

**RANCANGAN INISIATIF STRATEGIS *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA
SAWIT
(STUDI KASUS: DEPARTEMEN ESTATE PT X)**

**Adhi Budinovanto (2022071118)
El Ashar Hakim (2022071128)**

TESIS Program Studi Magister Manajemen



**SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN PPM
Jakarta
2024**

**RANCANGAN INISIATIF STRATEGIS *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA
SAWIT
(STUDI KASUS: DEPARTEMEN ESTATE PT X)**

**Adhi Budinovanto (2022071118)
El Ashar Hakim (2022071128)**

TESIS Program Studi Magister Manajemen



**SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN PPM
Jakarta
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Adhi Budinovanto & El Ashar Hakim
NIM : 2022071118 & 2022071128
Program Studi : Magister Manajemen (Eksekutif Muda Angkatan 28)
Judul Tesis : Rancangan Inisiatif Strategis Employee Engagement Pada
Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus:
Departemen Estate PT X)

yang telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Eksekutif Muda Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Disetujui oleh:

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama: Dr. Eva Hotnaidah Saragih, M.A.
Tim Penguji : Dr. Dra Dwi Idawati, M.M.
Tim Penguji : Dr. Riza Aryanto, S.Pi., M.M.

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Magister Manajemen Ketua Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Dr. Diah Dumasari Siregar, S.T., M.M. AC Mahendra K. Datu, B.A., M.A., Ph.D.

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 14 Agustus 2024

PERNYATAAN KEASLIAN

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi, saya Adhi Budinovanto & El Ashar Hakim secara tegas dan jujur menyatakan bahwa dalam tesis berjudul: **RANCANGAN INISIATIF STRATEGIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (STUDI KASUS: DEPARTEMEN ESTATE PT X)**

saya tidak,

- a. mengacu dan/atau mengutip istilah, kata-kata dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan, dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- b. mengacu dan/atau mengutip secara acak istilah, kata-kata dan/atau kalimat, data dan/atau informasi dari suatu sumber tanpa menyebutkan sumber dalam catatan kutipan, dan/atau tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- c. menggunakan sumber gagasan, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- d. merumuskan dengan kata-kata dan/atau kalimat dari sumber kata-kata dan/atau kalimat, pendapat, pandangan, atau teori tanpa menyatakan sumber secara memadai,
- e. menyerahkan suatu karya ilmiah yang dihasilkan dan/atau telah dipublikasikan oleh pihak lain sebagai karya ilmiahnya tanpa menyatakan sumber yang memadai.

Bila kelak di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar, sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar sesuai ketentuan yang berlaku di Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

Jakarta, 31 Juli 2024



Adhi Budinovanto



El Ashar Hakim

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada para penulis, sehingga bisa menyelesaikan tesis dengan judul **“Rancangan Inisiatif Strategis Employee Engagemet Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus: Departemen Estate PT X)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen (S2) di Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

Dalam penyusunan dan penulisan tesis tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. AC Mahendra K. Datu, B.A., M.A., Ph.D. selaku ketua Sekolah Tinggi Manajemen PPM yang telah memudahkan proses administrasi penulis dalam melakukan penelitian hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
2. Dr. Diah Dumasari Siregar, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen PPM yang telah memudahkan proses administrasi penulis dalam melakukan penelitian hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
3. Dr. Eva Hotnaidah Saragih, M.A. selaku dosen pembimbing para penulis yang telah memberikan arahan dan masukan serta dukungan moral terkait proses penyusunan tesis dari awal hingga selesai.
4. Kedua orang tua para penulis yang telah memberikan dukungan serta fasilitas yang diperlukan oleh penulis sehingga dapat memudahkan proses penyusunan tesis hingga selesai.
5. Dr. Ir. Nurdin Tampubolon, M.M. selaku Presiden Komisaris NT Corporation yang telah memberikan dukungan, masukan, serta arahan sehingga tesis ini dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap dunia akademik.
6. Dr. Ir. Manerep Pasaribu, M.M. selaku Staf Ahli Presiden Komisaris NT Corporation yang telah memberikan dukungan, masukan, serta arahan sehingga tesis ini dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap dunia akademik.
7. Jajaran direksi dan pimpinan NT Corporation yang telah memberikan dukungan, arahan, saran dan rekomendasi kepada para penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan baik.
8. Ir. Ibnu Asur, M.M. selaku Direktur Perencanaan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia yang telah memberikan motivasi, saran, serta dukungan terhadap penulis sehingga penyusunan tesis dapat diselesaikan dengan baik

