

perpus 8

jurnal_21706

 17 Sep 2024

 PERPUS

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3011969377

Submission Date

Sep 18, 2024, 10:17 AM GMT+7

Download Date

Sep 18, 2024, 10:34 AM GMT+7

File Name

JURNAL_FEBRI_ALDWIN_N.docx

File Size

4.2 MB

13 Pages

3,966 Words

25,313 Characters

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 20%  Internet sources
- 7%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 20% Internet sources
- 7% Publications
- 11% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	journal.instiperjogja.ac.id	5%
2	Internet	
	jurnal.unpand.ac.id	2%
3	Student papers	
	Universitas Muhammadiyah Buton	1%
4	Student papers	
	STT EKUMENE	1%
5	Internet	
	agoesbonter.blogspot.com	1%
6	Internet	
	kepegawaian.uma.ac.id	1%
7	Internet	
	denissopyan2004.blogspot.com	1%
8	Internet	
	bappeda.palukota.go.id	1%
9	Internet	
	repository.uinsu.ac.id	1%
10	Internet	
	etnik.rifainstitute.com	1%
11	Internet	
	core.ac.uk	0%

12	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	0%
13	Internet	www.maybank.co.id	0%
14	Internet	es.scribd.com	0%
15	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	0%
16	Internet	jurnal.uym.ac.id	0%
17	Internet	text-id.123dok.com	0%
18	Internet	repository.unwim.ac.id	0%
19	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	0%
20	Internet	eprints.perbanas.ac.id	0%
21	Internet	jurnal.pascabangkinang.ac.id	0%
22	Internet	jurnal.ugm.ac.id	0%
23	Internet	pt.slideshare.net	0%
24	Internet	repository.umi.ac.id	0%
25	Internet	eprints.uns.ac.id	0%

26	Internet	ojs3.unpatti.ac.id	0%
27	Internet	omegashinta418.wordpress.com	0%
28	Internet	repository.unbari.ac.id	0%
29	Publication	Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manaj...	0%
30	Internet	adoc.pub	0%
31	Internet	docplayer.info	0%
32	Internet	documents.mx	0%
33	Internet	ejournalhealth.com	0%
34	Internet	lambungpustaka.instiperjogja.ac.id	0%
35	Internet	pt.scribd.com	0%
36	Internet	repository.ub.ac.id	0%
37	Internet	repository.widyatama.ac.id	0%
38	Internet	www.scribd.com	0%



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

Febri Aldwin Nugroho¹, Agatha Ayiek Sih Sayekti², Dimas Deworo Puruhito²
Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
Jl. Kanigoro, No 268, Krodan, Maguwoharjo, Depok, Sleman, DI Yogyakarta
*)Correspondence email : ayiekagatha@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

ABSTRACT

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). Penelitian ini bertujuan untuk Mengkaji pelaksanaan manajemen tenaga kerja pemeliharaan tanaman karet di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong. Penelitian ini dilakukan di PTPN 1 Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara pada Juni-Juli 2024. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan jumlah responden yaitu 30 karyawan pemeliharaan tanaman karet. Hasil penelitian menjelaskan bahwa manajemen tenaga kerja di PTPN 1 Regional 3 sudah berjalan dengan baik yang dapat dilihat dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, kompensasi tenaga kerja, pembagian jenis pekerjaan, pemeliharaan tenaga kerja, kedisiplinan tenaga kerja, dan pemberhentian tenaga kerja, hal ini sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Manajemen, Pemeliharaan Tanaman Karet, Tenaga Kerja

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, 2017). Selain lateksnya yang digunakan sebagai bahan baku berbagai produk, tanaman karet juga memiliki manfaat tambahan. Kayu atau batang pohon karet dapat dimanfaatkan untuk memberikan keuntungan lebih bagi pemilik perkebunan, serta menghasilkan produk sampingan yang bernilai. (Hendi Andrean, 2021) Dalam pengelolaan kebun karet maka diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Manajemen adalah gabungan ilmu dan seni dalam mengelola proses pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan tujuan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan. Elemen-elemen ini memiliki peran masing-masing dan saling terkait atau mempengaruhi dalam mencapai sasaran organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Cakupan untuk aktivitas manajemen sangat banyak, diawali dari *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Manajemen yang baik dapat tercapai jika dilakukan dengan sebaik mungkin, agar tujuan yang telah di rencanakan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. (Harstanio, 2021) Aktivitas manajemen mencakup spektrum yang sangat luas, mulai dari penentuan arah organisasi di masa depan, perancangan kegiatan-kegiatan organisasi, pembentukan kerjasama antar anggota organisasi, hingga pengawasan kegiatan untuk mencapai tujuan. (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016)

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,

11 pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Seren, 2019). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dengan harapan dapat berkontribusi secara optimal terhadap kepentingan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Salah satunya adalah dengan melakukan manajemen yang baik terhadap tenaga kerja di setiap kegiatan atau pekerjaan yang ada seperti manajemen tenaga kerja pada kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit. (Rianda, 2021)

