ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i3.9758

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SAWIT JUJUHAN ABADI SIRIH SEKAPUR, KEC. JUJUHAN, KABUPATEN BUNGO, JAMBI

Human Resource Development Strategy in Improving Employee Performance at PT. Sawit Jujuhan Abadi Sirih Sekapur, Jujuhan District, Bungo Regency, Jambi

Aulia Nita Putri & Harfandi
UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
aulianita348@gmail.com; harfandiazzuhdi@yahoo.co.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 11, 2026	Apr 8, 2026	Apr 20, 2026	Apr 25, 2026

Abstract

Human resource development strategies have become a focus in various previous studies; however, research that specifically discusses the gap between labor needs and the availability of competent human resources in the palm oil plantation industry remains limited. This study aims to analyze human resource development strategies in improving employee performance at PT Sawit Jujuhan Abadi. This study employed a qualitative approach with a case study design. The research informants consisted of personnel division representatives and four employees selected through the purposive sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and documentation and were then analyzed using interactive qualitative analysis and SWOT analysis through the IFE and EFE matrices. The results show a competency gap between the company's needs and the workforce's capabilities, which affects work

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

effectiveness and the achievement of production targets. The company has implemented various human resource development strategies, such as training, improvement of technical skills, collaboration with external institutions, and the application of industry standards to improve employee performance. These findings contribute to the development of human resource management studies and broaden understanding of workforce management in the palm oil plantation industry. The conclusion of the study emphasizes that competency alignment is an important factor in improving employee performance. The practical implication is that the company needs to continuously optimize human resource development strategies to improve workforce quality, effectiveness, and productivity.

Keywords: Human Resource Strategy; Employee Performance; Competence; Palm Oil Plantation; SWOT Analysis.

Abstrak: Strategi pengembangan sumber daya manusia telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya, namun kajian yang secara khusus membahas kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten pada industri perkebunan kelapa sawit masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sawit Jujuhan Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Informan penelitian terdiri atas pihak divisi personalia dan empat orang karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis kualitatif interaktif serta analisis SWOT melalui matriks IFE dan EFE. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan tenaga kerja yang berdampak pada efektivitas kerja serta pencapaian target produksi. Perusahaan telah menerapkan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan teknis, kerja sama dengan lembaga eksternal, dan penerapan standar industri untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memperluas pemahaman tentang pengelolaan tenaga kerja pada industri perkebunan kelapa sawit. Simpulan penelitian menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mengoptimalkan strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas, efektivitas, dan produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Strategi Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; Kompetensi; Perkebunan Kelapa Sawit; Analisis SWOT.

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia yang berperan penting dalam meningkatkan devisa negara, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Sejalan dengan perkembangan global, permintaan terhadap produk turunan minyak kelapa sawit terus meningkat, sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan

kualitas output secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, karena kualitas SDM yang kompeten akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Armstrong, 2020; Dessler, 2020). Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris pada industri perkebunan kelapa sawit, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini sebagaimana tercermin pada kondisi di PT. Sawit Jujuhan Abadi, di mana ditemukan ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan unit kerja, yang berdampak pada menurunnya efektivitas kerja serta keterlambatan pencapaian target produksi. Fenomena ini menunjukkan bahwa isu pengembangan SDM dalam industri kelapa sawit masih menjadi permasalahan krusial yang perlu dikaji secara mendalam, terutama dalam menghadapi tuntutan efisiensi dan daya saing global (World Bank, 2021; OECD, 2020).