9. Syavera, S.T., M.T. selaku Kepala Sub-Direktorat Inventarisasi dan Analisis Kebutuhan pada Direktorat Perencanaan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia yang telah memberikan motivasi, saran, serta dukungan terhadap penulis sehingga penyusunan tesis dapat diselesaikan dengan baik.
10. Rekan-rekan Eksekutif Muda Angkatan 28 Sekolah Tinggi Manajemen PPM yang telah memberikan hiburan, motivasi, serta masukan secara langsung maupun tidak langsung sehingga para penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik.
11. Pegawai administrasi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen PPM yang telah membantu dan mempermudah kami dalam proses administratif penyelesaian tesis.
12. Rekan kerja Adhi Budinovanto dan El Ashar Hakim yang selalu siap membantu dalam berbagai hal teknis dan administratif terkait penelitian ini. telah memberikan semangat dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Sasa selaku rekan penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi ketika penulis merasa putus asa.
14. Andre selaku rekan penulis yang selalu memberikan saran dan kritik membangun dalam setiap diskusi.

Kami mengucapkan terima kasih pada seluruh *stakeholder* yang berperan aktif dalam penyusunan tesis ini. Kemudian, tesis ini tentu saja masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, para penulis berharap saran dan kritik yang membangun dari berbagai sudut pandang yang relevan sebagai dasar untuk perbaikan kedepannya.

Selain itu semoga tujuan penelitian ini yakni Rancangan Inisiatif Strategis Employee Engagemet Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus: Departemen Estate PT X) dapat memberi manfaat mulai dari mahasiswa, akademisi yang membuat penelitian serupa, perusahaan yang memiliki permasalahan serupa, hingga *stakeholder* terkait dan meminimalisir dampak negatif yang dihasilkan dari permasalahan tersebut.

Jakarta, 31 Juli 2024

Adhi Budinovanto & El Ashar Hakim

**SURAT PERNYATAAN
KESESUAIAN KARYA ILMIAH DENGAN TUGAS AKHIR**

Nama : Adhi Budinovanto & El Ashar Hakim
NIM : 2022071118 & 2022071128
Program : Eksekutif Muda
Angkatan : 28
Judul Tugas Akhir : Rancangan Inisiatif Strategis *Employee Engagement* Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus: Departemen Estate PT X)
Judul Karya Ilmiah : Pengembangan Strategi *Employee Engagement* Pada Departemen Estate PT X
Jurnal Tujuan/Penerbit : Jurnal El-Mal, Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

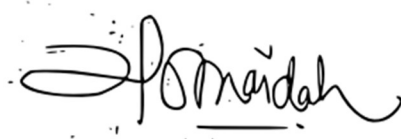
Dengan ini saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya publikasikan sesuai dengan judul tugas akhir saya dan belum pernah dipublikasikan. Semua sumber data dan informasi yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini telah dinyatakan dengan jelas dan dapat diperiksa kebenarannya.

Bila di kemudian hari ditemukan fakta yang berbeda dengan pernyataan di atas maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Manajemen PPM (pencabutan gelar).

Jakarta, 31 Juli 2024

Mengetahui

Yang menyatakan



(Dr. Eva Hotnaidah Saragih, M.A.)

Dosen Pembimbing



(Adhi Budinovanto)

Mahasiswa



(El Ashar Hakim)

Mahasiswa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang memicu tingkat turnover karyawan yang tinggi di Departemen Estate PT X, perusahaan perkebunan kelapa sawit, dengan kaitannya terhadap tingkat *Employee Engagement*. Data menunjukkan adanya kekhawatiran akan ketidakstabilan tenaga kerja di departemen tersebut. Sejumlah faktor pendorong diungkapkan, termasuk ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, peran yang kurang jelas, kompensasi yang tidak memuaskan, dan kurangnya apresiasi terhadap kontribusi individu. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terkait permasalahan ini, diharapkan PT X dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat untuk mengurangi tingkat turnover karyawan, serta meningkatkan retensi dan keberlanjutan operasional di Departemen *Estate*, dengan meningkatkan praktik-praktik t *Employee Engagement*. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar strategis bagi PT X dalam mengatasi permasalahan turnover karyawan dan meningkatkan kinerja serta keberlanjutan Departemen Estate. Penelitian ini tidak hanya mencari pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memicu turnover, tetapi juga menciptakan keterkaitan langsung dengan *Employee Engagement*. Dengan mengidentifikasi dan memahami penyebab kurangnya keterlibatan karyawan, PT X diharapkan dapat merumuskan strategi *Employee Engagement* yang lebih efektif. Peningkatan *Employee Engagement* diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan menghasilkan rancangan inisiatif strategis *Employee Engagement* yang spesifik untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit, yang dapat diimplementasikan oleh PT X untuk mencapai tujuan tersebut.

