

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, sektor pertanian memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian Indonesia, dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 12,40 persen. Salah satu subsektor yang memiliki potensi besar adalah subsektor perkebunan, yang pada tahun yang sama menyumbang 3,76 persen terhadap total PDB dan menyumbang 30,32 persen terhadap sektor pertanian, kehutanan, serta perikanan. Hal ini menempatkannya sebagai subsektor utama dalam sektor tersebut (Kurniawati, 2017).

Indonesia dikenal sebagai negara dengan sumber daya alam yang melimpah, yang memberikan peluang besar dalam pengembangan usaha pertanian dan perkebunan. Salah satu komoditas unggulan di sektor ini adalah kelapa sawit, yang banyak dibudidayakan oleh petani, perusahaan swasta, serta perusahaan milik negara (BUMN) karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan sumber utama minyak nabati (Suardi et al., 2019).

Perusahaan perkebunan di Indonesia beroperasi sesuai dengan regulasi hukum nasional dan mengelola lahan dalam skala tertentu. Industri kelapa sawit sendiri terdiri dari berbagai perusahaan nasional maupun internasional, termasuk perusahaan BUMN dan swasta. Dalam rangka memenuhi permintaan minyak nabati yang tinggi, banyak perusahaan melakukan inovasi tanaman kelapa sawit untuk meningkatkan hasil produksi. Akibatnya, konsep perkebunan berkelanjutan menjadi hal yang penting bagi keberlanjutan industri ini (Pasaribu et al., 2022).

Sebagai salah satu komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar dalam penciptaan lapangan pekerjaan, industri kelapa sawit banyak menyerap tenaga kerja. Perusahaan perkebunan, baik milik negara maupun swasta, merekrut masyarakat sekitar untuk bekerja di perkebunan. Dalam proses pengelolaannya, perusahaan umumnya berupaya meningkatkan kesejahteraan

karyawan melalui berbagai kebijakan. Hal ini mencerminkan hubungan timbal balik, di mana pekerja menyediakan tenaga dan keterampilannya, sementara perusahaan memberikan imbalan berupa upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam pengelolaan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan personalia yang baik menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, salah satunya melalui penyediaan program kesejahteraan. Program ini mencakup berbagai aspek seperti kesehatan, perumahan, transportasi, dan tunjangan lainnya. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta loyalitas tenaga kerja.

Menurut Statistika (2019) Indikator Kesejahteraan Rakyat merupakan kesejahteraan masyarakat yang dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, pola konsumsi, kondisi perumahan, dan aspek sosial lainnya. Dalam hal ini juga menyoroti pentingnya pembangunan infrastruktur di berbagai sektor, seperti transportasi, ketahanan pangan, perumahan, teknologi informasi, serta pelayanan publik, yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Kesejahteraan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit dapat diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, serta layanan kesehatan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan dapat dikategorikan sebagai sejahtera, sementara ketidakmampuan dalam memenuhinya menandakan tingkat kesejahteraan yang masih rendah.

Secara umum, kesejahteraan dapat diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama, yakni kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial ekonomi mencerminkan kondisi di mana individu dapat memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohaninya secara layak. Adapun tingkat kesejahteraan tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit dapat dinilai

melalui beberapa indikator, seperti pendapatan, kesehatan, pendidikan, kondisi perumahan, fasilitas yang diberikan, serta pengeluaran rumah tangga.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu faktor utama dalam menunjang kesejahteraan karyawan. Penyediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Mathis, Robert L and Jackson (2011), kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja, fasilitas pendukung, serta kebijakan perusahaan yang memberikan kemudahan bagi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa tempat ibadah, fasilitas olahraga, sarana pendidikan, koperasi karyawan, serta tunjangan yang bersifat kesejahteraan seperti bantuan kesehatan dan perumahan. Fasilitas ini berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hidup serta membangun loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu pekerja, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan yang akan dibahas pada penelitian yaitu :

1. Apa saja fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan. Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah?

2. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupatem Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menambah pengalaman dan sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan bagi penulis yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas SDM yang ada sehingga dijadikan sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan tentang tingkat kesejahteraan karyawan.