

Kajian Tingkat Kesejahteraan Karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah

Margaretha Angelina Sitorus^{*)}, Arum Ambarsari, Danik Nurjanah

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

*Email Korespondensi : angelinasitorus888@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah dengan indikator tingkat kesejahteraan karyawan menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN). Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Desember 2024. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Dalam metode ini, siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan dianggap sesuai sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Luhur Sejati dengan jumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu wawancara, observasi, kuisioner dan dokumentasi. Metode dasar penelitian yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif kualitatif. Pemilihan lokasi penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan dengan pertimbangan tertentu seperti memiliki karyawan yang bekerja disektor perkebunan kelapa sawit dan berdasarkan ciri yang sudah ditentukan yaitu perusahaan kelapa sawit. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan metode wawancara, observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini fasilitas yang disediakan oleh PT. Karya Luhur Sejati terdiri dari tempat tinggal, jaminan kesehatan, transportasi, alat kerja, alat pelindung diri (APD), tempat ibadah, GOR, tunjangan pendidikan, koperasi dan fasilitas olahraga. Berdasarkan pengukuran menurut indikator BKKBN tingkat kesejahteraan karyawan di PT. Karya Luhur Sejati sudah berada di tingkat sejahtera.

Kata Kunci: Tingkat Kesejahteraan Karyawan.

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, sektor pertanian memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, dengan kontribusi sebesar 12,40 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Salah satu subsektor yang berpotensi besar adalah perkebunan, yang pada tahun yang sama berkontribusi sebesar 3,76 persen terhadap total PDB dan menyumbang 30,32 persen dari keseluruhan sektor pertanian, kehutanan, serta perikanan. Hal ini menjadikan subsektor perkebunan sebagai salah satu komponen utama dalam sektor tersebut (Kurniawati, 2017).

Indonesia memiliki kekayaan sumberdaya alam yang sangat besar sehingga memberikan peluang terhadap berkembangnya usaha-usaha pertanian dan perkebunan. Salah satunya komoditas perkebunan kelapa sawit yang menjadi tanaman yang banyak

dibudidayakan di Indonesia melalui sistem perkebunan, karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan penghasil minyak nabati yang paling banyak digunakan oleh petani, perusahaan swasta, dan perusahaan BUMN (Suardi et al., 2019). Dalam rangka memenuhi permintaan minyak nabati yang tinggi, banyak perusahaan melakukan inovasi tanaman kelapa sawit untuk meningkatkan hasil produksi mereka. Akibatnya, konsep perkebunan berkelanjutan menjadi hal yang penting bagi keberlanjutan industri ini (Pasaribu et al., 2022).

Konsep kesejahteraan berkaitan erat dengan kebutuhan, di mana semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, semakin tinggi tingkat kesejahteraan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dapat diukur melalui indikator pemenuhan kebutuhan (Pratama et al., 2012). 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.

Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) keluarga sejahtera adalah keluarga yang dapat mencukupi kebutuhan pokoknya, termasuk kebutuhan pangan, sandang, papan, serta aspek sosial dan keagamaan. Keluarga yang dapat menyeimbangkan pendapatan dengan jumlah anggota keluarganya akan lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan kesehatan dan kehidupan sosial, selain kebutuhan pokok lainnya (Sari et al., 2023)

Kesejahteraan sosial ekonomi menggambarkan kondisi kehidupan sosial ekonomi yang layak, di mana setiap individu atau kelompok masyarakat dapat memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya dengan baik (Siswanta, 2018). 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. Selain itu, kesejahteraan tenaga kerja juga dapat tercapai apabila terdapat hubungan yang harmonis dalam keluarga (Yulhendri & Susanti, 2017).

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.

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.

