

Analisis Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1

Strategic Analysis of Productivity Improvement for Oil Palm Harvest Workers at PT. Karangjuang Hijau Lestari 1

Sri Devi Muthmainnah*, Elly Jumiaty, Adi Sutrisno

Magister Ilmu Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Borneo Tarakan

Correspondence Email: sridevi.muth@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan merumuskan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1, Kalimantan Utara, dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode sensus terhadap 75 keluarga tenaga kerja panen. Analisis data dilakukan melalui identifikasi faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja, yang selanjutnya dianalisis menggunakan matriks SWOT untuk merumuskan alternatif strategi. Penentuan prioritas strategi dilakukan menggunakan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) berdasarkan nilai *Total Attractiveness Score* (TAS). Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa perusahaan berada pada Kuadran I, yang menunjukkan kondisi dengan kekuatan internal yang dapat dimanfaatkan untuk merespons peluang eksternal. Hasil QSPM menunjukkan bahwa strategi SO berupa penguatan sistem insentif berbasis kinerja yang didukung oleh peningkatan sistem pengawasan dan pemantauan kinerja merupakan strategi prioritas dengan nilai TAS tertinggi sebesar 3,84. Strategi tersebut menjadi alternatif utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen, sedangkan pelatihan teknis panen dan perbaikan alat kerja dengan nilai TAS 3,55 menjadi strategi pendukung. Dengan demikian, penerapan insentif berbasis kinerja yang disertai pengawasan dan pemantauan kinerja dapat menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1.

Kata kunci: kelapa sawit, produktivitas, SWOT, QSPM, strategi, tenaga kerja

Abstract

This study aimed to formulate strategies for improving the productivity of oil palm harvesting workers at PT. Karangjuang Hijau Lestari 1, North Kalimantan, by considering the company's internal and external conditions. The study employed a quantitative descriptive approach using a census method involving 75 families of harvesting workers. Data were analyzed by identifying economic, social, and work environment factors, which were subsequently assessed using a SWOT matrix to formulate alternative strategies. Strategy priorities were determined using the *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) based on the *Total Attractiveness Score* (TAS). The SWOT analysis indicated that the company was positioned in Quadrant I, reflecting a condition in which internal strengths could be leveraged to respond to external opportunities. The QSPM results showed that the SO strategy of strengthening a performance-based incentive system, supported by improvements in performance supervision and monitoring, was the priority strategy, with the highest TAS of 3.84. This strategy represents the main alternative for improving the productivity of harvesting workers, while technical harvesting training and improvements to work equipment, with a TAS of 3.55, served as supporting strategies. Therefore, implementing performance-based incentives accompanied by performance

Article History:

Submitted: 29-12-2025, Revised: 04-10-2026, Accepted: 05-10-2026, Published 05-10-2026



supervision and monitoring can be a primary focus in efforts to improve the productivity of oil palm harvesting workers at PT. Karangjuang Hijau Lestari 1.

Keywords: oil palm, productivity, SWOT, QSPM, strategy, harvesting workers

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan produsen minyak sawit mentah (CPO) terbesar di dunia dengan kontribusi yang signifikan terhadap pemenuhan permintaan global. Namun demikian, di tengah besarnya peluang tersebut, produktivitas tenaga kerja, khususnya tenaga kerja pemanen, masih menjadi permasalahan serius yang perlu mendapatkan perhatian [1]. Permasalahan ini tidak hanya terjadi secara umum di sektor perkebunan, tetapi juga dijumpai pada berbagai perusahaan kelapa sawit, termasuk di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 sebagai lokasi penelitian. Rendahnya produktivitas tenaga kerja panen tidak hanya berdampak pada efisiensi produksi, tetapi juga berimplikasi pada penurunan kualitas bahan baku yang diterima oleh pabrik kelapa sawit (PKS) [2].

