

ALIF

by Via Nurwenda

Submission date: 24-Mar-2024 07:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2328712683

File name: aliff_paper_Prafarase.docx (91.59K)

Word count: 2225

Character count: 13746

Implementasi Servis dan Benefit Kepada Tenaga Kerja di PT. Daria Dharma Pratama Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko Provinsi, Bengkulu

Aliffudin¹,Ismiasih², Agatha Ayiek Sih Sayekti³

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta,
Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 5528, Indonesia.

E-mail : aliffudin956@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bentuk pemberian jasa dan tunjangan kepada karyawan PT. Daria Dharma, Kecamatan Ipuh, Kabupaten MukoMuko, Provinsi Bengkulu. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kualitatif. Menurut (Sukmadinata, 2011), penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengilustrasikan fenomena-fenomena yang ada, baik yang alami maupun buatan, dengan lebih memperhatikan ciri-ciri, kualitas dan hubungan antar fenomena yang ada. Kemudian penelitian deskriptif tidak menyarankan perlakuan, manipulasi, atau modifikasi terhadap variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan penyakit sebagaimana adanya. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa servis dan benefit yang diberikan sesuai dengan jumlah karyawan yang bergabung dengan perusahaan. Bentuk servis sebagai berikut: akomodasi, air minum, seragam, kendaraan dinas, tempat ibadah, sarana olah raga, alat pelindung diri, dan perlengkapan kerja sedangkan bentuk benefit sebagai berikut: masa istirahat, hari sakit terbatas . , pembayaran cuti/gaji sakit, cuti dan asuransi.

Kata Kunci: Implementasi, Servis dan Benefit, Tenaga Kerja
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi perusahaan . Oleh karena itu, diperlukan keterampilan SDM yang andal yang dilengkapi dengan intuisi, kreativitas, pengetahuan, dan berbagi visi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Simamora (2018) menemukan bahwa potensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja, dan semakin tinggi potensi sumber daya manusia maka efisiensi kerja pun semakin tinggi. Menurut Wirawan (2015), kualitas sumber daya manusia adalah gabungan kemampuan fisik (kesehatan) dan non fisik (kerja, berpikir, mental dan lain-lain) yang dimiliki seseorang yang memungkinkannya bekerja dan berkarya. kreatif dan mempunyai potensi organisasi.

Karena pegawai yang mendapat kompensasi, tunjangan, insentif dan pelayanan administrasi yang memadai cenderung meningkatkan disiplinnya mematuhi semua peraturan perusahaan. Gaji yang dibayarkan mempengaruhi disiplin kerja (Kusumayanti et al., 2020). Dengan naiknya upah, maka motivasi kerja pun meningkat yang tercermin dari semakin meningkatnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi merupakan beban dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan berharap gaji yang dibayarkan bisa menjadi bonus bagi karyawan yang berkinerja lebih baik. Agar perusahaan dapat untung maka nilai pekerjaan seorang karyawan harus lebih tinggi dari gaji yang dibayarkan perusahaan (Astuti dan Prayogi, 2018).

Contoh imbalan langsung adalah gaji atau imbalan yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai tetap dan memberikan jaminan tertentu. Insentif/bonus merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai tertentu. Contoh kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya (Atmaja dan Maryatni, 2019).

Fasilitas adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan untuk menjamin kelancaran operasional dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat. Membayar pekerjaan Anda sangatlah penting (Fachrianto, 2020). Tanpa kompensasi yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan, karyawan kehilangan antusiasme.

Menurut Hasibuan, suatu jasa berbentuk barang fisik. Sebab jika karyawan tidak puas terhadap pelayanan perusahaan, maka mereka tidak tertarik dan tidak akan bekerja maksimal untuk perusahaan. Program pelayanan perusahaan meliputi namun tidak terbatas pada perumahan, air minum, seragam, kendaraan perusahaan, rumah ibadah, sarana olah raga, alat pelindung diri, peralatan kerja dan klinik kesehatan.

