

Manajemen Sumber Daya Insani dan Kinerja Pengolahan TBN di PTPN I Regional 5 Jember

Ifal Hafiz Qadama¹, Mochammad Faizal Hidayat², Salwa Aulia Kaman³, Ahmad Fauzi⁴

¹²³ Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Abstrak

Pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I) Regional 5 Jember merupakan kegiatan padat karya yang membutuhkan ketelitian, keterampilan manual, serta pengaturan sumber daya insani yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan musim panen. Artikel ini memaparkan pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Kolaboratif di Gudang Pengolahan TBN dengan fokus pada manajemen sumber daya insani, pengaturan beban kerja, dan kinerja tenaga kerja operasional. Kegiatan dilaksanakan pada 06 Juli 2026 sampai 31 Agustus 2026 melalui pengamatan alur pasca-panen, pembagian tugas, kondisi kerja, dan hasil wawancara. Pembahasan mencakup tujuh tahap pengolahan, yaitu penerimaan bahan baku, saring rompos, fermentasi pemeraman, bir-biran, sortasi atau *grading*, nazien dan nametten, serta pengebalan atau baling press. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sistem kerja tetap dan harian atau borongan, pembagian dan rotasi tugas, pelatihan teknis, pengawasan mutu, keselamatan kerja, serta dukungan kesejahteraan merupakan bagian penting dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu hasil kerja. Beban kerja meningkat pada panen raya dan pada area fermentasi yang memiliki akumulasi panas.

Kata Kunci: manajemen sumber daya insani, beban kerja, kinerja, Tembakau Bawah Naungan, PTPN I Regional 5 Jember

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki kekayaan alam berlimpah serta potensi sektor perkebunan yang sangat strategis dalam menopang perekonomian nasional. Salah satu komoditas unggulan sektor perkebunan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap devisa negara dan penyerapan tenaga kerja adalah komoditas tembakau. Kabupaten Jember secara historis dan geografis telah dikenal luas di tingkat internasional sebagai pusat penghasil tembakau cerutu dengan mutu terbaik. Salah satu institusi perkebunan milik negara yang konsisten mengelola potensi ini adalah PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I) Regional 5 Jember, khususnya pada unit Gudang Pengolahan Tembakau yang memproduksi Tembakau Bawah Naungan (TBN) untuk memenuhi standar mutu pembungkus cerutu (*cigar wrapper*) ekspor. (Setiawan, 2023; Abdullah Yaqin et al., 2025).

Dalam industri padat karya (*labor-intensive*) seperti pengolahan tembakau pasca-panen, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan utama sebagai penggerak operasional perusahaan. Alur pemrosesan pasca-panen TBN di gudang pengolahan merupakan rangkaian proses yang rumit, terstruktur, dan membutuhkan ketelitian tinggi. Menurut Putra (2019), alur ini mencakup 7 tahapan utama, yaitu: (1) penerimaan bahan baku (turun truk), (2) penyaringan serpihan daun (saring rompos), (3) fermentasi pemeraman tumpukan (stapel A, B, C, dan D), (4) pembukaan lembaran daun (bir-biran), (5) pemilahan dan pengelompokan mutu (sortasi/*grading*), (6) pemeriksaan ulang dan penyetaraan berat (nazien dan nametten), hingga (7) pengemasan akhir (pengebalan/baling press). Seluruh rangkaian operasional ini sangat bergantung pada keterampilan manual (*manual handling*) dan daya tahan fisik ratusan tenaga kerja operasional harian, terutama tenaga kerja wanita.

Pentingnya pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) pada unit pengolahan ini terletak pada penataan beban kerja fisik, kejelasan deskripsi kerja (*job description*), dan pengawasan kinerja di setiap tahapan kerja. Kondisi fisik lingkungan gudang yang memiliki suhu udara tinggi dan pengap terutama akibat akumulasi panas alami selama proses fermentasi stapelan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik (*fatigue*) bagi para pekerja. Ketidaksesuaian dalam pembagian beban kerja atau kurangnya pengawasan kinerja dapat memicu kecerobohan (*human error*), seperti timbulnya daun robek, kesalahan penentuan mutu warna, atau kegagalan proses pemeraman (*over-fermentation*) yang berujung pada penurunan grade mutu (*down-grading*) serta kerugian material bagi perusahaan. (Nisa et al., 2025; Munawaroh et al., 2022; Risma & Sukmawati, 2024; Nurhandayani, 2022).

