

## **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 Jumiati, Ahmad Mubarak**

Magister Ilmu Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Borneo Tarakan, Tarakan

\*Email: sridevi.muth@gmail.com

(Diterima 15-12-2025; Disetujui 21-01-2026)

### **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 pasangan keluarga tenaga kerja panen. Analisis data dilakukan melalui identifikasi faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas, kemudian dianalisis menggunakan matriks SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk menentukan posisi strategis perusahaan. Selanjutnya, Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) digunakan untuk menetapkan prioritas strategi yang paling tepat diterapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa perusahaan berada pada posisi strategis yang menuntut optimalisasi kekuatan internal untuk menghadapi tekanan eksternal. Strategi prioritas yang direkomendasikan adalah pelatihan teknis panen secara berkelanjutan, perbaikan sistem kerja, serta penerapan insentif berbasis kinerja guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen secara berkelanjutan.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to formulate strategies for improving the productivity of oil palm harvest workers at PT. Karangjuang Hijau Lestari 1, North Kalimantan, by considering the company's internal and external conditions. The research employed a quantitative descriptive approach using a census method involving 75 harvesting worker households. Data analysis was conducted by identifying economic, social, and work environment factors related to labor productivity, which were subsequently analyzed using the SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) matrix to determine the company's strategic position. Furthermore, the Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) was applied to prioritize the most appropriate strategies. The results indicate that the company is positioned in a strategic condition that requires optimization of internal strengths to respond to external pressures. The priority strategies recommended include continuous technical training in harvesting activities, improvement of work systems, and the implementation of performance-based incentives to sustainably enhance labor productivity.*

*Keywords:* palm oil, productivity, SWOT, QSPM, strategy, workforce

### **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 (Simanjuntak 2019). 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) (Wahyuni 2021).

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 (Brilianti dan Lutfi 2020). 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 Suyono dan Hermawan (2020) menunjukkan bahwa tenaga kerja pada usia produktif (25–45 tahun) cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan mampu memenuhi target panen harian (Suyono dan Hermawan 2020).

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 (Dinar, 2023). 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 (Maulana 2019).

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 (Purwanto 2021). Penelitian oleh Budianto (2022) 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 (Budianto 2022).

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 (Yuliana and Akbar 2020). Data internal (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.

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

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 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 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 dalam penelitian ini dilakukan melalui bbservasi, 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 panen. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat.

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 (Brilianti dan Lutfi 2020). Faktor sosial seperti usia, pendidikan, dan masa kerja turut menentukan kemampuan fisik dan pemahaman tenaga kerja terhadap standar kerja yang berlaku. Penelitian Suyono dan Hermawan (2020) 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 (Dinar, 2023). Ringkasan faktor internal perusahaan tersebut disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Matriks IFAS**

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
<b>Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>			
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
<b>Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)</b>			
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 2.

**Tabel 2. Matriks EFAS**

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>			
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
<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>			
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 Widiastuti dan Mabruroh (2009) yang menyatakan bahwa strategi bersaing yang efektif harus didasarkan pada pemanfaatan kekuatan internal sebagai modal utama dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan eksternal.

Selain itu, Elfani dan Nugroho (2022) 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)
Kekuatan (Strengths)	Strategi SO	Strategi ST	
	Strategi WO	Strategi WT	
Kelemahan (Weaknesses)	<p><b>Strategi SO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mengoptimalkan sistem gaji dan premi berbasis kinerja untuk memanfaatkan tingginya prospek pasar CPO dan dukungan kebijakan pemerintah.</li> <li>Manfaatkan sertifikasi dan reputasi perusahaan untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi tenaga kerja produktif.</li> </ol>	<p><b>Strategi ST</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memperkuat peran mandor dan sistem pengawasan lapangan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan.</li> <li>Mengoptimalkan fasilitas dan sarana kerja guna mempertahankan loyalitas tenaga kerja.</li> </ol>	
	<p><b>Strategi WO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan pelatihan teknis panen secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.</li> <li>Memperbaiki sistem kerja dan distribusi alat panen dengan memanfaatkan peluang dukungan kebijakan dan program pengembangan SDM.</li> </ol>	<p><b>Strategi WT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menata ulang beban kerja dan rotasi blok panen untuk meminimalkan ketimpangan produktivitas.</li> <li>Menyusun kembali sistem insentif dan penghargaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.</li> </ol>	

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 Sasoko dan Mahrudi (2023) 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 (Budianto 2022).

