

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pengolahan kelapa sawit merupakan salah satu sektor unggulan dalam perekonomian Indonesia. Selain berperan sebagai penghasil devisa negara, sektor ini juga menjadi penyedia lapangan kerja bagi lebih dari 16 juta tenaga kerja langsung dan tidak langsung (GAPKI, 2023). Namun, tantangan besar masih dihadapi, terutama menyangkut produktivitas tenaga kerja yang masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara pesaing seperti Malaysia dan Thailand (Lubis & Abdullah, 2022). Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari keterbatasan adopsi teknologi hingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang belum sepenuhnya responsif terhadap perkembangan zaman.

Transformasi SDM menjadi salah satu solusi strategis dalam menjawab tantangan tersebut. Dalam era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi, transformasi SDM bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan strategis. Transformasi ini tidak hanya sebatas peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan perubahan menyeluruh dalam budaya kerja, pola kepemimpinan, penguatan sistem kedisiplinan, serta adopsi teknologi digital dalam proses kerja harian. Berbagai studi menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti kedisiplinan kerja, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, serta program pelatihan yang berkesinambungan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Transformasi ini menjadi semakin mendesak ketika generasi milenial dan Gen Z mulai mendominasi struktur tenaga kerja. Mereka membawa nilai-nilai baru seperti fleksibilitas kerja, partisipasi aktif, dan keterbukaan terhadap teknologi. Namun, sistem manajemen SDM yang masih bersifat *top-down* dan konservatif kerap kali tidak mampu mengakomodasi dinamika tersebut, sehingga memicu konflik generasi, tingkat turnover yang tinggi, dan turunnya semangat kerja (Nugroho & Syahputra, 2023).

Penelitian ini secara spesifik mengkaji implementasi transformasi SDM di PT. Tunas Harapan Sawit dengan fokus pada tiga elemen utama: penguatan kedisiplinan, pembentukan budaya kerja adaptif, dan peningkatan pelatihan formal. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), studi ini menggabungkan wawasan kualitatif dari pengalaman lapangan dengan analisis kuantitatif untuk mengukur korelasi antara elemen transformasi dengan produktivitas tenaga kerja.

Adapun alasan penulis memilih judul "Transformasi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Tunas Harapan Sawit" dilatarbelakangi oleh temuan di lapangan bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan di unit pengolahan PT. Tunas Harapan Sawit. Penurunan ini tidak hanya tercermin dari output harian yang menurun, tetapi juga dari meningkatnya jumlah kesalahan kerja, meningkatnya jumlah keterlambatan tenaga kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya semangat dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional.

Melalui observasi langsung dan wawancara mendalam, penulis menemukan bahwa penurunan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan, budaya kerja yang belum adaptif terhadap perubahan, serta kurangnya pelatihan yang relevan dengan tantangan kerja saat ini. Situasi ini menunjukkan bahwa permasalahan produktivitas tidak semata-mata disebabkan oleh faktor teknis atau operasional, melainkan terkait erat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merasa penting untuk mengkaji secara mendalam proses transformasi SDM sebagai solusi strategis. Transformasi yang dimaksud tidak hanya menyentuh aspek pelatihan atau manajemen struktural, tetapi juga menyangkut perubahan nilai, budaya, serta pola kerja yang mampu membangkitkan kembali motivasi dan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan pendekatan berbasis data dan pengalaman nyata di lapangan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi praktis dalam merancang strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor industri kelapa sawit.

1.2 Rumusan Masalah

Isu utama dalam penelitian ini adalah rendahnya produktivitas pabrik pengolahan kelapa sawit yang terkait erat dengan kesiapan dan strategi transformasi SDM, baik dari sisi kemampuan adaptasi terhadap teknologi maupun pendekatan manajemen yang sesuai dengan tuntutan era digital dan keberlanjutan. Berdasarkan identifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dan fenomena aktual di lapangan, dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses transformasi SDM dilakukan di PT.Tunas Harapan Sawit
2. Faktor-faktor apa yang mendorong atau menghambat transformasi SDM?
3. Bagaimana dampak transformasi SDM terhadap produktivitas tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam memahami dinamika transformasi SDM di sektor industri kelapa sawit, khususnya di unit pengolahan, dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses transformasi SDM di PT. Tunas Harapan Sawit
2. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat transformasi SDM
3. Untuk menjelaskan hubungan antara transformasi SDM dan produktivitas tenaga kerja

1.4 Manfaat Penelitian:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, organisasi industri, dan sosiologi kerja, khususnya di sektor agribisnis

strategis seperti industri kelapa sawit. Secara rinci, manfaat teoritis yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