Melalui Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Kolaboratif yang dilaksanakan di PTPN I Regional 5 Jember ini, praktikan mengkaji pengintegrasian antara konsep teori MSDI yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan realitas praktik kerja nyata di lantai gudang pengolahan. Oleh karena itu, laporan ini disusun dengan memfokuskan pembahasan pada “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengaturan Beban Kerja dan Kinerja Tenaga Kerja Operasional Pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN I Regional 5 Jember”.

Tujuan Laporan

Adapun tujuan dari pelaksanaan pengabdian ini yaitu untuk memberikan pengetahuan yang lebih spesifik dan mengarah pada kemampuan profesional mahasiswa. Selain itu, tujuan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

Tujuan Umum

- Memberikan wawasan kepada mahasiswa mengenai penerapan manajemen sumber daya insani di dunia kerja, khususnya pada sektor agribisnis perkebunan.
- Terciptanya hubungan kerja sama yang sinergis, jelas, dan terarah antara perguruan tinggi dan dunia kerja sehingga dapat meningkatkan relevansi mutu pendidikan dan implementasi ilmu di lapangan.
- Menguji kemampuan mahasiswa dalam berkomunikasi dengan baik dalam struktur kerja di lapangan.

Tujuan Khusus

- Identifikasi dan eksplorasi sistem kerja, proses produksi, serta seluruh kegiatan operasional pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN I Regional 5 Jember.
- Menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani dalam pengaturan beban kerja tenaga kerja operasional terhadap kinerja pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN).
- Mengidentifikasi pengaruh pengaturan beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja operasional pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN).
- Memberikan wawasan, pembelajaran, kreativitas, serta keaktifan dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mahasiswa pengabdian.
- Memberikan pengalaman kerja selama melaksanakan pengabdian di PTPN I Regional 5 Jember.

Manfaat Laporan

Adapun manfaat yang diperoleh selama melakukan kegiatan pengabdian di PTPN I Regional 5 Jember adalah sebagai berikut:

Manfaat Bagi Mahasiswa

- Sebagai sarana pelatihan dan penerapan ilmu manajemen sumber daya insani yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- Menambah wawasan serta pengalaman kerja pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis perkebunan.
- Meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang dunia kerja secara nyata.
- Meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bidang analisis beban kerja dan kinerja karyawan.

Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

- Terciptanya hubungan baik serta kerja sama yang saling menguntungkan antara UIN KHAS Jember dengan PTPN I Regional 5 Jember.
- Memperkenalkan institusi pendidikan kepada perusahaan yang membutuhkan lulusan di bidang ekonomi dan manajemen.

Manfaat Bagi Perusahaan

- Perusahaan dapat memperoleh masukan mengenai pengaturan beban kerja dan pengelolaan sumber daya insani dari sudut pandang akademis.
- Membantu proses kinerja perusahaan pada unit pengolahan TBN sesuai dengan bidang yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- Memudahkan perusahaan dalam merekrut tenaga potensial dari mahasiswa yang telah melaksanakan pengabdian.

Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Gudang Pengolahan Tembakau, PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I) Regional 5 Jember.
06 Juli 2026 s.d 31 Agustus 2026

METODE

Tahapan Penelitian

Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Kolaboratif di Gudang Pengolahan Tembakau Bawah Naungan (TBN) PTPN I Regional 5 Jember dilaksanakan mulai 06 Juli 2026 hingga 31 Agustus 2026. Eksplorasi kegiatan difokuskan pada pengamatan alur pasca-panen 7 tahap dan analisis Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) terhadap tenaga kerja operasional harian/borongan:

- Penerimaan Bahan Baku (Turun Truk): Identifikasi pasokan daun tembakau kering (opstapel) dari los pengeringan (curing shed) yang dilanjutkan dengan pencatatan bobot awal.
- Penyaringan (Saring Rompos): Pemisahan lembaran daun utuh dari serpihan/daun patah (rompos) secara manual oleh tenaga kerja wanita.
- Fermentasi Pemeraman (Stapel A–D): Penataan tumpukan daun (polokan) dengan pemantauan suhu internal berkala hingga $\pm 47^{\circ}\text{C}$. Praktikan mengamati rotasi pembongkaran tumpukan dari Stapel A (suhu $\pm 47^{\circ}\text{C}$), Stapel B ($\pm 47^{\circ}\text{C}$), Stapel C ($\pm 47^{\circ}\text{C}$), hingga Stapel D.
- Pembukaan Daun (Bir-biran): Pembasahan dan pembukaan kembali serat daun yang telah melalui masa pemeraman agar tekstur daun menjadi lentur dan elastis.
- Pemilahan Kualitas (Sortasi/Grading): Pemilahan daun berdasarkan kesetaraan warna (kemasakan), ukuran panjang lembaran, serta tingkat keutuhan daun untuk standar wrapper (pembungkus) dan binder (pengikat).
- Pemeriksaan & Penyetaraan Berat (Nazien & Nametten): Pengawasan mutu (quality control) ulang atas ketepatan grading (nazien) serta penimbangan untingan dengan standar 50 kg per peti/karton (nametten).
- Pengemasan Akhir (Pengebalan / Baling Press): Pemampatan untingan tembakau ke dalam karton ekspor menggunakan mesin pres mekanis/elektrik hingga rapi dan siap kirim.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan



Gudang Pengolahan Tembakau, PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I) Regional 5 Jember.
06 Juli 2026 s.d 31 Agustus 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Manajemen sumber daya insani (*human capital management*) merupakan pengembangan dari konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tidak hanya memandang manusia sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset (insan) yang memiliki nilai, martabat, dan potensi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Manajemen sumber daya insani menekankan pengelolaan tenaga kerja secara holistik, mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus kesejahteraan tenaga kerja. (Nisa et al., 2025).

Fungsi manajemen sumber daya insani secara umum meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengaturan beban kerja dan lingkungan kerja. Dalam konteks perusahaan agribisnis seperti PTPN I Regional 5 Jember, penerapan manajemen sumber daya insani menjadi penting karena karakteristik pekerjaan pengolahan TBN yang bersifat musiman dan padat karya, sehingga membutuhkan pengaturan tenaga kerja yang fleksibel namun tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja. (Munawaroh et al., 2022).

Beban Kerja (Workload)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, dan timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja tempat digunakan sebagai tempat bekerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. (Risma & Sukmawati, 2024).

Beban kerja yang berlebihan (*overload*) dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikis, penurunan konsentrasi, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan (*underload*) juga dapat menurunkan motivasi kerja karena pekerja merasa kurang tertantang. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi salah satu kunci dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja. (Nurhandayani, 2022).

Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur beban kerja antara lain:

- Target yang harus dicapai, yaitu besaran target atau standar hasil kerja yang dibebankan kepada tenaga kerja dalam periode tertentu.
- Kondisi pekerjaan, yaitu keadaan atau kondisi terkait persepsi individu mengenai tugas-tugas yang diberikan, termasuk pengambilan keputusan dalam bekerja secara cepat dan tepat.
- Standar pekerjaan, yaitu kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja Tenaga Kerja Operasional

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan sistem manajemen perusahaan.

Adapun indikator yang umum digunakan untuk menilai kinerja tenaga kerja antara lain:

- Kualitas kerja, yaitu tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan.
- Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.
- Efektivitas, yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya secara optimal dalam mencapai hasil kerja.
- Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas tanpa memerlukan pengawasan yang berlebihan.

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Hubungan antara beban kerja dan kinerja tenaga kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, dengan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menimbulkan kelelahan dan stres kerja, sementara penelitian lain menemukan bahwa pada perusahaan yang telah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara baik, beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja karena telah diimbangi dengan sistem pengaturan kerja, kompensasi, dan dukungan manajemen yang memadai. (Nabila & Syarvina, 2022; Setiawan et al., 2024; Tinambunan et al., 2022; Rolos et al., 2018).

Dengan demikian, manajemen sumber daya insani memiliki peran penting sebagai mediator dalam mengelola beban kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja tenaga kerja, melalui berbagai upaya seperti pengaturan jam kerja, rotasi tugas, pemberian pelatihan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.

