

**STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI
UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS OPERASIONAL
DALAM INDUSTRI PENGOLAHAN MINYAK
KELAPA SAWIT**



TESIS

Oleh:

NANDA IFANDI
NPM. 2361101150

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI
UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS OPERASIONAL
DALAM INDUSTRI PENGOLAHAN MINYAK
KELAPA SAWIT**



TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

NANDA IFANDI
NPM. 23611011015

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS OPERASIONAL DALAM INDUSTRI PENGOLAHAN MINYAK KELAPA SAWIT



Diajukan oleh :

NANDA IFANDI
NPM. 2361101015

Disetujui oleh :

Pembimbing I


Dr. Ir. Ririn Harini, M.P.
NIDN. 0027076801

Pembimbing II


Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M.
NIDN. 0211107001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furqonir Raulidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS OPERASIONAL DALAM INDUSTRI PENGOLAHAN MINYAK KELAPA SAWIT

Oleh
NANDA IFANDI
NPM. 2361101015

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 9 Agustus 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Tanda Tangan :

1. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN. 0027076801
2. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
3. **Dr. Drs. Onsardi, M.M**
NIDN. 0201056501
4. **Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si**
NIDN. 0271710102



Bengkulu, 9 Agustus 2025
Dekan,


Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Nanda Ifandi, NPM. 23611011015, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025



NANDA IFANDI



SERTIFIKASI

Saya MUHAMMAD NANDA IFANDI menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan tesis ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2025

MUHAMMAD NANDA IFANDI
NPM. 23611011015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

“Dan katakanlah: 'Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”

(QS. Taha: 114)

PERSEMBAHAN

Karya tesis ini penulis persembahkan untuk:

Allah SWT yang senantiasa memberi kehidupan, ilmu, dan kesabaran dalam setiap proses perjalanan ini. Semoga setiap huruf dalam tulisan ini bernilai ibadah.

Kedua orang tua tercinta atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang tanpa batas, dan dukungan dalam diam yang menjadi kekuatan terbesar dalam langkah ini.

Keluarga dan sahabat yang selalu memberikan semangat, nasihat, dan keikhlasan dalam menemani setiap proses perjuangan ini.

Dosen pembimbing dan seluruh civitas akademika atas ilmu, bimbingan, dan kesempatan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.

STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS OPERASIONAL DALAM INDUSTRI PENGOLAHAN MINYAK KELAPA SAWIT

Muhammad Nanda Ifandi¹, Ririn Harini², Sri Ekowati³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan sentral dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan, khususnya pada industri pengolahan minyak kelapa sawit yang padat karya dan berorientasi pada efisiensi serta produktivitas. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi sebagai salah satu perusahaan di sektor tersebut perlu memiliki strategi pengembangan SDM yang tepat agar mampu merespons dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif dan berbasis teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan MSDM yang relevan dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan melalui pendekatan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner SWOT yang disebarkan kepada responden internal perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan matriks SWOT untuk mengidentifikasi posisi strategi perusahaan dalam konteks pengembangan MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi berada pada kuadran I (strategi agresif), yang berarti perusahaan memiliki kekuatan internal yang dominan dan peluang eksternal yang signifikan. Kekuatan terletak pada struktur organisasi yang jelas, kepemimpinan SDM yang kuat, dan sistem kompensasi yang kompetitif. Sementara peluang eksternal antara lain kemajuan teknologi SDM, dukungan pemerintah dalam sertifikasi dan pelatihan, serta potensi kemitraan dengan institusi pendidikan. Strategi yang direkomendasikan adalah memanfaatkan kekuatan internal tersebut untuk mempercepat transformasi digital, memperluas kerja sama eksternal, serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perencanaan strategis MSDM yang terintegrasi dengan perkembangan teknologi dan kebijakan pemerintah. Manajemen perusahaan perlu menerapkan pendekatan MSDM berbasis teknologi serta membangun kolaborasi berkelanjutan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan agar efektivitas operasional perusahaan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi pengembangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas Operasional

STRATEGY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DEVELOPMENT AT PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI TO IMPROVE OPERATIONAL EFFECTIVENESS IN THE PALM OIL PROCESSING INDUSTRY

Muhammad Nanda Ifandi¹, Ririn Harini², Sri Ekowati³

^{1,2,3}Master of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu

ABSTRACT

Human resource management (HRM) plays a central role in supporting the success of a company's operations, particularly in the labor-intensive palm oil processing industry, which is oriented towards efficiency and productivity. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, as one of the companies in this sector, needs to have an appropriate HR development strategy to be able to respond to the dynamics of a competitive and technology-based business environment. This study aims to analyze relevant HRM development strategies in improving the company's operational effectiveness through a SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis approach. The method used is a quantitative descriptive method with a survey approach. Data collection was carried out through a SWOT questionnaire distributed to internal respondents of the company. The collected data were then analyzed using a SWOT matrix to identify the company's strategic position in the context of HRM development. The results of the study indicate that the HRM development strategy at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi is in quadrant I (aggressive strategy), which means the company has dominant internal strengths and significant external opportunities. Strengths lie in a clear organizational structure, strong HR leadership, and a competitive compensation system. Meanwhile, external opportunities include advances in HR technology, government support for certification and training, and potential partnerships with educational institutions. The recommended strategy is to leverage these internal strengths to accelerate digital transformation, expand external collaboration, and improve workforce competency through training and certification. The implications of this research are the importance of strategic HR planning integrated with technological developments and government policies. Company management needs to implement a technology-based HR approach and build ongoing collaborations with educational and training institutions to sustainably improve the company's operational effectiveness.