METODE PENELITIAN

Metode dasar pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2010), metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang terjadi secara alami, tanpa adanya manipulasi atau intervensi dari peneliti. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Karya Luhur Sejati, Kecamatan Kahayan Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah, yang dilaksanakan pada Bulan Desember 2024. Metode penentuan lokasi menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Dalam metode ini, siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan

sampel, asalkan dianggap sesuai sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Luhur Sejati dengan jumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu wawancara, observasi, kuisioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fasilitas Karyawan

Fasilitas karyawan adalah berbagai bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah fasilitas yang diperoleh karyawan di PT. Karya Luhur Sejati

1. Rumah

Di PT. Karya Luhur Sejati memberikan fasilitas rumah sebagai tempat tinggal karyawan yang bekerja berjumlah 52 orang dalam satu afdeling. Dalam satu rumah perusahaan memperbolehkan anggota keluarga dari pekerja untuk tinggal bersama namun jika pekerja masih lajang atau belum menikah bisa tinggal bersama sama dengan pekerja yang lain dan sama statusnya belum menikah. Terdapat 2 kamar, 1 kamar mandi, 1 dapur, 1 ruang tamu, dan 1 ruang keluarga. Rumah tempat tinggal PT. Karya Luhur Sejati memiliki luas bangunan dengan lebar 3 m dan memiliki Panjang 6 m sehingga luas lantai rumah 18m² dengan jenis atap yang digunakan adalah Seng, jenis lantai terbuat dari keramik, dan bentuk dinding yang digunakan adalah tembok. Selain itu juga karyawan mendapatkan sumber air dan listrik dengan 440 watt. Untuk listrik setiap perumahan afdeling tidak 24 jam aktif,. Pada pukul 23.00 WIB padam dan hidup kembali pukul 15.40 WIB. Seluruh karyawan masih tinggal dirumah yang difasilitasi oleh perusahaan tidak adanya kepemilikan rumah secara pribadi dan rumah tidaklah jauh dari afdeling karyawan tersebut bekerja.

Dari segi pendapatan, dengan adanya fasilitas rumah gratis tentunya membantu mengurangi beban finansial karyawan karena mereka tidak perlu mengeluarkan biaya untuk sewa rumah atau membangun rumah sendiri. Dengan demikian sebagian pendapatan bisa dialokasikan untuk kebutuhan lain. Dari segi jumlah tanggungan, karyawan yang sudah berkeluarga mendapatkan keuntungan karena masing-masing keluarga mereka juga bisa tinggal dirumah yang disediakan oleh PT. Karya Luhur Sejati. Hal ini mengurangi biaya hidup bagi karyawan dengan jumlah tanggungan yang lebih besar. Karyawan dapat menyisihkan sebagian pendapatan mereka untuk tabungan atau investasi jangka panjang karena tidak ada biaya sewa atau cicilan rumah. Untuk status tempat tinggal karyawan merupakan tempat tinggal yang difasilitasi oleh perusahaan kepada karyawan selama masih aktif sebagai pekerja atau selama belum pensiun.

2. Jaminan Kesehatan dan Ketenagakerjaan

PT. Karya Luhur Sejati memberikan fasilitas kepada karyawan seperti penyediaan jaminan Kesehatan seperti BPJS dan jaminan ketenagakerjaan. Untuk penanganan dengan adanya Polibun di dalam perusahaan tersebut. Dalam polibun PT. Karya Luhur Sejati memiliki 1 dokter umum 1 orang, bidan 2 orang, perawat 2 orang, admin 2 orang. Karyawan yang terdaftar di BPJS Kesehatan adalah seluruh anggota keluarga baik istri maupun anak. Perusahaan memberikan BPJS kelas 3 dengan iuran 35/bulan. Karyawan memiliki akses ke berbagai layanan Kesehatan, termasuk rawat inap, rawat jalan, operasi, perawatan gigi, obat-obatan, dan pemeriksaan Kesehatan rutin.

PT. Karya Luhur Sejati juga memberikan jenis program BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bekerja saja. Jenis program BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan kepada karyawan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT) sebanyak 3,7%, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebanyak 0,3%, Jaminan Kematian (JKM) sebanyak 0,3%, dan Jaminan Pensiun sebanyak

2%. Perusahaan menanggung BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 6,3% dengan memotong gaji pemakai BPJS Ketenagakerjaan sebanyak Rp94.500 atau 3% dari upah. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyediakan perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja. Jika seorang karyawan mengalami kecelakaan atau cedera saat bekerja, mereka berhak mendapatkan manfaat seperti santunan harian selama pemulihan dan kompensasi untuk cacat atau kematian.