Produktivitas tenaga kerja pemanen berkaitan erat dengan berbagai kondisi internal dan eksternal yang melingkupi aktivitas kerja di lapangan. Faktor ekonomi mencakup aspek penghasilan, pengeluaran, serta kemampuan pengelolaan keuangan tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara tingkat penghasilan dan beban kerja berpotensi menurunkan semangat, fokus, dan motivasi kerja pemanen [3]. Selain itu, faktor sosial seperti tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja juga turut membentuk kualitas kinerja tenaga kerja. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah

umumnya memiliki keterbatasan dalam memahami standar mutu panen dan aspek keselamatan kerja, sementara usia yang terlalu muda atau terlalu tua dapat membatasi kemampuan fisik. Penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa tenaga kerja pada usia produktif (25–45 tahun) cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan mampu memenuhi target panen harian [4].

Kondisi lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen. Kurangnya alat pelindung diri, keterbatasan akses air bersih, sistem transportasi hasil panen yang kurang lancar, serta lemahnya pengawasan mandor merupakan kondisi yang masih dijumpai di lapangan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut dapat menurunkan kenyamanan kerja, etos kerja, serta ketahanan fisik tenaga panen [5]. Selain itu, pemanenan yang tidak dilakukan secara merata antar blok berpotensi menimbulkan ketimpangan hasil panen dan beban kerja yang tidak proporsional antar tenaga kerja. Struktur organisasi afdeling yang belum berjalan optimal juga dapat menghambat koordinasi dan distribusi kerja [6].

Aspek pelatihan dan sistem pengawasan turut menjadi perhatian dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja panen. Sebagian pemanen belum pernah mendapatkan pelatihan teknis panen secara

formal, sehingga pemahaman terhadap standar mutu perusahaan masih terbatas. Tanpa pelatihan yang memadai, tenaga kerja cenderung bekerja berdasarkan kebiasaan, bukan berdasarkan prosedur kerja yang baku. Pelatihan rutin yang disertai dengan pengawasan lapangan terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil panen [7]. Penelitian oleh [8] menunjukkan bahwa pemanen yang memperoleh insentif berbasis hasil serta didampingi oleh mandor teknis memiliki tingkat produktivitas 20–30% lebih tinggi dibandingkan pemanen yang bekerja tanpa pengawasan langsung [8].

Di sisi lain, ketiadaan sistem insentif yang adil juga menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja pemanen. Motivasi kerja memiliki keterkaitan erat dengan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja tenaga kerja [9]. Data internal [10] (PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 Tahun 2023) menunjukkan adanya disparitas hasil panen antar tenaga kerja pemanen yang cukup lebar, meskipun mereka bekerja pada kondisi lahan dan jenis tanaman yang relatif serupa. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor individu dan manajerial memiliki peran penting dalam menentukan capaian produktivitas akhir.

Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas berbagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas pemanen, seperti usia, pengalaman kerja, pelatihan, lingkungan kerja, pengawasan, dan sistem insentif, kajian tersebut pada umumnya membahas faktor-faktor tersebut secara parsial. Belum terlihat

adanya pendekatan yang secara terpadu memetakan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan serta peluang dan ancaman eksternal, kemudian mengintegrasikan hasil pemetaan tersebut untuk menghasilkan alternatif strategi dan menentukan prioritas strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat perusahaan. Kesenjangan tersebut menjadi semakin relevan pada PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 karena adanya disparitas produktivitas antar tenaga kerja meskipun berada pada kondisi lahan dan jenis tanaman yang relatif serupa. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas, tetapi juga menentukan alternatif strategi berdasarkan kondisi internal dan eksternal perusahaan serta menetapkan prioritas implementasinya secara kuantitatif.

Kebaruhan penelitian ini terletak pada integrasi analisis faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja dengan analisis SWOT dan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) untuk merumuskan dan memprioritaskan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen pada konteks spesifik PT. Karangjuang Hijau Lestari 1. Pendekatan tersebut memungkinkan faktor internal dan eksternal yang teridentifikasi tidak berhenti pada pemetaan kondisi perusahaan, tetapi diterjemahkan menjadi beberapa alternatif strategi dan selanjutnya diprioritaskan berdasarkan nilai Total Attractiveness Score (TAS). Dengan demikian, penelitian ini

menawarkan kontribusi berupa dasar pengambilan keputusan strategis yang lebih terukur dalam menentukan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen sesuai dengan karakteristik perusahaan dan kondisi lapangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu pendekatan analisis yang mampu memetakan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan serta peluang dan ancaman eksternal secara komprehensif sebagai dasar perumusan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja panen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1, merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen, serta menetapkan prioritas alternatif strategi yang dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 yang merupakan bagian dari PT. FAP Agri, Tbk, berlokasi di Desa Semunad, Kecamatan Tulin Onsoi, Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar

di wilayah Kabupaten Nunukan serta memiliki karakteristik tenaga kerja panen yang representatif untuk dikaji. Penelitian dilaksanakan pada periode Januari hingga Mei 2025.

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang bekerja di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif terbatas serta untuk memperoleh tingkat ketepatan data yang lebih tinggi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 75 keluarga tenaga kerja panen (*family couple*).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi yang berkaitan dengan kondisi perusahaan dan aktivitas tenaga kerja panen. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas tenaga kerja pemanen di lapangan. Wawancara yang dilakukan secara terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait kondisi kerja, sistem pengawasan, serta kebijakan perusahaan. Dokumentasi, berupa pengumpulan data dari arsip perusahaan, laporan internal, dan dokumen pendukung lainnya. Kuesioner, digunakan untuk memperoleh penilaian responden terhadap faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat.

Teknik Analisis Data

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Faktor internal mencakup kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*), sedangkan faktor eksternal mencakup peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Tahapan analisis SWOT meliputi identifikasi faktor internal dan eksternal berdasarkan hasil observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penyusunan matriks *Internal Factor Analysis Summary* (IFAS) dan *External Factor Analysis Summary* (EFAS). Pemberian bobot dan rating pada setiap faktor untuk memperoleh skor

tertimbang. Penentuan posisi strategis perusahaan berdasarkan hasil IFAS dan EFAS. Perumusan alternatif strategi melalui matriks SWOT (SO, WO, ST, dan WT).

Analisis QSPM digunakan untuk menentukan prioritas strategi yang paling tepat diterapkan berdasarkan alternatif strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT. QSPM dilakukan dengan cara mengevaluasi daya tarik relatif setiap strategi terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang telah diidentifikasi sebelumnya. Tahapan analisis QSPM meliputi penyusunan daftar faktor kunci internal dan eksternal dari matriks IFAS dan EFAS. Penentuan bobot masing-masing faktor sesuai dengan tingkat kepentingannya. Penetapan nilai daya tarik (*Attractiveness Score*) untuk setiap alternatif strategi. Perhitungan Total Attractiveness Score (TAS) sebagai dasar penentuan strategi prioritas. Strategi dengan nilai TAS tertinggi ditetapkan sebagai strategi utama yang direkomendasikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil identifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi perusahaan. Faktor-faktor

tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman).

Faktor internal perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja meliputi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja. Faktor ekonomi berkaitan dengan tingkat pendapatan dan sistem insentif yang diterima tenaga kerja, yang berperan dalam menjaga stabilitas dan motivasi kerja [11]. Faktor sosial seperti usia, pendidikan, dan masa kerja turut menentukan kemampuan fisik dan pemahaman tenaga kerja terhadap standar

kerja yang berlaku. Penelitian [4] menunjukkan bahwa tenaga kerja pada usia produktif cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan mampu memenuhi target panen harian. Selain itu, faktor lingkungan kerja seperti ketersediaan alat kerja, fasilitas pendukung, serta kualitas pengawasan mandor juga berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja di lapangan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan etos kerja dan ketahanan fisik tenaga panen [5]. Ringkasan faktor internal perusahaan tersebut disajikan dalam Tabel .

