga kerja serta dilaksanakan secara internal. pelatihan menggunakan metode pemberian materi secara lisan terhadap tenaga kerja yang baru masuk di kegiatan pemeliharaan karet tentang teknis melakukan suatu pekerjaan pemeliharaan oleh asisten terhadap tenaga kerja. Saat tenaga kerja baru memulai pekerjaannya maka akan didampingi oleh mandor ataupun oleh tenaga kerja yang sudah ahli.

a. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan

Berikut disajikan tabel pelatihan pekerjaan pemeliharaan TBM:

Tabel 12. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan Okulasi

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Okulasi	10	100
	Jumlah	10	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 12 bahwa pelatihan tenaga kerja 100 % tenaga kerja mengikuti pelatihan okulasi. Pelatihan menurut Gustiana et al., (2022) merupakan usaha meningkatkan kemampuan jangka pendek. Selain Okulasi terdapat pelatihan pekerjaan penunasan:

Tabel 1, Pelatihan Pekerjaan Penunasan

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Penunasan	4	100
	Jumlah	4	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 13 diperoleh informasi bahwa terdapat 100 % tenaga kerja yang mengikuti pelatihan penunasan.

b. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan Tanaman Menghasilkan (TM)

Pelatihan pekerjaan pemeliharaan tanaman yang sudah mulai menghasilkan produksi. Berikut disajikan tabel pelatihan pekerjaan pemeliharaan TM.

Tabel 2. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan TM

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Stimulansia	14	100
	Jumlah	14	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh informasi bahwa 100 % tenaga kerja mengikuti pelatihan stimulansia

4. Pengontrolan Pengembangan Tenaga Kerja

Pengontrolan bisa dilihat dari produktivitas atau kemampuan dari tenaga kerja yang sudah melakukan pelatihan. Hasil pekerjaan pada setiap tenaga kerja akan dilakukan pengontrolan secara periodik oleh asisten dan mandor.

D. Pembagian Jenis Pekerjaan

1. Perencanaan Pembagian Jenis Pekerjaan

Perencanaan membagi jenis pekerjaan yaitu dengan membuat atau Menyusun rencana kegiatan harian oleh asisten sebagai patokan melakukan pekerjaan yang akan dilakukan pada hari berikutnya.

2. Pengorganisasian Pembagian Jenis Pekerjaan

Pihak yang bertanggung jawab membagi jenis pekerjaan kepada setiap tenaga kerja dan mengatur tenaga kerja yaitu mandor dan asisten. Asisten mempercayakan sepenuhnya kepada mandor untuk membagi dan mengatur tenaga kerja. Pembagian jenis pekerjaan akan dilakukan saat apel pagi.

3. Pelaksanaan Pembagian Jenis Pekerjaan

Dalam pelaksanaan pembagian jenis pekerjaan yang dilakukan yaitu dengan membuat rencana kegiatan harian oleh asisten untuk acuan dalam melakukan pekerjaan pemeliharaan. Melakukan apel pagi setiap harinya di kantor afdeling dengan semua tenaga kerja pemeliharaan yang akan bekerja pada hari tersebut, dalam apel pagi ini akan dilakukan pemberian intruksi atau mengatur tenaga kerja dengan *jobdesk* masing-masing tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan pemeliharaan yang akan dilakukan menyesuaikan rencana kegiatan harian yang sudah dibuat.

Terdapat jenis-jenis pekerjaan pemeliharaan tanaman karet, terdapat pemeliharaan tanaman karet yang dilakukan pada saat penelitian dimulai sampai penelitian selesai yaitu dari mulai pemeliharaan TBM dan pemeliharaan TM sebagai berikut:

a. Pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan

- 1) Penyiraman
- 2) Okulasi
- 3) Penyiangan Gulma
- 4) Penunasan
- 5) Lilit Batang

b. Pemeliharaan Tanaman Menghasilkan

- 1) Penyiangan gulma
- 2) Pengaplikasian Stimulansia

4. Pengontrolan Pembagian Jenis Pekerjaan

Pengontrolan pada pembagian jenis pekerjaan ini memastikan bahwa jenis pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan rencana kerja harian yang sudah dibuat pada hari sebelumnya dan memastikan bahwa mandor sudah memberikan intruksi yang sesuai kepada tenaga pemeliharaan karet.

E. Pemeliharaan Tenaga Kerja

1. Perencanaan Pemeliharaan Tenaga Kerja

Perusahaan mempersiapkan fasilitas sosial, fasilitas kerja, maupun jaminan tenaga kerja. Selain fasilitas ada Kompensasi berupa upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau kerja yang telah

mereka lakukan. Selain fasilitas terdapat upah yang diberikan oleh perusahaan diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan.

