

**PERAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TOR
GANDA PERKEBUNAN SIBISA MANGATUR KABUPATEN LABUHAN
BATU SELATAN SUMATERA UTARA**

Hanna Jesica Pakpahan¹, Christina Wahyu Ary Dewi²,

Tri Endar Suswatiningsih²

¹ Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER

² Dosen Fakultas Pertanian STIPER

Email: jesicapakpahan15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan selama masa pandemi covid 19 di PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawannya di tengah situasi pandemi covid-19.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pemilihan lokasi menggunakan metode *purposive sampling* dilakukan di PT. Tor Ganda. Untuk metode penentuan sampel digunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengambilan data dengan cara pemberian kuesioner dan pencatatan serta obsevasi langsung di PT Tor Ganda. Analisis data dengan menggunakan deskriptif untuk mengetahui peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga para karyawan selama masa pandemi covid 19 yang bekerja di PT. Tor Ganda dapat hidup dengan sejahtera dengan adanya fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan seperti fasilitas kesehatan, asuransi, pendidikan, kegiatan olahraga, perumahan, tempat ibadah dan transportasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik serta dengan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kata kunci : *peran perusahaan, kesejahteraan*

PENDAHULUAN

Ketika virus corona baru SARS-CoV2 melanda China paling parah selama bulan Desember 2019 – Februari 2020, Indonesia melaporkan tidak ada kasus infeksi sama sekali. Lalu pada tanggal 2 Maret 2020, Presiden Joko Widodo melaporkan dua kasus infeksi COVID-19 terkonfirmasi pertama di Indonesia. Hingga 2 April, negara itu telah mencapai 1790 kasus yang dikonfirmasi, 113 kasus baru, dengan 170 jumlah kematian, dan 112 jumlah pemulihan.

Secara global, kasus positif corona mencapai 2.601.774 kasus dengan angka kematian akibat penyakit covid-19 mencapai 183.803 jiwa, sementara pasien covid-19 yang berhasil sembuh kini tercatat sebanyak 674.413 orang. Sementara di Indonesia terhitung pada tanggal 20 April 2020, sendiri total kasus positif corona telah mencapai 6.760 pasien. Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* atau masyarakat menyebutnya dengan #dirumahaja (Syahrial, S. 2020).

Kesejahteraan karyawan (Simanjuntak, 2009) dapat terpenuhi apabila pekerja mendapatkan penghasilan yang layak, dan adanya jaminan sosial, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya, dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat. Pekerja yang berpenghasilan sangat rendah tidak dapat memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja yang kekurangan protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu sistem pengupahan harus dapat mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa mereka dan mendorong peningkatan kesejahteraan dan keluarganya.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, penyedia lapangan kerja, pemenuhan kebutuhan akan konsumsi dalam negeri dan juga perolehan nilai

tambah dan optimalisasi pengelolaan sumber daya alam. Kehadiran perkebunan kelapa sawit berpengaruh besar terhadap perubahan pola kehidupan, yang diikuti dengan peningkatan pendapatan, yang kemudian tingkat pendapatan mempengaruhi asumsi.

PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berdiri pada tanggal 31 Desember 1979 yang terletak di desa Torganda, Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan luas areal lahan 9.348.62 Ha. PT Tor Ganda menyediakan berbagai fasilitas-fasilitas untuk mensejahterakan para karyawannya

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2013)

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Pemilihan lokasi yang akan diteliti adalah menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu peneliti menentukan sendiri tempat penelitian secara sengaja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur berlokasi di desa Torganda, Kecamatan Torganda, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini pada bulan Agustus 2022.

C. Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu peneliti mengambil sampel yang kebetulan ditemuinya pada saat itu. Teknik ini dilakukan tanpa kesengajaan peneliti mencari sampel, namun tidak berarti dipilih random. Cara pengambilan sampel dengan cara acak yang diambil sebanyak 31 responden.

D. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Metode pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner, digunakan dengan cara menanyakan secara langsung kepada responden berdasarkan pertanyaan yang sudah dipersiapkan terkait tentang hal yang akan diteliti.
2. Pencatatan, digunakan untuk mencatat serta mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti dari responden.
3. Observasi, digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan akurasi data dengan mengamati secara langsung terhadap objek yang diteliti.

E. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Gaji atau upah

Gaji atau upah adalah penghasilan sebagai imbalan atas pemberian pekerjaan kepada penerima pekerjaan atau pekerjaan/jasa yang telah dan yang akan dilakukan sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak.