Tembakau Bawah Naungan (TBN)

Tembakau Bawah Naungan (TBN) merupakan jenis tembakau yang dibudidayakan dengan menggunakan naungan berupa jaring peneduh (*waring*) yang berfungsi mengurangi paparan sinar matahari langsung sekitar 30 persen, sehingga tanaman hanya menerima intensitas cahaya sekitar 70 persen. Sistem naungan ini telah diterapkan sejak tahun 1988 dan menjadi bagian penting dalam rekayasa iklim mikro untuk menjaga kualitas fisik daun tembakau. (Rusdianto et al., 2022).

TBN yang dihasilkan digunakan sebagai bahan baku *wrapper* (daun pembungkus luar) cerutu premium, sehingga menuntut standar mutu yang sangat tinggi. Proses pengolahannya memadukan mekanisme terukur, penerapan riset berbasis sains, serta

penyempurnaan sistem kerja tradisional bersama para pekerja perkebunan, mulai dari tahap panen, sortasi, pengeringan (curing), fermentasi, hingga pengemasan akhir yang siap diekspor ke pasar Asia, Eropa, dan Amerika Latin.

Konsep Teknis Pemrosesan Pasca-Panen TBN

Karakteristik Komoditas TBN

Tembakau Bawah Naungan (TBN) merupakan komoditas ekspor spesifik yang ditanam di bawah jaring kelambu/net. Produk akhir TBN difungsikan sebagai pembungkus (*cigar wrapper*) dan pengikat (*cigar binder*) cerutu internasional. Kualitas TBN menuntut kriteria fisik yang ketat: lembaran daun utuh, warna cokelat merata, tekstur halus, serta daya regang yang fleksibel.

Alur Operasional 7 Tahap Pasca-Panen di Gudang Pengolahan

Rangkaian alur teknis pasca-panen TBN terdiri dari 7 tahapan utama:

- Penerimaan Bahan Baku (Turun Truk): Penerimaan tembakau kering dari los pengeringan (curing shed) ke gudang pengolahan untuk dilakukan penimbangan dan pemeriksaan mutu awal.
- Penyaringan (Saring Rompos): Pemisahan manual lembaran daun utuh dari serpihan daun rusak/patah (rompos) dan kotoran.
- Fermentasi Stapelan (Pemeraman A–D): Pemeraman tumpukan untingan daun secara sistematis untuk mematangkan aroma, kelembapan, dan warna daun:
 - Stapel A: Diperam hingga suhu $\pm 47^{\circ}\text{C}$ (± 7 hari) dengan jarak unting 4 jari.
 - Stapel B: Pembongkaran & membalik sap panas ke pinggir hingga suhu $\pm 47^{\circ}\text{C}$ (± 12 hari) dengan jarak unting 3 jari.
 - Stapel C: Penggabungan tumpukan dua stapel B hingga suhu $\pm 47^{\circ}\text{C}$ (± 12 hari) dengan jarak unting 2 jari.
 - Stapel D (Bir-biran): Pemeraman lanjut dengan susunan bir panas di pinggir dan bir dingin di tengah (jarak unting bir 5 jari, pol 2 jari).
- Pembukaan Daun (Bir-biran): Pembukaan lembaran daun yang telah diperam satu per satu di atas alas untuk mengembalikan elastisitas serat daun.
- Pemilahan Mutu (Sortasi/Grading): Pengelompokan daun berdasarkan keutuhan, tingkat warna, dan ukuran panjang, lalu diikat halus per 35–40 lembar.
- Pemeriksaan & Penyetaraan Berat (Nazien & Nametten):
 - Nazien: Proses quality control ulang atas kerapian dan kebenaran warna hasil sortasi.
 - Nametten: Penyetaraan penimbangan untingan hingga standar 50 kg per karton kemasan.
- Pengemasan Akhir (Pengebalan / Baling Press): Penataan untingan ke dalam kotak karton dan dipres secara mekanis/elektrik hingga padat dan rapi siap kirim ekspor.