2. Pengorganisasian Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam mengelola upah pada tenaga kerja pemeliharaan di PTPN I Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem ini yang bertanggung jawab adalah mandor pemeliharaan dan admin atau kerani afdeling. Mandor pemeliharaan bertugas mencatat dan menyerahkan hasil pekerjaan. Kerani afdeling akan memasukkan dan mengolah data hasil pekerjaan tenaga kerja pemeliharaan untuk menentukan kompensasi yang akan didapatkan. Setelah selesai, admin atau kerani afdeling akan menyetorkan ke kantor induk sebagai pelaporan.

3. Pelaksanaan Pemeliharaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja pemeliharaan yang ada di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong memiliki 2 macam status yaitu tenaga kerja borongan dan tenaga kerja harian, berikut merupakan jumlah upah per hari yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 3. Upah Tenaga Kerja

No	Status Pekerja	Upah/Prestasi (Rp)
1	Borongan	30.000
2	Harian	30.000

Sumber: Data Primer, 2024

Tenaga kerja borongan dan harian melakukan pekerjaan berdasarkan target prestasi. Semua jenis pekerjaan pemeliharaan di PTPN I Regional 3 Kebun Balong disamaratakan upahnya dengan jumlah Rp. 30.000 jika memenuhi prestasi. Normalnya tenaga kerja harian dan borongan mendapatkan upah normal Rp. 780.000 per bulan dalam 26 hari kerja jika memenuhi prestasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Selain upah harian terdapat premi lebih prestasi yang diberikan atau dibayarkan oleh perusahaan. Contohnya tenaga kerja okulasi mempunyai target atau prestasi yaitu 100 pokok dengan upah Rp. 30.000. Jika tenaga kerja okulasi menyelesaikan pekerjaan dengan lebih prestasi yaitu 200 pokok dalam sehari, maka upah yang didapatkan dalam sehari yaitu Rp.60.000, dalam 30 hari kerja, tenaga kerja pemeliharaan mendapatkan premi Rp. 900.000. menunjukkan bahwa premi lebih besar daripada upah harian sesuai prestasi yaitu Rp. 780.000. oleh karena itu tenaga kerja termotivasi untuk bekerja lebih dari prestasi yang sudah ditetapkan di setiap jenis pekerjaan pemeliharaan agar mendapatkan premi lebih prestasi. Perusahaan pada dasarnya mengharapkan bahwa semua pekerja dapat bekerja secara giat (Andika, 2019). Motivasi merupakan penggerak atau daya dorong yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat berbuat dan bekerja (Bahri & Chairatun Nisa, 2017). Rata-rata dalam sebulan, tenaga kerja pemeliharaan akan mendapatkan uang dari hasil pekerjaan

sebesar Rp. 1.680.000.

Selain upah yang diberikan oleh perusahaan juga terdapat fasilitas sosial, fasilitas kerja, dan jaminan bagi tenaga kerja pemeliharaan sebagai berikut:

Tabel 16. Fasilitas dan Jaminan Sosial

No	Fasilitas Sosial Gratis	Fasilitas Kerja	Jaminan
1	Rumah	Alat Pelindung Diri	BPJS Ketenagakerjaan
2	Air	Alat Kerja	Jaminan Pensiun
3	Listrik		
4	Balai Pengobatan		
5	Tempat Ibadah		
6	Tempat Olahraga		
7	Transportasi		

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 16 di atas diperoleh informasi bahwa perusahaan menyediakan fasilitas sosial rumah, air, listrik, Balai Pengobatan, tempat ibadah, tempat olahraga, transportasi dalam bekerja, tempat pendidikan. Fasilitas kerja yang digunakan adalah alat pelindung diri dan alat kerja untuk melakukan pekerjaan, dan jaminan tenaga kerja yang berupa BPJS ketenagakerjaan dan jaminan pensiun.

4. Pengontrolan Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pengontrolan kompensasi berupa upah dan premi bisa dilihat dari kecukupan tenaga kerja dan pemberian kompensasi sudah sesuai atau belum. kebutuhan hidup setiap tenaga kerja dan keluarganya rata-rata bergantung pada pekerjaan yang saat ini mereka lakukan dan kompensasi yang tenaga kerja terima dianggap cukup untuk kebutuhan mereka. Pemberian kompensasi pada setiap tenaga kerja harus diberikan secara adil sesuai dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan.

