

STRATEGI PERUBAHAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT: PENDEKATAN *PEOPLE CENTERED IMPLEMENTATION (PCI)-GAPS*

Norbertus Citra Irawan^{1,*}, Viola Rahmana Putri², Mahananto¹, Kusriani Prasetyowati¹,
Tamalia Azzahra Wahyuningtyas²

¹Tunas Pembangunan University, Surakarta, Indonesia

²Undergraduate Student, Agribusiness Department, Tunas Pembangunan University, Surakarta, Indonesia

* Email: irawan@lecture.utp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor-faktor etos kerja yang memengaruhi produktivitas kerja, serta untuk menganalisis kemungkinan penerapan pendekatan *People Centered Implementation (PCI)-Gaps* dalam mengatasi permasalahan tersebut. Meskipun banyak penelitian tentang faktor-faktor produktivitas kerja, belum ada studi yang secara khusus memfokuskan pada persepsi buruh perkebunan kelapa sawit. Pertanyaan penelitian mengarah pada bagaimana persepsi buruh terhadap faktor-faktor etos kerja dan penggunaan *PCI-Gaps* dalam menganalisis strategi perubahan serta dampaknya terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menjadi penting karena keberhasilan perkebunan kelapa sawit sangat tergantung pada produktivitas buruh. Metode penelitian yang diterapkan mencakup pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan deskriptif dengan lokasi penelitian yang ditentukan secara purposive. Pengumpulan data dilakukan melalui survei, wawancara, dan observasi terhadap 60 responden yang dipilih melalui snowball random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi negatif tinggi terkait dengan rasa malas, ketidakmampuan mengelola waktu, kurangnya disiplin, ketidakmampuan berfokus, dan ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim. Strategi perubahan seperti pembangunan budaya kerjasama, pelatihan teamwork dan komunikasi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi, serta pembinaan karakter mendapat respon positif, sementara upaya seperti peningkatan keterlibatan melalui program penghargaan dan pengakuan, penegakan aturan dan sanksi, serta pengembangan program pelatihan fokus dan konsentrasi mendapat respon negatif.

Kata Kunci: analisis gaps, buruh perkebunan kelapa sawit, etos kerja, produktivitas kerja, people centered implementation

ABSTRACT

This research aims to explore the perceptions of oil palm plantation workers regarding work ethic factors that influence work productivity and to analyze the possibility of implementing the People-Centered Implementation (PCI)-Gaps approach to overcome these problems. Although there is a lot of research on work productivity factors, no studies specifically focus on the perceptions of oil palm plantation workers. The research question focuses on workers' perceptions of work ethic factors and PCI-Gaps' use in analyzing change strategies and their impact on work productivity. This research is important because the success of oil palm plantations depends on labor productivity. The research methods include quantitative, qualitative, and descriptive approaches, with research locations determined purposively. Data was collected through surveys, interviews, and observations of 60 selected respondents through snowball random sampling. The research results show that high negative perceptions are related to laziness, inability to manage time, lack of discipline, inability to focus, and inability to work in a team. Change strategies such as building a culture of cooperation, teamwork, and

communication training and creating a work environment that supports concentration and character development received a positive response. In contrast, efforts such as increasing involvement through reward and recognition programs, enforcing rules and sanctions, and developing focus and concentration training programs received negative responses.

Keywords: *gap analysis, oil palm plantation workers, people-centered implementation, work ethic, work productivity*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit adalah salah satu komoditas ekspor utama Indonesia yang berkontribusi besar terhadap pendapatan nasional dan devisa negara (Saragih & Rahayu, 2022). Pada tahun 2018, ekspor produk perkebunan mencapai 28,1 miliar dolar atau sekitar 393,4 triliun rupiah (Limanseto, 2021). Perkebunan kelapa sawit telah membantu lebih dari 10 juta orang keluar dari kemiskinan sejak tahun 2000 dan secara signifikan mengurangi tingkat kemiskinan di beberapa daerah (Anonim, 2011). Selain itu, sektor ini menyerap tenaga kerja lebih dari 16 juta kepala keluarga, petani, dan karyawan, yang berperan penting dalam pengembangan ekonomi lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Buana, 2023).

Rendahnya produktivitas buruh di perkebunan kelapa sawit seringkali disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah rendahnya etos kerja (Billa & Iswarini, 2022). Etos kerja, yang merupakan sikap mental dan semangat dalam mencapai tujuan, sangat berpengaruh terhadap kinerja individu atau kelompok (Haryanto et al., 2023). Buruh yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode kerja, atau tuntutan pekerjaan baru, cenderung mengalami hambatan dalam meningkatkan produktivitas (Nainggolan et al., 2021). Selain itu, kurangnya kemauan atau kemampuan untuk berinovasi juga menghambat efisiensi kerja (Abdul-Hamid et al., 2020). Sikap kurang peduli terhadap kualitas hasil kerja juga berdampak negatif, menghasilkan produk akhir yang kurang baik dan bernilai rendah (Dharmawan et al., 2021).

Etos kerja lainnya yang menurunkan produktivitas ini meliputi ketidakmampuan dalam memecahkan masalah, di mana buruh terlalu bergantung pada atasan dan tidak mampu menyelesaikan masalah secara mandiri (Napitupulu et al., 2021). Selain itu, ketidakmampuan berfokus juga menjadi masalah, karena kurangnya fokus dan ketegangan dapat mengganggu konsentrasi dan efisiensi kerja (Zulkarnain et al., 2023). Disiplin yang rendah, seperti ketidaktaatan terhadap jadwal kerja, prosedur, atau aturan perusahaan, turut memperlambat laju kerja (Ahmad et al., 2023). Terakhir, ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim, yang mencakup kurangnya kemampuan untuk bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik, juga dapat menghambat produktivitas optimal (Is et al., 2019).