Kata Kunci: Turnover, Retensi, Strategis, Organisasi, Keterlibatan

ABSTRACT

This research aims to explore the factors that trigger the high employee turnover rate in the Estate Department of PT X, a palm oil plantation company, in relation to Employee Engagement levels. Data indicates concerns about workforce instability in the department. Several driving factors were revealed, including dissatisfaction with the work environment, unclear roles, unsatisfactory compensation, and lack of appreciation for individual contributions. With a deeper understanding of these issues, it is hoped that PT X can take strategic steps to reduce employee turnover, increase retention, and ensure operational sustainability in the Estate Department by improving Employee Engagement levels. The research findings are expected to provide a strategic foundation for PT X to address employee turnover issues and improve the performance and sustainability of the Estate Department. This study not only seeks a deep understanding of the factors that trigger turnover but also establishes a direct link with Employee Engagement. By identifying and understanding the causes of low employee engagement, PT X is expected to formulate more effective Employee Engagement strategies. Improving Employee Engagement is expected to reduce turnover rates, increase job satisfaction, and strengthen the relationship between employees and the organization. Additionally, this research will also produce a strategic Employee Engagement initiative plan specific to palm oil plantation companies, which PT X can implement to achieve these goals.

Keywords: Turnover, Retention, Strategic, Organization, Involvement

DAFTAR ISI

RANCANGAN INISIATIF STRATEGIS <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT	i
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KESESUAIAN KARYA ILMIAH DENGAN TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Batasan Penelitian.....	13
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB 2	18
TINJAUAN TEORI.....	18
2.1 Analisis Tipologi Bisnis	18
2.2 <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.1 Tingkat <i>Employee Engagement</i>	23
2.2.2 Elemen <i>Employee Engagement</i>	24
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	25
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.4 Kerangka Analisis.....	29

BAB 3	37
METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.3 Sumber & Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Instrumen Pengumpulan Data	40
3.5 Metode Analisis Data.....	42
BAB 4	48
PROFIL PERUSAHAAN	48
4.1 Bidang Usaha	48
4.2 Visi & Misi.....	49
4.3 <i>Company Values</i>	51
4.4 Struktur Organisasi.....	53
BAB 5	56
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
5.1 Tipologi Bisnis & Penetapan Arah Strategi MSDM PT X.....	56
5.1.1 Hasil Analisis Tipologi Bisnis dan Penentuan Arah Strategi MSDM PT X	58
5.2 Hasil Temuan Praktik Manajemen Eksisting	59
5.2.1 Hasil Pengolahan Data Tingkat <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Kuesioner UWES-17.....	60
5.2.2 Hasil Pengolahan Data Faktor <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Kuesioner GALLUP-12	64
5.2.3 Evaluasi Praktik Manajemen Eksisting	71
5.3 Identifikasi Kebutuhan Peningkatan <i>Engagement</i>	75
5.4 Rancangan Strategi Peningkatan <i>Engagement</i> Karyawan PT X.....	87
5.4.1 Implementasi Program 1.....	90
5.4.2 Implementasi Program 2.....	90
5.4.3 Implementasi Program 3.....	91
5.4.4 Implementasi Program 4.....	91
5.4.5 Implementasi Program 5.....	92

5.5	Panduan Implementasi Rancangan Strategi Peningkatan <i>Engagement</i> PT	
X	94	

BAB 6		96
--------------	--	-----------

KESIMPULAN DAN SARAN		96
-----------------------------	--	-----------

6.1	Kesimpulan	96
-----	------------	----

6.2	Saran	97
-----	-------	----

DAFTAR PUSTAKA		100
-----------------------	--	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2019.....	4
Tabel 1.2 <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2020.....	5
Tabel 1.3 <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2021.....	5
Tabel 1.4 <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2022.....	5
Tabel 1.5 <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2023.....	5
Tabel 1.6 <i>Turnover</i> Karyawan Dept. <i>Estate</i> PT X Periode 2022-2023.....	6
Tabel 2.1 Strategi Berusaha Berdasarkan Tipologi Bisnis	19
Tabel 2.2 Strategi Usaha Berdasarkan Karakteristiknya.....	20
Tabel 2.3 Strategi SDM Berdasarkan Tipologi Bisnis	21
Tabel 3.1 Metodologi Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Kuesioner UWES-17	42
Tabel 3.3 Kuesioner Q12 Gallup.....	42
Tabel 3.4 Norma Skor UWES-17	44
Tabel 4.1 <i>Company Values</i> PT X.....	5Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.1 Temuan Strategi Bisnis PT X	56
Tabel 5.2 Proporsi Responden Kuesioner	60
Tabel 5.3 Hasil Setiap Pernyataan Karakteristik <i>Vigor</i>	6Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.4 Hasil Karakteristik <i>Vigor</i>	6Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.5 Hasil Setiap Pernyataan Karakteristik <i>Dedication</i>	62
Tabel 5.6 Hasil Karakteristik <i>Dedication</i>	63
Tabel 5.7 Hasil Setiap Pernyataan Karakteristik <i>Absorption</i>	63
Tabel 5.8 Hasil Karakteristik <i>Absorption</i>	64
Tabel 5.9 Hasil Setiap Pernyataan Karakteristik Gallup-12 (Karyawan Aktif).....	65
Tabel 5.10 Hasil Setiap Pernyataan Karakteristik Gallup-12 (Alumni Karyawan Aktif).....	67
Tabel 5.11 Hasil Karakteristik Gallup-12 per Pernyataan Jabatan.....	68
Tabel 5.12 Ranking Gallup-12 Departemen <i>Estate</i> PT X.....	70
Tabel 5.13 Evaluasi Faktor-Faktor <i>Engagement</i>	80