Penelitian Terdahulu

Adapun kajian terdahulu yang relevan digunakan oleh penulis untuk memaksimalkan pengabdian ini, di antaranya ialah:

No.	Judul	Tujuan dan Hasil
1.	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan	Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena perusahaan memiliki kategori yang baik dalam mengelola beban kerja pada lingkungan kerjanya.
2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Jambi	Penelitian ini bertujuan menggambarkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung (intervening) pada perusahaan perkebunan.
3.	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel yang paling berpengaruh.
4.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Jurnal Administrasi Bisnis, 2018)	Penelitian ini mengkaji hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan dan merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan kompleksitas pekerjaan serta menyesuaikan jam kerja dengan tuntutan tugas guna menjaga kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (Jurnal Sosial dan Sains, 2022)	Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Profil Perusahaan

PTPN I Regional 5 Jember merupakan unit dari *Holding* Perkebunan Nusantara (PTPN III Persero) yang menjadi episentrum produksi Tembakau Bawah Naungan (TBN) berkualitas premium di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Kawasan

Ajong dan Ajung Gayasan menjadi sentra utama budi daya TBN yang dikelola perusahaan, dengan produk unggulan yang menjadi buruan para kolektor dan pembeli global dari kawasan Asia, Eropa, hingga Amerika Latin.

Dalam menjaga mutu TBN, PTPN I Regional 5 menerapkan budi daya presisi yang terintegrasi, memadukan mekanisasi terukur, rekayasa iklim mikro melalui penggunaan jaring peneduh (waring) sejak tahun 1988, riset berbasis sains bekerja sama dengan Pusat Penelitian Tembakau, serta penyempurnaan sistem kerja tradisional bersama para pekerja perkebunan. Sistem naungan tersebut mengurangi paparan sinar matahari langsung sekitar 30 persen sehingga tanaman hanya menerima intensitas cahaya sekitar 70 persen, yang berdampak pada kualitas fisik daun tembakau yang dihasilkan. (Rusdianto et al., 2022).

Pada unit pengolahan TBN, tenaga kerja operasional menjalankan berbagai tahapan pekerjaan, mulai dari panen, sortasi daun berdasarkan kelas mutu, pengeringan (curing) di gudang pengeringan, fermentasi, hingga pengemasan akhir sebagai bahan baku *wrapper* cerutu premium. Aktivitas ini bersifat padat karya dan sangat dipengaruhi oleh musim panen, sehingga volume pekerjaan pada periode panen raya cenderung meningkat signifikan dibandingkan periode di luar musim panen.

Untuk menjaga keberlanjutan produksi sekaligus kesejahteraan tenaga kerja, perusahaan menerapkan berbagai kebijakan manajemen sumber daya insani, di antaranya pengaturan sistem kerja borongan maupun harian, penyediaan pelatihan teknis pengolahan, penerapan standar keselamatan kerja, serta program kemitraan dengan masyarakat sekitar yang melibatkan petani lokal dalam rantai pasok tembakau ekspor.

Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan

Struktur organisasi di Gudang Pengolahan TBN PTPN I Regional 5 Jember menganut sistem garis dan staf yang dirancang untuk mempermudah koordinasi operasional di lantai gudang. Pembagian wewenang dan tanggung jawab disusun secara struktural guna menjamin kelancaran instruksi kerja:

- Bidang Tanaman Kebun Ajong Gayasan: Dipimpin oleh Manajer Tanaman Kebun Ajong Gayasan (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Tanaman (BRM 3), Asisten Muda/Mandor Kepala Tanaman (BRM 4), Asisten Muda/Mandor Tanaman (BRM 5), hingga Kepala Pekerja Tanaman (BRM 6).
- Bidang Tanaman Kebun Kertosari: Dipimpin oleh Manajer Tanaman Kebun Kertosari (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Tanaman (BRM 3), Asisten Muda/Mandor Kepala Tanaman (BRM 4), Asisten Muda/Mandor Tanaman (BRM 5), dan Kepala Pekerja Tanaman (BRM 6).
- Bidang Pengolahan Kebun Ajong Gayasan: Dipimpin oleh Manajer Pengolahan Kebun Ajong Gayasan (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Pengolah (BRM 3), Asisten Muda Pengolah (BRM 4), Asisten Muda/Jurtek Pengolah (BRM 5), serta Kepala Pekerja Pengolah (BRM 6).
- Bidang Pengolahan Kebun Kertosari: Dipimpin oleh Manajer Pengolahan Kebun Kertosari (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Pengolah (BRM 3), Asisten Muda Pengolah (BRM 4), Asisten Muda/Jurtek Pengolah (BRM 5), serta Kepala Pekerja Pengolah (BRM 6).
- Bidang Quality Assurance (QA): Dipimpin oleh Manajer Quality Assurance (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Quality Assurance (BRM 3), Asisten Muda/Krani Quality Assurance (BRM 4), dan Asisten Muda/Krani Quality Assurance (BRM 5).
- Bidang Keuangan, SDM, Akuntansi & Pengadaan (KSAP): Dipimpin oleh Manajer Keuangan, SDM, Akuntansi & Pengadaan (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer KSAP (BRM 3), Asisten Muda/Krani KSAP (BRM 4), Asisten Muda/Krani KSAP (BRM 5), hingga Juru Tulis KSAP (BRM 6).
- Bidang Umum & Optimalisasi Aset: Dipimpin oleh Manajer Umum & Optimalisasi Aset (BRM 2), yang membawahi Asisten Manajer Umum & Optimalisasi Aset (BRM 3), Asisten Muda/Krani Umum & Optimalisasi Aset (BRM 4), serta Asisten Muda/Krani Umum & Optimalisasi Aset (BRM 5).