Lebih lanjut, etos kerja yang menurunkan produktivitas mencakup beberapa faktor. Rasa malas, yang ditandai dengan kurangnya motivasi atau semangat kerja, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Arifin et al., 2021). Selain itu, ketidakmampuan dalam mengelola waktu secara efisien mengakibatkan pemborosan waktu dan berkurangnya produktivitas (Dahlioni et al., 2022). Keterbatasan dalam menghadapi tekanan kerja atau stres juga berdampak negatif pada kinerja buruh, mengurangi produktivitas secara keseluruhan (Noor et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tim peneliti merumuskan beberapa masalah penting yang perlu diteliti lebih lanjut antara lain:

1. Bagaimana persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor-faktor etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja?
2. Bagaimana pendekatan *People Centered Implementation (PCI)-Gaps* dapat digunakan untuk menganalisis strategi perubahan etos kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja, menurut persepsi buruh perkebunan kelapa sawit?

Dari rumusan masalah ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja serta mengevaluasi efektivitas pendekatan *PCI-Gaps* dalam menggambarkan respon positif terhadap target produktivitas kerja di perkebunan kelapa sawit.

Penelitian ini memiliki beberapa aspek kebaruan yang signifikan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan *PCI-Gaps* untuk menganalisis strategi perubahan etos kerja dan dampaknya terhadap produktivitas, sebuah pendekatan yang belum banyak diterapkan dalam konteks perkebunan kelapa sawit. Kedua, penelitian ini berusaha menggali persepsi buruh secara mendalam, memberikan wawasan yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya yang mungkin hanya fokus pada aspek teknis atau manajerial. Kemanfaatan penelitian ini sangat luas, mulai dari peningkatan produktivitas buruh hingga pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif. Selain itu, kontribusi penelitian ini meliputi berbagai aspek seperti pemberdayaan buruh, peningkatan kesejahteraan, serta efisiensi operasional di sektor perkebunan kelapa sawit, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perekonomian nasional.

METODOLOGI

Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan deskriptif sebagai metodologi dasar. Ketiga pendekatan ini saling melengkapi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Metode kuantitatif menggunakan data berupa angka atau variabel yang diukur secara objektif untuk menguji hipotesis dan menghasilkan generalisasi yang obyektif (Yeo et al., 2023). Di sisi lain, metode kualitatif menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dengan menggali makna dan perspektif, melalui wawancara, observasi, atau studi kasus (Priya, 2021). Sementara itu, metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena atau keadaan secara rinci, baik dalam konteks kuantitatif maupun kualitatif (Alhazmi & Kaufmann, 2022). Kombinasi pendekatan ini, dikenal sebagai metode penelitian campuran, peneliti bertujuan menggabungkan kekuatan masing-masing metode untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik dan mendalam terhadap fenomena yang sedang dipelajari.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive*, yang berarti lokasi penelitian dipilih dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Penelitian ini memilih Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung sebagai lokasi, karena representatif dalam konteks studi dan karena ketersediaan data yang relevan di sana. Keuntungan dari pemilihan lokasi ini adalah mendapatkan akses yang lebih baik terhadap informasi yang diperlukan, memungkinkan peneliti untuk mendalaminya secara lebih spesifik dan mendapatkan data yang lebih relevan untuk analisis studi yang sedang dilakukan.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan sampel menggunakan *snowball random sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan rekomendasi dari responden awal dalam jaringan atau hubungan yang ada (Kubiciel-Lodzińska, 2021). Proses ini dimulai dengan beberapa responden awal yang dipilih secara acak atau berdasarkan pertimbangan khusus yaitu berstatus sebagai buruh perkebunan kelapa sawit, yang kemudian merekomendasikan individu lain yang sesuai dengan kriteria penelitian. Dalam penelitian ini, sebanyak 60 responden dipilih menggunakan metode *snowball random sampling* untuk mengakses populasi buruh perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik khusus. Keunggulan metode ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan data, efisiensi dalam pengumpulan informasi, dan keanekaragaman perspektif yang diberikan oleh responden.

Metode Pengumpulan Data Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei, wawancara, dan observasi dengan tujuan untuk pendekatan yang komprehensif dalam penelitian. Survei dilakukan dengan mengumpulkan jawaban terstruktur dari responden buruh perkebunan kelapa sawit di Mesuji Timur untuk mengidentifikasi pola dan kecenderungan dalam data. Wawancara memberikan pemahaman mendalam melalui interaksi langsung dengan responden, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan dan pengalaman secara detail. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku atau kejadian, memberikan data yang tidak terpengaruh oleh persepsi responden. Keuntungannya termasuk kemampuan untuk mendapatkan data kualitatif dan kuantitatif, mendalami sudut pandang yang berbeda, serta memvalidasi informasi melalui pengamatan langsung.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk memahami persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor-faktor etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja dilakukan melalui tabulasi silang. Tabulasi silang ini mencakup berbagai faktor etos kerja dan persentase respon dari buruh perkebunan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan dan pola antara berbagai faktor dan bagaimana masing-masing faktor memengaruhi persepsi buruh. Dengan demikian, hasil analisis ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai aspek-aspek yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja buruh di perkebunan kelapa sawit.

Metode analisis data untuk mengetahui persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap pendekatan *PCI-Gaps* dilakukan melalui tabulasi silang. Tabulasi ini mencakup dimensi-dimensi yang relevan, skor ekspektasi, skor realita, nilai *gaps*, dan peringkat masing-masing faktor. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi perbedaan antara harapan buruh dan kenyataan yang mereka alami, serta menentukan area-area prioritas untuk perbaikan. Analisis ini memberikan pemahaman mendalam tentang sejauh mana *PCI-Gaps* diterapkan dan bagaimana hal ini mempengaruhi persepsi serta produktivitas kerja buruh di perkebunan kelapa sawit.