34
31 Tenaga kerja atau sumber daya manusia pemeliharaan memiliki peran penting di dalam melakukan sebuah pekerjaan di dalam suatu perusahaan perkebunan. Dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja pemeliharaan tanaman tidak menutup kemungkinan akan melakukan kesalahan pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian (Munthe, 2022) dijelaskan bahwa terdapat kendala pada kedisiplinan tenaga kerja seperti tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Dari masalah tersebut perlu dilakukan pengontrolan secara berkala terhadap kedisiplinan tenaga kerja, maka disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap tenaga kerja. Disiplin menjadi hal yang bagus dalam pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para tenaga kerja mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin kerja bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Secara fundamental, disiplin kerja bertujuan menciptakan kondisi yang teratur dan tertib, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. (Tsauri, 2016)

3 METODE PENELITIAN

6
6
10
20
22 Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif yang merupakan metode penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Dr. Abdul Fattah Nasution, 2023). Metode kualitatif adalah merupakan persepsi yang mendalam pada fenomena yang diteliti dengan mengkaji fenomena dengan lebih detail, tujuan dari pendekatan kualitatif adalah untuk menyajikan gambaran secara lengkap. Sedangkan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu pendekatan kuantitatif bertujuan bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran (Sahir Syafrida Hafni, 2022). Penelitian ini dilakukan pada Juni-Juli 2024 di PTPN I Regional 3 Kebun Balong, Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 28 karyawan pemeliharaan tanaman karet, 1 mandor, dan 1 asisten. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengadaan Tenaga Kerja

1. Perencanaan Pengladaan Tenaga Kerja

Persiapan yang dilakukan informasi lowongan pekerjaan informasi lowongan pekerjaan. Terdapat kriteria dan syarat administrasi dalam lowongan pekerjaan tenaga kerja pemeliharaan.

Tabel 1. Kriteria dan Persyaratan Administrasi

No	Kriteria	Persyaratan Administrasi
1	Usia Minimal 17 Tahun	Fotocopy KTP
2	Usia Maksimal 54 Tahun	Fotocopy Kartu Keluarga
3		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 Pengladaan 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 2. Sumber Informasi Lowongan Pekerjaan

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

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 Pengladaan Tenaga Kerja

Pengladaan tenaga kerja akan dilakukan jika terdapat kekurangan tenaga kerja pemeliharaan. Tahapan dalam pengladaan 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 3. 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.

B. 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 yang memberikan materi dan pendamping bagi tenaga kerja.

1

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 4. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan Okulasi

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 bahwa pelatihan tenaga kerja 100 % tenaga kerja mengikuti pelatihan okulasi. Selain Okulasi terdapat pelatihan pekerjaan penunasan:

Tabel 5, Pelatihan Pekerjaan Penunasan

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 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 6. Pelatihan Pekerjaan Pemeliharaan TM

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 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.

C. 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.

D. 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 7. 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. 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 8. 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 8 diatas 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.

E. 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 1. 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 9 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 2. 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 10 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.

F. 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 3. 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 11 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.

I. Rangkuman Pembahasan

Tabel 4. Rangkuman Pembahasan

	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 12 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

14 tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap, hal tersebut melanggar peraturan dikarenakan
33 dapat menimbulkan potensi kecelakaan dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

7 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 kurang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Dr. Abdul Fattah Nasution, M. P. (2023). Buku Metode Penelitian Kualitatif. (Vol. 5, Issue 1).
- Harstano, R., Kurniawati, F., & Suswatiningsih, T. E. (2021). Manajemen Tenaga Kerja Pada Kegiatan Pemeliharaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus di PT. Tidar Kerinci Agung Kabupaten Dhamasraya Sumatra Barat). *Jurnal MASEPI*, 1(1).
- Hendi Andrean. (2021). Pengendalian Gulma Pada Tanaman Karet (*Hevea brasiliensis*, Mull, Arg.) Di Instalasi Benih Perkebunan Kualu UPT TPH BUN Provinsi Riau. *Jurnal Agro Indragiri*, 7(1), 5–10.
- Indarto, A., Suswatiningsih, T. E., & Puruhito, D. D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Karet. *Jurnal MASEPI*, 1(1), 1–8.
- Munthe, Y. A., Listiyani., & Manumono, D. (2022). Manajemen Tenaga Kerja Perawatan Di PT Katingan Indah Utama Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. *Jurnal MASEPI*.
- Rianda, R. A., Wahyu, C., Dewi, A., & Listiyani (2021). Manajemen Tenaga Kerja Pemeliharaan Tanaman Kelapa Sawit Di PT. Socfindo Bangun Bandar Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. *Jurnal MASEPI*.
- Sahir Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA
- Seren., Kifli, F, W., & Purwandari, I. (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.
- Tsauri, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. (A. Mutohar & N. Afandy Juli 2013). STAIN JEMBER PRESS. [https://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/Buku Sofyan Tsauri Manajemen Sumber Daya Manusia](https://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/Buku%20Sofyan%20Tsauri%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia)