

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perkebunan di Kebun Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Octaviana Stephani Sinaga¹⁾*, Junita Elisabeth²⁾, Marzuti Isra²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Budidaya Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Budidaya Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia

Jalan Willem Iskandar (pancing) Kota Medan, Sumatera Utara.

Email : octavianastephani636@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan operasional setiap perusahaan, karena seluruh proses kerja, baik di tingkat perencanaan maupun pelaksanaan, sangat bergantung pada keterlibatan manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisa dan mendeskripsikan strategi dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia perkebunan di Kebun Adolina. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kualitatif deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa situasi pengelolaan sumber daya manusia perkebunan di Kebun Adolina berada pada kuadran II, dimana strategi yang dapat digunakan adalah strategi diversifikasi dengan menggunakan faktor S-T adalah strategi dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman. Peneliti menyimpulkan bahwa strategi yang dapat dilakukan adalah penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik dengan masyarakat dalam mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan, penambahan jumlah tenaga tim pengamanan di area rawan pencurian, dan pembuatan parit isolasi di area rawan pencurian.

Kata kunci: Perkebunan, Strategi, Sumber Daya Manusia.

Human Resource Management Strategy for Plantations at Adolina Plantation, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Abstract

Human resource management is a key element in the operational sustainability of every company, because all work processes, both at the planning and implementation levels, are highly dependent on human involvement. This study aims to analyze and describe...strategies in efforts to manage plantation human resources at Adolina Plantation. This study was conducted using descriptive qualitative methods. Data analysis used is SWOT analysis. The results of this study indicate that the situation of plantation human resource management at Adolina Plantation is in quadrant II, where the strategy that can be used is a diversification strategy using the S-T factor is a strategy by using the company's strengths to overcome threats. The researcher concluded that strategies that can be implemented are the placement of employees with good personal approach skills with the community in overcoming non-technical problems that occur in the field, increasing the number of security team personnel in areas prone to theft, and making isolation trenches in areas prone to theft.

Keywords: Plantation, Strategy, Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan operasional setiap perusahaan, karena seluruh proses kerja, baik di tingkat perencanaan maupun pelaksanaan, sangat bergantung pada keterlibatan manusia. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi aspek yang krusial dan harus dilakukan secara cermat dan terstruktur, mengingat objek pengelolaannya adalah individu dengan kompleksitas karakter dan kebutuhan (Sihombing & Batoebara, 2019). Menurut Umar et al. (2024), pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

merupakan salah satu aspek kritis dalam memastikan kesuksesan sebuah organisasi di tengah dinamika pasar global yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu memahami betapa pentingnya SDM yang unggul dalam mencapai keunggulan kompetitif. Pendahuluan buku ini bertujuan untuk menggali secara mendalam tentang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan inovatif guna membangun keunggulan organisasi.

Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, seperti halnya di Kebun Adolina, SDM memegang peranan sentral dalam mendukung proses produksi. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal (Ajabar, 2020).

Berdasarkan data produksi dalam tiga tahun terakhir, realisasi produksi di Kebun Adolina menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2021, capaian produksi melampaui target, namun mengalami penurunan pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini mengindikasikan perlunya peninjauan ulang terhadap manajemen internal, termasuk strategi pengelolaan SDM, guna meningkatkan kinerja produksi secara berkelanjutan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong & Baron, 1998: 15). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kebun Adolina sendiri memiliki luas wilayah 5.878 hektar dan satu kebun benih seluas 121,90 hektar, dengan total 10 afdeling yang tersebar di dua kabupaten, yaitu Serdang Bedagai dan Deli Serdang. Kondisi internal kebun menunjukkan adanya kekuatan seperti kepemilikan pabrik pengolahan TBS sendiri, kedekatan lokasi kebun dengan pabrik, serta loyalitas dan kerja sama antarkaryawan yang masih tinggi. Namun, terdapat juga kelemahan, seperti terbatasnya program pelatihan dan pengembangan SDM, rendahnya tingkat pendidikan sebagian karyawan, serta minimnya kesadaran dalam penggunaan alat pelindung diri.