Metode analisis data untuk memahami persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap strategi perubahan etos kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan menyusun tabulasi silang. Tabulasi ini mencakup dimensi dan faktor yang relevan serta persentase respon dari buruh perkebunan kelapa sawit. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antara berbagai faktor etos kerja dan bagaimana perubahan yang diimplementasikan mempengaruhi produktivitas buruh. Analisis ini memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas strategi yang diterapkan dan area yang membutuhkan perbaikan lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Terhadap Faktor-Faktor Etos Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Analisis persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor-faktor etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja merupakan langkah penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di perkebunan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dan memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan mengimplementasikan strategi yang tepat. Informasi ini bisa digunakan oleh perusahaan dan *stakeholders* untuk dapat meningkatkan kinerja dan keselamatan pekerja secara efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas keseluruhan di buruh perkebunan kelapa sawit.

Tabel 1. Analisis persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja

No	Faktor	Respon	Persentase (%)
1	Rasa Malas	52	86.67
2	Ketidakmampuan Mengelola Waktu	48	80.00
3	Kurangnya Disiplin	44	73.33
4	Ketidakmampuan Berfokus	42	70.00
5	Ketidakmampuan untuk Bekerja dalam Tim	35	58.33
6	Ketidakmampuan dalam Memecahkan Masalah	29	48.33
7	Ketidapedulian terhadap Kualitas	26	43.33
8	Ketidakmampuan untuk Beradaptasi	24	40.00
9	Ketidakmampuan Berinovasi	18	30.00
10	Ketidakmampuan Menghadapi Tekanan	13	21.67

Sumber: Analisis data primer (2024)

Berdasarkan **Tabel 1**, faktor rasa malas mencatat tingkat persepsi negatif tertinggi sebesar 86,67%. Hal ini menjadi hambatan besar bagi peningkatan produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Azman & Isa (2022) yang menyebutkan bahwa demotivasi di kalangan pekerja perkebunan kelapa sawit dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil. Studi tersebut mengidentifikasi remunerasi, stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor kunci yang mempengaruhi demotivasi. Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa sebagian besar buruh perkebunan kelapa sawit merasa malas dan tidak memiliki motivasi tinggi untuk bekerja.

Tingkat persepsi negatif yang tinggi juga terlihat pada faktor ketidakmampuan mengelola waktu, mencapai 80%. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Rahim et al. (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan buruh mengatur waktu kerja, terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, berdampak signifikan pada produktivitas. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa manajemen waktu yang efektif dan etos kerja yang kuat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, karena membantu pekerja tetap terorganisir, memprioritaskan tugas, dan menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien, yang mengarah pada kinerja dan output yang lebih baik. Observasi di lapangan menunjukkan banyak buruh perkebunan kelapa sawit kesulitan mengatur waktu dengan baik, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien.

Kurangnya disiplin juga menjadi faktor negatif yang dianggap oleh banyak buruh perkebunan kelapa sawit, mencapai 73,33%. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Fatoni et al. (2022) yang menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja di kalangan buruh kelapa sawit umumnya baik, dengan faktor-faktor seperti keadilan pemimpin, retribusi, dan ketegasan mempengaruhi disiplin. Mereka juga menemukan bahwa pengawasan langsung, ketegasan, perlakuan yang adil, dan penghargaan bagi pekerja yang disiplin adalah faktor pendorong. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa banyak buruh perkebunan kelapa sawit tidak mematuhi aturan dan prosedur kerja serta memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan.

Ketidakmampuan berfokus juga menjadi faktor negatif yang dirasakan oleh banyak buruh perkebunan kelapa sawit dengan persentase sebesar 70 persen. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damai et al. (2023) yang menyebutkan bahwa ketidakmampuan fokus pada pekerjaan memang dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kurangnya motivasi menyebabkan buruh kelapa sawit tidak berkonsentrasi pada tugas mereka, yang berujung pada penurunan produktivitas. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa banyak buruh perkebunan

kelapa sawit mudah teralihkan perhatiannya dan kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Ketidakmampuan bekerja dalam tim juga menjadi faktor negatif yang dirasakan oleh banyak buruh perkebunan kelapa sawit, dengan respon negatif mencapai 58,33%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hendarwati et al. (2022) yang menyebutkan bahwa kerja sama tim yang buruk memengaruhi produktivitas kerja buruh perkebunan kelapa sawit. Karyawan sering kesulitan bekerja bersama karena kurang proaktif dalam menangani beban kerja tambahan, yang menghambat kolaborasi dan kerja tim. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian buruh perkebunan kelapa sawit tidak terbiasa bekerja sama dengan baik dan sering terjadi miskomunikasi antar anggota tim.

Ketidakmampuan dalam memecahkan masalah mendapat respon negatif dari 48,33% buruh perkebunan kelapa sawit. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ahmad et al. (2023), yang menunjukkan bahwa ketidakmampuan memecahkan masalah signifikan mempengaruhi produktivitas. Masalah yang belum terselesaikan menyebabkan inefisiensi, penundaan, dan peningkatan stres, menghambat kemampuan pekerja untuk melakukan tugas efektif dan memenuhi tenggat waktu. Selain itu, kondisi hidup dan kerja yang kasar dan tidak sehat menurunkan moral pekerja, sehingga sulit fokus pada pemecahan masalah. Observasi di lapangan juga menunjukkan sebagian kecil buruh tidak memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul saat bekerja, disebabkan tingkat pendidikan dan kapasitas buruh yang masih rendah.

Ketidakpedulian terhadap kualitas kerja diidentifikasi sebagai faktor negatif oleh 43,33% buruh perkebunan kelapa sawit. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nuralfya et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kurangnya perhatian terhadap kualitas pekerjaan dapat menyebabkan kesalahan dan inefisiensi, mengurangi output dan efektivitas kerja secara keseluruhan, yang sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas. Karyawan yang tidak peduli dengan kualitas pekerjaan cenderung tidak mengikuti disiplin dan standar, yang mengarah pada produktivitas yang lebih rendah. Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa sebagian kecil buruh perkebunan kelapa sawit tidak memperhatikan kualitas hasil kerja dan sering kali asal-asalan dalam menyelesaikan tugas, disebabkan oleh tingkat pendidikan dan kurangnya keterampilan.

Ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan diidentifikasi sebagai faktor negatif oleh 40% buruh perkebunan kelapa sawit. Hasil ini sejalan dengan penelitian Crowley (2020), yang menunjukkan bahwa ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan dapat menurunkan produktivitas karena menghambat adopsi teknologi baru dan praktik terbaik. Resistensi terhadap perubahan juga dapat menyebabkan pergantian pekerja yang tinggi dan masalah keselamatan, karena praktik modern sering kali mencakup protokol keselamatan yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih stabil, penting untuk mempertahankan tenaga kerja produktif. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian kecil buruh perkebunan kelapa sawit kesulitan menyesuaikan diri dengan kondisi kerja atau perubahan baru, disebabkan oleh perbedaan tingkat inovasi dan daya kritis.

Ketidakmampuan untuk berinovasi diidentifikasi sebagai faktor negatif oleh 30% buruh perkebunan kelapa sawit. Hasil ini sejalan dengan penelitian Abubakar et al. (2023), yang menunjukkan bahwa inovasi sangat penting bagi pekerja kelapa sawit karena produktivitas pohon menurun seiring bertambahnya usia. Inovasi diperlukan untuk mengadopsi strategi baru guna menjaga kelangsungan ekonomi dan hasil yang tinggi secara berkelanjutan. Inovasi juga membantu pekerja mengatasi tantangan terkait kurangnya pengetahuan dan pelatihan yang memadai, memungkinkan buruh menerapkan teknik baru dan memahami manfaat praktik berkelanjutan. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian kecil buruh kesulitan menyesuaikan diri dengan kondisi kerja atau perubahan baru untuk berinovasi, karena perbedaan daya kritis.

Ketidakmampuan menghadapi tekanan diidentifikasi sebagai faktor negatif oleh 21,67% buruh perkebunan kelapa sawit. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurviana & Lelawati (2022), yang menyatakan bahwa ketika pekerja memiliki terlalu banyak tugas atau tanggung jawab, mereka bisa merasa kewalahan dan tidak siap, berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja. Tingkat stres yang tinggi dari tuntutan pekerjaan juga dapat membuat pekerja merasa tidak mampu menangani tugas mereka, menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian kecil buruh perkebunan kelapa sawit mudah panik dan stres ketika menghadapi tekanan kerja, karena perbedaan kontrol emosional dan kemampuan mengelola beban kerja.

Strategi Perubahan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Etos kerja mencakup nilai-nilai dan keyakinan yang memandu perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Etos kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan produktivitas, memungkinkan individu untuk menghasilkan output berkualitas tinggi secara efisien. Nilai-nilai seperti dedikasi, tanggung jawab, dan disiplin memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja yang baik, yang pada gilirannya mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rentang waktu yang lebih singkat.

Produktivitas kerja yang tinggi adalah faktor krusial untuk keberhasilan pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi buruh perkebunan kelapa sawit. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, buruh dapat mencapai tujuan mereka secara lebih efisien dan efektif, serta meningkatkan daya saing mereka di pasar. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja, tetapi juga pada keberlanjutan ekonomi dan kesejahteraan para buruh, mengingat produktivitas yang optimal sering kali berkorelasi dengan kondisi kerja yang lebih baik dan peluang pengembangan karier.

People Centered Implementation (PCI) adalah sebuah pendekatan yang menempatkan manusia sebagai pusat dalam proses perubahan. Pendekatan ini menekankan pentingnya melibatkan semua pemangku kepentingan, khususnya buruh perkebunan kelapa sawit, dalam setiap tahap perubahan. Dengan memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi mereka terakomodasi, *PCI* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan responsif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan partisipasi dan kepuasan pekerja, tetapi juga membantu memastikan bahwa perubahan yang diterapkan efektif dan berkelanjutan, mengingat suara dan kontribusi semua pihak telah dipertimbangkan.

PCI-Gaps adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur kesenjangan antara ekspektasi dan realitas dalam penerapan strategi *PCI*. Alat ini memungkinkan identifikasi area yang memerlukan perbaikan, membantu pengusaha dan manajemen untuk lebih memahami di mana strategi *PCI* belum tercapai sesuai harapan. Dengan demikian, *PCI-Gaps* berfungsi sebagai panduan penting dalam memastikan bahwa implementasi strategi *PCI* berjalan secara efektif dan efisien, sekaligus membantu mengarahkan upaya perbaikan agar lebih terfokus dan sesuai dengan kebutuhan buruh perkebunan kelapa sawit.

Penyusunan strategi perubahan etos kerja menggunakan *PCI-Gaps* bertujuan untuk meningkatkan etos kerja buruh perkebunan kelapa sawit, sehingga produktivitas kerja dan daya saing mereka meningkat. Strategi ini juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, yang mendukung kesejahteraan buruh dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan antara harapan dan kenyataan, strategi ini memastikan bahwa perubahan yang diimplementasikan benar-benar efektif dan sesuai dengan kebutuhan para buruh.

Manfaat penyusunan strategi perubahan etos kerja dengan *PCI-Gaps* meliputi peningkatan motivasi dan disiplin kerja buruh perkebunan kelapa sawit, serta kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Strategi ini juga memperkuat kerjasama tim dan komunikasi yang efektif, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan

dan teknologi baru. Selain itu, strategi ini dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas buruh, yang berujung pada peningkatan profitabilitas dan keberhasilan kerja di perkebunan kelapa sawit. Dengan pendekatan ini, buruh merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif.

