

Strategic Management In Improving Employee Performance PT. Riau Agrindo Agung

Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Riau Agrindo Agung

Yuni Permata Sari¹⁾; Harius Eko Saputra²⁾; Tuti Handayani³⁾; Yanuar Rikardo⁴⁾

¹⁾ Program Studi Administrasi Publik Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Public Administration Study Program, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yunipermatasari024@gmail.com, ²⁾ hariussaputra@unived.ac.id, ³⁾ tutyhendra2013@gmail.com,

⁴⁾ yanuarrikardo@gmail.com,

How to Cite :

Sari, P.Y. Saputra ,E,H. Handayani ,T. Rikardo , Y.(2023). Manajemen strategi dalam peningkatan kinerja karyawan pt. Riau agrindo agung. *Jurnal ISO*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [05 November 2023]

Revised [15 Desember 2023]

Accepted [25 Desember 2023]

KEYWORDS

Management Strategy, SWOT
Analysis, Employee
Performance Improvement.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: (1) Strengths (Kekuatan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) Fasilitas kerja yang lengkap, (b) Kualitas SDM yang baik, (c) Legalitas perusahaan yang dimiliki lengkap. (2) Weaknesses (Kelemahan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) lokasi menuju akses ke perkebunan yang jauh dari pemukiman warga, (b) jarak antar kantor divisi atau afdeling ke kantor estate yang cukup jauh. (3) Opportunities (Peluang) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) Memberikan apresiasi berupa penghargaan atau piagam untuk karyawan, (b) Membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar lokasi perkebunan. (4) Threats (Ancaman) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) miss komunikasi antar karyawan dalam hal pemberian premi (surat perintah lembur). (b) tingkat pencurian TBS tinggi sehingga perusahaan terancam produksi rendah.

ABSTRACT

This study aims to determine the management strategy in improving employee performance at PT. Riau Agrindo Agung. This study used descriptive qualitative method. The data collection used is interview techniques, and documentation. Based on the results of the study it is known that: (1) Strengths owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance are: (a) complete work facilities, (b) good quality of integrated human resources, (c) fully owned company legality. (2) Weaknesses owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance are: (a) the location to access the plantation which is far from residential areas, (b) the distance between the divisional or abdeling offices to the estate office which is quite far. (3) Opportunities owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance is: (a) Giving appreciation in the form of awards or certificates for employees, (b) Opening jobs for the community around the plantation location. (4) Threats owned by PT. Riau Agrindo Agung in Improving Employee Performance are: (a) miss communication between employees in terms of giving premi (overtime orders). (b) the theft rate of FFB is high so that the company is threatened with low production.

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan merupakan respon terhadap berhasil atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Pemimpin atau manajer seringkali tidak memberikan perhatian kecuali terjadi sesuatu atau terjadi kesalahan. Prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya para manajer tidak mengetahui seberapa besar penurunan kinerja buruk tersebut, sehingga perusahaan menghadapi krisis serius yang terjadi di dalam perusahaan, yang mengakibatkan kerugian material dan tidak berwujud yang disebabkan oleh kerja karyawan yang tidak efisien.

Karyawan yang melakukan tugas yang diberikan sering kali berusaha untuk mencapai hasil yang optimal dengan berbagai tujuan. Misalnya saja mencapai (kepuasan kerja) terhadap pekerjaan seseorang. Selain itu, sesuai dengan rasa tanggung jawab yang diberikan sehingga harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah mendapatkan (remunerasi) kinerja karir yang

lebih baik, yang tidak kalah penting adalah mendapatkan kinerja (karir) yang lebih baik seperti yang direncanakan sebelumnya.

Menurut Rismawati, Mattala, Penilaian Kinerja Penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja yang berorientasi masa depan, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018) adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja didasarkan pada hasil maka yang kita lihat adalah kuantitas (kualitas dan kuantitas) yang dihasilkan seseorang. Jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban kontribusinya.

Strategi peningkatan manajemen kinerja merupakan hal yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar suatu strategi peningkatan kinerja berhasil, dalam hal ini perusahaan harus dapat mengetahui tujuan kinerjanya. Sasaran kinerja dapat ditetapkan untuk individu, proyek, proses, rutinitas, dan aktivitas inti tertentu yang akan menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga sasaran kinerja berasal dari dalam staf.

Manajemen strategis memerlukan pemahaman yang baik tentang lingkungan bisnis dan perubahan yang terjadi di dalamnya, serta kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan strategi secara efektif. Strategi yang baik harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman usaha serta mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Berbagai pengaruh terhadap perubahan yang akan datang dapat mengarah pada reformasi yang memerlukan praktik bisnis yang lebih baik agar perusahaan swasta dan pemerintah dapat berinovasi untuk mampu memenuhi segala kebutuhan perubahan yang sedang berlangsung dan berusaha mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan persyaratan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu mengembangkan kebijakan yang tepat dan lebih baik untuk menghadapi setiap perubahan yang akan timbul. Salah satu kebijakan yang diminati para manajer adalah pemberdayaan sumber daya manusia.

Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini dapat menjalankan operasional perusahaan sehari-hari. Karyawan merupakan makhluk hidup yang membantu fungsi suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur yang sangat penting dalam manajemen. Setiap individu mempunyai ciri-ciri kepribadian unik yang berbeda satu sama lain. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan suatu organisasi atau usaha. Loyalitas yang tinggi meningkatkan semangat kerja dan diwujudkan dalam diri karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

PT. Riau Agrindo Agung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Sekayun Mudik Pusat Kabupaten Bengkulu, dimana perusahaan tersebut merupakan anak perusahaan dari Anglo Eastem Plantations yang berlokasi di Kecamatan Medan Petisan, Kota Medan, provinsi Sumatera Utara. Pertama di Bengkulu sejak tahun 2007, namun sempat tidak beroperasi selama beberapa tahun hingga kembali beroperasi pada tahun 2009 hingga saat ini, PT. Riau Agrindo Agung memiliki sumber daya manusia yang berlimpah sehingga perusahaan harus sangat berhati-hati dalam memantau seluruh aktivitas di dalam perkebunan.

PT. Riau Agrindo Agung memiliki luas tanam kelapa sawit sebesar 2.535,13 hektar, 2.348,83 hektar tergolong layak panen dan 186,30 hektar tidak layak panen. Kelapa sawit yang layak dipanen adalah kelapa sawit tahun tanam 2009-2019, sedangkan kelapa sawit yang belum layak dipanen adalah kelapa sawit tahun tanam 2020-2021 PT. Riau Agrindo Agung dibagi menjadi 5 subdivisi perkebunan dan 1 bengkel. Masing-masing departemen mempunyai departemen masing-masing, masing-masing departemen mempunyai 1 orang asisten dan mandor mutu (mandor 1), mandor 5 orang dan 3 sekretaris, yaitu: mandor panen, mandor pupuk, mandor penyemprotan, mandor penyiangan, mandor jalan (jalan), mandor Clerk/Department Cleark (manajer bagian), Fruit Clerk/FFB Cleark (penghitungan hasil panen) dan Shipping Clerk (menyerahkan hasil panen ke pabrik).

LANDASAN TEORI

Manajemen strategis adalah alat berpikir dan metode yang digunakan oleh bisnis untuk menentukan dan mencapai tujuan mereka. Teori ini berfokus pada bagaimana bisnis dapat bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan terus berubah. Manajemen strategis mencakup tiga langkah utama, yaitu: 1) Menganalisis lingkungan bisnis: melibatkan pemahaman lingkungan bisnis perusahaan, termasuk pesaing, pelanggan, pemasok, tingkat pemerintah, dan peraturan. 2) Menentukan misi dan tujuan perusahaan: menyangkut penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan. 3) Mendefinisikan dan menerapkan strategi: melibatkan pemilihan dan penerapan strategi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti diversifikasi produk, pengembangan pasar baru, dan peningkatan efisiensi operasional.

Sebagai alat untuk menganalisis hasil penelitian, penelitian ini menggunakan teori strategis, khususnya analisis SWOT. Teori analisis SWOT merupakan teori yang dibutuhkan setiap organisasi

untuk merencanakan dan menganalisis ruang lingkup permasalahan organisasi. Selain itu, analisis SWOT merupakan analisis komprehensif yang mampu memberikan wawasan (kerangka) untuk mengevaluasi dan menentukan keputusan strategis di masa depan. Dengan analisis SWOT diharapkan organisasi mampu menyeimbangkan secara cermat kondisi internal yang diwakili oleh kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari lingkungan eksternal. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan manajemen strategis PT Riau Agrindo Agung melalui analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) menurut Freddy Rangkuti (2003: 19).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013: 69), deskripsi kualitatif bertujuan untuk menciptakan gambaran yang sistematis, realistis, dan akurat tentang peristiwa atau ciri-ciri objek tertentu. Dalam hal ini peneliti mencoba menggambarkan berbagai kondisi atau situasi terkait analisis manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari segi kualitas, sampelnya juga tidak digunakan. Dalam penelitian kualitatif, sampel disebut informan atau subjek penelitian, artinya orang-orang yang dipilih dan diwawancarai atau diamati berdasarkan tujuan penelitian, namun dalam penelitian ini peneliti menyatakan menyatakan bahwa informan adalah orang yang diyakini menyimpan informasi penting tentang suatu hal. Rahman (2008:296) menyatakan bahwa informan disebut subjek penelitian karena informan dipandang sebagai orang yang aktif dalam mengkonstruksi prestasi dan bukan sekedar subjek yang sekedar mengisi daftar pertanyaan. Teknik penarikan informan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penarikan informan dari sumber data dengan pertimbangan tertentu. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 (enam) orang informan penelitian, yaitu: orang informan kunci, yaitu satu orang yang mengetahui secara utuh dan mendalam informasi yang akan tersedia. masalah dalam penelitian ini, 3 orang informan. Informan kunci adalah informan yang meliputi pegawai dan masyarakat yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti dalam penelitian ini, total informan berjumlah tiga orang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari data yang diperoleh peneliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 129), dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai berikut: Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber data aslinya. Data primer ini dapat dikumpulkan dengan menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan metode observasi. Menurut Saifuddin Azwar (1998: 91), data sekunder umumnya diperoleh dari penelitian kepustakaan dengan cara mengumpulkan, membaca dan memahami teori-teori dari artikel buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 hingga Juni 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Riau Agrindo Agung. Berdasarkan fokus penelitian, hasil penelitian ini membahas lima indikator dan analisis SWOT yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman.

Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Riau Agrindo Agung

Menurut Freddy Rangkuti (2009: 18), analisis SWOT merupakan alat untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berbentuk sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. Pendekatan analitis ini didasarkan pada logika yang memungkinkan Anda memaksimalkan kekuatan, peluang, kelemahan, dan ancaman. Dengan kata lain, analisis SWOT dapat diterapkan dengan menganalisis dan mengorganisasikan hal-hal yang mempengaruhi keempat elemen tersebut.

Dengan demikian, hasil dari analisis dapat membentuk perencanaan strategis berdasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor strategis perusahaan. Dari hasil analisis wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Riau Agrindo Agung maka dapat diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan juga ancaman yang dihadapi PT. Riau Agrindo Agung sebagai berikut:

Strenghts (Kekuatan)

Strenghts atau kekuatan merupakan sebuah kondisi yang menjadi sebuah kekuatan dalam organisasi. Faktor-faktor kekuatan dalam organisasi. Faktor-faktor kekuatan merupakan suatu kompetensi khusus atau sebuah kompetensi keunggulan yang terdapat dalam tubuh organisasi itu sendiri. Faktor-faktor tersebut merupakan nilai plus atau keunggulan komparatif dari sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kekuatan yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung yaitu jumlah karyawan yang memadai. Terlihat pada tabel berikut daftar karyawan yang memiliki jabatan dengan tugas dan fungsi sesuai jabatan masing-masing:

Tabel 1. Data Pejabat di PT. Riau Agrindo Agung

No	Nama	Usia	Jabatan
1	Sutarjo Simatupang	55	<i>Field Assistant</i>
2	Minhadi	48	Kualitas Mandor 1
3	Robi Sandi	35	Mandor Panen A
4	Heri Gunawan	40	Mandor Panen B
5	Dedi Supriyanto	40	Kerani Buah A
6	Eko Eryanto	39	Kerani Buah B
7	Gusti Rama Doni	37	<i>Transporter</i>
8	Yon Bastari	51	Mandor Bibitan
9	Iwan Fals	42	Mandor <i>Manuring</i>
10	Kaparallazi	52	Mandor <i>Spraying</i>
11	Hasni	45	Mandor <i>Road</i>
12	Yuda Fernando	32	Mandor <i>Weeding</i>

Sumber: Data Internal PT. Riau Agrindo Agung Tahun 2023

Diketahui bahwa terdapat 12 jabatan yang terdapat pada PT. Riau Agrindo Agung. Berdasarkan penjelasan tabel tersebut diketahui bahwa salah satu kekuatan (Strengths) yang dimiliki oleh PT. Riau Agrindo Agung yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dengan jabatan yang memadai.

Berikutnya, tak hanya jumlah pejabat yang memadai, pejabat yang ada di PT. Riau Agrindo Agung juga membawahi karyawan masing-masing dengan jumlah sesuai kebutuhan, hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Per Bidang Pekerjaan Di PT. Riau Agrindo Agung

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Karyawan Panen A	15
2	Karyawan Panen B	16
3	Karyawan <i>Transporter</i>	11
4	Karyawan Bibitan	20
5	Karyawan <i>Manuring</i>	14
6	Karyawan <i>Spraying</i>	13
7	Karyawan <i>Road</i>	17
8	Karyawan <i>Weeding</i>	20

Sumber: Data Internal PT. Riau Agrindo Agung Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa terdapat 8 bidang pekerjaan bagi para karyawan di PT. Riau Agrindo Agung seperti Karyawan Panen A dengan jumlah 15 orang psn, Karyawan Panen B dengan jumlah 16 orang psn, Karyawan Transporter dengan jumlah 11 orang psn, Karyawan Bibitan dengan jumlah 20 orang psn, Karyawan Manuring dengan jumlah 14 orang psn, Karyawan Spraying dengan jumlah 13 orang psn, Karyawan Road dengan jumlah 17 orang psn, Karyawan Weeding dengan jumlah 20 orang psn, Selain itu berdasarkan penjelasan dari bapak Manager Budi Irawan (33) menjelaskan bahwa kekuatan lain yang dimiliki oleh PT. Riau Agrindo Agung kelengkapan alat kerja yang lengkap.