Tabel 1. Matriks IFAS

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strengths</i>)			
Sistem gaji dan premi berbasis kinerja	0,16	4	0,64
Ketersediaan fasilitas dan sarana kerja	0,14	4	0,56
Motivasi kerja dan orientasi pencapaian target	0,13	4	0,52
Sistem karier, pengakuan, dan komunikasi kerja	0,12	4	0,48
Tenaga kerja usia produktif dan rekrutmen selektif	0,11	4	0,44
Sertifikasi dan reputasi perusahaan	0,10	4	0,40
Total Kekuatan			3,04
Kelemahan (<i>Weakneses</i>)			
Rekrutmen dan kompetensi tenaga kerja belum optimal	0,10	3	0,30
Beban kerja dan pengaturan jam kerja	0,09	3	0,27
Kepemimpinan dan komunikasi atasan	0,08	3	0,24
Sistem insentif dan penghargaan belum konsisten	0,07	3	0,21
Total Kelemahan			1,02
Total Skor IFAS	1,00		4,06

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Sementara itu, faktor eksternal perusahaan meliputi peluang dan ancaman

yang berasal dari lingkungan di luar perusahaan. Peluang eksternal antara lain

tingginya permintaan pasar terhadap CPO serta adanya dukungan kebijakan di sektor perkebunan. Ancaman utama berasal dari persaingan antar perusahaan dalam menarik

tenaga kerja panen serta perbedaan fasilitas dan sistem insentif yang ditawarkan perusahaan pesaing. Faktor-faktor eksternal tersebut dirangkum dalam Tabel.

Tabel 2. Matriks EFAS

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
<i>Peluang (Opportunities)</i>			
Dukungan kebijakan pemerintah sektor kelapa sawit	0,14	4	0,56
Prospek pasar CPO dan kontribusi ekonomi daerah	0,13	4	0,52
Program pemberdayaan masyarakat & CSR perusahaan	0,12	4	0,48
Peningkatan kualitas rekrutmen dan SDM perkebunan	0,11	3	0,33
Sertifikasi keberlanjutan (RSPO, ISPO, ISCC)	0,12	4	0,48
Total Peluang			2,37
<i>Ancaman (Threats)</i>			
Persaingan perusahaan dalam sistem insentif & fasilitas	0,13	4	0,52
Perbedaan fasilitas perumahan & sarana kerja	0,12	4	0,48
Persaingan promosi jabatan dan reward	0,11	3	0,33
Ketidakpastian kebijakan pemerintah (HGU, regulasi)	0,14	4	0,56
Tuntutan sertifikasi & reputasi perusahaan	0,13	4	0,52
Total Ancaman			2,41
Total Skor EFAS	1		4,87

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Posisi Strategis Perusahaan Berdasarkan

Analisis SWOT

Berdasarkan hasil perhitungan matriks IFAS dan EFAS, posisi strategis PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 berada pada Kuadran I (strategi agresif). Posisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang sangat dominan serta didukung oleh peluang eksternal yang besar. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk secara agresif memanfaatkan kekuatan internal guna

merebut peluang yang tersedia, khususnya melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan sistem kerja, serta optimalisasi sistem insentif berbasis kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan matriks IFAS dan EFAS, posisi strategis PT. Karangjuang Hijau Lestari 1 berada pada Kuadran I (strategi agresif) seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Posisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang sangat dominan serta didukung oleh peluang

eksternal yang besar. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk secara agresif memanfaatkan kekuatan internal guna merebut peluang yang tersedia, khususnya

melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan sistem kerja, serta optimalisasi sistem insentif berbasis kinerja.



Gambar 1. Diagram SWOT IFAS-EFAS

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Posisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang relatif baik, namun masih menghadapi ancaman eksternal yang perlu diantisipasi. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kekuatan internal secara optimal guna menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Hal ini sejalan dengan pendapat [12] yang menyatakan bahwa strategi bersaing yang efektif harus didasarkan pada pemanfaatan kekuatan internal sebagai modal utama dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan eksternal.

Selain itu, [13] menegaskan bahwa strategi pada Kuadran I menekankan pemanfaatan kekuatan untuk merebut peluang, sedangkan strategi pada Kuadran II lebih berfokus pada upaya bertahan melalui peningkatan efisiensi dan penguatan internal. Dengan demikian, pendekatan strategis yang diterapkan perusahaan perlu bersifat adaptif dan terintegrasi.

