

Analisis Kontribusi Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan di PT Rimbun Sawit Sejahtera Kabupaten Kampar, Riau

Analysis of The Contribution of Oil Palm Plantation Companies In Fulfilling Employees' Living Needs at PT Rimbun Sawit Sejahtera Kampar Regency, Riau

Randewi Sagar Sajjida Khairallah Tulfah*, Tri Endar Suswatiningsih, Arum Ambarsari

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

*Email: randewisagar@gmail.com

(Diterima 14-03-2025; Disetujui 01-07-2025)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kontribusi perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, untuk menganalisis berapa besar kontribusi pendapatan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, serta untuk mengetahui strategi perusahaan dan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan di PT Rimbun Sawit Sejahtera, Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2024. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan BHL, karyawan SKU, dan Staf yang diambil berdasarkan teknik *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kontribusi perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan BHL, karyawan SKU, dan Staf terdiri dari kompensasi, fasilitas, pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan kesejahteraan, serta penghargaan dan pengakuan. Kontribusi pendapatan karyawan untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis sebesar 86,8% untuk karyawan SKU dan 23,6% untuk Staf. Karyawan BHL menggunakan seluruh pendapatannya untuk kebutuhan fisiologis karena pendapatan yang diperolehnya lebih kecil dibandingkan pengeluaran. Strategi perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup karyawan diantaranya perusahaan memberikan tambahan kompensasi, fasilitas, dukungan kegiatan, apresiasi, serta kesempatan untuk karyawan belajar dan berkembang dan strategi yang dilakukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup diantaranya memiliki usaha, pekerjaan sampingan, dan meminjam kepada tetangga/keluarga.

Kata kunci: Kontribusi Perusahaan, Pemenuhan Kebutuhan Hidup, Strategi

ABSTRACT

This study aims to find out the form of the company's contribution in meeting the living needs of employees, to analyze how much employee income contributes to the fulfillment of employees' living needs, and to find out the company's and employees' strategies in meeting the living needs of employees at PT Rimbun Sawit Sejahtera, Kampar Regency, Riau. This research will be carried out in August 2024. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The samples in this study are BHL employees, SKU employees, and staff taken based on stratified random sampling techniques. The data collection techniques used include observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis and using a Likert scale. The results of the study show that the form of the company's contribution in meeting the living needs of BHL employees, SKU employees, and staff consists of compensation, facilities, education and training, health and wellbeing, and awards and recognition. The contribution of employee income to the fulfillment of physiological needs was 86.8% for SKU employees and 23.6% for Staff. BHL employees use all of their income for physiological needs because the income they earn is smaller than their expenses. The company's strategy to meet the needs of employees includes the company providing additional compensation, facilities, activity support, appreciation, and opportunities for employees to learn and develop and strategies carried out by employees to meet their life needs, including having a business, a side job, and borrowing from neighbors/family.

Keywords: Company Contribution, Fulfillment of Living Needs, Strategy.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset utama yang harus dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari karyawan, perusahaan bertanggung jawab dalam kualitas kehidupan kerja yang diperoleh karyawan. Menurut Pasomba dkk. (2021) kualitas kehidupan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas SDM dalam hal keterlibatan karyawan untuk memecahkan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Dengan begitu karyawan dapat lebih produktif dan memiliki kepuasan serta rasa memiliki tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dari karyawan tercerminkan berdasarkan perlakuan perusahaan terhadap karyawannya dalam suatu hal yang positif. Salah satu bentuk perlakuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membantu meringankan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

Menurut Hayati dkk. (2016) pemenuhan kebutuhan hidup merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi permasalahan kebutuhan hidup sesuai dengan keinginannya. Pemenuhan kebutuhan hidup dikatakan sebagai proses bagi individu untuk bertahan hidup dengan cara memenuhi kebutuhannya. Menurut Rahmat Gunawijaya (2017) pemenuhan kebutuhan hidup manusia berpengaruh terhadap kelangsungan hidupnya, apabila kebutuhan hidup tidak dapat terpenuhi maka dapat menimbulkan dampak negatif. Untuk menghindari dampak negatifnya individu perlu motivasi terkait pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat hierarki atau berjenjang yang seperti diutarakan pada Teori Hierarki Maslow dimana kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Zebua, 2021). Kebutuhan tersebut harus dipenuhi dari yang mendasar hingga tertinggi dan untuk itu individu memerlukan strategi demi terpenuhinya kebutuhan hidup.