Menanggapi kondisi tersebut, peneliti berpandangan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi harus dilakukan secara strategis dan terintegrasi melalui perencanaan, pengembangan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan bahwa SDM merupakan aset strategis organisasi yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif (Becker & Huselid, 2019; Noe et al., 2021). Selain itu, teori perilaku organisasi juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Robbins & Judge, 2022). Dalam perspektif Islam, pengelolaan SDM juga dipandang sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara profesional dan bertanggung jawab, sebagaimana tercermin dalam prinsip kerja keras dan akuntabilitas dalam Al-Qur'an. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk memastikan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2020) menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM melalui pelatihan, pengembangan karier, pembinaan, serta peningkatan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Afriyani (2021) menekankan pentingnya pengembangan kualitas SDM melalui program pelatihan, pendidikan, serta pembinaan yang berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme dan mutu kerja

karyawan pada sektor perbankan syariah. Penelitian Tabroni (2022) menemukan bahwa strategi perencanaan SDM yang holistik, sistematis, dan adaptif, termasuk pemanfaatan teknologi serta monitoring dan evaluasi berkala, berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian Kumala (2020) mengungkapkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif meliputi pemetaan SDM yang tepat, rekrutmen berbasis kualifikasi, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, penelitian Cristanto (2021) menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM melalui pendekatan counseling dan pemberian motivasi kerja mampu meningkatkan keterampilan, semangat, serta produktivitas tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam kajian pengembangan SDM, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek pengembangan karyawan yang sudah ada, serta pada sektor organisasi tertentu seperti perbankan dan UMKM. Penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji strategi pemenuhan dan pengelolaan SDM pada industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik berbeda, seperti dominasi tenaga kerja lapangan, lokasi operasional yang terpencil, serta kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar dengan kompetensi teknis tertentu. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian *(research gap)* yang perlu diisi, khususnya terkait strategi pengembangan SDM yang kontekstual dan adaptif pada sektor perkebunan kelapa sawit, sebagaimana yang diteliti pada PT. Sawit Jujuhan Abadi.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan pendekatan manajemen SDM strategis dan analisis SWOT dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi secara komprehensif terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM. Selain itu, penelitian ini juga didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia, teori motivasi kerja, serta teori kinerja karyawan yang menekankan pentingnya keselarasan antara kompetensi individu dan kebutuhan organisasi (Mathis et al., 2021; Mangkunegara, 2021; Wright & McMahan, 2018). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, serta kontribusi praktis dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga kerja yang efektif pada industri perkebunan.

Berdasarkan uraian tersebut, fokus penelitian ini adalah pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sawit Jujuhan Abadi Sirih Sekapur, Kecamatan Jujuhan, Kabupaten Bungo, Jambi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat guna mengatasi kesenjangan kompetensi tenaga kerja serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara optimal guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan karakteristik deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena strategi pengembangan sumber daya manusia dalam konteks nyata organisasi, khususnya di lingkungan industri perkebunan kelapa sawit. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, serta pengalaman informan secara komprehensif (Creswell & Creswell, 2018; Merriam & Tisdell, 2016). Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari informan terkait di PT. Sawit Jujuhan Abadi. Pendekatan ini juga sejalan dengan tujuan penelitian yang tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menginterpretasikan kondisi aktual terkait kesenjangan kompetensi SDM dan strategi pengembangannya (Miles et al., 2019; Sugiyono, 2022).

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus *(case study)*, yang berfokus pada satu objek penelitian yaitu PT. Sawit Jujuhan Abadi Sirih Sekapur, Kecamatan Jujuhan, Kabupaten Bungo, Jambi. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam strategi pengembangan SDM dalam konteks spesifik organisasi (Yin, 2018). Dalam penelitian ini, desain studi kasus dipadukan dengan analisis strategis menggunakan pendekatan SWOT *(Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)*. Analisis ini didukung oleh penggunaan matriks IFE *(Internal Factor Evaluation)* dan EFE *(External Factor Evaluation)*, serta matriks SWOT untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat . Pendekatan ini relevan karena mampu mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM dalam organisasi (David et al., 2019; Gürel & Tat, 2017).