Selain jasa, ada juga manfaatnya. Menurut Mondy dan Noe (2005), tunjangan adalah seluruh keuntungan finansial yang umumnya diterima karyawan secara tidak langsung. Tunjangan karyawan merupakan imbalan dan bentuk perhatian perusahaan yang melampaui kompensasi yang diberikan. Contoh kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan melalui kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Tunjangan tersebut merupakan kompensasi yang ditawarkan kepadakaryawan untuk meningkatkan fungsi yang baik dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja (Khairani, 2019).

PT Daria Dharma Pratama merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berpusat di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko. Sebelumnya ada informasi bahwa PT. Daria Dharma Pratama gagal menerapkan layanan dan tunjangan kepada karyawan dengan baik. Bahkan, memberikan pelayanan dan manfaat yang maksimal kepada tenaga kerja juga menjamin efisiensi kerja yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memberikan pelayanan dan tunjangan sosial yang memadai dan berkualitas tinggi serta mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan aktif dalam bekerja atau menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan yang bekerja di angkutan umum. Daria Dharma Pratama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2011), penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengilustrasikan fenomena-fenomena yang ada, baik alam maupun buatan manusia, dengan lebih memperhatikan karakteristik, kualitas dan keterkaitan antar kegiatan. Lebih lanjut, penelitian deskriptif tidak memberikan pengobatan, manipulasi, atau perubahan terhadap variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan penyakit apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden.

1). Umur

Umur seseorang dinyatakan lima belas tahun, terhitung sejak lahir sampai dihitungnya umur tersebut. Usia kemudian diukur dari tahun lahir hingga tahun berjalan. Rentang usia emas adalah antara usia 25 dan 29 tahun, karena pada usia inilah para karyawan aktif untuk mulai menuai hasil dari apa yang dikerjakan sejak pertama kali mereka menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi maupun sekolah menengah.

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan umur

| No | Umur | Total (orang) | Persentase (%) |
|-------|-------|------------------|----------------|
| 1. | 18-28 | 6 | 13,33 |
| 2. | 29-39 | 16 | 53,33 |
| 3. | 40-50 | 8 | 26,66 |
| Total | | | 100 |

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah masyarakat berusia antara 30 - 39 tahun yang telah bekerja selama 16 tahun. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa populasi aktif PT. Daria Dharma Pratama kurang produktif. Usia ini juga merupakan usia dimana seseorang memasuki tahun ke-4 kehidupan, dimana tubuh fisik rentan terhadap penyakit.

2). Jenis kelamin

Ada perbedaan biologis antara pria dan wanita sejak lahir. Mirip dengan fakta nyata yang sering kita jumpai saat ini, mayoritas tenaga kerja di lapangan cenderung didominasi oleh laki-laki, sedangkan di kantor-kantor perusahaan cenderung didominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Identitas Jenis Kelamin Berdasarkan Responden

| NO | Jenis Kelamin | Total (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|---------------|----------------|
| 1. | Laki laki | 30 | 100 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas pekerja adalah laki-laki. Dapat dikatakan bahwa pekerja memerlukan kekuatan dalam bekerja, khususnya kekuatan fisik tenaga kerja.

3). Pendidikan

mewakili semua upaya menuju kemajuan. Selain itu, rata-rata motivasi subkontraktor tinggi, sering menjalani pelatihan dan memiliki pengalaman profesional yang memadai, namun tidak mendapat dukungan apapun. Pada akhirnya, dengan rendahnya tingkat pendidikan maka akan sulit mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| NO | Pendidikan | Total (orang) | Persentase (%) |
|----|------------|---------------|----------------|
| 1. | SD | 10 | 33,33 |
| 2. | SMP | 5 | 16,66 |
| 3. | SMA | 13 | 43,33 |
| 4. | Sarjana | 2 | 6.66 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tertinggi dalam angkatan kerja adalah sekolah menengah, tempat tinggal 13 orang, yang setara dengan bagian 43,33%. Oleh karena itu kita dapat mengatakan bahwa tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan memiliki pengaruh pada hasilnya

4. Ikatan kerja

merupakan kewajiban perusahaan untuk mencegah karyawan yang berpartisipasi dalam program kerja atau tidak secara tiba-tiba meninggalkan pekerjaan mereka dan pindah ke perusahaan lain yang mungkin menjadi pesaing.