Karyawan dalam memenuhi kebutuhannya tidak terlepas dari pendapatan yang diperolehnya. Riduwan dkk. (2024) mengutarakan pendapatan karyawan merupakan penghasilan yang diperoleh karyawan yang berasal dari gaji pokok, bonus, premi, serta tunjangan lain yang diberikan suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu secara rutin dan sesuai kesepakatan yang biasanya diberikan dalam bentuk uang. Pada dasarnya pemenuhan kebutuhan hidup bergantung pada apa yang individu butuhkan dengan seberapa besar upah yang didapatkan (Supriyadi dan Lesmana, 2023). Apabila upah yang didapatkan tidak sesuai atau bahkan tidak memenuhi standar pengupahan, maka karyawan akan mendapati kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun sayangnya hal inilah yang masih sering ditemui dimana perbandingan antara kebutuhan hidup dan pendapatan tidak sebanding. Dalam hal ini perusahaan memiliki peran untuk terlibat, kontribusi dari perusahaan bukanlah sebuah pilihan namun sebuah kebutuhan yang mendesak karena perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membuka ruang dan fasilitas supaya karyawan dapat berkembang (Tiffani, 2023). Dengan diberikannya kontribusi ini, seorang karyawan akan merasa lebih dihargai kinerjanya serta lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Seperti juga pada perusahaan PT Rimbun Sawit Sejahtera yang harus lebih memperhatikan kebutuhan hidup yang diperlukan karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bentuk kontribusi PT Rimbun Sawit Sejahtera dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawannya, (2) Besarnya kontribusi pendapatan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidup, (3) Strategi perusahaan dan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan di PT Rimbun Sawit Sejahtera Kabupaten Kampar, Riau.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode ini membantu menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data kuantitatif dengan ringkas sehingga dapat membantu memahami detail data (Sudirman dkk., 2023). Lokasi penelitian dilakukan di PT Rimbun Sawit Sejahtera, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive sampling* karena perusahaan telah memberikan kontribusinya dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2024 dengan pembatasan data yang diambil khususnya mengenai pendapatan, upah, premi, upah lembur, tunjangan, dan bonus pada bulan September 2024. Metode penentuan sampel menggunakan *stratified random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 45 responden yang terdiri dari 20 karyawan BHL, 20 karyawan SKU, dan 5 Staf. Jumlah populasi karyawan pada Bulan September 2024 sebanyak 394 karyawan dengan masing-masing 239 karyawan BHL, 147 karyawan SKU, dan 8 Staf.

Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan skala likert, data yang diperoleh akan diringkas dan disusun secara sistematis dan teratur, kemudian akan dianalisis untuk menggambarkan hasil penelitian. Skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kontribusi pemenuhan kebutuhan hidup yang diberikan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas responden merupakan gambaran umum tentang identitas karyawan PT Rimbun Sawit Sejahtera yang dijadikan sampel. Identitas responden ditinjau berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, status karyawan, jabatan pekerjaan, lama bekerja, dan total anggota keluarga yang mana hal ini memengaruhi pendapatan yang diperoleh karyawan.

