

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA KEGIATAN PEMELIHARAAN  
TANAMAN KARET DI PTPN I REGIONAL 3, KEBUN BALONG,  
KECAMATAN KELING, KABUPATEN JEPARA.**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**FEBRI ALDWIN NUGROHO**

**20/21706/SMBP A**

**FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN STIPER  
YOGYAKARTA**

**2024**

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA KEGIATAN PEMELIHARAAN  
TANAMAN KARET DI PTPN I REGIONAL 3, KEBUN BALONG,  
KECAMATAN KELING, KABUPATEN JEPARA.**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**FEBRALDWIN NUGROHO**

**20/21706/SMBP A**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN STIPER  
YOGYAKARTA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA KEGIATAN PEMELIHARAAN  
TANAMAN KARET DI PTPTN I REGIONAL 3, KEBUN BALONG,  
KECAMATAN KELING, KABUPATEN JEPARA**



Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Program Studi Agribisnis,  
Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta  
pada tanggal 15 Agustus 2024

Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Agatha Ayiek Sih Sayekti, MP.

Dosen Penguji : Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP. MP.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Pertanian  
  
(Ir. Samsuri Tarmadja, MP.)

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa SKRIPSI ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi ataupun bersifat plagiatisme. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak atau orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 20 September 2024

Yang Menyatakan,



(Febri Aldwin Nugroho)

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang **Manajemen Tenaga Kerja pada kegiatan Pemeliharaan Tanaman Karet di PTPN I Regional 3, Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara.**

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sucipto dan Ibu Sri Atun yang selalu memberikan motivasi dan doa selama ini.
2. Bapak Dr. Ir. Harsawardana, M.Eng. selaku Rektor Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
3. Bapak Ir. Samsuri, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
4. Ibu Siwi Istiana Dinarti, S.P., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
5. Ibu Dr. Ir. Agatha Ayiek Sih Sayekti, MP. selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP. MP. selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan, saran, serta koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang dapat membangun skripsi penelitian ini.

Yogyakarta, 20 September 2024

Yang Menyatakan,



(Febri Aldwin Nugroho)

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
RINGKASAN .....	xi
INTISARI.....	1
I. PENDAHULUAN .....	2
A. Latar Belakang .....	2
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	5
A. Tinjauan Pustaka .....	5
B. Landasan Teori.....	9
C. Kerangka Pemikiran.....	16
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	18
A. Metode Dasar Penelitian .....	18
B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	18
C. Metode Penentuan Sampel.....	18
D. Sumber Data.....	19
E. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data .....	21
F. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel.....	21
G. Analisis Data.....	24
IV. KEADAAN UMUM LOKASI/DAERAH PENELITIAN .....	25
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	25

B.	Luasan PTPN I Regional 3 Kebun Balong .....	26
C.	Visi.....	26
D.	Misi .....	26
E.	Deskripsi Wilayah.....	27
F.	Struktur Organisasi .....	28
G.	Tugas dan Tanggung Jawab.....	29
V.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
A.	Karakteristik Responden.....	31
1.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
2.	Karakteristik Berdasarkan Usia .....	32
3.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
B.	Pengadaan Tenaga Kerja.....	35
1.	Perencanaan Penguadaan Tenaga Kerja .....	35
2.	Pengorganisasian Pengadaan Tenaga Kerja .....	36
3.	Pelaksanaan Pengadaan Tenaga Kerja .....	38
4.	Pengontrolan Pengadaan Tenaga Kerja.....	40
C.	Pengembangan Tenaga Kerja.....	40
1.	Perencanaan Pengembangan Tenaga Kerja.....	41
2.	Pengorganisasian Pengembangan Tenaga Kerja .....	41
3.	Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kerja .....	42
4.	Pengontrolan Pengembangan Tenaga Kerja.....	44
D.	Pembagian Jenis Pekerjaan .....	44
1.	Perencanaan Pembagian Jenis Pekerjaan .....	44
2.	Pengorganisasian Pembagian Jenis Pekerjaan .....	45
3.	Pelaksanaan Pembagian Jenis Pekerjaan .....	45
4.	Pengontrolan Pembagian Jenis Pekerjaan.....	49
E.	Pemeliharaan Tenaga Kerja .....	49
1.	Perencanaan Pemeliharaan Tenaga Kerja .....	49
2.	Pengorganisasian Pemeliharaan Tenaga Kerja.....	50
3.	Pelaksanaan Pemeliharaan Tenaga Kerja.....	51
4.	Pengontrolan Pemeliharaan Tenaga Kerja .....	56
G.	Kedisiplinan Tenaga Kerja.....	56