Keywords: Development Strategy, Human Resource Management, Operational Effectiveness

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi untuk Meningkatkan Efektivitas Operasional dalam Industri Pengolahan Minyak Kelapa Sawit”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Dr. Ririn Harini, M.P dan Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memotivasi dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

5. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan, yang telah memberikan motivasi dan bantuan selama proses studi hingga terselesaikannya tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan tesis ini, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis membuka diri terhadap segala kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam sektor industri pengolahan minyak kelapa sawit.

Bengkulu, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SERTIFIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Strategi.....	9
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.4 Efektivitas Operasional	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Analisis	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31

3.3 Informan Penelitian	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Identifikasi Faktor Eksternal dan Internal	34
3.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Evaluasi Faktor Internal Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.....	52
4.3 Evaluasi Faktor Eksternal Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.....	57
4.4 Posisi Strategi Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam Analisis SWOT.....	63
4.5 Strategi Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi guna Meningkatkan Efektivitas Operasional Perusahaan	64
4.6 Pembahasan	66
4.7 Implikasi Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Informan Utama	32
Tabel 3.2 Identifikasi Faktor Eksternal dan Internal.....	36
Tabel 3.3 Matriks SWOT	42
Tabel 4.1 Penilaian Kekuatan Internal.....	53
Tabel 4.2 Penilaian Kelemahan Internal	55
Tabel 4.3 Penilaian Peluang	57
Tabel 4.4 Penilaian Ancaman	60
Tabel 4.5 Strategi Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi guna Meningkatkan Efektivitas Operasional Perusahaan	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	28
Gambar 3.1 Analisis SWOT	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.....	48
Gambar 4.2 Posisi Strategi Pengembangan MSDM di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner SWOT	81
Lampiran 2. Tabulasi Identitas Responden	85
Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Kekuatan	87
Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Kelemahan.....	88
Lampiran 5. Tabulasi Data Jawaban Peluang.....	89
Lampiran 6. Tabulasi Data Jawaban Ancaman.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pengolahan minyak kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia. Sebagai negara produsen utama minyak kelapa sawit dunia, Indonesia memiliki banyak perusahaan yang bergerak dalam industri ini, termasuk PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi di Kabupaten Mukomuko. Namun, dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompleks, efektivitas operasional perusahaan dalam industri ini sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Oleh karena itu, strategi pengembangan manajemen SDM menjadi aspek krusial untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah tantangan globalisasi dan perubahan regulasi industri.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), strategi pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup pengembangan kompetensi karyawan, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks industri pengolahan minyak kelapa sawit, faktor-faktor seperti pelatihan tenaga kerja, sistem remunerasi yang kompetitif, serta penguatan budaya kerja yang adaptif menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Dari perspektif manajemen strategis, Sella dan Riofita (2024) menjelaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan tujuan bisnis perusahaan akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu aspek penting dalam strategi pengelolaan SDM adalah pelatihan dan

pengembangan karyawan. Menurut Noe et al. (Noe et al., 2017), pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam industri pengolahan minyak kelapa sawit, pelatihan teknis mengenai proses produksi, manajemen risiko, serta pemeliharaan mesin merupakan aspek yang perlu diperhatikan guna meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Selain pelatihan, sistem penghargaan dan kompensasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Mathis dan Jackson (2019) menekankan bahwa insentif yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi yang kuat akan membentuk pola pikir dan perilaku karyawan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Dalam industri pengolahan minyak kelapa sawit yang memiliki lingkungan kerja yang dinamis, penguatan budaya kerja yang berbasis inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan efektivitas operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Selain faktor internal, pengelolaan SDM dalam industri pengolahan minyak kelapa sawit juga dipengaruhi oleh regulasi pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan, termasuk dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan wajib menyediakan lingkungan

kerja yang aman, termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sarung tangan, dan sepatu keselamatan bagi pekerja di pabrik pengolahan minyak kelapa sawit.

Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur hak pekerja atas penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak, termasuk ketentuan mengenai Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian perusahaan wajib memberikan tunjangan, seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 77 juga mengatur jam kerja maksimal, yaitu 40 jam per minggu, dan Pasal 79 mewajibkan perusahaan memberikan cuti tahunan dan hak istirahat bagi pekerja.