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan pengelolaan dan pelaksanaan kerja di perusahaan. Berdasarkan isi penelitian, informan meliputi divisi personalia serta empat orang karyawan lapangan yang bekerja di PT. Sawit Jujuhan Abadi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016). Informan dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan SDM serta pelaksanaan pekerjaan operasional di perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan kontekstual terkait strategi pengembangan SDM (Palinkas et al., 2015; Patton, 2015).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri *(human instrument),* yang berperan dalam mengumpulkan, menginterpretasikan, dan menganalisis data. Hal ini sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses penelitian (Creswell & Poth, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: 1) Observasi, dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi kerja, aktivitas karyawan, serta lingkungan organisasi di PT. Sawit Jujuhan Abadi; 2) Wawancara semi terstruktur, dilakukan kepada informan kunci seperti pihak personalia dan karyawan untuk menggali informasi terkait strategi pengembangan SDM, kendala yang dihadapi, serta upaya peningkatan kinerja; 3) Dokumentasi, berupa data perusahaan, laporan internal, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian. Metode pengumpulan data ini sesuai dengan isi penelitian yang menyatakan bahwa data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan data dari informan terkait. Penggunaan triangulasi teknik dilakukan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas data (Flick, 2018; Denzin, 2017).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif interaktif yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2019). Proses ini dilakukan secara berulang untuk memastikan keakuratan dan kedalaman analisis. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis SWOT yang didukung oleh identifikasi faktor internal dan eksternal melalui matriks IFE dan EFE, serta penyusunan matriks SWOT untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang optimal. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM (Helms & Nixon, 2016; Gürel & Tat, 2017). Penggunaan kombinasi analisis kualitatif dan analisis strategis ini memberikan

pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti serta mendukung perumusan strategi yang relevan dan aplikatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL

Kondisi Umum Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data yang diperoleh, PT. Sawit Jujuhan Abadi memiliki total 96 orang karyawan yang terdiri dari 34 orang dengan status Syarat Kerja Umum (SKU) dan 62 orang dengan status Pekerja Harian Lepas (PHL). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja merupakan pekerja harian lepas yang memiliki karakteristik fleksibilitas kerja namun keterbatasan dalam jaminan kerja. Selain itu, distribusi tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada bagian operasional, khususnya pada bagian Proses I sebanyak 23 orang dan Proses II sebanyak 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa fokus utama tenaga kerja berada pada aktivitas produksi yang berkaitan langsung dengan pengolahan kelapa sawit. Temuan ini juga menunjukkan adanya variasi peran karyawan pada berbagai divisi seperti staf, keamanan, *grading*, *maintenance*, labor, dan kantor, yang secara keseluruhan mendukung operasional perusahaan.

Kesenjangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan SDM yang memiliki kompetensi sesuai standar operasional perusahaan. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan tenaga kerja terampil di wilayah sekitar operasional serta persaingan antar perusahaan dalam merekrut tenaga kerja berpengalaman. Sebagian karyawan yang ditempatkan pada unit kerja tertentu belum sepenuhnya memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan perlunya proses adaptasi yang lebih lama serta pendampingan tambahan dari rekan kerja. Salah satu informan dari divisi personalia menyampaikan bahwa: *"Masih ada karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga perlu penyesuaian dan pelatihan tambahan di lapangan."* Temuan ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompetensi berdampak pada efektivitas kerja serta pencapaian target produksi.

Dampak Kesenjangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Data menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompetensi SDM berdampak pada penurunan efektivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta tidak tercapainya target

produksi secara optimal. Beberapa karyawan membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, proses kerja menjadi kurang efisien karena adanya ketergantungan pada karyawan lain yang lebih berpengalaman. Seorang karyawan pada bagian operasional menyampaikan: *"Kadang pekerjaan jadi lebih lama karena harus belajar dulu dari teman yang sudah paham."* Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil analisis data, perusahaan telah menerapkan beberapa strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain: 1) Mengembangkan pelatihan karyawan melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan dari luar; 2) Memanfaatkan teknologi sebagai sarana peningkatan kemampuan kerja karyawan; 3) Meningkatkan keterampilan teknis karyawan sesuai kebutuhan industri perkebunan; 4) Mengembangkan kemampuan karyawan melalui kerja sama dengan perusahaan perkebunan dan petani plasma; 5) Meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tuntutan efisiensi dan kualitas produksi; 6) Meningkatkan disiplin dan profesionalisme karyawan melalui penerapan standar ISPO/RSPO; 7) Mendorong karyawan mengikuti program sertifikasi sesuai bidang kerja; 8) Memanfaatkan lingkungan kerja sebagai media pembelajaran langsung bagi karyawan; 9) Menerapkan praktik industri hijau dan efisiensi energi melalui pengembangan SDM. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dilakukan secara beragam dan berorientasi pada peningkatan kompetensi serta produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status