Adapun kelengkapan alat yang dimiliki oleh PT. Riau Agrindo Agung yakni seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. Data Alat Berat, Kendaraan dan Fasilitas Kantor Di PT. Riau Agrindo Agung Tahun 2023

No	Nama Alat	Jumlah	Keterangan
1	Bus Sekolah	1 Unit	Untuk anak sekolah karyawan
2	Truk	8 Unit	Untuk mengangkut TBS ke PKS (pabrik)
3	Jhondere	10 Unit	Mengutif TBS di jalan yang susah dimasuki triton
4	Montede	2 Unit	Memperbaiki jalan rusak
5	Triton 1200	2 Unit	Mobil Manager
6	Triton <i>Pick-up</i>	3 Unit	Melangsir TBS di jalan poros
7	Jenset	2 Unit	<i>Listrik kantor dan perumahan karyawan</i>
8	Timbangan	1 Unit	Timbangan truk untuk di kirim ke pabrik

Sumber: Data Internal PT. Riau Agrindo Agung Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa kelengkapan alat yang dimiliki oleh PT Riau Agrindo Agung sudah cukup lengkap seperti tersedianya Bus Sekolah yang dimanfaatkan untuk fasilitas anak karyawan untuk sekolah, 8 unit truk untuk mengangkut TBS ke PKS (pabrik), 10 unit Jhondere yang berfungsi untuk mengutif TBS di jalan yang susah dimasuki triton, 2 unit montede untuk perbaikan jalan rusak. 2 unit Triton 1200 yang digunakan untuk Manager, 3 unit Triton Pick-up untuk melangsir TBS di jalan poros, 2 jenset untuk digunakan di kantor dan perumahan karyawan, serta 1 unit timbangan truk untuk di kirim ke pabrik.

Fasilitas perusahaan adalah segala sesuatu yang dinikmati, dipakai, ditempati, dan dimanfaatkan oleh karyawan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun menunjang kelancaran proses bekerja. Fasilitas perusahaan merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang disediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi diberikan pada karyawan oleh PT. Riau Agrindo Agung.

Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, kelengkapan alat kerja yang lengkap, legalitas perusahaan juga merupakan salah kekuatan (strengths) yang dimiliki oleh PT. Riau Agrindo Agung. Legalitas suatu perusahaan atau badan usaha adalah merupakan unsur yang terpenting, karena legalitas merupakan jati diri yang melegalkan atau mengesahkan suatu badan usaha sehingga diakui oleh masyarakat. Legalitas perusahaan harus sah menurut undang-undang dan peraturan, dimana perusahaan tersebut dilindungi atau dipayungi dengan berbagai dokumen hingga sah dimata hukum (Fitriani, 2017). Adapun legalitas yang dimaksud seperti seperti Akta Perusahaan, NIB, SIUP, TDP, Izin lokasi, NPWP dan legalitas lainnya.

Surat izin lokasi tersebut dikeluarkan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2018 tentang pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara ekonomi dan menteri agrarian dan tata ruang/ kepala badan pertanahan nasional no 14 tahun 2018, yang mana menjelaskan bahwa PT. Riau Agrindo Agung berlokasi di Desa Sekayun Mudi Kecamatan Bang Haji Kabupaten Bengkulu Tengah dengan luas tanah yang diizinkan seluas 7.200 Ha.

Weakness (Kelemahan)

Weakness (Kelemahan) merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kelemahan pada organisasi atau proyek dibandingkan dengan yang lainnya. Adapun yang dimaksud dengan kelemahan ialah keterbatasan atau kekurangan hal sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. Jadi dalam hal ini peneliti mencoba menggali informasi yang kemudian memberikan gambaran tentang kelemahan yang dimiliki perusahaan PT. Riau Agrindo Agung dalam Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan.

Gambar 1. Kondisi Menuju Lokasi Perkebunan



Selain lokasi perkebunan yang jauh dan medan jalan yang sulit dilalui, kelemahan lain yang dirasakan karyawan yaitu, keterlambatan gaji yang sering terlambat beberapa hari. Namun hal tersebut tidak ada kendala yang signifikan terjadi, walau ada kendala tetapi tidak mengganggu aktivitas kerja para karyawan dan perusahaan.