Dengan adanya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung oleh perusahaan, karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk perawatan kesehatan atau kecelakaan kerja, Jika kesehatan karyawan dan keluarganya terjamin, mereka dapat lebih fokus dalam bekerja dan mendukung pendidikan anak-anak mereka. Dengan perlindungan kesehatan yang mencakup istri dan anak-anak beban karyawan dengan keluarga lebih besar dapat berkurang

3. Transportasi

PT. Karya Luhur Sejati memberikan fasilitas transportasi kepada karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi untuk bekerja. Rata-rata hampir seluruhnya karyawan tidak memiliki kendaraan pribadi. Perusahaan memberikan fasilitas berupa truck ataupun pick up. Untuk lokasi rumah karyawan mencakup akses lokasi kerja. Transportasi ini dipergunakan pada saat karyawan berangkat sampai pulang nya bekerja,

Selain transportasi untuk penjemputan karyawan bekerja, PT. Karya Luhur Sejati juga menyediakan transportasi penjemputan anak-anak ke sekolah yang berada didalam perusahaan. Hal ini sangat membantu karyawan karena beberapa tidak memiliki kendaraan dan memiliki kesibukan untuk bekerja. Dengan adanya fasilitas transportasi gratis, karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli kendaraan pribadi atau membayar ongkos transportasi. Hal ini dapat meningkatkan daya beli mereka terhadap kebutuhan lain.

4. Alat Kerja dan Alat Pelindung Diri (APD)

Alat kerja merupakan peralatan yang digunakan oleh karyawan PT. Karya Luhur Sejati dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang diberikan PT. Karya Luhur Sejati kepada karyawan panen yaitu dodos, egrek, parang, karung goni, alat penggaruk brondolan, angkong, dan tojok. Untuk karyawan rawat yaitu penggaruk, pengli, sarung goni, dan angkong. Dengan adanya alat kerja yang disediakan perusahaan, karyawan tidak perlu mengeluarkan uang sendiri untuk membeli alat-alat yang mereka butuhkan dalam bekerja.

Alat pelindung diri merupakan peralatan untuk melindungi diri dari resiko cedera dan bahaya saat bekerja. Fasilitas Alat pelindung diri (APD) yang diberikan PT.Karya Luhur Sejati kepada karyawan yaitu Helm, sepatu boot dan sarung tangan. Dengan adanya APD gratis, karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk keselamatan kerja mereka sendiri. Ini juga mengurangi resiko cedera yang bisa menyebabkan tidak mendapatkan pendapatan akibat tidak bisa bekerja.

5. Fasilitas Tambahan

Adapun fasilitas tambahan selain dari tempat tinggal, jaminan Kesehatan dan ketenagakerjaan dan transportasi yaitu koperasi, tempat ibadah (Gejera dan Masjid), GOR, tunjangan pendidikan dan fasilitas olahraga.

a. Koperasi

Koperasi merupakan tempat penjual beli bahan sembako karyawan di PT. Karya Luhur Sejati. Koperasi menyediakan kebutuhan pokok dengan harga lebih terjangkau dibandingkan pasar umum. Hal ini membantu karyawan menghemat pengeluaran dan meningkatkan daya beli mereka. Para karyawan membayar dengan dipotong gaji dengan cara pihak koperasi menuliskan dibuku tulis total pembelian.

b. Tempat Ibadah

PT. Karya Luhur Sejati menyediakan tempat ibadah seperti gereja dan masjid didalam perusahaan PT. Karya Luhur Sejati. Namun jauh dari lingkungan perumahan afdeling karyawan tapi perusahaan menyediakan bus untuk antar jemput karyawan yang ingin beribadah seperti jika ingin pergi ke gereja , karena tidak semua karyawan memiliki kendaraan untuk beribadah. Dengan adanya tempat ibadah yang layak, karyawan bisa lebih tenang secara spiritual yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional mereka. Selain itu, tempat ibadah juga bisa menjadi tempat berkumpul dan mempererat hubungan antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