21
Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Status Ikatan Kerja

| NO | Status Ikatan Kerja | Total (orang) | Persentase (%) |
|----|-----------------------|---------------|----------------|
| 1. | Karyawan Tetap | 15 | 50 |
| 2. | Karyawan Harian Lepas | 15 | 50 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer 2024

Dari Tabel 4 terlihat terdapat 15 pekerja yang berstatus Pekerja Harian Tetap (KHT) dengan persentase 50% dan hanya 15 Pekerja Harian Lepas (KHL) yang memiliki persentase 50%.

5). Lama bekerja

adalah jangka waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja pada suatu lokasi tertentu. Jangka waktu ini dihitung sejak Anda mulai bekerja di perusahaan tersebut hingga jangka waktu tertentu. Masa kerja seorang karyawan pada pekerjaan sebelumnya merupakan indikator yang baik untuk masa pensiunnya di masa depan Tabel 5. Identitas responden berdasarkan lama bekerja di Pt Daria Dharma Pratama.

16
Tabel 5 identitas responden berdasarkan lama bekerja di Pt. Daria Dharma Pratama.

| NO | Lama Bekerja (Tahun) | Total (Orang) | Persentase (%) |
|----|----------------------|---------------|----------------|
| 1 | 1-5 | 11 | 36,6 |
| 2 | 6-10 | 10 | 33,3 |
| 3 | 11-13 | 9 | 30 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Analisis Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5, kita dapat menyimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1-5 tahun: persentase ini adalah 36,6%. 6).

6). Gaji

adalah sesuatu yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Manajer, staf administrasi dan staf penjualan umumnya menerima gaji tetap dari perusahaan.

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Gaji/ Upah:

| NO | Upah Perbulan | Total (Orang) | Persentase (%) |
|-------|------------------------|---------------|----------------|
| 1 | Rp.2.000.000-3.000.000 | 2 | 6,6 |
| 2 | Rp.3.001.000-4.000.000 | 13 | 43,3 |
| 3 | Rp.4.001.000-5.000.000 | 13 | 43,3 |
| 4 | Rp.6.001.000-8.000.000 | 2 | 6,6 |
| Total | | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5, Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1-5 tahun dengan persentase sebesar 36,6%.7).

7). Gaji

seluruh gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Manajer, staf administrasi, dan staf penjualan umumnya menerima gaji tetap dari perusahaan.

b. Implementasi servis yang diberikan oleh perusahaan

layanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sebab jika karyawan tidak puas terhadap pelayanan perusahaan, maka mereka tidak tertarik dan tidak akan bekerja maksimal untuk perusahaan.

Tabel 7. Jenis servis

| NO | Jenis Servis | KHT | KHL | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|----|--------------------|-----|-----|----------------|----------------|
| 1 | Tempat Tinggal | ✓ | ✓ | 14 | 46,66 |
| 2 | Air Bersih | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 3 | Seragam | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 4 | Kendaraan Dinas | ✓ | - | 2 | 6,6 |
| 5 | Fasilitas Ibadah | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 6 | Fasilitas Olahraga | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 7 | APD | ✓ | ✓ | 17 | 56,6 |
| 8. | Alat Kerja | ✓ | ✓ | 15 | 50 |

Sumber : Analisis Data Primer 2024

Keterangan : ✓ = Ada
- = Tidak Ada

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 100% tunjangan yang diterima oleh karyawan tetap dan tidak tetap adalah dalam bentuk akomodasi, namun ada pula karyawan yang tidak memanfaatkan akomodasi tersebut karena mereka mempunyai rumah. Lingkungan Hidup Perusahaan, air bersih dengan persentase 100%, seragam dengan persentase 100%, kendaraan perusahaan dengan persentase 6,6%, dengan hanya masyarakat yang menduduki jabatan wakil direktur dan juru tulis, rumah ibadah dengan persentase 100%, sarana olahraga 100%, dan tarif APD 56%.