1. Karyawan Berdasarkan Usia

Rata-rata karyawan BHL berusia 35 tahun, karyawan SKU berusia 37 tahun, dan Staf berusia 29 tahun. Karyawan SKU relatif berusia lebih tua dibandingkan karyawan BHL dan Staf mengingat karyawan perlu memenuhi kualifikasi untuk menjadi karyawan SKU. Tenaga kerja dengan usia yang produktif dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan baik fisik maupun non fisik (Dewi dkk., 2022). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan di PT Rimbun Sawit Sejahtera termasuk dalam usia produktif sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Mayoritas latar belakang pendidikan karyawan BHL dan SKU adalah SMA/SMK, untuk seluruh Staf memiliki latar belakang pendidikan S1/ sederajat. Menurut Gunawan Silaban, pendidikan karyawan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam melakukan pekerjaan, penerimaan tanggung jawab, dan menghindari resiko kerja. Melalui hal tersebut dapat dikatakan bahwa pola pikir yang dimiliki karyawan dalam penerimaan tanggung jawab pekerjaan sudah cukup tinggi.

3. Karyawan Berdasarkan Status Karyawan

PT Rimbun Sawit Sejahtera terdiri dari tiga status karyawan yaitu karyawan tetap atau karyawan SKU, karyawan tidak tetap atau harian (BHL), dan staf. Dalam penelitian ini diambil sampel masing-masing 20 karyawan BHL dan SKU serta 5 staf.

4. Karyawan Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Jabatan pekerjaan karyawan BHL berhubungan dengan pekerjaan perawatan/pemeliharaan tanaman. Jabatan pekerjaan karyawan SKU berhubungan dengan produksi dan administrasi kebun. Jabatan Staf terdiri dari karyawan yang memiliki kualifikasi atau spesialisasi pada keahlian tertentu. Perbedaan jabatan pekerjaan ini mempengaruhi penghasilan dan kesejahteraan ekonomi karyawan, karyawan dengan jabatan yang tinggi cenderung memiliki penghasilan yang tinggi.

5. Karyawan Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga

Rata-rata jumlah anggota keluarga karyawan BHL adalah 3 orang, karyawan SKU 4 orang, dan Staf 2 orang. Semakin banyak anggota keluarga maka kebutuhan yang harus dipenuhi semakin besar demikian juga dengan sebaliknya apabila anggota keluarga sedikit peluang memenuhi kebutuhan semakin kecil.

Bentuk Kontribusi Perusahaan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kontribusi diberikan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab untuk perkembangan karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai kinerjanya serta lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Kompensasi

a. Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan

1) Upah

Rata-rata upah yang diperoleh karyawan BHL sebesar Rp 2.845.000 dan belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kampar yang sebesar Rp 3.400.000. Mayoritas

karyawan BHL menerima upah dibawah Rp 3.000.000 dikarenakan karyawan BHL mendapatkan upah sesuai dengan hari kerja yang dilakukan dengan upah per harinya Rp 136.000. Rata-rata upah yang diterima karyawan SKU sebesar Rp 4.605.000 lebih tinggi daripada UMK Kampar. Hal ini karena gaji pokok yang diperoleh karyawan SKU dalam satu bulan telah sesuai dengan UMK Kampar. Rata-rata upah yang diperoleh Staf sebesar Rp 7.500.000 jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan upah karyawan BHL, karyawan SKU, ataupun UMK Kampar.

2) Premi

Rata-rata premi yang diterima karyawan BHL sebesar Rp 146.500. Berbeda sangat jauh dengan karyawan SKU dan Staf yang rata-rata memperoleh premi sebesar Rp 1.027.500 untuk karyawan SKU dan Rp 1.540.000 untuk Staf. Hal ini dikarenakan premi diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan.

3) Upah lembur

Karyawan mendapatkan upah lembur apabila melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan dilakukan saat malam hari. Pekerjaan yang memperoleh upah lembur adalah jaga alat berat, jaga keamanan, dan semprot UPDKS yang dapat dilakukan oleh karyawan SKU ataupun karyawan BHL. Upah lembur yang diberikan perusahaan adalah sebesar Rp 50.000/hari.