c. Pendidikan

PT. Karya Luhur Sejati memberikan tunjangan pendidikan bagi anak karyawan, baik dalam bentuk beasiswa maupun sekolah gratis yang disediakan oleh PT, Karya Luhur Sejati. Sekolah yang disediakan didalam perusahaan yaitu Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah (SMP). Jumlah murid yang ada di Taman Kanak-kanak terdapat 39 siswa dan 1 guru kelas. Perusahaan memberikan tempat bermain anak-anak TK seperti ayunan sebagai penyemangat anak-anak untuk kesekolah dan supaya mereka tidak merasa bosan. Perusahaan juga memberikan lapangan yang cukup luas untuk tempat upacara dan sebagai tempat anak-anak bermain bola. Jumlah murid yang ada di Sekolah Dasar terdapat 93 siswa dan 7 orang guru kelas. Jumlah murid yang ada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdapat 51 orang dan 8 orang guru kelas. PT. Karya Luhur Sejati memberikan buku gratis kepada murid yang sudah terdaftar di sekolah. Di dalam sekolah terdapat kantin yang harganya murah untuk dikalangan anak sekolah dengan rata-rata harga Rp5.000 sudah dapat makanan berat seperti nasi dan mie. Untuk pakaian sekolah tidak ditanggung perusahaan namun ditanggung pribadi. Perusahaan juga menyediakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diluar PT. Karya Luhur Sejati. Anak-anak karyawan juga mendapatkan beasiswa dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Beasiswa ini tidak hanya didapatkan oleh mahasiswa berprestasi namun seluruh anak anak karyawan berhak mendapatkannya. Ini sangat membantu, terutama bagi karyawan yang memiliki anak usia sekolah. Dengan adanya fasilitas pendidikan, beban finansial karyawan bisa lebih ringan, sehingga lebih fokus bekerja tanpa khawatir soal biaya sekolah anak. Anak-anak karyawan bisa mendapatkan pendidikan yang lebih baik yang pada akhirnya bisa meningkatkan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan.

d. GOR dan Fasilitas Olahraga

PT. Karya Luhur Sejati menyediakan GOR untuk tempat karyawan melakukan aktivitas olahraga dan kegiatan sosial lainnya. Selain bisa digunakan untuk olahraga, GOR juga bisa dipakai buat acara sebagai mengapresiasi karyawan. Dengan adanya GOR, karyawan lebih aktif secara fisik yang tentunya berdampak baik buat kesehatan mereka. Adanya fasilitas ini juga mengandung suasana kerja jadi lebih nyaman karena karyawan punya tempat buat refreshing setelah bekerja.

B. Pengukuran Tingkat Kesejahteraan Berdasarkan Tahapan Kesejahteraan Keluarga .

Pengukuran tingkat kesejahteraan berdasarkan tahapan keluarga yang dikembangkan oleh BKKBN terdiri dari 21 indikator dan dibagi menjadi 5 tahapan yaitu Keluarga Pra Sejahtera, Keluarga Sejahtera Tahap 1 (KS 1), Keluarga Sejahtera Tahap II (KS II), Keluarga Sejahtera Tahap III (KS III), dan Keluarga Sejahtera Tahap III Plus (KS III+).

Tabel 1. Tingkat Kesejahteraan Menurut BKKBN

No	Tingkat Kesejahteraan Menurut BKKBN	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	Keluar Pra Sejahtera	-	-
2	Keluarga Sejahtera Tahap I	4	10
3	Keluarga Sejahtera Tahap II	27	67,5
4	Keluarga Sejahtera Tahap III	9	22,5
5	Keluarga Sejahtera Tahap III+	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Karya Luhur Sejati tidak terdapat dalam Keluarga Pra Sejahtera atau indikator “dasar keluarga” (basic needs). Hal ini dikarenakan dikarenakan keluarga karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar pangan, sandang, dan papan; keluarga karyawan dapat mengakses layanan kesehatan serta pendidikan anak-anak, kondisi perumahan layak, .dan pendapatan karyawan masing masing cukup baik.