Opportunity (Kesempatan)

Kesempatan merupakan suatu kondisi lingkungan di luar organisasi yang sifatnya menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk memajukan sebuah perusahaan/organisasi. Peluang secara sederhana peluang ialah berbagai lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis, jadi dalam ini peneliti mencoba menggali informasi yang kemudian memberikan gambaran tentang peluang yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam manajemen terhadap karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain gaji pokok kami dari PT. Riau Agrindo Agung juga memberikan jaminan kerja bagi para karyawan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan berupa pemeliharaan kesehatan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, reimburse biaya berobat, dan hak cuti. Hak-hak bagi para pekerja ini diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Peluang yang terdapat di perusahaan adalah manajemen peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan dengan adanya kebijakan dari perusahaan kebijakan ini artinya adanya persetujuan atau tidak dari pimpinan perusahaan untuk memberikan apresiasi berupa penghargaan atau piagam untuk karyawan terbaik atau karyawan teladan misalnya pemanen terbaik, mandor terbaik, divisi terbaik, kerani terbaik, operator terbaik. Peluang dan kesempatan yang pihak PT. Riau Agrindo Agung sediakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Threat (Ancaman)

Merupakan ancaman yang akan dihadapi oleh organis apun proyek yang dapat menghambat perkembangannya. Pengertian ancaman merupakan kebalikan dan pengertian peluang yaitu faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis jika jika tidak diatasi ancaman akan menjadi bahaya bagi satunn bisnis yang bersangkutan baik unukt masa sekarang maupun dimasa depan. Jadi dalam hal ini peneliti mencoba menggali informasi yang kemudian memberikan gambaran tentang ancaman yang dimiliki perusahaan PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ancaman yang kita alami karyawan berupa lokasi perusahaan yang berada di tengah-tengah hutan, adanya binatang buas masih sering ditemui. Karena lokasi perusahaan yang tergolong jauh dari permukiman warga dan berada dalam hutan, binatang buas kerap kali kita temui, seperti ular, babi hutan, bahkan karyawan pernah bertemu. Hal ini membuat pihak perusahaan memberikan himbauan kepada karyawan untuk selalu waspada dan berhati-hati.

Selain itu ancaman lain yang dialami para karyawan yakni, kecelakaan ketika bekerja, seperti adanya karyawan yang tertimpa buah saat memanen, karena kegiatan panen masih menggunakan egrek manual untuk mengambil buah, jika batang sawit yang cukup tinggi resikonya adalah buah akan jatuh dan pekerja sulit untuk menghindari. Dengan demikian diketahui bahwa ancaman yang dialami oleh pihak perusahaan yaitu masih banyaknya binatang buas dan kecelakaan kerja seperti tertimpa pohon ketika sedang panen.

Pembahasan

Manajemen strategi ialah. suatu seni dan pengetahuan manajerial dalam langkah membuat, serta mengimplementasikan dan juga mengevaluasi dari keputusan lintas. fungsional sehingga tujuan organisasi memungkinkan untuk tercapai (David, 2011:38). Manajemen strategi adalah salah satu topik yang sedang dibahas, dan telah menarik lebih banyak perhatian di bidang manajemen pembangunan. Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang besar. Sebagai tambahan, strategi mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang organisasi, biasanya paling sedikit lima tahun, dan oleh karena itu beroreintasi masa depan. Strategi memiliki konsekuensi multifungsi atau multidimensi dan membutuhkan pertimbangan, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan demikian diharapkan makin banyak institusi dan korporasi yang menggunakan manajemen startegis untuk membuat keputusan yang efektif. Meski demikian, manajemen starategis tidak selalu menjamin keberhasilan, dan menjadi disfungsiional secara serang pangan.

Dalam penyusunan proses perencanaan strategi terdapat 5 tahapan, di antaranya: penentuan tujuan, analisis lingkungan, alternatif strategi, implementasi dan evaluasi menurut William F. Crittenden & Victoria L. Crittenden, (2000:23). Sedangkan Grant (2003:127) ,untuk menghadirkan konsep perencanaan strategi yang luas perlu pemahaman berkenaan tujuan jangka panjang dan pemahaman antara “strategic management” and “strategicthinking”.

Dalam mewujudkan stategi manajemen perlu dilakukan beberapa tahapan seperti yang dikemukakan oleh (David, 2011:38) yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Visi dan Misi Adalah penetapan (visi) jangka panjang, serta menentukan langkah-langkah apa yang harus diambil untuk menekankan dan memperjelas fungsi prioritas manajemen masing-masing perusahaan sehingga karyawan, manajemen puncak dan fungsi perusahaan dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan visi yang telah ditentukan. Untuk menjalankan strategi manajemen tersebut pihak PT. Riau Agrindo Agung memiliki tujuan yang jelas seperti visi “World-Class Agribussines.” Untuk mewujudkan visi tersebut maka diperlukan misi-misi yang bersinergi dengan tujuan kemajuan perusahaan secara berkesinambungan, antara lain seperti:
 - a.Mengelola sumber daya manusia, infrastruktur, dan nilai usaha.
 - b.Mengembangkan bisnis dan keuntungan bagi pemegang saham.
 - c.Memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada sistem internasional.
 - d.Menjalankan operasional perusahaan dengan efisien dan hasil yang bermutu tinggi, serta harga yang kompetitif.
 - e.Membagi kesejahteraan bagi masyarakat, dimana perusahaan beroperasi. .

2. Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal Artinya, analisis yang dilakukan oleh perusahaan, dengan mengidentifikasi secara jelas keuntungan dan kerugian internal perusahaan dan peluang yang dihasilkan oleh lingkungan eksternal perusahaan, dan bentuk-bentuk faktor lainnya. Analisis ini bertujuan untuk memahami dampak faktor-faktor tersebut terhadap tujuan perusahaan agar perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan kebijakan strategi yang tepat. Untuk menjalankan strategi manajemen tersebut pihak PT. Riau Agrindo Agung memiliki strategi khusus seperti membahas kendala-kendala yang dialami oleh pihak perusahaan maupun keluhan- keluhan yang dirasakan oleh para karyawan selama bekerja terutama karyawan yang ada di lapangan.
3. Sasaran jangka panjang pada dasarnya, menerapkan strategi agar efektif mencapai tujuan jangka panjang lebih dari satu periode, hal ini menciptakan sinergi perusahaan, fokus yang jelas, koordinasi yang terpusat, dan memberikan dasar untuk kegiatan perencanaan, pengorganisasian, insentif dan pengendalian. Perusahaan juga telah menetapkan sistem khusus untuk perkiraan kuantitatif seperti prakiraan penjualan, profitabilitas dan peningkatan kinerja, sehingga tujuan dan visi memiliki indikator yang jelas, terukur dan masuk akal. Untuk menjalankan strategi manajemen ini pihak PT. Riau Agrindo Agung sudah beroperasi sejak tahun 2007 dan masih berjalan hingga saat ini.
4. Menciptakan, Menilai dan Memilih Strategi Perusahaan didasarkan pada visi dan misi dasar, dikombinasikan dengan hasil analisis faktor lingkungan internal dan eksternal, merumuskan strategi alternatif berdasarkan kemampuan dan kondisi perusahaan, dan melakukan evaluasi kritis dan objektif. Sesuaikan strategi untuk memaksimalkan hasil bagi perusahaan, lalu memilih strategi untuk di eksekusi. Untuk menjalankan strategi manajemen ini pihak PT. Riau Agrindo Agung dituntut lebih telaten misalnya dalam memilih karyawan.
5. Implementasi Strategi Manajemen Jangka Panjang Sebagaimana dijelaskan dalam penentuan tujuan jangka panjang, dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan langkah- langkah khusus. Di sini, perusahaan secara bertahap pencapaian tujuan dalam jangka panjang ini dengan memilih standar pencapaian dan kebijakan strategi untuk setiap level organisasi. Perusahaan mendefinisikan dan menentukan tujuan utamanya dengan nilai kuantitatif tertentu, serta implementasi dan implementasi strategi yang digunakan oleh manajemen senior, departemen, dan departemen fungsional. Untuk menjalankan strategi manajemen ini pihak PT. Riau Agrindo Agung menjalankan menentukan tujuan utama berdirinya perusahaan dengan terstruktur sesuai dengan kesepakatan bersama terutama adanya campur tangan oleh pihak yang tergolong senior di perusahaan tersebut.
6. Implementasi Strategi Dalam Kebijakan Fungsional Ini merupakan langkah untuk menggambarkan realisasi implementasi strategi dalam kerangka waktu yang lebih kecil, sehingga dapat diterapkan pada fungsi-fungsi perusahaan yang lebih bersifat operasional, dan mengarah pada klarifikasi hubungan antara strategi utama dan identifikasi strategi. Implementasi ini menghubungkan semua bidang fungsional perusahaan baik bagian keuangan, bagian sumber daya manusia, bagian produksi dan operasi, bagian pengembangan dan penelitian, bagian sistem informasi, dan bagian pemasaran, serta berfungsi sebagai panduan untuk melakukan berbagai kegiatan strategi. Untuk menjalankan strategi manajemen ini pihak PT. Riau Agrindo Agung selalu berupaya untuk melakukan penyampaian pendapat antar karyawan agar tidak timpang tindih dan pihak perusahaan melakukan rapat setiap bulannya agar perbedaan pendapat antar karyawan dapat teratasi.
7. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Ketika strategi yang akan diterapkan atau sudah dilaksanakan dianggap tidak sesuai dengan rencana yang ada, hasil yang diperoleh atau perubahan yang disebabkan oleh asumsi yang keliru dan hal-hal lain di luar kendali, rencana tersebut perlu dievaluasi kembali. Untuk hasil evaluasi ini pihak PT. Riau Agrindo Agung selalu melakukan penilaian ulang setiap bulannya agar memastikan apa yang menjadi kendala setiap bulannya dan mencari solusi bersama.

Analisis SWOT merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu masalah, proyek atau konsep bisnis yang berdasarkan faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar) yaitu Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats. Metode ini paling sering digunakan dalam metode evaluasi bisnis untuk mencari strategi yang akan dilakukan. Analisis SWOT hanya menggambarkan situasi yang terjadi bukan sebagai pemecah masalah.

Analisis dilakukan setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model kuantitatif perumusan strategi. Matriks yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT.