4) Tunjangan

Tunjangan hanya diberikan kepada karyawan SKU dan Staf. Tunjangan yang diberikan adalah beras yang dirupiahkan, artinya dalam 1Kg beras dihitung Rp 10.000. Tunjangan diberikan kepada karyawan sebesar Rp 150.000, kepada istri sebesar Rp 90.000, dan kepada anak sebesar Rp 75.000. Untuk tunjangan anak berlaku kelipatan maksimal 3 anak.

5) Tunjangan tahunan

Tunjangan tahunan diberikan kepada seluruh karyawan setiap tahun sekali mendekati hari perayaan. Jumlah yang diberikan perusahaan untuk karyawan BHL sebesar Rp 3.400.000 dan untuk karyawan SKU sebesar Rp 3.500.000. Staf memperoleh tunjangan tahunan <Rp 10.000.000 ketika masih baru dan akan naik sesuai dengan golongan yang telah mendapatkannya.

6) Bonus

Bonus hanya diberikan kepada karyawan SKU dan Staf sesuai dengan beban kerja yang ditanggung dan banyaknya produksi. Rata-rata bonus yang diterima karyawan SKU sebesar Rp 3.940.000 dan rata-rata bonus yang diterima Staf sebesar Rp 30.000.000.

b. Persepsi karyawan terhadap kontribusi kompensasi dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan

Tabel 1. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Kompensasi dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	5 – 8	3	6,67
Sedang	9 – 12	20	44,44
Tinggi	13 – 15	22	48,89
Jumlah		45	100

Sumber: Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki kontribusi yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya atau kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan tertingginya yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

2. Fasilitas

a. Bentuk dan distribusi fasilitas yang disediakan perusahaan

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan fasilitas. Pada distribusi peralatan kerja 95% karyawan mendapatkannya. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut bekerja sebagai karyawan BHL bagian pemeliharaan. Pada distribusi alat pelindung

diri (APD) hanya 64% karyawan yang mendapatkannya, yang terdiri dari asisten, mandor, karyawan panen, karyawan pupuk, karyawan semprot, sopir, dan pemuat. Karyawan mendapatkan fasilitas transportasi berupa mobil pool yang digunakan untuk mengantarkan karyawan berobat serta bus sekolah yang digunakan untuk mengantarkan anak karyawan berangkat dan pulang sekolah. Staf mendapatkan tambahan transportasi berupa kendaraan pribadi yaitu sepeda motor yang dapat dengan mudah digunakan di wilayah perkebunan. Hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan staf yang harus memantau kinerja dari seluruh karyawan.

Tabel 2. Bentuk dan Distribusi Fasilitas Karyawan

Fasilitas	Status Karyawan						Jumlah	
	BHL	%	SKU	%	Staf	%	F	%
Transportasi	20	100	20	100	5	100	45	100
Rumah/mess	20	100	20	100	5	100	45	100
Peralatan Kerja	18	90	20	100	5	100	43	95
APD	12	60	12	60	5	100	29	64
Tempat Ibadah	20	100	20	100	5	100	45	100
Tempat Olahraga	20	100	20	100	5	100	45	100
TPA	20	100	20	100	5	100	45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

- b. Persepsi karyawan terhadap kontribusi fasilitas dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan

Tabel 3. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Fasilitas dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	5 – 8	1	2,22
Sedang	9 – 12	16	35,56
Tinggi	13 – 15	28	62,22
Jumlah		45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan memiliki kontribusi yang tinggi terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan sehingga dapat menunjang kebutuhan sehari-hari karyawan, meskipun beberapa fasilitas tidak dapat digunakan secara maksimal.