Pengontrolan dalam pemberian fasilitas bisa dilihat dari penggunaan fasilitas sosial maupun fasilitas kerja, dan dibuktikan bahwa tenaga kerja pemeliharaan dapat mengakses dan menggunakan semua fasilitas sosial dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan dan tenaga kerja pemeliharaan menggunakan serta menjaga fasilitas sosial, fasilitas kerja dan jaminan dari perusahaan.

F. Kedisiplinan Tenaga Kerja

1. Perencanaan Kedisiplinan Tenaga Kerja

Persiapan yang dilakukan oleh asisten atau mandor adalah memberitahu atau memaparkan tentang aturan, kebijakan, petunjuk kerja yang ada di perusahaan terkait dengan tenaga kerja pemeliharaan.

2. Pengorganisasian Kedisiplinan Tenaga Kerja

Pihak yang bertanggung jawab dalam pengawasan tenaga kerja yaitu mandor dan asisten. Mandor bertugas mencatat kehadiran, memantau etika, dan memantau

penggunaan APD dan alat kerja yang harus digunakan sebagaimana fungsinya. Jika memang ada tenaga kerja yang tidak sesuai aturan maka akan dilaporkan ke asisten.

3. Pelaksanaan Kedisiplinan

Pencatatan hasil kerja dan absensi dilakukan oleh mandor guna untuk melakukan pengawasan. Dalam pengawasan tersebut mandor akan mencatat absensi dan hasil pekerjaan sebagai ukuran dalam kedisiplinan tenaga kerja pemeliharaan. Jika dilihat dari absensi dan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan maka akan dilaporkan kepada asisten untuk diberikan teguran dan surat peringatan bila perlu. Dalam pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa pelanggaran yang paling sering dilakukan yaitu tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap. Berikut disajikan tabel jenis pelanggaran sebagai berikut:

Tabel 17. Jenis Pelanggaran

No	Jenis Pelanggaran	Sanksi yang Diterima
1	Mangkir	Potong gaji pada hari itu
2	Tidak Memakai APD	Teguran lisan
3	Terlambat	Teguran lisan

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 17 diatas diperoleh informasi bahwa sanksi diberikan agar tenaga kerja takut dan jera jika melakukan pelanggaran dalam bekerja, diharapkan semua tenaga kerja menaati peraturan dan disiplin. Dalam menangani pelanggaran hal yang pertama kali dilakukan oleh mandor atau asisten akan memberikan teguran lisan. Teguran dilakukan setelah pekerjaan selesai, yaitu saat apel pagi pada hari berikutnya. Berikut merupakan jenis-jenis teguran :

Tabel 18. Jenis Teguran

No	Teguran
1	Teguran Lisan
2	Surat Peringatan 1
3	Surat Peringatan 2
4	Surat Peringatan 3
5	Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa terdapat beberapa jenis atau tingkatan dalam peneguran tenaga kerja yang melakukan kesalahan. Dalam kasus mangkir, jika tenaga kerja mangkir sekali tanpa ijin akan diberikan teguran lisan, mangkir dua kali tanpa ijin akan diberikan surat peringatan 1 kepada tenaga kerja, mangkir tiga kali tanpa ijin akan diberikan surat peringatan 2 kepada tenaga kerja, mangkir empat kali tanpa ijin akan diberikan surat peringatan 4 kepada tenaga kerja, dan jika tenaga kerja tetap melakukan mangkir tanpa ijin dan mengabaikan surat peringatan yang diberikan maka diberlakukan pemutusan hubungan kerja oleh

perusahaan

4. Pengontrolan Kedisiplinan Tenaga Kerja

Pengontrolan yang dilakukan oleh mandor atau asisten yaitu dengan melihat absensi dan hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja pemeliharaan. Pengontrolan ini dilakukan secara periodik agar bisa di evaluasi ke depannya.

G. Pemberhentian Tenaga Kerja

1. Perencanaan Pemberhentian Tenaga Kerja

Pemberhentian tenaga kerja adalah proses di mana seorang karyawan diberhentikan dari pekerjaannya oleh perusahaan atau organisasi. Pemberhentian bisa bersifat sukarela atau tidak sukarela, dan bisa disebabkan oleh berbagai alasan. Pada PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem ini jika ada pemberhentian tenaga kerja dicari tau penyebab dalam pemberhentian tenaga kerja.