Hasil analisa SWOT ini biasanya berupa arahan ataupun rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari segi peluang yang ada, sambil mengurangi kekurangan juga menghindari ancaman. Jika digunakan dengan benar analisis ini akan membantu untuk melihat sisi yang terlupakan atau tidak terlihat selama ini. Dari pembahasan diatas, maka diketahui analisis SWOT

adalah instrument yang bermanfaat dalam melakukan analisis strategi. Analisis ini berperan sebagai alat untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi serta untuk menekan dampak ancaman yang timbul dan dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diuraikan bahwa mengenai Analisis Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung adalah sebagai berikut:

Strategi SO (Strengths-Opportunities)

Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. Misalnya kekuatan perusahaan tersebut unggul di dalam teknologinya, maka keunggulan tersebut dapat dimanfaatkan untuk mengisih segmen pasar yang membutuhkan tingkat teknologi dan meningkatkan kemajuan kualitas perusahaan itu sendiri. Adapun Strengths (Kekuatan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing, seperti Field Assistant, Kualitas Mandor 1, Mandor Panen A, Mandor Panen B, Kerani Buah A, Kerani Buah B, Transporter, Mandor Bibitan, Mandor Manuring, Mandor Spraying, Mandor Road dan Mandor Weeding serta masing-masing Mandor memiliki karyawan masing-masing dengan jumlah sesuai kebutuhan.
- b. Fasilitas kerja yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung untuk memperlancar kerja karyawan, seperti alat kerja yang lengkap, peralatan panen yang memadai, Alat Pelindung Diri (APD) untuk karyawan, Kendaraan untuk mengangkut hasil TBS dan fasilitas lainnya dan banyak bonus yang diberikan untuk para karyawan. Selain itu kelengkapan kerja yang disediakan juga tergolong lengkap seperti Bus Sekolah untuk anak karyawan, truk, jhondere, montede, triton 1200, triton pick-up, jenset dan timbangan.
- c. Legalitas perusahaan yang dimiliki lengkap.
Jika dikaitkan dengan Peluang (opportunities) karyawan dapat memanfaatkan kesempatan untuk meraih peluang-peluang yang disediakan oleh pihak PT. Riau Agrindo Agung. Seperti karyawan dapat meraih penghargaan sebagai pekerja terbaik jika melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan pihak perusahaan, hal ini dapat digunakan dengan baik karena fasilitas kerja yang disediakan juga sudah tergolong lengkap, sehingga hal ini dapat memacu semangat para kerja dan hasil yang dicapai dapat lebih maksimal.

Strategi WO (Weakness-Opportunity)

Menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan untuk memanfaatkan peluang. Kelemahan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

Weakness (Kelemahan) yang dialami PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lokasi menuju akses lokasi perkebunan yang jauh dari pemukiman warga dan lokasi berdekatan dengan hutan lindung sehingga akses masuk ke perusahaan sulit dilalui karena akses jalan berbukit dan licin. Serta jarak antar kantor divisi atau abdeling ke kantor estate yang cukup jauh sehingga ada keterlambatan mengumpulkan dokumen pengajian dari divisi yang mengakibatkan keterlambatan dalam penggajian para karyawan.

Hal ini sudah diupayakan oleh pihak PT. Riau Agrindo Agung agar kelemahan-kelemahan tersebut tidak terjadi lagi, untuk meminimalisir kelemahan seperti medan jalan yang sulit untuk dilalui, pihak perusahaan telah menyiapkan Mandor Road (perbaikan jalan rusak) dengan jumlah karyawan 17 orang, hal ini dilakukan perusahaan agar akses jalan untuk diperbaiki namun selalu diupayakan yang terbaik untuk memberikan peluang yang baik untuk karyawan.

Strategi ST (Strengths-Threats)

Menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman. Kondisi yang terjadi merupakan peluang dari luar organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah, kondisi lingkungan sekitar.

Threats (Ancaman) merupakan cara menganalisis ancaman tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan untuk menghadapi berbagai macam faktor lingkungan yang tidak menguntungkan pada suatu perusahaan atau organisasi yang menyebabkan kemunduran. Jika tidak segera diatasi, ancaman tersebut akan menjadi penghalang bagi suatu perusahaan yang bersangkutan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Adapun ancaman yang dialami karyawan pada PT. Riau Agrindo Agung masih banyaknya binatang buas dan kecelakaan kerja seperti tertimpa pohon ketika sedang panen. Namun hal ini telah diantisipasi oleh pihak perusahaan meskipun belum maksimal seperti adanya tim perbaikan jalan dan

peningkatan kualitas alat panen misalnya agre manual nantiya akan diganti dengan alat yang lebih canggih.