Tabel 2. Analisis persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap strategi perubahan etos kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja

No	Etos Kerja	Strategi Perubahan Berbasis PCI		Analisis Gap			Rangking
				Ekspektasi	Realita	Gaps	
1	Rasa Malas	S1	Peningkatan keterlibatan melalui program penghargaan dan pengakuan	4.07	4.03	-0.03	8
2	Rasa Malas	S2	Penyediaan peluang pengembangan diri	3.95	4.05	0.10	7
3	Ketidakmampuan Mengelola Waktu	S3	Pelatihan manajemen waktu	3.85	4.18	0.33	6
4	Ketidakmampuan Mengelola Waktu	S4	Implementasi sistem penjadwalan kerja	3.98	4.45	0.47	5
5	Kurangnya Disiplin	S5	Penegakan aturan dan sanksi	4.23	3.93	-0.30	9
6	Kurangnya Disiplin	S6	Pembinaan dan pengembangan karakter	3.78	4.70	0.92	4
7	Ketidakmampuan Berfokus	S7	Pengembangan program pelatihan fokus dan konsentrasi	4.15	3.42	-0.73	10
8	Ketidakmampuan Berfokus	S8	Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi	3.90	4.92	1.02	3
9	Ketidakmampuan untuk Bekerja dalam Tim	S9	Pelatihan <i>teamwork</i> dan komunikasi	3.48	4.75	1.27	2
10	Ketidakmampuan untuk Bekerja dalam Tim	S10	Pembangunan budaya kerjasama	2.40	4.55	2.15	1

Sumber: Analisis data primer (2024)

Berdasarkan **Tabel 2**, diketahui bahwa permasalahan ketidakmampuan bekerja dalam tim mendapat respon nilai gaps positif (2.15). Ini menunjukkan bahwa realitas kemampuan bekerja dalam tim lebih baik dari ekspektasi, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Strategi yang tepat untuk mengatasi ketidakmampuan ini adalah pembangunan budaya kerjasama, yang menumbuhkan nilai-nilai seperti saling menghormati, saling menghargai, saling membantu, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Penelitian oleh Syafri et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya kerjasama yang kuat terkait dengan peningkatan kinerja tim, kepuasan kerja karyawan, dan retensi karyawan. Penelitian oleh Damai et al. (2023) dan Purba & Sudibjo (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong budaya kerjasama dan meningkatkan kinerja tim. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa ketidakmampuan bekerja dalam tim disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi, kurangnya kepercayaan, konflik yang tidak terselesaikan, dan kurangnya penghargaan atas kerjasama. Pembangunan budaya kerjasama dapat membantu mengatasi faktor-faktor tersebut dan meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim.

Ketidakmampuan bekerja dalam tim adalah permasalahan etos kerja dengan persepsi positif oleh buruh perkebunan kelapa sawit, menempati peringkat 2 dengan nilai gaps positif (1.27). Ini menunjukkan bahwa realitas kemampuan bekerja dalam tim lebih baik dari ekspektasi, tetapi masih perlu perbaikan. Pelatihan *teamwork* dan komunikasi adalah strategi yang tepat untuk meningkatkan keterampilan kerja sama dan komunikasi antar buruh perkebunan kelapa sawit. Pelatihan ini mencakup komunikasi dasar, keterampilan *teamwork*, dan keterampilan interpersonal. Penelitian Fransinatra et al. (2022), Siregar et al. (2022), dan Kresnanda et al. (2022) mendukung bahwa strategi pelatihan mampu meningkatkan kerjasama, efektivitas, dan kepuasan kerja. Hasil observasi di lapangan menunjukkan pelatihan dapat membantu mengatasi masalah ini dan meningkatkan kemampuan kerja tim.

Ketidakmampuan berfokus merupakan permasalahan etos kerja yang berada di peringkat 3 dengan nilai gaps positif (1.02). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan fokus saat ini lebih baik dari ekspektasi, namun masih perlu ditingkatkan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi adalah strategi yang tepat untuk mengatasi masalah ini. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi memperjelas ekspektasi dan target, serta memberikan waktu istirahat yang cukup. Penelitian Siahaan & Wijaya (2020) dan Rosa (2019) mendukung strategi ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus, menurunkan stres, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja buruh perkebunan kelapa sawit. Observasi lapangan juga menunjukkan dampak positif dari lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi.

Pembinaan dan pengembangan karakter buruh perkebunan kelapa sawit merupakan strategi tepat untuk mengatasi kurangnya disiplin dan meningkatkan hasil persepsi yang berada di peringkat 4, dengan nilai gaps sebesar 0.92. Penelitian Sarwadi & Nashihin (2023) menunjukkan bahwa program pendidikan karakter yang berfokus pada nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin dapat meningkatkan disiplin dan kinerja buruh. Rahayu & Triyono (2024) juga menemukan bahwa pengembangan karakter melalui pelatihan dan pembinaan dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk disiplin dan kepatuhan. Hasil survei menunjukkan peningkatan kesadaran buruh tentang pentingnya disiplin, motivasi kerja, kualitas pekerjaan, produktivitas, serta penurunan pelanggaran dan peningkatan kepuasan kerja.

Implementasi sistem penjadwalan kerja bagi buruh perkebunan kelapa sawit adalah strategi efektif untuk mengatasi ketidakmampuan mengelola waktu, terbukti dengan nilai gaps 0.47 yang menunjukkan dampak positif. Penelitian Kembaren (2022) menunjukkan bahwa strategi penjadwalan yang efektif membantu buruh mengelola waktu dengan lebih baik, meningkatkan kinerja buruh. Penelitian Smit et al. (2023) menambahkan bahwa penjadwalan kerja fleksibel meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kerja-hidup. Hasil observasi di lapangan

menunjukkan peningkatan ketepatan waktu, efisiensi, kepuasan kerja, dan penurunan stres. Implementasi sukses melibatkan penjadwalan yang sesuai dengan kebutuhan perkebunan, pemahaman buruh, dan pelatihan efektif.

Pelatihan manajemen waktu adalah strategi efektif untuk mengatasi ketidakmampuan mengelola waktu, terbukti dengan nilai gaps 0.33 yang menunjukkan dampak positif. Penelitian Atrizka et al. (2022) mengungkapkan bahwa pelatihan ini membantu buruh perkebunan kelapa sawit meningkatkan produktivitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Panchenko & Pika (2023) menambahkan bahwa pelatihan ini juga meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan kepuasan kerja buruh. Hasil observasi menunjukkan dampak pelatihan terhadap peningkatan kemampuan dalam merencanakan, memprioritaskan, menyelesaikan tugas tepat waktu, mengatasi distraksi, mendelegasikan tugas, serta penurunan stres dan kelelahan. Program pelatihan di perkebunan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi buruh.