Perumusan Alternatif Strategi Peningkatan Produktivitas

Berdasarkan posisi strategis yang ditunjukkan pada Gambar 1, selanjutnya dirumuskan alternatif strategi peningkatan

produktivitas tenaga kerja pemanen menggunakan matriks SWOT. Hasil perumusan alternatif strategi tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Matriks SWOT

	Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
	Strategi SO	Strategi ST
Kekuatan (Strengths)	1. Mengoptimalkan sistem gaji dan premi berbasis kinerja untuk memanfaatkan tingginya prospek pasar CPO dan dukungan kebijakan pemerintah. 2. Memanfaatkan sertifikasi dan reputasi perusahaan untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi tenaga kerja produktif.	1. Memperkuat peran mandor dan sistem pengawasan lapangan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan. 2. Mengoptimalkan fasilitas dan sarana kerja guna mempertahankan loyalitas tenaga kerja.
	Strategi WO	Strategi WT
Kelemahan (Weaknesses)	1. Melaksanakan pelatihan teknis panen secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. 2. Memperbaiki sistem kerja dan distribusi alat panen dengan memanfaatkan peluang dukungan kebijakan dan program pengembangan SDM.	1. Menata ulang beban kerja dan rotasi blok panen untuk meminimalkan ketimpangan produktivitas. 2. Menyusun kembali sistem insentif dan penghargaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Strategi SO difokuskan pada pemanfaatan kekuatan internal perusahaan untuk memanfaatkan peluang eksternal,

seperti penguatan sistem insentif berbasis kinerja dan peningkatan motivasi kerja tenaga panen. Strategi WO diarahkan pada upaya

mengatasi kelemahan internal melalui pemanfaatan peluang eksternal, terutama melalui pelatihan teknis panen dan perbaikan sistem kerja. Strategi ST menekankan penguatan pengawasan dan peran mandor untuk menghadapi ancaman eksternal, sedangkan strategi WT difokuskan pada penataan sistem kerja dan pemerataan beban panen guna meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Pendekatan ini sejalan dengan [14] yang menyatakan bahwa analisis SWOT yang tepat mampu membantu organisasi dalam

merumuskan strategi yang tidak hanya berorientasi pada pemanfaatan peluang, tetapi juga pada upaya pengurangan risiko dan ancaman secara sistematis.

Penentuan Prioritas Strategi Menggunakan QSPM

Untuk menentukan strategi yang paling tepat diterapkan, dilakukan analisis menggunakan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM). Hasil perhitungan nilai *Total Attractiveness Score* (TAS) dari masing-masing alternatif strategi disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis QSPM

No	Alternatif Strategi	Total Attractiveness Score (TAS)
1	Strategi 1 (SO): Penguatan insentif dan pemantauan digital	3,84
2	Strategi 2 (WO): Pelatihan teknis dan perbaikan alat kerja	3,55
3	Strategi 3 (ST): Digitalisasi absensi dan pengawasan	3,54
4	Strategi 4 (WT): Rotasi blok kerja dan pemerataan beban	3,58

Sumber: data primer diolah 2025.

Berdasarkan hasil analisis QSPM, strategi dengan nilai TAS tertinggi adalah Strategi SO (3,84), yaitu penguatan sistem insentif berbasis kinerja yang didukung oleh peningkatan sistem pengawasan dan pemantauan kinerja tenaga kerja. Strategi ini dinilai paling efektif karena mampu memanfaatkan kekuatan internal perusahaan yang dominan sekaligus merespons peluang eksternal berupa tingginya permintaan pasar CPO dan dukungan kebijakan sektor perkebunan. Strategi WO, berupa pelatihan teknis panen dan perbaikan sistem kerja,

menempati peringkat berikutnya dan berperan sebagai strategi pendukung yang memperkuat efektivitas strategi utama.