Tahapan Keluarga Sejahtera I (KS I) terdapat 4 orang dengan presentasi 10%. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan memenuhi indikator tahapan keluarga sejahtera I (KS I) yaitu mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti makan 2 kali sehari, anggota keluarga jika pergi berbelanja dan bekerja memiliki pakaian yang berbeda ,rumah yang ditempati keluarga mempunyai jenis atap seng, jenis lantai terbuat dari keramik, dan dinding yang digunakan adalah tembok, dan anak diatas 7 tahun terdaftar disekolah. Dalam tahapan keluarga Sejahtera II (KS II) dalam pemenuhan kebutuhan psikologis (psychological needs) yang artinya kebutuhan dalam aspek yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Kebutuhan psikologis ini mencakup beberapa aspek dari teori maslow seperti rasa aman dan nyaman seperti karyawan mendapatkan fasilitas perlindungan dari resiko kecelakaan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan mendapatkan fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan memiliki Polibun (klinik kebun) yang disediakan didalam PT. Karya Luhur Sejati. Tahapan keluarga sejahtera II mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti keluarga mulai memiliki akses yang lebih baik terhadap pendidikan dan fasilitas kesehatan. Namun karyawan ini masih menghadapi tantangan dalam aspek kesehatan yaitu terdapat 4 orang karyawan pada 3 bulan terakhir dalam keadaan tidak sehat dan tidak dapat melakukan kegiatan masing masing. Hal ini terjadi karena karyawan panen mengalami kecelakaan pada saat bekerja, salah satunya ada yang tertimpa buah/pelepah sehingga mengalami cedera yang cukup serius dan tidak bisa melakukan pekerjaannya, dan karyawan rawat yang baru saja melahirkan sehingga tidak bisa langsung melakukan pekerjaannya.

Karyawan di PT. Karya Luhur Sejati sudah memasuki Tahapan Keluarga Sejahtera II (KS II) terdapat 27 orang dengan presentase 67,5%. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan mampu

memenuhi kriteria tingkat sejahtera II (KS II) yaitu keluarga memenuhi kebutuhan dasar dan salah satu anggota keluarga bekerja untuk memperoleh penghasilan dan memiliki kesehatan yang baik dalam waktu 3 bulan terakhir.

Indikator sejahtera III (KS III) yang tidak terpenuhi dalam pemenuhan kebutuhan pengembangan (developmental needs) yaitu keluarga tidak mengikuti kegiatan masyarakat dilingkungan tempat tinggal. Kegiatan masyarakat ini termasuk kegiatan gotong royong, pengajian atau perayaan hari besar agama dan serikat buruh. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan tidak mengikuti karena waktu bekerja dari pagi sampai malam sehingga tidak ada waktu untuk mengikuti kegiatan tersebut. Selanjutnya karyawan tidak memiliki waktu berkualitas bersama karena beberapa karyawan yang sudah menikah para istri dan anak tidak tinggal dikebun bersama diperumahan atau tinggal dikampung mereka masing-masing. Itu sebabnya mereka tidak mempunyai waktu berkualitas bersama anggota keluarga seperti makan bersama dan jalan-jalan pada saat weekend atau libur. Disisi lain, dalam hal ini pihak perusahaan ingin mengapresiasi karyawan untuk masing-masing membawa keluarga ke kebun tinggal bersama-sama untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Jika dihubungkan dengan teori Maslow, karyawan masih berada ditahap kebutuhan sosial dan penghargaan, tetapi belum mampu memenuhi kebutuhan ini dengan baik. Hubungan kebutuhan pengembangan (developmental needs) dengan Teori Kebutuhan Maslow berkaitan dengan kebutuhan penghargaan (Eksteem Needs) yang artinya karyawan mulai merasa dihargai dalam pekerjaannya dan memiliki status sosial yang lebih baik dan kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs) artinya karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya baik dalam karier maupun dalam kehidupan sosial seperti mengikuti kegiatan masyarakat.

Tahapan Keluarga Sejahtera III terdapat 9 orang dengan persentase 22,5%. Hal ini dikarenakan keluarga mampu memenuhi kebutuhan dasar, memiliki akses yang baik terhadap layanan kesehatan dan pendidikan untuk semua anggota keluarga, memiliki pendapatan yang cukup stabil bahkan mampu menyisihkan sebagian tabungan untuk investasi, menjalani kehidupan keluarga yang harmonis seperti keluarga memiliki waktu berkualitas bersama dan memiliki relasi sosial yang baik dengan masyarakat sekitar, dan mulai berkontribusi dalam masyarakat misalnya menjadi pengurus organisasi sosial atau aktif dalam kegiatan kemasyarakatan.