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan minyak kelapa sawit menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM. Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, yang mencerminkan ketidakpuasan atau ketidaknyamanan karyawan dalam menjalani hubungan kerja jangka panjang. Selain itu, sistem rekrutmen yang dijalankan terkesan monoton dan kurang inovatif, sehingga tidak mampu menjaring talenta baru yang sesuai dengan kebutuhan dinamis industri.

Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya program kesejahteraan karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap loyalitas dan motivasi kerja. Komunikasi internal pun dinilai belum optimal, sehingga terjadi kesenjangan informasi dan miskomunikasi antar level organisasi yang pada akhirnya menghambat kelancaran proses operasional. Di sisi lain, perkembangan teknologi

dalam pengelolaan SDM belum dimanfaatkan secara maksimal, padahal transformasi digital dalam bidang SDM sudah menjadi keniscayaan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan manajerial.

Fenomena-fenomena tersebut menimbulkan gap praktis antara kondisi ideal manajemen SDM yang strategis dan adaptif, dengan praktik aktual yang masih bersifat konvensional dan belum mampu menjawab tuntutan zaman. Padahal, pengembangan manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis strategi merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Azzahra dan Nurhadi (2024), menekankan pentingnya rotasi kerja, pelatihan multi-keterampilan, dan struktur organisasi yang *lean* dalam meningkatkan efisiensi operasional di sektor perhotelan. Penelitian ini berhasil menunjukkan peningkatan efisiensi sebesar 27%. Namun, pendekatan ini belum mengakomodasi kondisi khas industri pengolahan kelapa sawit yang memiliki karakteristik operasional padat karya dan berbasis area kerja yang tersebar.

Penelitian Bristol-Alagbariya et al. (2024) dan Natsir et al. (2024) mengungkapkan peran strategis *employer branding*, integrasi teknologi rekrutmen, dan sistem manajemen kinerja dalam mendorong efisiensi organisasi. Meski relevan, kajian ini lebih menyoroti organisasi di sektor jasa dan belum banyak menyinggung permasalahan turnover tinggi dan keterbatasan kesejahteraan yang umum terjadi pada sektor agroindustri seperti yang dialami PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.

Sementara itu, studi Susanto et al. (2024) mengangkat pentingnya digitalisasi SDM sebagai bagian dari transformasi perusahaan. Ini sejalan dengan fenomena di lapangan terkait minimnya adaptasi terhadap teknologi SDM. Namun, implementasi digitalisasi dalam konteks perusahaan berbasis industri primer seperti kelapa sawit belum dieksplorasi secara mendalam dalam studi tersebut, terutama tantangan adaptasi teknologi pada tenaga kerja lapangan yang mayoritas non-digital native. Begitu juga dengan penelitian Ainur dan Mubarrok (2024) serta Daniswari dan Aristana (2023) menunjukkan bahwa pelatihan teknis dan strategi pertumbuhan berbasis SWOT dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Namun, studi-studi ini belum secara spesifik membahas solusi terhadap hambatan komunikasi internal dan kurangnya inovasi dalam sistem rekrutmen yang menjadi masalah krusial di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan karena adanya gap praktis dan gap empiris yang jelas dalam konteks pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Secara praktis, perusahaan menghadapi berbagai permasalahan nyata yang menghambat efektivitas operasional, seperti tingginya tingkat turnover karyawan, kurangnya inovasi dalam sistem rekrutmen, terbatasnya program kesejahteraan karyawan, komunikasi internal yang belum optimal, serta minimnya adaptasi terhadap teknologi dalam pengelolaan SDM. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang dijalankan saat ini belum mampu

menjawab kebutuhan dan tantangan spesifik industri pengolahan minyak kelapa sawit yang bersifat dinamis dan padat karya.

Sementara itu, secara empiris, berbagai studi terdahulu memang telah membahas strategi pengembangan SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi atau efektivitas operasional di berbagai sektor. Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung berfokus pada sektor jasa atau industri berbasis digital, seperti perhotelan, fintech, dan layanan publik, yang memiliki karakteristik operasional berbeda dari industri perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Belum ditemukan penelitian yang secara komprehensif membahas strategi pengembangan SDM dalam konteks industri kelapa sawit dengan mempertimbangkan dimensi turnover, sistem rekrutmen inovatif, kesejahteraan karyawan, komunikasi organisasi, dan digitalisasi secara simultan.

Oleh karena itu, kesenjangan antara realitas di lapangan (gap praktis) dan keterbatasan dalam literatur sebelumnya (gap empiris) menjadi dasar utama pentingnya dilakukan penelitian ini. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan aplikatif bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasionalnya.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:
Bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi guna meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri pengolahan minyak kelapa sawit. Dengan menganalisis strategi pengelolaan SDM yang diterapkan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara pengelolaan SDM dan efektivitas operasional perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan strategi SDM dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi konkret bagi PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kebijakan pelatihan, sistem kompensasi, budaya kerja, serta penerapan teknologi dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat

membantu PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam meningkatkan efektivitas operasional serta daya saingnya di industri pengolahan minyak kelapa sawit.