Yang mendapat APD hampir seluruhnya adalah KHL dan dua lainnya adalah KHT karena tugasnya memantau langsung ke lapangan dan untuk alatnya sendiri mereka menerima semuanya dengan persentase 100% ketika menerima berbagai alat, z seperti kantor peralatan dan alat bantu pengumpulan bagi orang-orang yang bekerja di lapangan. Di bawah ini adalah foto pelayanan Daria Dharma Pratama.

c. Implementasi Benefit Yang di Berikan :

Benefit tunjangan tambahan adalah semua tunjangan finansial yang biasanya diterima karyawan. Sebab jika karyawan tidak puas terhadap pelayanan perusahaan, maka mereka tidak tertarik dan tidak akan bekerja maksimal di perusahaan tersebut.

| NO | Jenis Benefit | KHT | KHL | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|----|---|-----|-----|----------------|----------------|
| 1 | Waktu Istirahat | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 2 | Batasan Hari sakit | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 3 | Pembayaran tunjangan Karena Hari Izin /Sakit Cuti | ✓ | - | 15 | 50 |
| 4 | Keluar suransi | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| 5 | Beasiswa | ✓ | ✓ | 30 | 100 |
| | | ✓ | ✓ | 0 | 0 |

Tabel 8. Jenis benefit

Sumber : Analisis Data primer 2024

Keterangan : ✓ = Ada

- = Tidak Ada

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diterima pegawai dengan upah harian tetap berupa waktu istirahat mempunyai tarif sebesar 100%, batas hari sakit sebesar 100%, dan pembayaran gaji mempunyai nilai sebesar 100%. Persentasenya 50%, karena KHT dan KHL mempunyai jam kerja yang berbeda, bekerja tetap di KHL hanya jika diperlukan, hari libur nasional persentasenya 100% dan asuransi persentasenya 100%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dharia Darma Pratama dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut::

1. PT Dharia Darma Pratama mempunyai pelayanan yang terlaksana dengan baik seperti pemberian fasilitas kepada KHT dan KHL seperti akomodasi, air minum, seragam, kendaraan dinas, sarana ibadah, sarana olah raga, alat pelindung diri dan alat kerja.
2. PT.Dharia Darma Pratama telah menerapkan manfaat dengan baik. Tunjangan yang diberikan antara lain berupa jam kerja, waktu istirahat, batasan hari sakit, pembayaran upah hari sakit/cuti, liburan, asuransi dan beasiswa. Perbedaannya adalah pada pembayaran cuti sakit/liburan, karena KHT selalu dibayarkan, namun jika KHL didasarkan pada hari kerja. Sebaliknya, tidak ada perbedaan besaran manfaat KHT dan KHL.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 4(2), 490–502.
- Atmaja, I. K. S., & Maryatni, N. P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta , Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(1).
- Fachrianto, T. D. (2020). *Pengaruh Kualitas Service, Persepsi Harga dan Fasilitas Pelanggan LRT Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Pengguna LRT Stasiun Veldrome. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.*
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja karyawan bagian Marketing pada PT. Agung Automall cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2(1), 1–11.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 7(2), 1–12.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. USA: Prentice Hall.
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(2), 1–9.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

ALIF

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 2% |
| 3 | jurnal.instiperjogja.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Sriwijaya University Student Paper | 1% |
| 5 | ejournal.uin-suska.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | repository.umpalopo.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | unimuda.e-journal.id Internet Source | 1% |
| 8 | jurnal.adpertisi.or.id Internet Source | 1% |
| 9 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | idr.uin-antasari.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | Submitted to Universitas Airlangga Student Paper | 1 % |
| 13 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper | 1 % |
| 15 | eprints.uns.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | repository.usd.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | www.neliti.com Internet Source | 1 % |
| 18 | ejournal.stiepgri.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | ejournal.undiksha.ac.id Internet Source | 1 % |
| 20 | ejurnal.ung.ac.id Internet Source | 1 % |
| 21 | repository.unisba.ac.id Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On