Kegiatan Pokok Instansi/Perusahaan

Kegiatan pokok operasional pada Gudang Pengolahan TBN PTPN I Regional 5 Jember berfokus pada Penyempurnaan Mutu Pasca-Panen (*Post-Harvest Processing*) komoditas Tembakau Bawah Naungan. Rangkaian kegiatan utama perusahaan meliputi:

- Penerimaan & Pengelolaan Logistik Bahan Baku: Menerima pasokan daun tembakau kering (opstapel) dari los/barak pengeringan (curing shed) yang dilengkapi dengan penimbangan awal dan verifikasi identitas asal kebun.
- Pemrosesan & Pengondisian Fisik Daun: Meliputi proses penyaringan serpihan (saring rompos) dan pembasahan/pengocekan air (nge-bir) untuk mengembalikan kadar air serta kelembutan jaringan daun.
- Pengelolaan Fermentasi Pemeraman (Stapelan): Mengatur penataan tumpukan ikatan tembakau (polokan) dari Stapel A, B, C, hingga D seberat 2.200 kg hingga 4.400 kg dengan pengawasan suhu internal ketat hingga $\pm 47^{\circ}\text{C}$ guna memunculkan aroma dan warna khas tembakau cerutu.
- Pemilahan Kualitas (Sorting & Grading): Pengelompokan manual lembaran daun berdasarkan tingkat kemasakan warna, ukuran panjang lembaran, keutuhan jaringan daun, serta fungsi penggunaan (pembungkus/wrapper atau pengikat/binder).
- Pengendalian Mutu & Pengemasan Ekspor (Nazien, Nametten, & Pengebalan): Penyetaraan bobot utingan hingga 50 kg per karton kemasan, pemeriksaan ulang keutuhan mutu, serta pemampatan mekanis (baling press) menggunakan peti/karton ekspor khusus yang siap didistribusikan ke konsumen luar negeri.

Identifikasi dan Eksplorasi Kegiatan

- Penerimaan Bahan Baku (Turun Truk): Identifikasi pasokan daun tembakau kering (opstapel) dari los pengeringan (curing shed) yang dilanjutkan dengan pencatatan bobot awal.
- Penyaringan (Saring Rompos): Pemisahan lembaran daun utuh dari serpihan/daun patah (rompos) secara manual oleh tenaga kerja wanita.

- c. Fermentasi Pemeraman (Stapel A–D): Penataan tumpukan daun (polokan) dengan pemantauan suhu internal berkala hingga $\pm 47^{\circ}\text{C}$. Praktikkan mengamati rotasi pembongkaran tumpukan dari Stapel A (suhu $\pm 47^{\circ}\text{C}$), Stapel B ($\pm 47^{\circ}\text{C}$), Stapel C ($\pm 47^{\circ}\text{C}$), hingga Stapel D.
- d. Pembukaan Daun (Bir-biran): Pembasahan dan pembukaan kembali serat daun yang telah melalui masa pemeraman agar tekstur daun menjadi lentur dan elastis.
- e. Pemilahan Kualitas (Sortasi/Grading): Pemilahan daun berdasarkan kesetaraan warna (kemasakan), ukuran panjang lembaran, serta tingkat keutuhan daun untuk standar wrapper (pembungkus) dan binder (pengikat).
- f. Pemeriksaan & Penyetaraan Berat (Nazien & Nametten): Pengawasan mutu (quality control) ulang atas ketepatan grading (nazien) serta penimbangan untingan dengan standar 50 kg per peti/karton (nametten).
- g. Pengemasan Akhir (Pengebalan / Baling Press): Pemampatan untingan tembakau ke dalam karton ekspor menggunakan mesin pres mekanis/elektrik hingga rapi dan siap kirim.