Penyediaan peluang pengembangan diri merupakan strategi yang efektif untuk mengatasi rasa malas dan meningkatkan hasil persepsi buruh perkebunan kelapa sawit yang berada di peringkat 7. Hal ini dibuktikan dengan nilai gaps sebesar 0.10, yang menunjukkan dampak positif dari strategi ini. Penelitian Kamaruddin et al. (2018) menunjukkan bahwa peluang pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja buruh, sedangkan penelitian Wardhani & Rahadian (2021) menunjukkan peningkatan keterlibatan dan kinerja buruh. Hasil observasi di lapangan menunjukkan peningkatan motivasi, semangat kerja, rasa ingin tahu, kepercayaan diri, dan kemauan untuk mencapai target, serta penurunan tingkat absen dan turnover. Implementasi strategi pada berbagai program pengembangan diri, pelatihan, seminar, workshop, dan dukungan pendidikan formal atau nonformal menjadi kunci keberhasilan strategi ini.

Peningkatan keterlibatan melalui program penghargaan dan pengakuan memerlukan evaluasi kembali untuk mengatasi rasa malas dan meningkatkan persepsi buruh perkebunan kelapa sawit yang berada di peringkat 8. Hal ini ditunjukkan dengan nilai gaps sebesar -0.03, yang menunjukkan dampak negatif dari strategi tersebut. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Budiani et al. (2023) menunjukkan bahwa program penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja buruh, namun efektivitasnya bergantung pada desain dan implementasi yang tepat. Penelitian Kadarusman & Herabadi (2018) juga menemukan bahwa efektivitas tergantung pada jenis penghargaan dan pengakuan yang diberikan. Observasi melalui wawancara menunjukkan ketidakpuasan terhadap jenis penghargaan, persepsi ketidakadilan, dan kekecewaan pada buruh yang tidak menerima penghargaan. Solusi yang diharapkan buruh adalah melakukan evaluasi aturan yang melibatkan buruh dan implementasi, serta memastikan keadilan dan transparansi yang juga sangat penting.

Penegakan aturan dan sanksi perlu dievaluasi untuk mengatasi kurangnya disiplin dan memperbaiki persepsi buruh perkebunan kelapa sawit, yang berada di peringkat 9. Hal ini ditunjukkan oleh nilai gaps sebesar -0.30, menunjukkan dampak negatif dari strategi tersebut. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Ahmad et al. (2023) menemukan bahwa penegakan aturan dan sanksi bisa meningkatkan disiplin dan kinerja buruh, namun efektivitasnya tergantung pada cara penerapannya. Penelitian Arifin & Safrina (2021) juga mengindikasikan bahwa keadilan dan transparansi dalam penegakan aturan dan sanksi penting untuk kepatuhan dan kepuasan kerja buruh. Observasi di lapangan menunjukkan dampak negatif seperti ketakutan, penurunan motivasi, dan rasa ketidakadilan. Solusi yang diharapkan buruh antara lain aturan dan sanksi perlu dievaluasi, diterapkan dengan adil, transparan, konsisten, dan melibatkan buruh dalam prosesnya.

Pengembangan program pelatihan fokus dan konsentrasi perlu dievaluasi untuk mengatasi ketidakmampuan berfokus dan meningkatkan hasil persepsi buruh perkebunan kelapa sawit yang berada di peringkat 10. Nilai gaps sebesar -0.73 menunjukkan dampak negatif dari strategi tersebut. Penelitian Aoko (2023) menunjukkan bahwa program pelatihan fokus dan konsentrasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, namun efektivitasnya bergantung pada desain

dan implementasi yang tepat. Penelitian Boko (2023) juga menemukan bahwa efektivitas program bergantung pada metode pelatihan. Observasi di lapangan menunjukkan kurangnya minat buruh, persepsi bahwa pelatihan tidak relevan, dan ketidakpuasan terhadap metode yang digunakan. Solusi yang diharapkan meliputi evaluasi program saat ini, melibatkan buruh dalam desain dan implementasi, memastikan relevansi pelatihan, serta menggunakan metode yang menarik dan interaktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian mengenai persepsi buruh perkebunan kelapa sawit terhadap faktor-faktor etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja, ditemukan bahwa buruh memiliki persepsi negatif yang signifikan terhadap beberapa aspek krusial. Buruh menganggap diri mereka sering merasa malas, kesulitan mengelola waktu, kurang disiplin, sulit berkonsentrasi, dan mengalami tantangan dalam bekerja dalam tim. Pendekatan *People Centered Implementation (PCI)-Gaps* berhasil menunjukkan beberapa strategi perubahan etos kerja yang diterima dengan baik oleh buruh. Pembangunan budaya kerjasama, pelatihan teamwork dan komunikasi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi, pembinaan karakter, implementasi sistem penjadwalan kerja, pelatihan manajemen waktu, serta penyediaan peluang pengembangan diri mendapatkan respons positif karena dianggap dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, terdapat juga respon negatif terhadap beberapa strategi seperti program penghargaan dan pengakuan, penegakan aturan dan sanksi, serta pengembangan program pelatihan fokus dan konsentrasi. Buruh merasa bahwa implementasi strategi ini belum efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja mereka, dan ada perasaan ketidakadilan atau ketidaktransparanan dalam penerapan aturan dan sanksi. Saran implementatif berdasarkan temuan ini adalah perluasan dan peningkatan dalam desain serta implementasi strategi yang mendapatkan respons positif. Perusahaan perlu lebih memperhatikan komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai tujuan, manfaat, dan prosedur dari setiap strategi yang diimplementasikan. Melibatkan buruh dalam proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi perubahan juga menjadi kunci penting untuk memastikan bahwa strategi tersebut relevan dengan kebutuhan dan kondisi lapangan. Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk melakukan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi penerimaan serta implementasi strategi perubahan etos kerja. Penelitian dapat fokus pada analisis lebih lanjut terhadap efek jangka panjang dari strategi yang diimplementasikan, serta pengaruhnya terhadap budaya kerja dan kualitas hidup buruh. Selain itu, studi komparatif antara perusahaan atau wilayah geografis dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai efektivitas berbagai strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja buruh perkebunan kelapa sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-Hamid, A.-Q., Ali, M. H., Tseng, M.-L., Lan, S., & Kumar, M. (2020). Impeding challenges on industry 4.0 in circular economy: Palm oil industry in Malaysia. *Computers & Operations Research*, *123*, 105052. <https://doi.org/10.1016/j.cor.2020.105052>
- Abubakar, A., Kasim, S., Ishak, M. Y., & Uddin, M. K. (2023). Maximizing Oil Palm Yield: Innovative Replanting Strategies for Sustainable Productivity. *Journal of Environmental & Earth Sciences*, *5*(2), 61–75. <https://doi.org/10.30564/jees.v5i2.5904>
- Ahmad, A. R., Mohd Muhili, M. S., Ganama, M., Mohd Adi, M. N., & Mohd Angsor, M. A. (2023). Assessing Forced Labor and Standards in Malaysian Palm Oil Industry. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *8*(6), e002363. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i6.2363>
- Alhazmi, A. A., & Kaufmann, A. (2022). Phenomenological Qualitative Methods Applied to the Analysis of Cross-Cultural Experience in Novel Educational Social Contexts. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.785134>
- Anonim. (2011). *Ekspansi Lahan Sawit Tak Mungkin Serap 10 Juta Tenaga Kerja*. Detik