3. Pendidikan dan Pelatihan

- a. Bentuk dan distribusi pendidikan dan pelatihan yang disediakan perusahaan

Tabel 4. Distribusi Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Pendidikan dan Pelatihan		Status Karyawan						Jumlah	
		BHL	%	SKU	%	Staf	%	F	%
Pendidikan anak	TK	11	55	13	65	1	20	25	56
	TPQ	4	20	2	10	0	0	6	13
Program beasiswa		2	0	0	0	0	0	2	0,4
Pelatihan K3		6	30	18	90	5	100	29	64
Pelatihan penggunaan alat		9	45	15	75	4	80	28	62
Pendidikan pelatihan manajemen		1	5	11	55	5	100	17	38
Training		10	50	15	75	5	100	30	67
Study Banding		2	10	9	45	4	80	15	33
Refresh		14	70	8	40	0	0	22	49

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Distribusi pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan BHL, SKU, dan Staf berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memiliki

tujuannya masing-masing. Dengan disediakannya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengembangkan pola pikir karyawan.

- b. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi pendidikan dan pelatihan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan

Tabel 5. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	5 – 8	6	13,33
Sedang	9 – 12	7	15,56
Tinggi	13 – 15	32	71,11
Jumlah		45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap pendidikan dan pelatihan memiliki kontribusi yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang disediakan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kualitas kinerja karyawan. Dengan disertai instruktur khusus untuk memberikan pendidikan dan pelatihan, karyawan merasa pekerjaannya lebih mudah dilakukan.

4. Kesehatan dan Kesejahteraan

- a. Bentuk dan distribusi kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan perusahaan

Tabel 6. Distribusi Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan

Kesehatan dan Kesejahteraan	Status Karyawan						Jumlah	
	BHL	%	SKU	%	Staf	%	F	%
Asuransi kesehatan	20	100	20	100	5	100	45	100
Poli klinik	20	100	20	100	5	100	45	100
Tenaga kesehatan	20	100	20	100	5	100	45	100
Cuti	0	0	20	100	5	100	25	56
Dana pensiun	2	10	20	100	5	100	27	60

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa seluruh karyawan mendapatkan asuransi kesehatan, poli klinik, dan tenaga kesehatan. Asuransi kesehatan yang didapatkan karyawan sebesar Rp 34.127/bulan. Pada bagian cuti dan dana pensiun hanya diperoleh karyawan SKU dan Staf. Cuti yang diperoleh yaitu cuti menikah (2 hari), cuti melahirkan (2 hari), dan cuti berduka (2 hari). Dana pensiun yang diperoleh sebesar Rp 34.128/bulan.

- b. Persepsi karyawan terhadap Kontribusi kesehatan dan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan

Tabel 7. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Kesehatan dan Kesejahteraan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	5 – 8	0	0
Sedang	9 – 12	13	28,89
Tinggi	13 – 15	32	71,11
Jumlah		45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap kesehatan dan kesejahteraan memiliki kontribusi yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Dengan adanya fasilitas atau layanan kesehatan dan kesejahteraan untuk karyawan, maka karyawan merasa aman dan tenang terkait jaminan pada kesehatannya.

5. Penghargaan dan Pengakuan

- a. Bentuk dan distribusi penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa karyawan BHL tidak mendapatkan sertifikat apresiasi, perayaan prestasi kerja, dan wisata dan hanya 20% responden yang mendapatkan promosi jabatan yaitu karyawan menjadi mandor. Distribusi penghargaan dan pengakuan tidak merata

diberikan kepada karyawan, karena perusahaan tidak rutin dalam pemberian penghargaan dan pengakuan.