Pembahasan

Penerapan manajemen sumber daya insani yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kinerja tenaga kerja operasional pengolahan TBN. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa aspek pengaturan beban kerja yang diterapkan di PTPN I Regional 5 Jember sebagai berikut:

Pengaturan Jam dan Sistem Kerja

PTPN I Regional 5 menerapkan sistem kerja yang disesuaikan dengan karakteristik musiman pengolahan TBN, yaitu kombinasi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja harian/borongan pada periode panen raya. Pengaturan ini bertujuan untuk menjaga kapasitas produksi tetap optimal tanpa membebani tenaga kerja tetap secara berlebihan pada saat volume pekerjaan meningkat.

Rotasi dan Pembagian Tugas

Pembagian tugas pada tahap sortasi, pengeringan, fermentasi, dan pengemasan dilakukan dengan memperhatikan keterampilan masing-masing tenaga kerja. Rotasi tugas pada tahapan tertentu diterapkan untuk mengurangi kejenuhan serta menyeimbangkan beban kerja fisik antar-tenaga kerja.

Standar Mutu dan Ketelitian Kerja

Tingginya standar mutu yang dipersyaratkan pasar ekspor menuntut ketelitian tinggi dalam proses sortasi dan pengeringan daun TBN. Perusahaan memberikan pelatihan teknis secara berkala guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam memenuhi standar mutu tersebut sekaligus mengurangi tingkat kesalahan kerja.

Kesejahteraan dan Motivasi Kerja

Selain pengaturan beban kerja, perusahaan juga memberikan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, penyediaan fasilitas keselamatan kerja, serta program kemitraan yang melibatkan masyarakat sekitar dalam rantai pasok tembakau, sehingga turut mendukung motivasi kerja tenaga operasional.

Dampak terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, tenaga kerja operasional yang bekerja pada unit pengolahan TBN merasakan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional serta dukungan manajemen sumber daya insani yang memadai turut membantu menjaga kualitas dan ketepatan waktu hasil kerja, meskipun pada periode panen raya beban kerja dirasakan cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan kajian teori bahwa manajemen sumber daya insani berperan sebagai mediator dalam mengelola dampak beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

KESIMPULAN

Rangkaian alur teknis pemrosesan pasca-panen Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Tembakau terdiri dari 7 tahapan utama yang terstruktur secara sistematis, meliputi penerimaan bahan baku (turun truk), penyarangan (saring rompos), pemeraman tumpukan (stapel A–D), pembukaan lembaran daun (bir-biran), pemilahan mutu (sortasi/grading), pemeriksaan ulang (nazien & nametten), hingga pengemasan akhir (pengebalan/baling press). Seluruh tahapan ini saling berkesinambungan untuk menghasilkan produk komoditas ekspor bermutu tinggi yang memenuhi kriteria *cigar wrapper*.

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) memegang peranan krusial dalam menopang keberhasilan operasional pengolahan pasca-panen yang bersifat padat karya. Berdasarkan struktur organisasi perusahaan yang terbagi secara berjenjang dari tingkat eksekutif hingga pelaksana teknis, pembagian tugas dan fungsi pengawasan di setiap tahapan kerja telah terkoordinasi dengan jelas, mulai dari pimpinan tertinggi General Manager, Manajer Pengolahan, Asisten Manajer, hingga lini lapangan seperti Mandor dan Kepala Pekerja (pelatih).