No	Status Karyawan	Jumlah
1	SKU	34
2	PHL	62
	Total	96

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berstatus PHL, yang mengindikasikan dominasi tenaga kerja non tetap dalam operasional perusahaan.

Tabel 2 Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Staf	11
2	Keamanan	7
3	Grading	12
4	Proses I	23

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
5	Proses II	22
6	Labor	6
7	Kantor	12
8	Maintenance	15
	Total	96

Tabel 2 menunjukkan bahwa tenaga kerja paling banyak berada pada bagian Proses I dan Proses II, yang merupakan inti kegiatan produksi perusahaan.

Meskipun sebagian besar data menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi SDM, terdapat beberapa karyawan yang telah memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pendampingan tambahan. Selain itu, terdapat kondisi di mana beberapa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan cepat meskipun awalnya tidak memiliki keterampilan yang sesuai. Hal ini menunjukkan adanya variasi kemampuan adaptasi antar karyawan. Namun demikian, terdapat pula sebagian kecil karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan atau memahami tugas pekerjaan, sehingga membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama dibandingkan karyawan lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pola umum menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi, terdapat variasi kondisi individu yang berbeda-beda dalam hal kemampuan, pengalaman, dan kecepatan adaptasi kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM di PT. Sawit Jujuhan Abadi belum sepenuhnya mampu menyelaraskan antara perencanaan tenaga kerja dengan kebutuhan riil di lapangan. Temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah penelitian mengenai strategi pengembangan SDM yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan berdampak pada efektivitas kerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya waktu adaptasi, serta ketergantungan pada karyawan lain yang lebih berpengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam

konteks ini, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, dominasi tenaga kerja dengan status Pekerja Harian Lepas (PHL) menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam hal stabilitas kerja, pengembangan kompetensi, dan retensi karyawan. Struktur tenaga kerja yang demikian menuntut perusahaan untuk memiliki strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan teknis, kerja sama dengan pihak eksternal, serta penerapan standar industri. Strategi tersebut menunjukkan adanya upaya sistematis dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ratnawati (2020) yang menyatakan bahwa strategi pengembangan SDM melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Afriyani (2021) menunjukkan bahwa pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan dan pembinaan mampu meningkatkan profesionalisme kerja karyawan.