1. Pengayaan literatur tentang transformasi SDM di sektor agroindustri, yang selama ini masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif dan teknokratik. Studi ini menghadirkan pendekatan kualitatif kontekstual yang menggali pengalaman, persepsi, dan praktik aktor-aktor lapangan secara mendalam.
2. Pengembangan kerangka konseptual baru tentang bagaimana transformasi SDM tidak hanya bersifat struktural (melalui pelatihan atau kebijakan), tetapi juga bersifat kultural dan interpersonal, yang terbentuk melalui proses interaksi sosial di tempat kerja. Hal ini memperluas cakupan pemahaman tentang keberhasilan transformasi organisasi dalam konteks lokal.
3. Kontribusi terhadap teori kepemimpinan transformasional, perubahan organisasi, dan manajemen keberlanjutan dalam industri ekstraktif dan komoditas tropis. Dengan menekankan pentingnya sinergi antara inovasi teknologi dan kesiapan manusia, studi ini menjembatani diskursus antara teori manajemen modern dan realitas industri berbasis komunitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi kebijakan dan praktik manajerial di industri kelapa sawit, terutama di level pabrik pengolahan. Adapun manfaat praktis yang dapat diberikan adalah:

1. Sebagai referensi pengembangan program pelatihan dan pengelolaan SDM yang lebih responsif terhadap perubahan teknologi, dinamika tenaga kerja lintas generasi, dan tuntutan produktivitas berkelanjutan. Hasil penelitian ini dapat membantu merancang modul pelatihan yang lebih kontekstual dan humanis.
2. Memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin pabrik dalam mengelola perubahan organisasi, termasuk strategi komunikasi, pelibatan karyawan, dan

pembentukan budaya kerja kolaboratif. Hal ini penting untuk meningkatkan keterlibatan (*engagement*) dan loyalitas karyawan dalam menghadapi disrupsi.

3. Sebagai masukan bagi pembuat kebijakan sektor industri dalam menyusun kurikulum atau regulasi yang mendukung transformasi SDM secara holistik, tidak hanya berbasis kompetensi teknis, tetapi juga adaptasi sosial, etika kerja, dan kepemimpinan lokal.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kualitatif eksploratif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena transformasi sumber daya manusia (SDM) di sektor industri pengolahan kelapa sawit, dengan fokus utama pada pengaruh transformasi tersebut terhadap produktivitas kerja di unit pabrik pengolahan (*mill*).

1. Ruang Lingkup Topik
 - a. Penelitian ini tidak mencakup aspek teknis produksi seperti kualitas bahan baku, sistem logistik, atau teknologi mesin secara rinci. Fokus sepenuhnya diberikan pada aspek manusiawi dan organisasional: pola kepemimpinan, budaya kerja, dinamika antar generasi, strategi pelatihan, dan adaptasi terhadap teknologi digital dari perspektif pelaku SDM.

Transformasi SDM dalam konteks ini dipahami sebagai perubahan sistematis dan berkelanjutan dalam pengelolaan manusia, mencakup pengembangan kompetensi, perubahan budaya organisasi, serta adopsi nilai-nilai kerja baru yang sesuai dengan tuntutan global.

- b. Populasi dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian terbatas pada karyawan, manajer SDM, dan pimpinan unit kerja di pabrik pengolahan kelapa sawit (*mill*), bukan di sektor perkebunan (*estate*).

Lokasi studi PT. Tunas Harapan Sawit

2. Judul Penelitian

“Transformasi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Tunas Harapan Sawit”
3. Batasan Masalah

- a. Penelitian tidak bertujuan mengevaluasi secara kuantitatif kinerja pabrik atau efektivitas program pelatihan tertentu.

Fokus utama adalah menggali persepsi, pengalaman, hambatan, dan strategi pelaku industri dalam menjalani proses transformasi SDM, serta bagaimana mereka memaknai perubahan itu terhadap produktivitas kerja sehari-hari.

- b. Aspek eksternal seperti kebijakan pemerintah, tekanan pasar internasional, atau isu lingkungan hanya dibahas sejauh relevan sebagai pemicu kebutuhan transformasi, bukan menjadi objek utama analisis.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian batasan masalah dan asumsi, dan sistematika penulisan manfaat penelitian, batasan masalah dan asumsi, dan sistematika penulisan

BAB II: LANDASAN TEORI

Meliputi landasan teori yang berisikan hal-hal mengenai judul

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Meliputi waktu dan lokasi penelitian, waktu dan lokasi, langkah penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, analisis proses, kerangka konseptual.