1.	Perencanaan Kedisiplinan Tenaga Kerja.....	56
2.	Pengorganisasian Kedisiplinan Tenaga Kerja .....	57
3.	Pelaksanaan Kedisiplinan .....	58
4.	Pengontrolan Kedisiplinan Tenaga Kerja.....	60
H.	Pemberhentian Tenaga Kerja .....	60
1.	Perencanaan Pemberhentian Tenaga Kerja .....	60
2.	Pengorganisasian Pemberhentian Tenaga Kerja.....	60
3.	Pelaksanaan Pemberhentian Tenaga Kerja.....	61
4.	Pengontrolan Pemberhentian Tenaga Kerja .....	63
I.	Rangkuman Pembahasan .....	64
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
A.	Kesimpulan .....	65
B.	Saran .....	65
	DAFTAR PUSTAKA .....	66
	LAMPIRAN.....	67



## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Asisten dan Mandor .....	31
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Tenaga Kerja Pemeliharaan .....	32
Tabel 5.3 Usia Asisten dan Mandor .....	32
Tabel 5.4 Usia Tenaga Kerja Pemeliharaan .....	33
Tabel 5.5 Tingkat Pendidikan Asisten dan Mandor .....	33
Tabel 5.6 Tingkat pendidikan Tenaga Kerja Pemeliharaan.....	34
Tabel 5.7 Lama Bekerja Asisten dan Mandor .....	34
Tabel 5. 8 Lama Bekerja Tenaga Kerja Pemeliharaan .....	35
Tabel 5.9 Kriteria dan Persyaratan Administrasi.....	36
Tabel 5.10 Sumber Informasi Lowongan Pekerjaan .....	37
Tabel 5.11 Pengadaan Tenaga Kerja Borongan 5 Tahun Terakhir .....	39
Tabel 5.12 Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan Okulasi .....	43
Tabel 5.13 Pelatihan Pekerjaan Penunasan .....	43
Tabel 5.14 Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan TM.....	44
Tabel 5.15 Upah Tenaga Kerja .....	51
Tabel 5.16 Fasilitas dan Jaminan Sosial.....	52
Tabel 5.17 Jenis APD .....	54
Tabel 5.18 Jenis Alat Kerja .....	55
Tabel 5.19 Jenis Pelanggaran .....	59
Tabel 5.20 Jenis Teguran.....	59
Tabel 5.21 Pensiun Normal 5 Tahun Terakhir.....	63
Tabel 5.22 Rangkuman Pembahasan.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4. 1 Peta Kebun.....	27
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	28
Gambar 5.1 Pengorganisasian Pengadaan Tenaga Kerja.....	36
Gambar 5. 2 Alur Pelaksanaan Pengadaan Tenaga Kerja .....	38
Gambar 5.3 Pengorganisasian Pengembangan Tenaga Kerja .....	41
Gambar 5.4 Alur Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kerja .....	42
Gambar 5.5 Pengorganisasian Pembagian Jenis Pekerjaan .....	45
Gambar 5.6 Alur Pelaksanaan Pembagian Jenis Pekerjaan .....	46
Gambar 5. 7 Pengorganisasian Upah Tenaga Kerja .....	50
Gambar 5.8 Pengorganisasian Kedisiplinan .....	57
Gambar 5.9 Alur Pelaksanaan Kedisiplinan.....	58
Gambar 5.10 Pengorganisasian Pemberhentian Tenaga Kerja.....	61
Gambar 5.11 Alur Pelaksanaan Pemberhentian Tenaga Kerja.....	61

## RINGKASAN

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. Produksi karet di Indonesia perlu sangat ditingkatkan karena dilihat dari luas lahan yang dimiliki oleh Indonesia lebih unggul dari Negara–negara lain, sehingga Indonesia dapat menempati peringkat teratas untuk penghasil produksi karet (Indarto, 2017). Dalam upaya pengusahaan peningkatan produksi tanaman karet perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan tanaman. Salah satu upayanya adalah dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan proses pemeliharaan tanaman sehingga dapat menghasilkan produksi dan kualitas karet yang baik. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah di rencanakan.

Tenaga kerja yang dikelola dengan baik sesuai dengan manajemen perusahaan akan menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan di masa mendatang. Pengelolaan tenaga kerja sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan. Sebaliknya, jika tenaga kerja tidak dikelola dengan baik maka tujuan tidak akan tercapai. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti bertujuan untuk mengkaji manajemen dari tenaga kerja pemeliharaan di PTPN 1 Regional 3. Kebun Balong, Afdeling Ngandong dengan judul penelitian yaitu “Manajemen Tenaga Kerja Pada Kegiatan Pemeliharaan di PTPN 1 Regional 3. Kebun Balong, Afdeling Ngadem, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara”.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni-juli 2024 di PTPN I Regional 3, Kebun Balong, Afdeling Ngadem, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan metode merupakan mengambil suatu sampel yang terpilih betul menurut yang melakukan penelitian sesuai kebutuhan peneliti, yang tepat untuk menyampaikan informasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 28 orang karyawan pemeliharaan, 1 asisten dan 1 mandor.

Pengadaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan pengadaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Terdapat kriteria yang peneliti dapatkan yaitu usia minimal 17 Tahun karena dibawah 17 tahun dianggap masih belum memenuhi usia dalam bekerja, Usia maksimal 54 tahun dianggap jika lebih dari 54 tahun maka sudah tidak produktif lagi dikarenakan faktor usia. Persyaratan administrasi dalam proses pengadaan tenaga kerja ini diperoleh peneliti melalui wawancara. 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. Dalam pengadaan tenaga kerja yang bertanggung jawab dalam merekrut tenaga kerja yaitu pihak perusahaan asisten yang mempunyai masalah kekurangan tenaga kerja kemudian akan mencari tenaga kerja dengan menyebarkan informasi melewati mandor ataupun tenaga kerja yang lain, setelah mendapatkan calon tenaga kerja kemudian akan dilaporkan ke bagian personalia perusahaan yang ada di kantor induk untuk di proses. Tenaga kerja borongan yang didatangkan ke PTPN I Regional 3 ini bersedia bekerja sebagai tenaga kerja pemeliharaan dikarenakan usia yang tidak memungkinkan untuk bekerja di industri yang lain, rata-rata usianya 40-50 tahun. Untuk industri lainnya rata-rata mencari tenaga kerja usia 17-30 tahun yang menunjukkan bahwa usia berpengaruh terhadap kriteria saat mencari pekerjaan. 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 yang ditentukan perusahaan maka akan dilakukan penolakan.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah pengembangan tenaga kerja artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja berkemampuan, maka sumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang akan dilakukan di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem/Dermolo yaitu pelatihan internal dengan pemberian materi secara lisan oleh mandor dan asisten serta pendampingan. Dalam melakukan

pelatihan atau pendidikan ini pihak perusahaan akan melakukan persiapan yang meliputi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan. 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, serta tenaga kerja pemeliharaan diwajibkan untuk mengikuti setiap pelatihan yang ada. Pelatihan akan dibedakan dari setiap jenis pekerjaannya dan dibedakan tentang pelatihan pekerjaan pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan dan Tanaman Menghasilkan. Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh informasi bahwa pelatihan tenaga kerja pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan diperoleh informasi bahwa terdapat 10 orang yang mengikuti pelatihan okulasi. Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh informasi bahwa pelatihan tenaga kerja pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan diperoleh informasi bahwa terdapat 4 orang yang mengikuti pelatihan penunasan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa untuk pelatihan tenaga kerja pemeliharaan Tanaman Menghasilkan ini dari informasi yang didapatkan dari responden terdapat semua responden mengatakan bahwa 100 % mengikuti pelatihan, akan bermanfaat baik menambah skill dalam melakukan pekerjaan.

Pembagian jenis pekerjaan adalah pembagian tenaga kerja kepada setiap jenis pekerjaan yang dilakukan, jenis pekerjaan adalah suatu klasifikasi atau pengelompokan pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu. Pembagian jenis pekerjaan dalam pemeliharaan tanaman karet bisa diklasifikasikan ke dalam pemeliharaan TBM (Tanaman Belum Menghasilkan) dan TM (Tanaman Menghasilkan). 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.

Pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang di harapkan oleh organisasi. 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.

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

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.

Kedisiplinan tenaga kerja merupakan kepatuhan dan komitmen tenaga kerja terhadap kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 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. Terdapat beberapa jenis atau tingkatan dalam peneguran tenaga kerja yang melakukan kesalahan. Melalui pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan terdapat suatu tindakan pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja sehingga bisa mendapatkan teguran. 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

Pemberhentian tenaga kerja adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan dan tenaga kerja baik secara sepihak maupun

berdasarkan kesepakatan bersama karena alasan tertentu yang diberikan oleh pegawai maupun perusahaan tersebut. Berdasarkan tabel 5.21 diatas merupakan data tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet PTPN I Regional 3 Kebun Balong Afdeling Ngadem yang pensiun normal, pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 12 orang yang merupakan tenaga kerja yang pensiun normal dengan usia yang sudah tidak sesuai dengan peraturan.

Semua fungsi manajemen sumber daya manusia 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 dikarekan dapat menimbulkan potensi kecelakaan dalam melakukan pekerjaan.

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk Mengkaji pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN 1 Regional 3. Kebun Balong, Afdeling Ngandong pada Juni-Juli 2024. Metode dasar penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 28 orang tenaga kerja pemeliharaan, 1 asisten dan 1 mandor. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menjelaskan 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 kurang baik

**Kata Kunci :** Manajemen, Pemeliharaan Tanaman Karet, Tenaga Kerja