Lebih lanjut, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Tabroni (2022) yang menekankan pentingnya perencanaan SDM yang sistematis dan adaptif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kebutuhan akan perencanaan SDM yang tepat terlihat dari adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan SDM yang kompeten. Namun demikian, terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya, khususnya dalam konteks industri. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada sektor perkebunan kelapa sawit, tantangan pengelolaan SDM tidak hanya terletak pada pengembangan kompetensi, tetapi juga pada keterbatasan tenaga kerja terampil di wilayah operasional serta kondisi geografis yang memengaruhi distribusi tenaga kerja. Hal ini memberikan perspektif baru bahwa strategi pengembangan SDM harus disesuaikan dengan karakteristik industri dan lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya sekaligus memperluas pemahaman mengenai strategi pengembangan SDM dalam konteks industri perkebunan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan: 1) Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mencakup perencanaan, pengembangan, dan evaluasi yang terintegrasi. Temuan ini juga menegaskan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja, sehingga strategi pengembangan SDM harus berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan; 2) Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan, khususnya PT. Sawit Jujuhan Abadi, dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Strategi seperti pelatihan berbasis kebutuhan, peningkatan keterampilan teknis, kerja sama dengan lembaga pelatihan, serta penerapan standar industri dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas SDM. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi bagi industri perkebunan secara umum, bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek internal perusahaan, tetapi juga harus mempertimbangkan faktor eksternal seperti ketersediaan tenaga kerja, kondisi geografis, serta persaingan antar perusahaan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM harus bersifat adaptif dan kontekstual sesuai dengan karakteristik industri.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan: 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Sawit Jujuhan Abadi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh industri perkebunan kelapa sawit; 2) Jumlah informan dalam penelitian ini terbatas, yaitu hanya terdiri dari pihak personalia dan beberapa karyawan, sehingga perspektif yang diperoleh masih terbatas pada sudut pandang tertentu; 3) Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga hasil yang diperoleh bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak objek penelitian, memperluas jumlah informan, serta menggunakan pendekatan campuran *(mixed methods)* agar dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sawit Jujuhan Abadi. Temuan utama mengungkapkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kesenjangan ini berdampak pada efektivitas

kerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya waktu adaptasi, serta ketergantungan pada karyawan lain yang lebih berpengalaman.

Selain itu, struktur tenaga kerja yang didominasi oleh pekerja harian lepas menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam aspek stabilitas kerja dan pengembangan kompetensi. Meskipun demikian, perusahaan telah melakukan berbagai upaya strategis dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan teknis, kerja sama dengan lembaga eksternal, serta penerapan standar industri. Strategi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya secara sistematis untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendukung pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara langsung menjawab tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi dan merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting: 1) Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menegaskan pentingnya keselarasan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan konteks industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik spesifik, seperti dominasi tenaga kerja lapangan dan keterbatasan tenaga kerja terampil di wilayah operasional; 2) Secara metodologis, penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus serta penggunaan analisis SWOT mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kondisi internal dan eksternal organisasi dalam pengelolaan SDM. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas strategi pengembangan SDM; 3) Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, khususnya melalui peningkatan pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan kompetensi teknis, serta pengembangan kerja sama dengan berbagai pihak. Kontribusi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing di industri perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya: 1) Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dalam

industri perkebunan kelapa sawit atau sektor industri lainnya, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi; 2) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode campuran *(mixed methods)* dengan mengombinasikan data kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan terukur. Pendekatan ini juga memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara lebih mendalam; 3) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara lebih spesifik efektivitas masing-masing strategi pengembangan SDM, seperti pelatihan, sertifikasi, dan penggunaan teknologi, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat perkembangan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu setelah penerapan strategi pengembangan SDM. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi dan memperdalam temuan penelitian ini, serta memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik pengelolaan SDM di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, N. (2021). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah, 9*(2), 112–125.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report, 13*(4), 544–559. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management, 32*(6), 898–925. https://doi.org/10.1177/0149206306293668

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Cristanto, E. (2021). Strategi Pengembangan SDM melalui Pendekatan Motivasi dan Counseling pada UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis, 10*(1), 45–56.

David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2019). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (17th ed.). Pearson.

Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315134543

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1–4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). SAGE Publications.

Gürel, E., & Tat, M. (2017). SWOT analysis: A theoretical review. *Journal of International Social Research, 10*(51), 994–1006. https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832

Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis—where are we now? A review of academic research from the last decade. *Journal of Strategy and Management, 3*(3), 215–251. https://doi.org/10.1108/17554251011064837

Kumala, D. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen, 8*(2), 89–101.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill.

OECD. (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1686c758-en

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 42*(5), 533–544. https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.

Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 7*(1), 23–34.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tabroni, T. (2022). Strategi Perencanaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(2), 145–158.

World Bank. (2021). *Indonesia Economic Prospects: Boosting the Recovery*. World Bank. https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/indonesia-economic-prospects-iep-june-2021-boosting-the-recovery

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting "human" back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal, 21*(2), 93–104. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.