2. Pendidikan

Sekolah TK, SD, SMP dan SMA yang dibangun oleh perusahaan. Ada pula asrama yang dibangun oleh perusahaan bagi siswa-siswi yang bersekolah yang dibangun oleh PT Tor Ganda.

3. Kesehatan

Meliputi klinik, dokter serta perawat yang disediakan perusahaan dan pemberian vaksinasi Covid-19 dosis 1 sampai 3 secara gratis, mobil ambulance, obat-obatan, pemeriksaan kehamilan & persalinan.

4. Asuransi

Memberikan bantuan jaminan BPJS kesehatan dan asuransi BPJS ketenagakerjaan.

5. Kegiatan olahraga

Menyediakan fasilitas olahraga bagi karyawan seperti lapangan voli dan lapangan bulu tangkis untuk menjaga kesehatan karyawan..

6. Perumahan

Pihak perusahaan menyediakan perumahan atau memberikan subsidi perumahan bagi karyawan.

7. Tempat Ibadah

Perusahaan membangun tempat ibadah mesjid dan gereja agar karyawan dapat beribadah.

8. Transportasi

Perusahaan menyediakan bus antar jemput para siswa dan subsidi bahan bakar minyak kendaraan bagi karyawan.

9. Kantin

Perusahaan menyediakan kantin tempat untuk para karyawan untuk membeli makanan.

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif kualitatif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan digunakan untuk mengetahui peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan selama masa pandemi Covid 19 di PT. Tor Ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tor Ganda pada bulan Agustus 2022 dengan tenaga kerja yang menjadi responden yang bersedia mengisi kuesioner sebanyak 31 orang. Maka diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Setiap karyawan memiliki usia yang berbeda-beda. Usia yang produktif untuk tenaga kerja adalah 15 - 64 tahun. Berikut ini akan dibahas karakteristik berdasarkan usia yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5. 1 Usia Karyawan

Usia	Frekuensi responden	Persentase (%)
20 – 30	11	35.48
31 – 40	13	41.94
41 – 50	4	12.90
51 – 60	3	9.68
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.1. dapat dilihat hasil bahwa umur para karyawan di PT Tor Ganda berada diantara 20 sampai 60 tahun. Dengan menunjukkan usia terbanyak berada di 31 sampai 40 tahun sebanyak 13 orang atau 41.94%. Sedangkan pada 20 sampai 30 tahun sebanyak 11 orang atau 35.48%. Usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 orang atau 12.90% dan usia 51 sampai 60 tahun sebanyak 3 orang atau 9.68%.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan yang membutuhkan kondisi fisik stamina yang kuat.

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	77.42
Perempuan	7	22.58
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.2. dapat dilihat bahwa karyawan yang dominan adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 24 orang atau 77.42% sedangkan perempuan berjumlah 7 orang atau 22.58%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah kunci untuk memudahkan seseorang mendapatkan pekerjaan dan juga tentu berperan penting dalam menentukan karir seseorang. Dalam penelitian ini, responden memiliki tingkat pendidikan terakhir yang berbeda – beda.

Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tidak sekolah	0	0
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/Sederajat	26	83.87
D-3	3	9.68
Sarjana	2	6.45
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.3. diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan terbanyak adalah SMA/Sederajat yang berjumlah 26 orang atau 83.87%. sedangkan untuk yang D-3 dengan jumlah 3 orang atau 9.68% dan untuk yang sarjana sebanyak 2 orang atau 6.45%.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Dalam sebuah dunia pekerjaan lama bekerja sangatlah berpengaruh terhadap hasil dan produktivitas saat bekerja, sehingga pihak perusahaan lebih mudah dan percaya kepada tenaga kerja yang bekerja lebih lama dikarenakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman bekerja yang lebih panjang dapat mudah memahami pekerjaan.

Tabel 5. 4 Masa Kerja Karyawan

Masa kerja (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5	6	19.35
6 – 10	10	32.26
11 – 15	5	16.13
16 – 20	4	12.90
21 – 25	4	12.90
26 – 30	1	3.23
31 – 35	1	3.23
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.4. diatas disimpulkan bahwa untuk masa kerja yang mendominasi adalah 6 – 10 tahun sebanyak 10 orang atau 32.26%. Dan untuk pengalaman bekerja yang terlama yaitu 31 – 35 tahun yang berjumlah 1 orang sedangkan untuk pengalaman bekerja tersingkat pada 1 – 5 tahun sebanyak 6 orang atau 19.35%.

5. Berdasarkan Status Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam mengelolah sebuah pekerjaan, jika tenaga kerja tidak dapat terpenuhi oleh pihak perusahaan maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif.