Strategi WT (Weakness-Threat)

Menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan dan menghindari ancaman. Strategi yang dilakukan oleh pihak perusahaan yakni Startegi WT yakni dimana perusahaan melakukan strategi-strategi yang dapat mengurangi kelemahan yang dialami perusahaan seperti kondisi medan jalan yang sulit dilalui segera diupayakan untuk dilakukan perbaikan jalan agar proses pengangkutan hasil panen dapat lebih efektif. Selain itu ancaman yang dialami para pekerja seperti masih bnayaknya binatang buas yang berkeliaran dapat dilakukan pengamanan atau pembatas kebun yang diberi sentrum agar tidak ada lagi babi hutan yang masuk ke area perkebunan. Kiat-kiat tersebut dapat pihak PT. Riau Agrindo Agung lakukan untuk keamanan dan kenyamanan bersama baik bagi para karyawan, pekerja dan semua pihak yang tergabung pada PT. Riau Agrindo Agung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strengthss (Kekuatan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:
 - a. Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Riau Agrindo Agung yang memadai.
 - b. Fasilitas kerja yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung untuk memperlancar kerja karyawan, seperti alat kerja yang lengkap, peralatan panen yang memadai, Alat Pelindung Diri (APD) untuk karyawan, Kendaraan untuk mengangkut hasil TBS dan fasilitas lainnya dan banyak bonus.
 - c. Legalitas perusahaan yang dimiliki lengkap.
2. Weakness (Kelemahan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lokasi menuju akses lokasi perkebunan yang jauh dari pemukiman warga dan lokasi berdekatan dengan hutan lindung sehingga akses masuk ke perusahaan sulit dilalui karena akses jalan berbukit dan licin. Serta jarak antar kantor divisi atau abdeling ke kontor estate yang cukup jauh sehingga ada keterlambatan mengumpul dokumen pengajian dari divisi yang mengakibatkan keterlambatan dalam penggajian para karyawan.
3. Opportunities (Peluang) yang diterapkan PT. Riau Agrindo Agung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:
 - a. Memberikan jaminan kerja bagi para karyawan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan berupa pemeliharaan kesehatan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, reimburse biaya berobat, dan hak cuti.
 - b. Memberikan apresiasi berupa penghargaan atau piagam untuk karyawan terbaik atau karyawan teladan misalnya pemanen terbaik, mandor terbaik, divisi terbaik, kerani terbaik, operator terbaik.
 - c. Membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar lokasi perkebunan. Selain itu kita akan memberikan reward perusahaan untuk karyawan ialah pengangkatan karyawan harian menjadi karyawan tetap, adanya THR, bonus tahunan dan piagam penghargaan.
4. Threats (Ancaman) yang dialami PT. Riau Agrindo Agung yakni masih banyaknya binatang buas dan kecelakaan kerja seperti tertimpa pohon ketika sedang panen

Saran

1. Perusahaan perlu memperbaiki akses menuju lokasi perkebunan dapat bekerjasama dengan pemerintah setempat untuk membangun jalan.
2. Perlu adanya rapat bulanan agar tidak terjadi miss komunikasi antar karyawan.
3. Lebih memaksimalkan kinerja karyawan khususnya staff administrasi dan manajemen lainnya agar tidak terjadi lagi keterlambatan penyerahan gaji karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rahman Shaleh. (2008). Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam. Jakarta: Kencana.
- Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ariesto H. Sutopo. (2012). Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kusriyanto, Bambang. (1999). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta Bungin.
- Bastian, Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPF.
- Crittenden, William. F. & Crittenden, Victoria. L. (2000). Relationships between organizational characteristics and strategic planning processes in nonprofit organizations. *Journal of Managerial Issues*, 12(2), 150-16.
- Fred, R David. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*,. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Grant, James L. (2003). *Foundations of Economic Value Added*. Second ed. New York.
- Griffin, J. (2016). *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan*. Pelanggan, Terj. Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kim, W. chan dan Mauborgne, Rene. (2014). *Blue Ocean Strategy*. Edisi. Ketiga. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Marmo, P. A., Lorita, E., Imanda, A. (2021). Analisis SWOT PT. Bumi Raflesia Indah Dalam Penyaluran Bantuan Corporate Social Responsibility. *Jurnal ISO*, 1(2).DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v1i2>
- Mattala Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja. Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Miles dan Huberman. (1992). *Analisis data Kualitatif*. (diterjemahkan Ole: Tjetjep Rohedi Rosidi). Jakarta: Universitas Indonesia
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pratama, S. A., Lorita, E., Saputra, H. E., Ningsih, M. S. (2022). Administrative Services of the Faculty of Social Sciences in University of Dehasen Bengkulu for Students During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal ISO*, 2(1).DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v2i1>
- Rachmat. (2014). *Manajemen Strategik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rangkuti, Freddy. (2013). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Risondi., Lorita, E., Imanda, A., Ningsih, M. S. (2022). The Performance of the Fire Service Office of Central Bengkulu Regency in Dealing with Fire Hazards. *Jurnal ISO*, 2(2).DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v2i1>
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zefrian, M., Imanda, A., Lorita, E. (2022). Strategy of the National Narcotics Agency of Bengkulu Province in Tackling Drug Abuse Among Adolescents. *Jurnal ISO*, 2(1).DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v2i1>