#### 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

- Ahyar, A. A., Baharuddin, F. R., Aminuddin, & Nurlaela. 2025. "Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Corporation." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1): 11–25.
- Brilianti, R., & Lutfi, M. 2020. "Pengelolaan Keuangan Pekerja Perkebunan." *Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 9(2): 101–110.
- Budianto, S. 2022. "Pengaruh Sistem Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Pemanen." *Jurnal*

*Agribisnis Indonesia*, 13(1): 34–42.

- Dinar, R. 2023. "Kerja Fisik dan Dampaknya terhadap Kinerja Pekerja Perkebunan." *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 11(3): 201–210.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ata Internasional Industri." *Jurnal Manajemen Industri*, 4(2): 164–180.
- Elfani, N. Z., & Nugroho, B. Y. 2022. "Achieving Competitive Advantage and mitigating Disruption Through Strategic Planning with SWOT Analysis: A Literature Review." *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12): 1–12.
- Indriarti, R., & Rachmawati, N. 2021. "Penerapan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) untuk Merumuskan Strategi Bisnis." *Jurnal Manajemen Strategis*, 20(1): 159–170.
- Maslow, A. H. 1943. "A Theory Of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4): 370–396.
- Maulana, I. 2019. "Efektivitas Struktur Organisasi dalam Manajemen Afdeling Perkebunan." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Agroindustri*, 7(1): 78–85.
- PT. Karangjuang Hijau Lestari 1. 2023. "Produktivitas Pemanen Tahun 2023." *Laporan Internal PT. Karangjuang Hijau Lestari 1*, Tarakan.
- Purwanto, A. 2021. "Pelatihan Pemanenan sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 15(2): 112–120.
- Rohmah, A. Z. D., Sunardi, & Tranggono. 2022. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Partial Least Square (PLS) di PT. Benua Indah Tuban." *Journal of Industrial Engineering and Management*, 17(2): 25–36.
- Sasoko, D. M., & Mahrudi, I. 2023. "Teknik Analisis SWOT dalam Sebuah Perencanaan Kegiatan." *Jurnal Perencanaan Dan Pengembangan*, 22(1): 1–10.
- Simanjuntak, T. 2019. "Prospek Industri Sawit Indonesia dan Tantangan Produktivitas Pemanen." *Jurnal Perkebunan Nusantara*, 7(1): 10–18.
- Suyono, H., & Hermawan, D. 2020. "Pengaruh Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit." *Jurnal Agroindustri*, 12(1): 21–30.
- Thalib, F., Abdul, I., & Dai, S. I. S. 2025. "Pengaruh Harga Sawit dan Produktivitas Terhadap Kesejahteraan Petani Kelapa Sawit di Desa Pangea Kabupaten Boalemo." *Jurnal Ekonomi Pertanian*, 3(1): 517–526.
- Wahyuni, S., et al. 2021. "Efisiensi dan Efektivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit Dalam Meningkatkan Produktivitas." *Jurnal Manajemen Perkebunan*, 18(1): 45–55.
- Widiastuti, A., & Mabruroh, S. 2009. "Analisis SWOT Sebagai Dasar Penetapan Strategi Bersaing (Studi pada PO Shantika Jepara)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2): 145–157.
- Yuliana, T., & Akbar, M. 2020. "Motivasi Kerja dan Produktivitas Pekerja Sawit." *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2): 66–72.