Dari sisi eksternal, Kebun Adolina memiliki peluang untuk memperkuat citra kebun melalui kebun branding, mengingat reputasi positif di kalangan masyarakat dan pelaku industri. Namun, kebun juga menghadapi tantangan seperti tingginya tingkat pencurian TBS, serta gangguan dari ternak warga yang masuk ke area perkebunan, yang dapat merusak tanaman dan mengganggu kualitas lahan.

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) menjadi alat strategis yang relevan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk secara sistematis mengevaluasi kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja SDM, baik dalam jangka pendek maupun panjang (Rahman, 2020). Melalui penerapan analisis SWOT, dapat memberikan pandangan maupun arahan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dari berbagai sudut pandang (Putri et al., 2021).

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah 1.) Untuk mengetahui yang menjadi faktor internal dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perkebunan 2.) Untuk mengetahui yang menjadi faktor eksternal dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perkebunan, 3.) Untuk mengetahui alternatif strategi pengelolaan SDM perkebunan yang dapat dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu pengambilan data dan informasi penelitian diperoleh dari kegiatan lapangan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan metode penelitian kualitatif, yaitu meliputi, observasi, kuesioner, wawancara, serta dokumentasi yang kemudian dianalisis menggunakan analisis SWOT. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang memberikan penjelasan mendalam mengenai fenomena terkini dengan mengumpulkan informasi faktual secara detail agar permasalahan dapat diselesaikan secara sistematis dan akurat. Sehingga penelitian ini merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia di Kebun Adolina.

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu informan dan responden. Informan ditentukan secara sengaja (*Purposive sampling*) berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan sebanyak 388 orang dan yang menjadi sampel responden adalah sebanyak 80 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus slovin 0,1 (10%) dengan metode insidental sampling. Metode penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman (Annisa & Mailani, 2023) sebagai teknik analisis data yang terdiri dari 3 tahap, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Analisis SWOT dilakukan dengan mengidentifikasi kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weaknesses) secara internal, serta peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats) secara eksternal (Phadermrod et al., 2019). Apabila analisis SWOT telah dilakukan, maka dapat menyusun strategi yang akan dilakukan untuk pengelolaan SDM. Penyusunan strategi menggunakan hasil analisis SWOT disebut sebagai matriks SWOT. Matriks SWOT merupakan alat menentukan strategi berdasarkan empat jenis strategi yaitu S-O Strategy (Strategi Kekuatan-Peluang), S-T Strategy (Strategi Kekuatan-Ancaman), W-O Strategy (Strategi Kelemahan-Peluang), W-T Strategy (Strategi Kelemahan-Ancaman). Hal ini merupakan sarana untuk mengelola SDM yang ada pada perusahaan dengan menggunakan 4 jenis strategi, yaitu (Rangkuti, 2018):

- 1.) Strategi SO (Strengths-Opportunities)
Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut peluang yang sebesar-besarnya.
- 2.) Strategi ST (Strengths-Threats)
Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
- 3.) Strategi WO (Weaknesses-Opportunities)
Strategi ini digunakan untuk meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada.
- 4.) Strategi WT (Weaknesses-Threats)
Strategi ini berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Matriks Internal Factor Analysis Summary (IFAS) ditujukan untuk mengidentifikasi faktor lingkungan internal dari dalam Kebun Adolina, sedangkan matriks Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS) ditujukan untuk mengidentifikasi faktor lingkungan eksternal dari luar Kebun Adolina.

Adapun cara untuk mendapatkan nilai rating serta bobot dalam penilaian ini adalah:

$$\text{Rating} = \frac{\text{Total Seluruh Jawaban Responden Tiap Faktor}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Bobot} = \frac{\text{Skor Nilai Tiap Faktor Jawaban Responden}}{\text{Total Seluruh Faktor Jawaban Responden}}$$

$$\text{Skor Bobot} = \frac{\text{Total Seluruh Bobot Tiap Faktor Jawaban Reponden}}{\text{Jumlah Responden}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Perkebunan Nusantara IV atau biasa disingkat menjadi PTPN IV, adalah anak usaha dari PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit dan teh. Pada akhir tahun 2023, perusahaan ini ditunjuk sebagai induk subholding di internal PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pertama kali pada tahun 1926 dengan nama NV Cultuur Maatshcappy Onderneming (didirikan oleh pemerintahan Belanda, bidang usaha pembudidaya tembakau). Pada tahun 1938 berubah menjadi NV Serdang Cultur Maatshappy (dikonversi menjadi kelapa sawit dan karet).

Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV berada di Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara dengan koordinat 350 LU dan 98,90 BT. Letaknya di pinggir Jalan Raya Lintas Sumatera antara kota Medan dan Pematang Siantar, kurang lebih 38 km dari kota Medan. Daerah kerja Kebun Adolina dua kabupaten, delapan kecamatan, dan dua puluh Desa. Kecamatan Perbaungan, Pantai Cermin, Pegajahan, Serba Jadi, dan Dolok Masihul berada di Kabupaten Serang Bedagai. Sedangkan Kecamatan Galang, Bangun Purba dan STM Hilir berada di Kabupaten Deli Serdang. Lokasi kebun memanjang dari utara ke selatan, kiri kanan berbatasan dengan desa-desa. PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina terdiri dari 10 afdeling (afdeling I s.d. afdeling X) dan satu kebun benih.

Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Sumber Daya Manusia

Analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi sumber daya manusia serta berbagai faktor yang dapat dioptimalkan dalam pengelolaannya. Data yang dikumpulkan dari para responden di lokasi penelitian dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek kekuatan dan kelemahan, sementara faktor eksternal meliputi peluang serta ancaman yang dinilai memiliki pengaruh paling signifikan.

Tabel 1. Faktor Internal SDM Kebun Adolina

No	Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
1	Pengalaman dan masa kerja karyawan saat ini sudah cukup optimal (S1).	Kurangnya program pelatihan dan pengembangan khusus karyawan (W1).
2	Kebijakan Manajemen SDM terhadap <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang berlaku saat ini jelas dan transparan (S2).	Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya (W2).
3	Hubungan kerja sama antar karyawan di Kebun Adolina masih tinggi (S3).	Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan (W3).
4	Loyalitas karyawan Kebun Adolina masih tinggi terhadap budidaya kelapa sawit (S4).	Kurangnya kesadaran karyawan akan penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan di lapangan (W4).

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwasahnya terdapat beberapa Faktor Internal yang menjadi kekuatan (*Strengths*) Kebun Adolina yaitu pengalaman serta masa kerja karyawan saat ini sudah cukup optimal, kebijakan manajemen SDM terhadap *reward* dan *punishment* yang berlaku saat ini jelas dan transparan, hubungan kerja sama antar karyawan nya juuga masih tinggi, serta loyalitas karyawan juga tinggi terhadap budidaya kelapa sawit.

Sedangkan yang menjadi kelemahan (*Weaknesses*) Kebun Adolina yaitu kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang diadakan khusus karyawan, penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya, rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, serta kurangnya kesadaran karyawan akan penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan di lapangan.

Tabel 2. Faktor Eksternal SDM Kebun Adolina

No	Peluang (<i>Opportunities</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
1	Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit sudah optimal (O1).	Tingkat pencurian di Kebun Adolina cukup tinggi (T1).
2	Adanya potensi akan industri perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan (O2).	Tingkat gangguan ternak warga di areal Kebun Adolina cukup sering (T2).
3	Ketersediaan lahan yang ada di Kebun Adolina dioptimalkan untuk menciptakan peluang kerja (O3).	Kunjungan LSM, wartawan di Kebun Adolina cukup sering (T3).
4	Adanya dukungan dari pemerintah untuk sektor perkebunan (O4).	Dampak dari kebun yang berbatasan langsung dengan perkampungan/ perdesaan (T4).