Tabel 8. Distribusi Penghargaan dan Pengakuan Karyawan

Penghargaan dan Pengakuan	Status Karyawan						Jumlah	
	BHL	%	SKU	%	Staf	%	F	%
Promosi jabatan	4	20	20	100	5	100	29	64
Sertifikat apresiasi	0	0	5	25	2	40	7	16
Kenaikan gaji	20	100	20	100	5	100	45	100
Perayaan prestasi kerja	0	0	0	0	1	20	1	0,2
Wisata	0	0	3	15	5	100	8	18

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

- b. Persepsi karyawan terhadap kontribusi penghargaan dan pengakuan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan

Tabel 9. Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Penghargaan dan Pengakuan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	5 – 8	5	11,11
Sedang	9 – 12	18	40,00
Tinggi	13 – 15	22	48,89
	Jumlah	45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan memiliki kontribusi yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Dengan diberikan penghargaan dan pengakuan karyawan akan merasa percaya diri dan harga diri karyawan meningkat selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerja dan perusahaan akan meningkat. Karyawan akan merasa diapresiasi kerjanya ketika perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan yang setimpal dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian penghargaan dan pengakuan penting untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan. Melalui hal ini seharusnya perusahaan lebih memperhatikan terkait pemberian penghargaan dan pengakuan sehingga karyawan lebih merasa dihargai atas kerjanya dan percaya diri.

Kontribusi Pendapatan Karyawan dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

Seseorang akan menyalurkan pendapatannya demi kebutuhan hidup terpenuhi, dimulai dari kebutuhan kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi dirinya. Berikut adalah total pendapatan, premi, upah lembur, tunjangan, THR dan bonus yang diperoleh karyawan pada bulan September 2024 yang digunakan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidupnya. THR dan bonus yang diperoleh setiap tahun dibagi dengan 12 bulan untuk mengetahui perolehan per bulannya.

Tabel 10. Total Pendapatan Karyawan Bulan September 2024

Status Karyawan	Interval	Jumlah	%
BHL	2.500.001 - 4.500.000	18	90
	4.500.001 - 6.500.000	2	10
	6.500.001 - 8.500.000	0	0
	8.500.001 - 10.500.000	0	0
	>10.500.000	0	0
	Jumlah	20	100
	Pendapatan terendah	Rp	2.803.333
	Pendapatan tertinggi	Rp	5.233.333
	Rata-rata pendapatan	Rp	3.497.333
	Rata-rata anggota keluarga		3
SKU	Pendapatan per kapita	Rp	1.165.778
	2.500.001 - 4.500.000	0	0
	4.500.001 - 6.500.000	10	50
	6.500.001 - 8.500.000	6	30

	8.500.001 - 10.500.000	4	20
	>10.500.000	0	0
	Jumlah	20	100
	Pendapatan terendah	Rp	4.941.667
	Pendapatan tertinggi	Rp	10.131.667
	Rata-rata pendapatan	Rp	6.915.000
	Rata-rata anggota keluarga	4	
	Pendapatan per kapita	Rp	1.728.750
	2.500.001 - 4.500.000	0	0
	4.500.001 - 6.500.000	0	0
	6.500.001 - 8.500.000	1	20
	8.500.001 - 10.500.000	0	0
	>10.500.000	4	80
	Jumlah	5	100
Staf	Pendapatan terendah	Rp	7.883.333
	Pendapatan tertinggi	Rp	15.806.667
	Rata-rata pendapatan	Rp	12.671.000
	Rata-rata anggota keluarga	2	
	Pendapatan per kapita	Rp	6.335.500
Sumber : Analisis Data Primer (2024)			

1. Kebutuhan Fisiologis

Total pendapatan yang diperoleh karyawan dapat dikatakan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup apabila lebih tinggi daripada pengeluarannya. Pada penelitian ini pengeluaran karyawan dilihat melalui rata-rata pengeluaran per kapita sebulan untuk makanan dan bukan makanan Indonesia tahun 2024. Berdasarkan data dari BPS Indonesia rata-rata pengeluaran per kapita untuk makanan dan bukan makanan sebesar Rp 1.500.556. Pendapatan per kapita karyawan BHL sebesar Rp 1.165.778 yang artinya pendapatan karyawan BHL lebih kecil dari pada pengeluaran per kapita nasional. Dapat dikatakan bahwa pendapatan karyawan BHL belum layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pendapatan per kapita karyawan SKU sebesar Rp 1.728.750 yang artinya pendapatan karyawan SKU lebih tinggi dari pada pengeluaran per kapita nasional. Karyawan SKU menggunakan 86,8% pendapatannya untuk konsumsi. Pendapatan per kapita Staf sebesar Rp 6.335.500 yang artinya pendapatan Staf lebih tinggi dari pada pengeluaran. Staf menggunakan 23,6% pendapatannya untuk konsumsi.