BAB IV: PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA

Meliputi metode pengumpulan data dan pengolahan data

BAB V: ANALISA DAN EVALUASI

Meliputi hasil analisa dari pengolahan data dan juga evaluasi dari permasalahan

BABVI: KESIMPULAN DAN SARAN

Meliputi kesimpulan dari penelitian ini serta saran dan masukan yang dianggap perlu

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Transformasi Sumber Daya Manusia

Transformasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah proses perubahan strategis yang terfokus pada pengelolaan dan pengembangan potensi tenaga kerja dalam organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Menurut Yawson et al. (2021), transformasi SDM melibatkan adaptasi yang sistematis terhadap berbagai aspek seperti teknologi baru, restrukturisasi organisasi, serta pengembangan kompetensi karyawan yang berkelanjutan untuk memastikan organisasi tetap unggul dalam persaingan.

Dalam konteks perusahaan kelapa sawit, transformasi SDM bukan hanya soal peningkatan kapasitas individu, melainkan juga mencakup perubahan menyeluruh dalam cara kerja dan pola pikir karyawan. Hal ini meliputi penguasaan keterampilan teknis khusus di bidang pengolahan, pengenalan dan penerapan teknologi pertanian modern, serta pembentukan budaya kerja yang mendorong produktivitas dan inovasi. Proses transformasi ini menjadi krusial mengingat sektor kelapa sawit menghadapi berbagai tantangan eksternal, seperti perubahan iklim yang output produksi, fluktuasi harga pasar internasional yang tidak menentu, dan persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, transformasi SDM berperan sebagai fondasi utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan kelapa sawit.

Selain itu, transformasi SDM juga menuntut pendekatan holistik yang melibatkan seluruh lapisan organisasi. Mulai dari manajemen puncak yang menetapkan visi strategis, hingga karyawan lapangan yang harus mampu menerapkan teknologi baru dalam praktik sehari-hari. Perubahan ini harus dilakukan secara berkelanjutan agar perusahaan dapat merespon cepat terhadap perkembangan pasar dan teknologi, sekaligus mempertahankan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah elemen paling vital dalam suatu organisasi, karena menjadi penggerak utama dari semua proses bisnis. Gary Dessler (2013) mendefinisikan SDM sebagai semua orang yang bekerja di organisasi dan menyumbang pada pencapaian tujuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. SDM tidak hanya mencakup aspek kuantitas (jumlah pekerja), tetapi juga kualitas, seperti kompetensi, etos kerja, kreativitas, dan loyalitas.

Dalam perusahaan kelapa sawit, tantangan dalam pengelolaan SDM muncul dari tingkat pendidikan yang beragam, perbedaan generasi, serta keterbatasan pelatihan teknis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menyusun strategi SDM yang menyeluruh, termasuk dalam proses rekrutmen, pelatihan kerja berbasis kompetensi, pembinaan karier, hingga pengelolaan kesejahteraan dan hubungan industrial (Handoko, 2014).

2.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran utama yang mencerminkan seberapa efektif dan efisien karyawan dapat menghasilkan output dalam suatu organisasi. Menurut Yawson et al. (2021), produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain tingkat keterampilan dan kompetensi, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta teknologi dan alat bantu yang digunakan dalam proses produksi.

Dalam industri kelapa sawit, produktivitas tenaga kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti jumlah panen per hektar, kualitas tandan buah segar, serta efisiensi penggunaan waktu kerja. Faktor-faktor eksternal seperti cuaca dan kondisi tanah juga memengaruhi produktivitas, sehingga pendekatan manajemen yang terintegrasi dan adaptif sangat diperlukan untuk mengoptimalkan hasil produksi.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam sektor ini bukan sekadar tentang bekerja lebih keras, tetapi lebih kepada bekerja lebih cerdas dan efektif. Hal ini mencakup penggunaan teknologi tepat guna, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, serta motivasi yang tinggi untuk mencapai

target produksi. Pendekatan holistik yang menggabungkan aspek teknis dan manajerial sangat penting agar produktivitas dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

2.4 Indikator Transformasi SDM dalam Meningkatkan Produktivitas

a. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Disiplin menjadi fondasi bagi efisiensi kerja karena meminimalisir keterlambatan, absensi, serta kesalahan prosedural yang berdampak pada produktivitas.

Menurut Rivai (2014), organisasi yang mampu menegakkan kedisiplinan secara konsisten akan membentuk pola kerja yang teratur, mempercepat pencapaian target produksi, dan membangun budaya kerja yang profesional. Dalam penelitian Theresya (2025), kedisiplinan memiliki korelasi paling kuat terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Tunas Harapan Sawit dengan nilai koefisien korelasi 0,702 menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif.