Indikator sejahtera III plus (KS III+) tidak terpenuhi dalam pemenuhan aktualisasi diri (self esteem) yaitu kepala keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan, Yayasan atau institusi masyarakat. Di PT. Karya Luhur Sejati memiliki perkumpulan paguyuban. Perkumpulan paguyuban ini bersifat kekeluargaan dan bertujuan untuk mempererat hubungan sosial antar karyawan serta sebagai sarana aspirasi karyawan di afdeling terkait kesejahteraan, budaya kerja atau permasalahan diperusahaan. Hal ini tidak terpenuhi karena seluruh karyawan tidak aktif dan masing masing memiliki kesibukan kerja bahkan waktu untuk istirahat saja mereka kurang apalagi aktif dalam pengurus perkumpulan tersebut.

Dalam Hierarki kebutuhan Maslow, indikator ini berada pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri (self esteem). Pada tahap ini, karyawan tidak hanya puas dengan kondisi dirinya, tetapi juga ingin memberikan manfaat lebih besar bagi orang lain dan lingkungan. Indikator ini bukan hanya soal ekonomi, tetapi juga tentang kontribusi sosial, kemandirian, dan pengembangan diri. Karyawan yang mencapai tahap ini memiliki kehidupan yang stabil, berkualitas, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Karya Luhur Sejati, Kec. Kahayan Kuala, Kab. Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fasilitas yang disediakan oleh PT. Karya Luhur Sejati terdiri dari tempat tinggal, jaminan Kesehatan, transportasi, alat kerja dan alat pelindung diri (APD), tempat ibadah, GOR, tunjangan pendidikan, koperasi dan fasilitas olahraga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan baik dalam aspek ekonomi, sosial maupun Kesehatan.
2. Tahapan Keluarga Sejahtera di PT. Karya Luhur Sejati menurut BKKBN yaitu Keluarga Sejahtera I (KS I) sebanyak 4 karyawan atau 10% , Keluarga Sejahtera II (KS II) sebanyak 27 atau 67,5% , Keluarga Sejahtera III (KS III) sebanyak 9 atau 22,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS (2019). *Indikator kesejahteraan rakyat*.
- Kurniawati, putri. (2017). Statistika Kelapa Sawit. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Mathis, Robert L and Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management. Tenth Edition. Jakarta: Salemba Empat*.
- Pasaribu, D. R. Y., Ria Sinaga, R., Agustina Panjaitan, L., Sarusuk, J. P., Juita Lumban Gaol, E., & Leonardo Nainggolan, H. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pemanen dan Tingkat Kesejahteraan Keluarga Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan, Kabupaten Serdang Bedagai. *Prosiding Seminar Nasional Pembangunan Dan Pendidikan Vokasi Pertanian*, 3(1), 277–289.
- Pratama, D. S. (Danies), Gumilar, I. (Iwang), & Maulina, I. (Ine). (2012). Analisis Pendapatan Nelayan Tradisional Pancing Ulur Di Kecamatan Manggar, Kabupaten Belitung Timur. *Jurnal Perikanan Dan Kelautan Unpad*, 3(3), 125203.
- Sari, D. P., Astuti, W., & Dzulfikry, N. (2023). Indikator dan Tingkat Keluarga Sejahtera menurut Dinas P3AP2KB Kabupaten Sambas. *Ekodestinas*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.59996/ekodestinas.v1i1.38>
- Siswanta, L. (2018). Kontribusi Home Industry dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Keluarga (Studi Kasus di Desa Wukirsari, Imogiri). *Aknemika Upy*, 2, 1–13.
- Suardi, T. F., Noor, T. I., & Setiawan, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Agricore: Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 4(1).
- Sugiyono. (2010). *Penelitian Kualitatif*.
- Yulhendri, Y., & Susanti, N. (2017). Analisis Konfirmatory Faktor Pengukuran Indikator Kesejahteraan Rumah Tangga. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 15(2), 185–202. <https://doi.org/10.21009/econosains.0152.02>