

# KAJIAN TENTANG KESEJAHTERAAN SOSIAL KARYAWAN PANEN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. BORNEO INDAH MARJAYA DI DESA LABURAN KECAMATAN PASER BELENGKONG KABUPATEN PASER

Risky Stiawan<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Sebagian besar para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan menginginkan untuk mendapatkan tingkat kesejahteraan yang lebih layak khususnya di bidang perekonomian mereka, akan tetapi bagaimana jika harapan yang mereka inginkan tidak sesuai dengan harapan mereka dan bahkan sebaliknya pihak perusahaan justru merugikan kesejahteraan para karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kesejahteraan karyawan Perkebunan kelapa sawit PT borneo indah marjaya di desa laburan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan Pendekatan Kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori pembangunan, Teori kebutuhan konsep kesejahteraan dan konsep karyawan. Penentuan subyek menggunakan metode purposive sampling dan teknik aksidental sampling. metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan tinjauan pustaka dan membuat interpretasi menuju pada kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima fokus penelitian yang digunakan untuk menentukan kesejahteraan karyawan panen yaitu. Pemenuhan kebutuhan primer, terpenuhinya kebutuhan kesehatan dan keselamatan, kebutuhan sosial, peningkatan keterampilan dan pendidikan dan mempertinggi prestasi kerja. dari hal tersebut dapat diketahui kesejahteraan karyawan dalam hal kebutuhan pimer terpenuhi. Untuk kebutuhan keselamatan dalam bekerja masih kurang pengawasan dari pihak perusahaan untuk penggunaan alat keselamatan dan juga kesadaran karyawan atas penggunaan alat keselamat. Dan kebutuhan sosial bagi para pekerja bagus akan tetapi untuk keluarga pekerja terutama anak masih kurang dalam kebutuhan sosial, untuk pengadaan keterampilan bagi karyawan panen masih kurang dan untuk pendidikan diharapkan pihak perusahaan lebih terbuka dalam pemberian beasiswa pendidikan, untuk mempertinggi prestasi kerja sudah baik.*

**Kata Kunci:** *Kesejahteraan sosial, karyawan panen*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [risky\\_styn@gmail.com](mailto:risky_styn@gmail.com)

## **Pendahuluan**

Kabupaten Paser adalah salah satu kabupaten yang terletak yang paling selatan di wilayah Profinsi Kalimantan Timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai Barat dan penajam Paser Utara, Sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Kotabaru kalimantan Selatan, sebelah barat berbatasan dengan kabupaten Barito Kalimantan Tengah dan Kabupaten Tabalong Kaliamantan Selatan dan sebelah timur berbatasan dengan Selat makassar. Kabupaten paser memiliki 10 Kecamatan dengan 125 buah desa dan kelurahan yang memiliki luas wilayah 11.603,94 km<sup>2</sup> dan memiliki jumlah penduduk sebesar 231.593 jiwa. (Sensus pendudukan 2010)

Kabupaten paser memiliki sumber daya alam yang sangat melimpah, meliputi pertambangan batu bara, perkebunan (Kelapa sawit, karet), perikanan (air tawar dan laut) serta daerah tujuan wisata yang memiliki pantai dan panorama yang sangat indah, sehingga membuat para investor asing maupun pribumi yang tertarik untuk menanamkan sahamnya di Kabupaten Paser. Banyak dari pihak perusahaan industri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit tertarik untuk menanamkan terletak di Desa Laburan Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser.

Desa Laburan adalah desa yang memiliki potensi untuk kegiatan industri perkebunan kelapa sawit. Desa Laburan berbatasan dengan desa laburan baru, desa lori, dan desa prepat. Desa–desa tersebut memiliki lahan perkebunan kelapa sawit yang luas dan hasil buah kelapa sawit sangat baik sehingga banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri. Perusahaan yang menanamkan modalnya di desa Laburan, salah satunya adalah PT. Borneo Indah Marjaya.

PT. Borneo Indah Marjaya (BIM) merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di desa Laburan, Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur. PT. Borneo Indah Marjaya merupakan pabrik pengelolah kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit dibawah kepemilikan perusahaan Astra Groub yang memiliki luas kurang lebih 5000 hektar lahan sawit yang terbagi atas 2 rayon kebun, kebun pertama 1920 hektar dan kebun kedua 3.143 hektar yang memiliki lebih dari 1217 karyawan yang terdiri dari karyawan kantor, karyawan bagian operator dan karyawan di bagian perkebunan.