Sumber : Data diolah (2024)

Faktor eksternal terdiri dari peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*). Peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) yang dimiliki oleh SDM di Kebun Adolina yang dapat digunakan dalam pengelolaan SDM itu sendiri terdiri dari 4 faktor.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat diajukan kepada responden guna untuk menentukan nilai rating dan bobot dari setiap faktor internal maupun eksternal. Adapun nilai bobot dan rating dari setiap faktor internal dan eksternal berdasarkan jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Rating dan Bobot Pada Faktor Internal SDM Kebun Adolina

NO	FAKTOR INTERNAL	RATING	BOBOT	SKOR
KEKUATAN				
1	Pengalaman dan masa kerja karyawan Adolina saat ini sudah cukup optimal (S1).	3	0,13	0,39
2	Kebijakan Manajemen SDM terhadap <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang berlaku saat ini jelas dan transparan (S2).	2	0,12	0,24
3	Hubungan kerja sama antar karyawan di Kebun Adolina masih tinggi (S3).	3	0,14	0,42
4	Loyalitas karyawan Kebun Adolina masih tinggi terhadap budidaya kelapa sawit (S4).	3	0,13	0,39
TOTAL SKOR				1,44
KELEMAHAN				
1	Kurangnya program pelatihan dan pengembangan khusus karyawan di Kebun Adolina (W1).	3	0,13	0,39
2	Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya (W2).	2	0,12	0,24
3	Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan (W3).	2	0,11	0,22
4	Kurangnya kesadaran karyawan akan penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan di lapangan (W4).	2	0,12	0,24
TOTAL KELEMAHAN				1,09
TOTAL			1,00	2,53

Sumber : *Data diolah (2024)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa faktor hubungan kerja sama antar karyawan di Kebun Adolina masih tinggi. Faktor yang berpengaruh paling kuat di antara faktor internal yang ada pada Sumber Daya Manusia (SDM) di Kebun Adolina. Hal ini dapat dilihat dari rating sebesar 3 dan bobot 0,14 serta skor 0,42. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting diantara faktor lainnya.

Tabel 4. Rating dan Bobot Pada Faktor Eksternal SDM Kebun Adolina

NO	FAKTOR EKSTERNAL	RATING	BOBOT	SKOR
PELUANG				
1	Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit sudah optimal (O1).	3	0,13	0,39
2	Adanya potensi akan industri perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan (O2).	2	0,10	0,18
3	Ketersediaan lahan yang ada dioptimalkan untuk menciptakan peluang kerja (O3).	2	0,12	0,24
4	Adanya dukungan dari pemerintah untuk sektor perkebunan (O4).	2	0,12	0,24
TOTAL PELUANG				1,07
ANCAMAN				
1	Tingkat pencurian di Kebun Adolina cukup tinggi (T1).	3	0,15	0,45
2	Tingkat gangguan ternak warga di Kebun Adolina cukup sering (T2).	3	0,13	0,39
3	Kunjungan LSM, wartawan di Kebun Adolina cukup sering (T3).	3	0,13	0,39
4	Dampak dari kebun yang berbatasan langsung dengan perkampungan/perdesaan (T4).	3	0,12	0,36
TOTAL ANCAMAN				1,59
TOTAL			1,00	2,66

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa faktor tingkat pencurian di Kebun Adolina cukup tinggi merupakan faktor yang berpengaruh paling kuat di antara faktor eksternal yang ada pada Sumber Daya Manusia (SDM) di Kebun Adolina. Hal ini dapat dilihat dari rating sebesar 3 dan bobot 0,15 serta skor 0,45. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting diantara faktor lainnya.

Analisis Kuadran didapatkan dengan melakukan pengurangan antara jumlah total faktor S dan W dan faktor O dan T. Perolehan angka S dengan W menjadi titik pada sumbu X, sementara perolehan angka O dengan T menjadi titik sumbu Y.

Berdasarkan tabel pembobotan faktor internal dan faktor eksternal diatas dapat ditentukan titik koordinat sumbu X dan sumbu Y.