Beban kerja fisik dan kondisi lingkungan kerja fisik khususnya pada area fermentasi yang memiliki akumulasi suhu udara tinggi memberikan tekanan fisik yang cukup signifikan bagi para pekerja operasional harian. Adapun penerapan kebijakan manajemen berupa penataan rotasi tahapan kerja, jadwal istirahat yang teratur, serta pengawasan intensif oleh para mandor terbukti efektif dalam menjaga kestabilan daya tahan fisik dan konsentrasi kerja para pekerja di lapangan.

Secara keseluruhan, koordinasi MSDI yang responsif dan pengawasan mutu (*quality control*) yang konsisten berhasil menekan angka kecerobohan (*human error*) seperti kerusakan fisik daun atau kesalahan penentuan grade mutu. Hal ini memastikan proses produksi tetap berjalan efisien dan standar kualitas produk TBN sesuai dengan spesifikasi pasar ekspor internasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi kepada: Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian kegiatan pengabdian dan penyusunan laporan ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada: Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Bapak Dr. Ubaidillah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Bapak Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Ibu Sofiah, M.E., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Bapak Dr. Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I. Dosen Pembimbing Lapangan (DPL), yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta evaluasi yang sangat berharga selama proses pengabdian dan penyusunan laporan ini. Bapak Syaifuddin Zuhri, S.P. selaku General Manager PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 5 Kebun Tembakau yang telah bersedia menerima Mahasiswa dan Mahasiswi untuk mengikuti kegiatan Magang Industri. Bapak Moh. Kamil, S.P., M.Si. Selaku Asisten Manager gudang pengolah sekaligus pembimbing lapang/pamong mahasiswa magang yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada kami selama kami menjalani kegiatan magang di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Seluruh pegawai dan staf PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 5 Kebun Tembakau Jember, yang telah memberikan izin, fasilitas, kerja sama, dan keterbukaan informasi selama penulis melaksanakan observasi dan praktik kerja di lapangan. Rekan-rekan Kelompok Pengabdian Kolaboratif, atas kerja sama tim yang solid, diskusi yang produktif, serta dedikasinya selama melaksanakan program ini di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Yaqin, Muhammad Izul Ridho, Wilda Tul Uluf. "DINAMIKA SOSIAL-EKONOMI PETANI TEMBAKAU DI INDONESIA STUDI KESEJAHTERAAN DAN KEBERLANJUTAN" 01, no. 01 (2025): 574–84.
- Holisatul Munawaroh, Amir, Ahmad Hamdi. "STRATEGI REKRUTMEN TERHADAP SUMBER DAYA INSANI" 3, no. 1 (2022): 55–73.
- Ignatius Soni Kurniawan, Fahmi Al Rizki. "PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJADAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPT PERKEBUNAN MITRA OGAN" 2 (2022): 104–10.
- Joni Alif Utama, Rizka Fitriyah, Eko Andi Mulyadi, Zilviyatuz Zahroh, Imro'atin Nur Azizah, Lutfiyah Chairun Nisa. "IMPLEMENTASI KONSEP THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI" 1, no. 2 (2025): 50–71.
- Nabila, Vania Sally, and Wahyu Syarvina. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Perkebunan Nusantara IV Medan." Jurnal Kewarganegaraan 6, no. 2 (2022): 2723–2328. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3133>.
- Nurhandayani, Annisa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja" 1 (2022).
- Risma Sukmawati, Cecep Hermana. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 2024, 51–56.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" 6, no. 4 (2018).
- Rusdianto, Andrew Setiawan, Lia Milata Khasanah, Bertung Suryadharma, Yuli Wibowo, and Nidya Shara Mahardika. "Pengembangan Sistem Monitoring Suhu Dan Kelembaban Di Ruang Fermentasi Tembakau Bawah Naungan (TBN) Berbasis Internet of Things (IoT)" 1, no. 2 (2022): 90–100.
- Setiawan, Dandy, Sumarni Sumarni, and Fitri Widiastuti. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi Dandy." JURMA: Jurnal Riset Manajemen 2, no. 2 (2024): 313–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1988>.
- Setiawan, Helen Nincia. "INDONESIA DENGAN KONSEP TRADISIONAL AGRARIS" 3, no. 2 (2023): 17–20.
- Tinambunan, Anitha Paulina, Robinson Sipahutar, and Sevti Mariana Manik. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN" 8, no. 1 (2022): 24–33.