Tabel 5.14 Rancangan Strategi Prioritas <i>Engagement</i> Karyawan Departemen <i>Estate</i> PT X.....	87
Tabel 5.15 Rancangan Implementasi Program 1.....	90
Tabel 5.16 Rancangan Implementasi Program 2.....	90
Tabel 5.17 Rancangan Implementasi Program 3.....	90
Tabel 5.17 Rancangan Implementasi Program 39 Error! Bookmark not defined.	
Tabel 5.18 Rancangan Implementasi Program 49 Error! Bookmark not defined.	
Tabel 5.19 Rancangan Implementasi Program 5.....	92
Tabel 5.20 Panduan Implementasi Rancangan Strategi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren <i>Turnover</i> Karyawan PT X Periode 2019-2023	7
Gambar 1.2 Gambar <i>Turnover</i> Karyawan per Tingkat Jabatan Dept. <i>Estate</i>	10
Gambar 2.1 Komponen Generik <i>Talent Management</i>	19
Gambar 2.2 Teori Kebutuhan Gallup	29
Gambar 2.3 Kerangka Analisis	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT X	53
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Departemen <i>Estate</i> PT X.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Kuesioner	105
Lampiran 2 Coding Kuesioner.....	110

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan termanifestasi dalam kunci keberhasilan bisnis, yakni kemampuan bertahan dan berkembang (Lewicki & Mustamu, 2016). Meskipun teknologi modern dan alokasi dana yang substansial dapat digunakan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja organisasi, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi.

Julia dkk, (2008) dalam Ratnawati (2018), menjelaskan bahwa *talent management* merupakan konsep yang melibatkan berbagai aspek yang fokusnya adalah perencanaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen dan retensi karyawan. Program *talent management* digunakan di perusahaan dengan sebagian besar kegiatan terkait dengan fungsi sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi, dan retensi. Glen (2006) dalam Ratnawati (2018), menyatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di perusahaan. Organisasi dapat mencapai profitabilitas tinggi jika didukung oleh pelaksanaan *talent management* yang efektif dan keterlibatan karyawan yang tinggi (*employee engagement*). Menurut Schaufeli (2004), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang mencakup ketekunan, antusiasme, dan keterlibatan total terhadap pekerjaan. Hubungan positif antara *talent management* dan retensi karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh peran keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan mendorong efektivitas pengelolaan karyawan dalam organisasi dan meningkatkan retensi karyawan. Karyawan dalam sebuah perusahaan akan merasa terikat

dan memiliki motivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi jika mereka merasa dihargai oleh pimpinan.

PT X, sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak tanggal 8 Agustus 1991. PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan sawit yang menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS). PT X sudah memiliki pabrik kelapa sawit yang mengolah TBS menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel*. PT X memiliki seluruh perizinan perkebunan kelapa sawit yang lengkap mulai dari perizinan pemerintah daerah hingga perizinan dari pemerintah pusat. PT X merupakan salah satu produsen *Crude Palm Oil* yang memiliki tingkat profitabilitas tinggi dengan struktur biaya yang efisien. Kegiatan usaha utamanya adalah mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan produk TBS yang kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* yang memiliki proses akhir yakni mendistribusikannya ke konsumen dalam dan luar negeri.

Departemen *Estate* di PT X memainkan peran krusial dalam lingkup strategis kebijakan, analisis, dan administrasi untuk mendukung operasional perusahaan di sektor perkebunan kelapa sawit. Pada tingkat strategis, departemen ini terlibat aktif dalam perencanaan jangka panjang, menetapkan tujuan pertumbuhan, dan merumuskan strategi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di industri. Departemen ini melakukan analisis kinerja perkebunan yang menjadi fokus utama, mencakup evaluasi hasil panen, produktivitas tanaman, dan efisiensi operasional guna mendukung pengambilan keputusan terkait peningkatan produksi. Program pengembangan karyawan dan pelatihan juga menjadi fokus untuk memastikan tim Departemen *Estate* memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui pelaksanaan tugas-tugas ini, Departemen *Estate* berperan dalam mencapai tujuan strategis PT X di industri perkebunan kelapa