$$X = S + (-W)$$

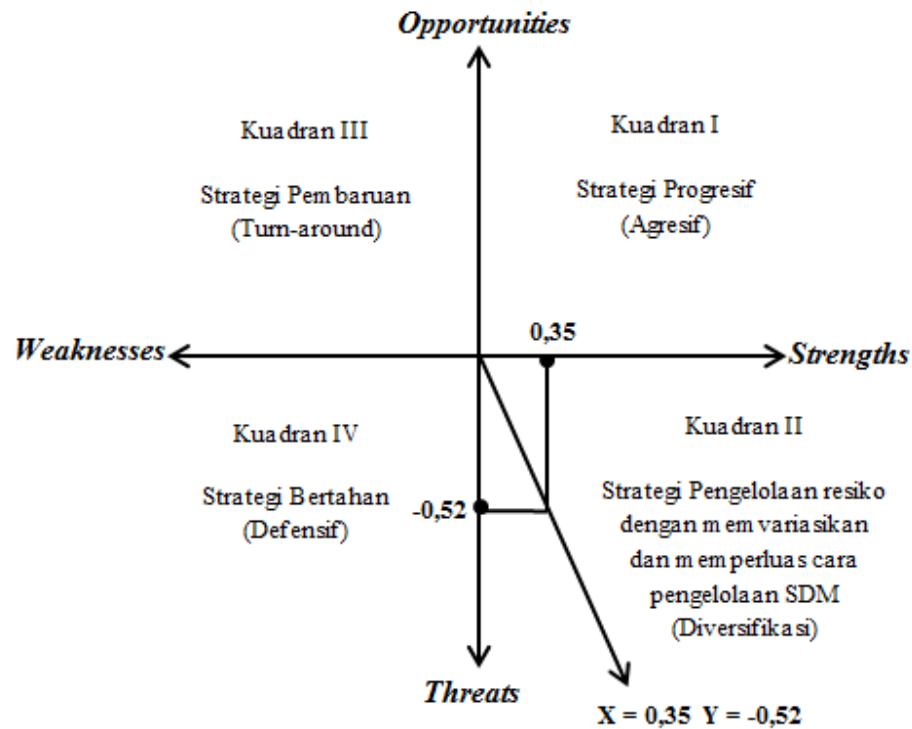
$$X = 1,44 + (-1,09)$$

$$X = \mathbf{0,35}$$

$$Y = O + (-T)$$

$$Y = 1,07 + (-1,59)$$

$$Y = \mathbf{-0,52}$$



Gambar 1. Kuadran Strategi Pengelolaan SDM Kebun Adolina

Berdasarkan gambar diatas posisi X dan Y berada pada kuadran II yakni strategi diversifikasi. Strategi pengelolaan risiko dengan memvariasikan dan memperluas cara pengelolaan SDM (diversifikasi) yang berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan kemampuan teknis dan non-teknis terkait cara menghadapi tantangan yang ada di industri perkebunan. Kuadran ini merupakan kuadran yang sangat bagus dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Analisis Matriks SWOT Pengelolaan SDM

Tabel 5. Analisis Matriks SWOT Pengelolaan SDM di Kebun Adolina

<p style="text-align: center;">Faktor IFAS</p> <p style="text-align: center;">Faktor EFAS</p>	<p style="text-align: center;">Kekuatan (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman dan masa kerja karyawan saat ini sudah cukup optimal (S1). 2. Kebijakan Manajemen SDM terhadap <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang berlaku saat ini sudah jelas dan transparan (S2). 3. Hubungan kerja sama antar karyawan masih tinggi (S3). 4. Loyalitas karyawan Kebun adolina masih tinggi terhadap budidaya kelapa sawit (S4). 	<p style="text-align: center;">Kelemahan (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya program pelatihan dan pengembangan khusus karyawan (W1) 2. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya (W2). 3. Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan (W3). 4. Kurangnya kesadaran karyawan akan penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan di lapangan (W4).
<p style="text-align: center;">Peluang (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit (O1). 2. Adanya potensi akan industri perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan (O2). 3. Ketersediaan lahan yang cukup luas dioptimalkan untuk menciptakan peluang kerja (O3). 4. Adanya dukungan dari pemerintah untuk sektor perkebunan (O4). 	<p style="text-align: center;">Strategi S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang berkinerja baik untuk meningkatkan motivasi. 2. Menstimulus kompetensi karyawan untuk melaksanakan inovasi di bidang perkebunan. 3. Memaksimalkan dukungan perusahaan dan pemerintah untuk pengembangan SDM. 	<p style="text-align: center;">Strategi W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memantau kinerja karyawan dan menentukan program pengembangan/pelatihan yang tepat secara berkala. 2. Melakukan evaluasi untuk setiap pekerjaan karyawan, dan rotasi kerja bagi karyawan yang belum bekerja secara optimal. 3. Melakukan sosialisasi secara intensif dan memberikan <i>punishment</i> kepada karyawan yang tidak patuh pada ketentuan SMK3 perusahaan.
<p style="text-align: center;">Ancaman (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pencurian yang terjadi di Kebun Adolina cukup tinggi (T1). 2. Tingkat gangguan ternak warga di areal Kebun Adolina cukup sering (T2). 3. Kunjungan LSM, wartawan di Kebun Adolina cukup sering (T3). 4. Dampak dari kebun yang berbatasan langsung dengan perdesaan/perkampungan (T4) 	<p style="text-align: center;">Strategi S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik dengan masyarakat dalam mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan. 2. Penambahan jumlah tenaga tim pengamanan di area rawan pencurian 3. Pembuatan parit isolasi di area rawan pencurian. 	<p style="text-align: center;">Strategi W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pelatihan teknis dan keterampilan karyawan terkait budidaya kelapa sawit. 2. Memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan terkait cara mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan. 3. Menciptakan budaya kerja yang positif.