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan antara lain sistem insentif dan sanksi, keteladanan pimpinan, serta kejelasan prosedur kerja. Oleh karena itu, transformasi SDM harus memasukkan reformasi sistem disipliner yang bukan hanya bersifat represif, tetapi juga edukatif dan motivatif.

b. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang membentuk perilaku kolektif dalam organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan.

Menurut Robbins & Judge (2015), budaya organisasi merupakan salah satu determinan utama keberhasilan transformasi SDM. Dalam industri kelapa sawit, budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan, menghargai kerja tim, dan terbuka terhadap inovasi sangat penting untuk mendukung efisiensi dan keberlanjutan operasional.

Studi Arini et al. (2022) menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pria dan wanita, serta berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Oleh karena itu, dalam proses transformasi SDM, perubahan budaya harus dilakukan melalui pelibatan aktif karyawan, komunikasi yang terbuka, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung partisipasi dan kreativitas.

c. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan adalah proses terencana yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Menurut Huselid (1995), perusahaan yang berinvestasi secara konsisten dalam pelatihan dan pengembangan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak.

Dalam industri sawit, pelatihan meliputi aspek teknis seperti cara pemanenan yang efisien, pemeliharaan mesin pengolahan, serta keterampilan digital seperti penggunaan sistem HRIS (*Human Resource Information System*) atau lebih dikenal dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM). Selain itu, pelatihan juga harus mencakup aspek soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di perusahaan khususnya di sektor perkebunan sawit antara lain:

1. Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja

Keterampilan dan kompetensi tenaga kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas. Tenaga kerja yang terlatih dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu meningkatkan keterampilan teknis pekerja, seperti dalam penggunaan alat berat atau pengolahan hasil sawit, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Huselid (1995), perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak melakukan investasi serupa. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien, memiliki dedikasi lebih tinggi, dan cenderung memberikan hasil yang lebih baik. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas mereka.

Dalam konteks sektor perkebunan sawit, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, insentif, penghargaan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja. Penelitian oleh Schneider et al. (2003) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan. Di sektor perkebunan sawit, faktor lingkungan kerja meliputi faktor fisik seperti kebersihan dan keamanan tempat kerja, serta hubungan sosial antar pekerja dan manajemen.

4. Teknologi dan Infrastruktur

Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Teknologi dalam sektor perkebunan sawit, seperti mesin panen yang lebih efisien atau sistem manajemen hasil yang lebih modern, memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih cepat dan dengan kualitas

yang lebih tinggi. Selain itu, infrastruktur yang baik, seperti jalan yang lancar menuju lokasi perkebunan, juga mempengaruhi produktivitas.

5. Kebijakan Manajemen SDM

Kebijakan manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pengelolaan kinerja yang jelas, penilaian yang objektif, dan kesempatan pengembangan karier yang adil dapat memotivasi tenaga kerja untuk berkontribusi lebih baik. Pfeffer (1994) mengemukakan bahwa perusahaan yang memiliki kebijakan SDM yang efektif dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi, karena kebijakan tersebut menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan kesejahteraan karyawan.

2.6 Hubungan Transformasi SDM dan Produktivitas

Transformasi SDM memiliki hubungan yang sangat erat dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Yawson et al. (2021) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan dan penerapan teknologi baru dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas output yang dihasilkan.

Dalam konteks perusahaan kelapa sawit, transformasi SDM yang dilakukan secara efektif dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh teknologi yang tepat dapat bekerja dengan lebih cepat dan akurat, sehingga produktivitas secara keseluruhan meningkat.

Selain itu, transformasi SDM juga mendorong terbangunnya budaya kerja yang produktif dan kolaboratif, yang akan memperkuat sinergi antar tim kerja. Sinergi ini penting untuk menghadapi tantangan produksi yang kompleks dan memastikan perusahaan mampu mempertahankan posisi kompetitif di pasar global. Dengan demikian, transformasi SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.7 Strategi Transformasi SDM