Pelatihan teknis panen yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tenaga kerja terhadap standar operasional prosedur (SOP) panen, kualitas hasil panen, serta keselamatan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Purwanto (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengawasan lapangan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil panen. Selain itu, penerapan insentif berbasis

kinerja juga terbukti mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen hingga 20–30% apabila disertai dengan pendampingan mandor teknis [8].

KESIMPULAN

Hasil analisis QSPM menunjukkan bahwa strategi prioritas yang paling tepat diterapkan adalah penguatan sistem insentif berbasis kinerja yang didukung oleh peningkatan pengawasan dan pemantauan

kinerja tenaga kerja. Strategi ini perlu dilengkapi dengan pelatihan teknis panen secara berkelanjutan dan perbaikan sistem kerja sebagai strategi pendukung. Implementasi strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen secara berkelanjutan, memperkecil kesenjangan kinerja antar tenaga kerja, serta memperkuat daya saing perusahaan di tengah dinamika industri kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. Simanjuntak, "Prospek Industri Sawit Indonesia dan Tantangan Produktivitas Pemanen," *J. Perkeb. Nusantara*, vol. 7, no. 1, pp. 10–18, 2019.
- [2] S. et al Wahyuni, "Efisiensi dan Efektivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit dalam Meningkatkan Produktivitas," *J. Manaj. Perkeb.*, vol. 18, no. 1, pp. 45–55, 2021.
- [3] J. Chave *et al.*, "Improved allometric models to estimate the aboveground biomass of tropical trees," *Glob. Chang. Biol.*, vol. 20, no. 10, pp. 3177–3190, 2014.
- [4] H. Suyono and D. Hermawan, "Pengaruh Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit," *J. Agroindustri*, vol. 12, no. 1, pp. 21–30, 2020.
- [5] R. Dinar, "Kerja Fisik dan Dampaknya terhadap Kinerja Pekerja Perkebunan," *J. Keselam. dan Kesehat. Kerja*, vol. 11, no. 3, pp. 201–210, 2023.
- [6] I. Maulana, "Efektivitas Struktur Organisasi dalam Manajemen Afdeling Perkebunan," *J. Ilmu Manaj. dan Agroindustri*, vol. 7, no. 1, pp. 78–85, 2019.
- [7] A. Purwanto, "Pelatihan Pemanenan sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas," *J. Pengemb. Sumber Daya Mns.*, vol. 15, no. 2, pp. 112–120, 2021.
- [8] S. Budianto, "Pengaruh Sistem Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Pemanen," *J. Agribisnis Indones.*, vol. 13, no. 1, pp. 34–42, 2022.
- [9] T. Yuliana and M. Akbar, "Motivasi Kerja dan Produktivitas Pekerja Sawit," *J. Psikol. Terap.*, vol. 8, no. 2, pp. 66–72, 2020.
- [10] PT. Karangjuang Hijau Lestari 1, "Produktivitas Pemanen Tahun 2023,"

- in *Laporan Produktivitas Pemanen Tahun 2023*, 2023.
- [11] R. Brilianti and M. Lutfi, "Pengelolaan Keuangan Pekerja Perkebunan," *Ekon. dan Pembang. Drh.*, vol. 9, no. 2, pp. 101–110, 2020.
- [12] A. Widiastuti and S. Mabruroh, "ANALISIS SWOT SEBAGAI DASAR PENETAPAN STRATEGI BERSAING (Penelitian pada Po Shantika Jepara)," *STIE Nahdlatul Ulama Jepara*, vol. 6, no. 2, pp. 145–157, 2009.
- [13] N. Z. Elfani and B. Y. Nugroho, "ACHIEVING COMPETITIVE ADVANTAGE AND MITIGATING DISRUPTION THROUGH STRATEGIC PLANNING WITH SWOT ANALYSIS: A LITERATURE REVIEW," *J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 12, 2022.
- [14] D. M. Sasoko and I. Mahrudi, "TEKNIK ANALISIS SWOT DALAM SEBUAH PERENCANAAN KEGIATAN," vol. 22, no. 1, 2023.