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel analisis matriks SWOT diatas menunjukkan bahwa terdapat strategi yang dapat diterapkan untuk pengelolaan SDM di Kebun Adolina yaitu Strategi S-T (Diversifikasi) yang berada pada kuadran II.

Adapun strategi yang dapat digunakan adalah:

- **Penempatan Karyawan Dengan Kemampuan Pendekatan Personal Yang Baik**

Penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik dengan masyarakat sangat penting dalam mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan di lingkungan perkebunan kelapa sawit. Menurut Soedjadi (2001), penempatan kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menentukan seseorang pada posisi yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Ini berarti penempatan kerja pegawai dilakukan dalam rangka mengisi formasi yang disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian pegawai yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut kemudian dipertegas oleh Siagian (2003), bahwa penempatan kerja merupakan tindakan dalam rangka memperoleh untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penempatan kerja yang tepat akan lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah non-teknis yang terjadi di lapangan dapat berupa konflik antara perusahaan dan masyarakat sekitar, keluhan masyarakat tentang dampak lingkungan, atau masalah sosial lainnya. Karyawan yang memiliki kemampuan pendekatan personal yang baik dapat membantu mengatasi masalah-masalah tersebut dengan cara membangun hubungan baik dengan masyarakat, mendengarkan keluhan dan kebutuhan mereka, dan mencari solusi yang dapat memuaskan semua pihak.

Dalam lingkungan perkebunan kelapa sawit, karyawan yang memiliki kemampuan pendekatan personal yang baik dapat memainkan peran yang sangat penting dalam membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar. Misalnya melakukan sosialisasi/ pertemuan dengan masyarakat sekitar kebun terkait keluhan ataupun permasalahan yang terjadi. Hal ini, dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kemampuan pendekatan personal yang baik juga dapat membantu mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Dalam penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa aspek, seperti kemampuan komunikasi efektif, empati, dan kemampuan negosiasi. Karyawan yang memiliki kemampuan-kemampuan tersebut dapat membantu mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan dan meningkatkan hubungan antara perusahaan dan masyarakat.

Dengan demikian, penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik sangat penting dalam mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan di lingkungan perkebunan kelapa sawit. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat, dan membangun hubungan baik antara perusahaan dan masyarakat.

- **Penambahan Jumlah Tenaga Tim Pengamanan Di Area Rawan Pencurian**

Penambahan jumlah tenaga tim pengamanan di area rawan pencurian tandan buah segar kelapa sawit di perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mengurangi risiko pencurian dan meningkatkan keamanan di area perkebunan. Menurut Baharuddin (2001), langkah – langkah preventif dalam

upaya menanggulangi kejahatan salah satunya adalah menambah personil Kepolisian dan personil Penegak Hukum lainnya untuk lebih meningkatkan tindakan represif maupun preventif. Pencurian tandan buah segar kelapa sawit dapat menyebabkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan, sehingga perlu dilakukan upaya untuk mencegah dan mengatasi masalah tersebut.