2. Pengorganisasian Pemberhentian Tenaga Kerja

Pihak yang bertanggung jawab dalam mengelola pemberhentian tenaga kerja yaitu bagian dari personalia perusahaan ataupun bagian sumber daya manusia, Jika terdapat pada suatu afdeling tenaga kerja pemeliharaan yang mau berhenti atau diberhentikan maka asisten akan melapor ke bagian personalia atau bagian SDM untuk diproses dan ditindak lebih lanjut.

3. Pelaksanaan Pemberhentian Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang akan berhenti atau diberhentikan akan dilakukan pemberitahuan kepada asisten, tenaga kerja, atau pihak perusahaan. Setelah itu akan dilakukan pertemuan antar tenaga kerja dengan pihak perusahaan untuk melakukan musyawarah dan mencari tau penyebab tenaga kerja berhenti atau diberhentikan dan akan diberhentikan sesuai dengan penyebab pemberhentian dan peraturan yang berlaku. Jika tenaga kerja berhenti bekerja dikarenakan pensiun ataupun mengundurkan diri secara legal maka tenaga kerja akan mendapatkan kompensasi jaminan pensiun bagi tenaga kerja yang bersetatus tenaga kerja harian tetap ke atas.

Pada PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong mengenai pemberhentian tenaga kerja dilakukan didasari oleh beberapa faktor yaitu aturan, keinginan perusahaan, keinginan tenaga kerja, dan meninggal dunia

Pensiun normal biasanya mengacu pada masa pensiun ketika seseorang mencapai usia atau masa kerja yang ditentukan oleh peraturan perusahaan atau pemerintah. Berikut merupakan jumlah tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet pensiun normal yang usianya sudah lebih dari 54 tahun di PTPN I Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem yaitu:

Tabel 19. Pensiun Normal 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah (orang)
1	2019	7
2	2020	11
3	2021	12
4	2022	9
5	2023	6
Jumlah		45

Sumber: Data Sekunder ,2024

Berdasarkan tabel diatas merupakan data tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 12 orang yang merupakan tenaga kerja yang pensiun normal dengan usia yang sudah tidak sesuai dengan peraturan.

4. Pengontrolan Pemberhentian Tenaga Kerja

Pengontrolan dalam pemberhentian tenaga kerja adalah dengan memastikan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian tenaga kerja dilakukan secara adil, legal, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

H. Hubungan Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional Manajemen Sumberdaya Manusia

Fungsi operasiona IManajemen Sumberdaya Manusia yang dijalankan oleh manajemen perusahaan meliputi: fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi pembagian kerja, fungsi pemeliharaan, dan fungsi pemberhentian tenaga kerja. Kesemua fungsi operasional tersebut berhubungan dengan fungsi manajerial yang ada di perusahaan

Tabel 20. Matriks Hubungan Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional

	Perencanaan	Pengorganisasian	Pelaksanaan	Pengontrolan
Pengadaan Tenaga Kerja	Baik	Baik	Baik	Baik
Pengembangan Tenaga Kerja	Baik	Baik	Baik	Baik
Pembagian Jenis Pekerjaan	Baik	Baik	Baik	Baik
Pemeliharaan Tenaga Kerja	Baik	Baik	Baik	Baik
Kedisiplinan Tenaga Kerja	Baik	Baik	Kurang Baik	Baik
Pemberhentian tenaga Kerja	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 20 dari semua fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan fungsi manajerial sudah berjalan dengan baik kecuali di bagian pelaksanaan kedisiplinan yang dikatakan kurang baik, dikatakan kurang baik karena terdapat beberapa

tenaga kerja pemeliharaan di PTPN I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan keling, Kabupaten Jepara yang tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap, hal tersebut melanggar peraturan dikarenakan dapat menimbulkan potensi kecelakaan dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PTPN I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan keling, Kabupaten Jepara dapat disimpulkan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pembagian jenis pekerjaan, pemeliharaan tenaga kerja, kedisiplinan tenaga kerja, dan pemberhentian tenaga kerja yang dikaitkan dengan fungsi manajerial manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sudah berjalan dengan baik, namun pada pelaksanaan kedisiplinan masih kurang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Harahap, P. (2018). *Analisis Daya Saing Komoditas Karet Alam Indonesia ke Pasar Global*. 1(2), 130–143.
- Indarto, A., Puruhito, D. D., & Suswatiningsih, T. E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Karet. *JURNAL MASEPI*, 2(2).
- Prasetyo Wibowo, M., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Seren. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (Elais Guenensis Jacq) di Tonam Raya Estate, Wilayah 5 PT Bumitama Gunajaya Agro (BGA). *Jurnal MASEPI*, 53(1), 1689–1699.