Tabel 5. 5 Status Tenaga Kerja Karyawan

Status karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Karyawan tetap	31	100
Karyawan harian lepas (KHL)	0	0
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.5. diatas dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan responden yang diambil sebanyak 31 orang semua adalah karyawan tetap dengan persentase 100%.

6. Berdasarkan Jabatan

Jabatan dalam pekerjaan sangatlah penting, dimana jabatan yang menentukan bahwa seseorang tersebut mampu untuk mengendalikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 5. 6 Jabatan Karyawan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Asisten Pengolahan	7	22.58
Kepala Produksi	3	9.68
Laboratorium	4	12.90
Mekanik listrik	1	3.23
Mekanik boiler	1	3.23
Mekanik rebusan	1	3.23
Administrasi keuangan	1	3.23
Administrasi anggaran	1	3.23
Operator timbangan	1	3.23
Maintenance	1	3.23
Maintenance listrik	1	3.23
Preventif maintenance	2	6.45
SMK – 3	2	6.45
Mandor pengolahan	1	3.23
Kantor	2	6.45
Gudang	1	3.23
Asst pengolahan	1	3.23
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.6. diatas dalam pengambilan total responden sebanyak 31 orang. Ditunjukkan bahwa pekerjaan karyawan pada asisten pengolahan yang terbanyak yaitu 7 orang atau 22.58%. pekerjaan bagian laboratorium sebanyak 4 orang atau 12.90%; kepala produksi sebanyak 3 orang atau 9.68%; preventif maintenance, SMK-3, dan kantor masing-masing sebanyak 2 orang atau 6.45%; mekanik listrik, mekanik boiler, mekanik rebusan, administrasi keuangan, administrasi anggaran, operator

timbangan, maintenance, maintenance listrik, mandor pengolahan, gudang dan ass pengolahan masing-masing sebanyak 1 orang atau 3.23%.

7. Berdasarkan Tempat Tinggal

Tabel 5. 7 Tempat Tinggal Karyawan

Alamat	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perumahan PT. Tor Ganda	31	100
Diluar daerah PT. Tor Ganda	0	0
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.7. diatas dilihat bahwa seluruh karyawan PT. Tor Ganda yang berjumlah 31 orang atau 100% yaitu bertempat tinggal di perumahan di daerah sekitar PT Tor Ganda.

B. Analisis Pendapatan dan Pengeluaran Karyawan PT Tor Ganda

1. Pendapatan Karyawan

Dalam dunia pekerjaan pasti setiap pekerja sangat membutuhkan sebuah Upah atau Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Tabel 5. 8 Pendapatan Karyawan

Pendapatan/bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
3.300.000 - 4.299.000	24	77.42
4.300.000 - 5.299.000	2	6.45
5.300.000 - 6.299.000	2	6.45
6.300.000 - 7.299.000	2	6.45
7.300.000 - 8.299.000	1	3.23
Total	31	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.8. dari seluruh responden yang berjumlah 31 orang semuanya memperoleh pendapatan lebih dari UMP Kabupaten Labuhan Batu Selatan yaitu, sebesar Rp. 3.000.000 sehingga dapat mencukupi untuk kebutuhan hidup keluarga. Untuk pendapatan tertinggi 7.300.000 – 8. 299.000 juta sebanyak 1 orang atau 2.23% dan untuk upah terkecil yaitu 3.300.000 – 4.299.000 juta sebanyak 24 orang atau 77.42%.

2. Distribusi Pendapatan Terhadap Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 9 Distribusi Pendapatan Terhadap Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Rata-rata Pendapatan (Rp)
SMA/Sederajat	26	3,834,615
D-3	3	3,597,333
Sarjana	2	6,325,794

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas, dimana tingkat pendidikan sarjana dengan pendapatan rata-rata yang tertinggi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempengaruhi pendapatan para karyawan.

3. Distribusi Pendapatan Terhadap Umur

Tabel 5. 10 Distribusi Pendapatan Terhadap Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Rata-rata Pendapatan (Rp)
20 - 30	11	3,300,000
31 – 40	13	3,695,538
41 - 50	4	5,362,500
51 - 60	3	5,783,863

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, pada umur 20 – 30 pendapatan rata-rata sebesar Rp. 3.300.000; pada umur 31 – 40 pendapatan rata-rata sebesar Rp. 3.695.538; pada umur 41 – 50 pendapatan rata-rata sebesar Rp. 5.362.500 sedangkan pada umur 51 – 60 tahun pendapatan rata-rata sebesar Rp. 5.783.863. jadi dapat disimpulkan bahwa pada umur 51 – 60 adalah pendapatan rata-rata yang paling tertinggi sebesar Rp. 5.783.863.