Dengan penambahan jumlah tenaga pengamanan, perusahaan dapat meningkatkan pengawasan dan pemantauan di area rawan pencurian. Tenaga pengamanan dapat melakukan patroli secara rutin dan memantau aktivitas di area perkebunan, sehingga dapat mendeteksi dan mencegah pencurian sebelum terjadi. Selain itu, kehadiran tenaga pengamanan juga dapat memberikan efek jera bagi pelaku pencurian, sehingga mereka akan berpikir dua kali sebelum melakukan aksi pencurian.

Penambahan jumlah tenaga pengamanan sebanyak 30 orang ini juga dapat membantu meningkatkan keamanan di area perkebunan secara keseluruhan. Dengan adanya tenaga pengamanan yang memadai, perusahaan dapat mengurangi risiko pencurian dan meningkatkan kepercayaan karyawan dan masyarakat sekitar terhadap perusahaan. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan dan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.

- **Pembuatan Parit Isolasi Di Area Yang Rawan Akan Pencurian**

Pembuatan parit isolasi di wilayah perkebunan kelapa sawit yang rentan terhadap pencurian Tandan Buah Segar (TBS) merupakan salah satu langkah strategis yang dinilai efektif dalam meningkatkan sistem keamanan dan meminimalkan potensi kehilangan akibat pencurian. Parit isolasi, yang juga dikenal dengan sebutan parit gajah, merupakan konstruksi fisik yang dirancang untuk membatasi akses antara area perkebunan dan lingkungan sekitarnya, sehingga menyulitkan pihak yang tidak berkepentingan untuk masuk ke dalam area kebun.

Dengan membangun parit isolasi, perusahaan dapat memperkuat perlindungan terhadap aset perkebunan serta menurunkan risiko terjadinya pencurian TBS. Keberadaan parit ini berfungsi sebagai penghalang alami yang menghambat pergerakan pelaku pencurian, sekaligus mempermudah proses pengawasan dan kontrol di lapangan. Hal ini memungkinkan tindakan preventif dapat dilakukan sebelum kerugian terjadi.

Oleh karena itu, penerapan parit isolasi sudah diterapkan saat ini di Kebun Adolina di area titik-titik rawan pencurian. Penerapan parit isolasi dapat menjadi alternatif solusi dalam menjaga keamanan perkebunan. Namun, untuk memastikan efektivitasnya, perusahaan perlu melakukan perencanaan matang serta pengelolaan yang sistematis dalam proses pembangunan dan pemeliharaan parit tersebut, agar tujuan peningkatan keamanan dan pengurangan risiko pencurian dapat tercapai secara maksimal.

KESIMPULAN

Strategi yang dapat dilakukan untuk pengelolaan SDM di Kebun Adolina berdasarkan hasil analisis SWOT yaitu strategi pengelolaan risiko dengan memvariasikan dan memperluas cara pengelolaan SDM (strategi diversifikasi) yang berada pada kuadran II. Strategi yang direkomendasikan adalah 1. Penempatan karyawan dengan kemampuan pendekatan personal yang baik dengan masyarakat dalam mengatasi masalah non-teknis yang terjadi di lapangan, 2. Penambahan jumlah tenaga tim pengamanan di area rawan pencurian, 3. Pembuatan parit isolasi di area rawan pencurian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Annisa, I. S., & Mailani, E. (2023). Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa dalam Pembelajaran Tematik dengan Menggunakan Metode Miles dan Huberman di Kelas IV Sd Negeri 060800 Medan Area. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6469–6477.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Baharuddin. (2001). *Upaya Dalam Menanggulangi Kejahatan*. Jakarta: Adhitya Andrebina.
- Phadermrod, B., Crowder, R. M., & Wills, G. B. (2019). Importance-Performance Analysis based SWOT Analysis. *International Journal of Information Management*, 44, 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.03.009>
- Putri, Z. E., Labibah, N. K. N., Baidlowi, Z. F. I., Sari, D. N., Asmaranti, K. F., & Abiyasa, I. A. (2021). Strategi Penetrasi Pasar untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan E-Commerce di Indonesia. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 216–220. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4232>
- Rahman, N. (2020). *Manajemen Strategik*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis Swot: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Soedjadi, F. X. (2001). *Organization and Methods, Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, A., Adawiah, A., & Putri, N. V. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: Media Penerbit Indonesia.