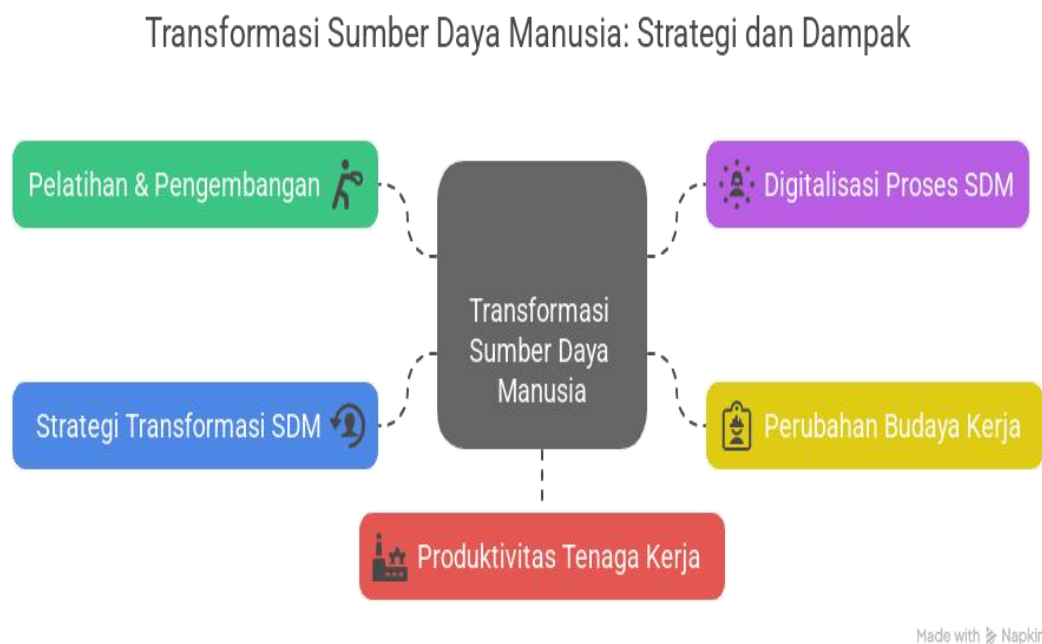
Strategi transformasi SDM merupakan kumpulan pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan kemampuan sumber daya manusianya secara sistematis dan berkelanjutan. Yawson et al. (2021) mengemukakan bahwa strategi tersebut meliputi beberapa aspek penting, antara lain:

1. Pengembangan Kompetensi: Program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dalam industri kelapa sawit, hal ini bisa berupa pelatihan teknik budidaya terbaru, manajemen hasil panen, serta keterampilan dalam menggunakan alat-alat teknologi pertanian. Pengembangan kompetensi ini tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kualitas keseluruhan proses produksi.
2. Penerapan Teknologi: Integrasi teknologi informasi dan komunikasi dalam operasional sehari-hari dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan manual. Penggunaan perangkat lunak monitoring produksi, sensor otomatis di kebun, dan sistem manajemen berbasis digital merupakan contoh penerapan teknologi yang mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi. Teknologi ini juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat waktu dan berbasis data.
3. Perubahan Budaya Organisasi: Transformasi SDM tidak akan berhasil tanpa perubahan budaya yang mendukung. Membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan. Budaya organisasi yang sehat akan meningkatkan motivasi kerja dan mendorong inovasi yang berkelanjutan.

Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, organisasi diharapkan dapat menjadi lebih fleksibel dan tangguh dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung. Transformasi SDM yang dirancang secara strategis akan

menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga siap beradaptasi dan berinovasi demi kemajuan perusahaan.

Berikut merupakan gambar dari Transformasi Sumber Daya Manusia: Strategi dan Dampak:



Gambar 2.1 Transformasi SDM

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah tabel ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan skripsi :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil Utama	Publikasi
1	Yanti et al. (2022)	Pengaruh Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas	Menganalisis pengaruh umur dan masa kerja terhadap produktivitas	Analisis varian (24 responden)	Tidak signifikan tetapi beda rata-rata produktivitas ditemukan	Buletin Loupe
2	Sihotang et al. (2023)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit	Mengetahui tingkat produktivitas dan faktor yang memengaruhinya	Deskriptif kuantitatif (30 responden)	Pengalaman kerja, status kerja, dan asal daerah berpengaruh signifikan	AGROFO RETECH
3	Astuti et al. (2022)	Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Panen di PT Abdi Budi Mulia	Mengukur pengaruh usia, masa kerja, dan presensi terhadap produktivitas	Regresi linear berganda (103 responden)	Usia dan presensi signifikan; masa kerja tidak signifikan	Agrica Ekstensia
4	Arini et al. (2022)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Wanita dan Pria	Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja berdasarkan gender	Deskriptif kuantitatif	Budaya kerja berpengaruh; terdapat perbedaan antara pria dan wanita	AGROFO RETECH
5	Nasution (2022)	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV	Menganalisis pengaruh umur, pendidikan, gaji, premi terhadap produktivitas	Regresi linear berganda	Umur dan premi signifikan; lainnya tidak signifikan	Agriprimat ech