Apabila dibandingkan dengan pengeluaran makanan dan bukan makanan Kabupaten Kampar yang sebesar Rp 1.407. 683 pengeluaran yang dibutuhkan karyawan SKU sebesar 81,4% dan Staf sebesar 22,2% yang mana tidak berbeda jauh dengan pengeluaran per kapita nasional. Dibandingkan dengan pengeluaran per kapita Kabupaten Kampar, pendapatan karyawan BHL belum mencukupi atau belum layak. Melalui hal tersebut karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak adalah karyawan SKU dan Staf.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Pendapatan karyawan dapat berperan untuk memenuhi kebutuhan rasa aman akan stabilitas finansial, fisik, maupun emosional karyawan. Dalam penelitian ini pendapatan karyawan memiliki kontribusi kecil dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman, mengingat baik finansial, fisik, maupun emosional telah terjamin oleh fasilitas dan layanan yang diberikan perusahaan seperti adanya APD dan pos keamanan.

3. Kebutuhan Sosial

Perusahaan memberikan dukungan penuh untuk kegiatan/organisasi yang dibuat karyawan salah satunya adalah serikat tolong-menolong (STM) yaitu suatu perkumpulan karyawan yang bertujuan saling membantu sesama anggota dalam keadaan suka maupun duka. Anggota membayar iuran sebagai uang kas organisasi setiap bulannya sebesar Rp 10.000 oleh karena itu karyawan perlu menyisihkan 0,3% pendapatannya untuk kebutuhan sosial.

4. Kebutuhan Penghargaan

Pendapatan karyawan memiliki kontribusi yang kecil dalam pemenuhan kebutuhan penghargaan, mengingat penghargaan diberikan atas dasar suatu pencapaian karyawan dalam bekerja. Karyawan membutuhkan penghargaan untuk membantu meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri karyawan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dalam kebutuhan aktualisasi diri, pendapatan cukup memiliki peran untuk meningkatkan potensi karyawan melalui pelatihan/kursus berbayar yang dilakukan diluar perusahaan atau biaya pendidikan untuk anak.

Strategi Perusahaan dan Karyawan dalam Pemenuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

1. Strategi Perusahaan

- Perusahaan memberikan kompensasi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Perusahaan juga menyediakan air dan subsidi listrik pada rumah karyawan.
- Perusahaan menyediakan pos keamanan, klinik dan asuransi kesehatan, serta APD untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja karyawan.
- Perusahaan memberikan dukungan pada kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan menyediakan fasilitas umum sehingga interaksi sosial karyawan dapat terus berlanjut.
- Perusahaan memberikan apresiasi dalam bentuk premi/insentif, kenaikan gaji, promosi jabatan, serta sertifikat apresiasi untuk karyawan yang berprestasi.
- Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya.

2. Strategi Karyawan

Tabel 11. Strategi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Cara Memenuhi Kebutuhan	BHL	%	SKU	%	Staf	%	Jumlah	
							F	%
Memiliki Usaha	2	10	9	45	1	20	12	26
Pekerjaan Sampingan	7	35	3	15	0	0	10	22
Pinjam Tetangga/Keluarga	5	25	2	10	0	0	7	16
Pinjam Perusahaan	0	0	0	0	0	0	0	0
Lainnya	6	30	6	30	4	80	16	36
Total	20	100	20	100	5	100	45	100

Sumber : Analisis Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa karyawan yang memiliki cara dan strateginya masing-masing untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebanyak 36% responden memilih lainnya yang dapat diartikan responden cenderung telah tercukupi pendapatannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