- Online. <https://disbun.kaltimprov.go.id/artikel/ekspansi-lahan-sawit-tak-mungkin-serap-10-juta-tenaga-kerja>
- Arifin, A., Taib, H. M., Aman, Z., & Rahim, A. R. A. (2021). Factors Influencing Turnover Intention among Malaysian Unskilled Workers in Oil Palm Plantation. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 374–381. <https://doi.org/https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i9.1002>
- Arifin, K., & Safrina, S. (2021). The Implementation of Business and Human Rights Principles to Palm Oil Companies in Aceh Province. *Proceedings of the 1st International Conference on Law and Human Rights 2020 (ICLHR 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210506.032>
- Atrizka, D., Pratama, I., & Suharyanto, A. (2022). Implementasi Time Management Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ. *Pelita Masyarakat*, 4(1), 148–154. <https://doi.org/10.31289/pelitamasyarakat.v4i1.7855>
- Azman, F., & Isa, N. (2022). Demotivation Factors That Influence Oil Palm Plantation Workers. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1059(1), 012010. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1059/1/012010>
- Billa, M. T., & Iswarini, H. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di PT. PATRI AGUNG PERDANA ESTATE Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 10(2), 78. <https://doi.org/10.32502/jsct.v10i2.4294>
- Buana, G. (2023). *Industri Kelapa Sawit Berkelanjutan Buka 16 Juta Tenaga Kerja*. Mediaindonesia.Com. <https://mediaindonesia.com/humaniora/633877/industri-kelapa-sawit-berkelanjutan-buka-16-juta-tenaga-kerja>
- Budiani, I., Laksmono, B. S., & Fahamsyah, E. (2023). Contribution of SLCA to Improve Social Performance in the Palm Oil Governance in Indonesia. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(6), 177–195. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i6.1169>
- Crowley, M. Z. (2020). Foreign Labor Shortages in the Malaysian Palm Oil Industry: Impacts and Recommendations. *Asian Journal of Agriculture and Development*, 17(2), 1–18. <https://doi.org/10.37801/ajad2020.17.2.1>
- Dahliani, L., Wirandayu, S., & Dewantara, M. (2022). Implementation of technology 4.0 in achieving the effectivity and efficiency of the production process in palm oil plantation. *E3S Web of Conferences*, 348, 00011. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202234800011>
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factors in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.10>
- Dharmawan, A. H., Mardiyarningsih, D. I., Rahmadian, F., Yulian, B. E., Komarudin, H., Pacheco, P., Ghazoul, J., & Amalia, R. (2021). The Agrarian, Structural and Cultural Constraints of Smallholders' Readiness for Sustainability Standards Implementation: The Case of Indonesian Sustainable Palm Oil in East Kalimantan. *Sustainability*, 13(5), 2611. <https://doi.org/10.3390/su13052611>
- Fatoni, C. A., Kurniati, D., & Suharyani, A. (2022). Disiplin Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Harapan Sawit Lestari Cargill Ketapang. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 18(2), 150. <https://doi.org/10.20961/sepa.v18i2.47843>
- Fransinatra, Z., Saputra, R. M. I., Sholihat, W., & Adjie, G. (2022). The Influence of Job Mismatch, Labor Income, Job Satisfaction on Job Performance at Tionghoa Palm Oil Factory in Indragiri Hulu, Riau, Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 217–226. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v11i2.510>
- Haryanto, B., Hariyadi, A. R., & Robby, U. B. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia). *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 1(1), 41–51. <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i1.115>
- Hindarwati, E. N., Nursanti, T. D., Irvianti, L. S. D., Kevin, K., & Masruroh, M. (2022). Palm