4. Distribusi Pendapatan Terhadap Masa Kerja

Tabel 5. 11 Distribusi Pendapatan Terhadap Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Rata-rata Pendapatan (Rp)
1 - 5	6	3,300,000
6 - 10	10	3,300,000
11 - 15	5	3,300,000
16 – 20	4	5,412,500
21 – 25	4	4,837,500
26 – 30	1	6,701,588
31 - 35	1	3,300,000

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, masa kerja 26 – 30 tahun yang menjadi pendapatan tertinggi sebesar Rp. 6.701.588 dibandingkan dengan masa kerja yang paling lama 31 – 35 tahun yang hanya mendapatkan pendapatan sebesar Rp. 3.300.000

5. Pengeluaran Karyawan

Tabel 5. 12 Pengeluaran Karyawan Perbulan

No.	Pengeluaran/bulan	Rata-rata (Rp)
1	Konsumsi	1,790,323
2	Sandang	804,839
3	Komunikasi	176,774
4	Sekolah anak	467,647
5	Transport	297, 143
Total		3, 536, 726

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 2.12. pengeluaran berdasarkan konsumsi adalah kebutuhan yang dikeluarkan untuk membeli makanan sehari-hari dalam keluarga. Pengeluaran berdasarkan sandang adalah pengeluaran yang digunakan untuk kebutuhan membeli pakaian. Pengeluaran berdasarkan komunikasi adalah kebutuhan yang dikeluarkan untuk membeli pulsa atau

kuota internet yang digunakan untuk menghubungi kerabat yang jauh dan digunakan juga untuk media pembelajaran anak dimana saat pandemi seperti ini sangat dibutuhkan kuota untuk terhubung dengan meet dengan guru. Pengeluaran sekolah anak adalah kebutuhan yang dikeluarkan untuk membeli buku pelajaran maupun alat tulis sekolah serta uang saku anak. Pengeluaran berdasarkan transport pengeluaran yang digunakan untuk membeli bahan bakar kendaraan yang digunakan sehari-hari.

6. Perbandingan pendapatan dengan pengeluaran karyawan

Tabel 5. 13 Perbandingan pendapatan dengan pengeluaran karyawan

Rata-rata pendapatan/bulan (Rp)	Rata-rata pengeluaran/bulan (Rp)
3,972,374	3, 536, 726

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa perbandingan dari pendapatan rata-rata karyawan perbulan yaitu Rp. 3.972.374 dengan perbandingan pengeluaran rata-rata perbulan Rp. 3.536.726 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pendapatan perbulan karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

C. Fasilitas-Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan

1. Fasilitas Pendidikan

Perusahaan menyediakan bangunan pendidikan bagi anak-anak karyawan dan anak-anak desa sekitar yang ingin bersekolah, yaitu TK, SD, SMP sampai SMA dan SMK yang dimana anak-anak tersebut dapat melaksanakan kegiatan sekolah nya. Jarak tempuh nya juga terbilang cukup dekat. Perusahaan juga menyediakan bus antar dan jemput siswa. Selain fasilitas sekolah perusahaan juga menyediakan asrama untuk tempat tinggal. Dan disaat pandemi covid ini di sekolah juga disediakan alat untuk mencuci tangan untuk para siswa/siswi di sekolah sebagai salah satu bentuk pencegahan covid 19 ini. Dan selama pandemi covid 19 ini proses belajar

dan mengajar dilakukan secara daring dan kemudian pada pertengahan tahun 2021 proses belajar mengajar sudah menjadi tatap muka.

2. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan menyediakan bangunan klinik beserta menyediakan dokter beserta perawat yang dapat digunakan oleh para karyawan dan warga sekitar untuk memeriksa kesehatan mereka serta berobat. Selain bangunan klinik yang ada perusahaan juga menyediakan obat-obatan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan & persalinan serta mobil ambulance. Juga kartu BPJS untuk biaya pengobatan. Dan klinik tersebut sebagai fasilitas kesehatan BPJS kesehatan.

Selama pandemi ini juga perusahaan memberikan vaksinasi covid-19 dosis 1 – 3 secara gratis kepada karyawan dan keluarga karyawan, pemberian masker, handsanitizer, pengecekan suhu tubuh sebelum memulai pekerjaan dan melakukan sosialisasi darurat covid 19.

3. Asuransi

PT Tor Ganda mengikutsertakan karyawan/i dalam program BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan dengan karyawan memberikan iuran perbulannya untuk BPJS para karyawan.

Terdapat dua asuransi BPJS yang diberikan kepada karyawan, yaitu BPJS kesehatan yang bertujuan untuk perlindungan kesehatan bagi karyawan dan keluarga serta untuk pembiayaan perobatan karyawan/i dan BPJS ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang terdiri dari 4 program jaminan sosial yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun.