KESIMPULAN

Bentuk kontribusi yang diberikan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan BHL, karyawan SKU, dan Staf terdiri dari kompensasi, fasilitas, pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan kesejahteraan, serta penghargaan dan pengakuan. Kontribusi pendapatan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis sebesar 86,8% untuk karyawan SKU dan 23,6% untuk Staf. Karyawan BHL menggunakan seluruh pendapatannya untuk kebutuhan fisiologis karena pendapatan yang diperolehnya lebih kecil dibandingkan pengeluaran. Kontribusi pendapatan kecil dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri karena telah disediakan oleh perusahaan. Strategi yang diterapkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan diantaranya memberikan tambahan kompensasi, menyediakan fasilitas untuk keperluan karyawan, turut serta mendukung kegiatan karyawan, memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, serta memberikan kesempatan untuk karyawan belajar dan berkembang. Strategi yang diterapkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diantaranya, karyawan memiliki usaha, pekerjaan sampingan, dan meminjam kepada tetangga atau keluarga untuk memperoleh pendapatan tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Indonesia. (2024). *Rata-Rata Pengeluaran per Kapita Sebulan*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTQ1IzE=/ratarata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-untuk-makanan-dan-bukan-makanan-di-daerah-perkotaan-dan-perdesaan-menurut-provinsi--rupiah---2011-2023.html>
- Dewi, E., Yanti, D., Ngapiyatun, S., Perkebunan, S. P., Pertanian, P., Samarinda, N., Studi, P., Hasil, P., Pertanian, P., & Samarinda, N. (2022). *Pengaruh Kelompok Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Panen Sawit Effect of Age Group and Working Period on The Productivity of Oil Palm Harvesting*. 18(02), 193–198.
- Gunawan Silaban, C., Endar Suswatiningsih, T., & Wirianata, H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Agromast*, 1(2).
- Gunawijaya, R. (2017). Kebutuhan Manusia Dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis Dan Ekonomi Islam. *Al-Maslahah Jurnal Ilmu Syariah*, 131–150. <https://doi.org/10.24260/almaslahah.v13i1.921>
- Hayati, N., M, N., & Bisjoe, A. R. H. (2016). Strategi Masyarakat Dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga Di Sekitar Sub Das Tanralili Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. *Balai Pengembangan Konservasi*, 3(4), 27–36.
- Pasomba, G. T., Purwadi, & Kurniawati, F. (2021). Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 1(2), 115–124. <https://doi.org/10.55180/aft.v1i2.119>
- Riduwan, M., Purwandari, I., & Ambarsari, A. (2024). Analisis Perbandingan Pendapatan dan Kesejahteraan Keluarga Karyawan Panen dengan Karyawan Panen dengan Karyawan Perawatan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Kebun Aek-Loba, Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 4(1), 76–88. <https://doi.org/10.55180/aft.v4i1.701>
- Sudirman, Kongdolayuk, marilyn lasarus, Sriwahyuningrum, A., Cahaya, M. E., Astuti, S. N. luh, Setiawan, J., Yavet, W., Rahmi, S., Nusantara, O. D., Farah, I., Fitriya, N. laili, Aziza, N., Kurniawati, N., Wardana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. In *Media Sains Indonesia* (Issue July).
- Supriyadi, F., & Lesmana, T. (2023). *Jaminan Hukum Atas Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pada Pekerja di Indonesia Ferry Supriyadi dan Teddy Lesmana Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra Sukabumi Pendahuluan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja un*. 2(1), 2961–8754.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tiffani. (2023). *Bagaimana Kontribusi dapat Membantu Organisasi dan Meningkatkan Kinerja*. Tanya Jawab. <https://perpusteknik.com/kontribusi-untuk-organisasi/>
- Zebua, T. G. (2021). *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Implikasinya dalam Belajar Matematika*. Guepedia.