- Oil Employee Performance: Are Knowledge Sharing, Learning Organization, And Work-Life Balance The Issues? *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 14(2), 57. <https://doi.org/10.35384/jime.v14i2.275>
- Is, J. M., Chairiyaton, & Ishalyadi. (2019). Influence of Working Conditions, Human Failures, Unsafe Action of Work Accidents on Farmers Palm Oil Garden Community. *Proceedings of the International Conference on Health Informatics and Medical Application Technology*, 348–355. <https://doi.org/10.5220/0009515003480355>
- Kadarusman, Y. B., & Herabadi, A. G. (2018). Improving Sustainable Development within Indonesian Palm Oil: The Importance of the Reward System. *Sustainable Development*, 26(4), 422–434. <https://doi.org/10.1002/sd.1715>
- Kamaruddin, R., Abdullah, N., & Ayob, M. A. (2018). Determinants of job satisfaction among Malaysian youth working in the oil palm plantation sector. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 8(4), 678–692. <https://doi.org/10.1108/JADEE-06-2017-0063>
- Kembaren, J. (2022). Increasing Operational Performance through ERP Performance in Oil Palm Plantation Industry Indonesia. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 640–644. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1209>
- Kresnanda, S., Abin Syamsudin M, T., Ratnawulan, T., & Syaodih, C. (2022). Management Of Training Systems In Improving Hr Competency In Oil Palm Plantation Companies PT. Kayung Agro Lestari, And PT. Austindo Jaya Nusantara Agri Siais. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 866–874. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i4.553>
- Kubiciel-Lodzińska, S. (2021). Snowball Sampling vs. Respondent Driven Sampling in Regional Research. Comparing the use of the Methods to Study Migrants Working in Elderly Care. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 47(1 (179)), 149–180. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.21.007.13319>
- Limanseto, H. (2021). *Industri Kelapa Sawit Indonesia: Menjaga Keseimbangan Aspek Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan*. Ekon.Go.Id. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/2921/industri-kelapa-sawit-indonesia-menjaga-keseimbangan-aspek-sosial-ekonomi-dan-lingkungan>
- Nainggolan, H. L., Gulo, C. K., Waruwu, W. S. S., Egentina, T., & Manalu, T. P. (2021). Strategi Pengelolaan Usahatani Kelapa Sawit Rakyat Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. *Agro Bali : Agricultural Journal*, 4(2), 260–275. <https://doi.org/10.37637/ab.v4i2.724>
- Napitupulu, D., Alamsyah, Z., Ernawati, H., Yanita, M., Elwamendri, E., & Fauzia, G. (2021). Impact of oil palm plantation on household welfare in Jambi Province. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 782(3), 032056. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/782/3/032056>
- Noor, N. A. M., E-Vahdati, S., Yew, M. P., & Chuah, F. (2024). The Influence of Job Stress on Organizational Commitment Among Workers in the Palm Oil Industry: Does Job Satisfaction Matter? *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509241252499>
- Nuralfya, A., Priatna, W. B., & Burhanuddin, B. (2023). Factors Affecting Productivity of Plantation Employees at PT. Great Giant Pineapple, Central Lampung. *Agricultural Socio-Economics Journal*, 23(2), 141–150. <https://doi.org/10.21776/ub.agrise.2023.023.2.3>
- Nurviana, W., & Lelawati, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 161–168. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1047>
- Panchenko, V., & Pika, I. (2023). Time Management is a Way to Increase Work Efficiency Employees of the Educational Organization. *Academic Notes Series Pedagogical Science*, 1(207). <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-207-33-37>
- Priya, A. (2021). Case Study Methodology of Qualitative Research: Key Attributes and Navigating the Conundrums in Its Application. *Sociological Bulletin*, 70(1), 94–110.

- <https://doi.org/10.1177/0038022920970318>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Rahayu, T., & Triyono, A. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Job Satisfaction on the Performance of Manunggal Palm Oil Cooperative Employees in Seresam Village, Seberida District, Indragiri Hulu Regency. *International Journal of Integrative Research*, 2(4), 345–356. <https://doi.org/10.59890/ijir.v2i4.1736>
- Rahim, S. N. S. M., Kamarulzaman, N. H., Nawi, N. M., & Hadi, A. H. I. A. (2023). Behavioural Impacts of Workers on Performance: The Case of Malaysian Oil Palm Plantation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i5/16857>
- Rosa, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Saragih, H. M., & Rahayu, H. (2022). Pengaruh kebijakan Uni Eropa terhadap ekspor kelapa sawit Indonesia. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 296. <https://doi.org/10.29210/020221377>
- Sarwadi, S., & Nashihin, H. (2023). Character Education between The Western Context and Islamic Perspective. *Al Hikmah: Journal of Education*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.54168/ahje.v4i1.146>
- Siahaan, M., & Wijaya, H. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Tanaman Kelapa Sawit Melalui Pendekatan Manajemen Blok di Perkebunan Kelapa Sawit Skala Luas. *Jurnal Agro Estate*, 4(1), 32–39. <https://doi.org/10.47199/jae.v4i1.117>
- Siregar, M. R., Limbong, C. H., Rafika, M., Pitriyani, Elvina, & Nasution, A. Y. (2022). Training for Plantation Sector Cooperative Business Empowerment in The Financial Sector in Labuhanbatu Regency in 2021. *ABDIMAS TALENTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 846–851. <https://doi.org/10.32734/abdimestalenta.v7i2.9122>
- Smit, B. W., Boyar, S. L., & Maertz, C. P. (2023). Spoiled for Choice? When Work Flexibility Improves or Impairs Work–Life Outcomes. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063231215018>
- Syafri, M., Jenni Veronika Br Ginting, Feriyadin, Darwis, & Balla Wahyu Budiarto. (2023). The Influence Of Job Satisfaction, Career Development And Teamwork On Employee Retention In Government-Owned Cultural Destinations. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2531–2536. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1654>
- Wardhani, R., & Rahadian, Y. (2021). Sustainability strategy of Indonesian and Malaysian palm oil industry: a qualitative analysis. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(5), 1077–1107. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2020-0259>
- Yeo, M., Miller-Young, J., & Manarin, K. (2023). Quantitative Research Designs and Statistical Analysis. In *SoTL Research Methodologies* (pp. 99–122). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003447054-10>
- Zulkarnain, Z., Rahmadani, V. G., Novliadi, F., & Nasution, A. (2023). Work Engagement, Work-Family Conflict and Personality Traits: Study Among Oil Palm Plantation Officers. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.40>