4. Kegiatan Olahraga

Perusahaan juga menyediakan fasilitas lapangan olahraga untuk mendukung kesehatan pekerjanya, PT Tor Ganda Sibisa Mangatur juga menyediakan beberapa sarana olahraga yang dapat digunakan oleh semua pekerja termasuk juga masyarakat sekitar. Sarana olahraga tersebut meliputi

lapangan voly dan lapangan bulu tangkis. Perusahaan juga mengadakan senam pagi setiap hari sabtu bagi karyawannya.

5. Perumahan

Perusahaan menyediakan perumahan atau tempat tinggal yang disediakan untuk karyawan non-staff maupun karyawan staff, dan juga mess untuk tamu-tamu yang menginap. Rumah yang disediakan PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur ini berguna untuk memberikan kenyamanan dan keamanan pada para pekerja agar menjadi lebih baik dalam mendukung pekerjaannya di perusahaan bagi para karyawan sehingga para karyawan tidak perlu lagi untuk mencari tempat tinggal di sekitaran tempat bekerja. Perumahan juga sudah terdapat tempat tidur, dapur dan kamar mandi. Begitu juga untuk tagihan listrik dan air perusahaan yang telah memfasilitasinya.

6. Tempat Ibadah

Perusahaan juga menyediakan tempat ibadah, yaitu gereja dan masjid yang dapat digunakan oleh para karyawan dan masyarakat sekitar untuk beribadah sesuai dengan keyakinan untuk para pekerjanya dengan tujuan agar para pekerja dapat lebih nyaman dan mudah jika ingin pergi beribadah tanpa harus mencari tempat-tempat ibadah lain yang jaraknya cukup jauh. Serta perusahaan juga memberikan bantuan perayaan keagamaan seperti pemberian 3 ekor sapi secara cuma-cuma pada saat acara keagamaan.

7. Transportasi

Perusahaan menyediakn bus antar jemput bagi anak-anak sekolahan dan memberikan fasilitas bahan bakar minyak khusus terhadap karyawan dalam bentuk insentif/tambahan gaji.

7. Kantin

Perusahaan menyediakan kantin yang dapat digunakan para karyawan untuk membeli makanan jika karyawan tersebut tidak sempat pulang ke rumah untuk makan serta tempat sewaktu istirahat sejenak sebelum kembali bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tor Ganda, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga para karyawan selama masa pandemi covid 19 yang bekerja di PT. Tor Ganda dapat hidup dengan sejahtera dengan adanya fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan seperti fasilitas kesehatan, asuransi, pendidikan, kegiatan olahraga, perumahan, tempat ibadah dan transportasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik serta dengan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Tor Ganda, saran yang dapat diberikan adalah PT. Tor Ganda diharapkan dapat tetap mempertahankan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar setiap pekerjaan karyawan terselesaikan dengan baik dan benar. Serta untuk fasilitas olahraga dan kesehatan agar perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkannya dimasa pandemi covid 19 saat ini sehingga para karyawan dapat bekerja dengan keadaan yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, P.A. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan di PTPN IV Kebun Air Batu. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 1990, hal. 137.
- Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). *Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. Progress in Disaster Science*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091>
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201–208. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.02>
- Hanjani, Dita Antania. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang.
- Ismail, Fakhri. 2013. “Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Pesisir Di Kecamatan Medan Labuhan”. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Lestari, S. N. (2018). Peran Perusahaan Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 46(1), 80. <https://doi.org/10.14710/mmh.46.1.2017.80-91>
- Maraki, R. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)
- Mardiyah, R. A., & Nurwati, R. N. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran di Indonesia. *Harian Spektrum*, 2, 1–11.

<https://spektrumonline.com/2020/11/11/dampak-pandemi-covid-19-multidimensi/>

Putra, A. G. G., Umar, M. F. R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan Dan Emosi Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 122. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7693>

Rachman, R. (2017). Pemeliharaan Hubungan Industrial. *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST)*, 106–110.

Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Syahrial, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>

Tamboto, H. J. dan Manongko, A. A. 2019. Model Pengentasan Kemiskinan Masyarakat Pesisir. Malang: CV. Seribu Bintang

Tiamanda, Rois., & Anitra, Vera. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Multi Harapan Utama (MHU)

Wahyuni, E., Syahrudin, H., & Genjik, B. (2020). Analisis Tingkat Kesejahteraan Buruh Perkebunan Kelapa Sawit di Pt. Jalin Vaneo. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(9). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/40625>