Sejak berdirinya perusahaan PT BIM pada tahun 2001-2002an dan beroperasi pada tahun 2007 berdampak baik bagi kelangsungan perekonomian masyarakat sekitar perusahaan. Dengan berdiri perusahaan ini pula membuka banyak lapangan pekerjaan yang baru di desa sekitar perusahaan. Banyak dari warga sekitar perusahaan dipekerjakan menjadi karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (pekerja harian/ buruh harian lepas) di perusahaan inilah merupakan langkah awal untuk bisa menyejahterakan masyarakat sekitar perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Seiring berjalannya waktu perusahaan PT BIM mengalami perkembangan dalam hal produksi dan pengolahan kelapa sawit, perusahaan semakin berkembang dan dapat memaksimalkan pendapatan dari pada sebelumnya. inilah yang di harapkan dapat menyejahterakan masyarakat sekitar perkebunan kelapa sawit akan tetapi dengan meningkatnya hasil produksi perusahaan malah sebaliknya kesejahteraan karyawan panen belum sepenuhnya diperhatikan oleh pihak perusahaan. Problem yang muncul akibat dari pengawasan dan penetapan keputusan yang akhirnya merugikan bagi pekerja antara lain.

Waktu kerja yang melewati waktu yang sudah ditentukan yaitu melebihi waktu 8 jam, jam lembur yang tidak di hitung oleh pihak perusahaan. Upah yang minim yaitu 2.100.000/bulan di bawah standar upah minimum dari Kabupaten Paser. Upah yang minim inilah yang menjadi permasalahan pemenuhan kebutuhan karena upah yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan yang selalu bertambah seperti biaya pendidikan, biaya kebutuhan rumah, biaya kesehatan dan lain-lain. Hal ini yang menyebabkan kesejahteraan karyawan semakin rendah.

Keamanan para karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga ada beberapa kecelakaan dalam pelaksanaan bekerja Pemutusan kontrak karyawan panen atau pemberhentian pekerja sewaktu-waktu bisa saja terjadi akibat tenaga tambahan dari pekerja tersebut tidak di perlukan. Pemutusan kontrak inilah yang mengakibatkan karyawan trauma dan sulit untuk memenuhi kebutuhan akibat di berhentikan karena kontrak yang sudah selesai.

Kondisi inilah yang di alami buruh harian PT BIM dan inilah awal permasalahan yang dialami para buruh diantaranya : 1) upah yang minim yang belum memenuhi kebutuhan 2) para karyawan akhirnya mencari pekerjaan yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. 3) fasilitas keamanan yang kurang memadai dalam hal keselamatan. 4) karyawan yang di rumahkan sebagian tidak lagi berkerja dan otomatis tidak memiliki pekerjaan.

Masalah inilah yang di hadapi oleh karyawan panen yang berkerja di PT. Borneo Indah Marjaya. Dari latar belakang diatas inilah kiranya yang menjadi topik menarik bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana cara mengetahui kesejahteraan buruh harian lepas PT. Borneo Indah Marjaya, sehingga penulis mengangkat permasalahan yang akan di jadikan sebagai bahan penelitian yang berjudul **“Kajian Tentang Kesejahteraan Sosial karyawan panen Perkebunan Kelapa Sawit PT Borneo Indah Marjaya Di Desa Laburan Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser ”**.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Teori Pembangunan***

Menurut Budiman pembangunan diartikan sebagai usaha untuk memajukan masyarakat dan warganya, sering kali kemajuan yang di maksudkan terutama adalah kemajuan material. Pembangunan juga sering diartikan sebagai kemajuan

yang dicapai oleh suatu masyarakat di bidang ekonomi. Bahkan dalam beberapa situasi yang sangat umum pembangunan diartikan sebagai suatu bentuk kehidupan yang kurang diharapkan bagi, sebagian orang tersingkir dan sebagai ideologi politik yang memberikan keabsahan bagi pemerintah yang berkuasa untuk membatasi orang-orang yang mengeritikinya. (Rauf A, 2013:5).

Pembangunan sebetulnya meliputi dua unsur pokok: pertama masalah materi yang mau di hasilkan dan dibagi, dan kedua, masalah manusia yang menjadi pengambilan inisiatif, yang mensede jadi manusia pembangunan. (Rauf A, 2013: 5-6).

Djojonegoro mendefinisikan Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses Transformasi masyarakat dari suatu keadaan pada keadaan yang lain yang makin mendekati tatanan masyarakat yang dicita-citakan: dalam proses transformasi itu ada hal yang perlu di perhatikan, yaitu keberlanjutan (*continuity*) dan perubahan (*change*), raihan antara kedua menimbulkan dinamika dalam perkembangan masyarakat. (Rauf A, 2013:6).

Teori pembangunan ekonomi dari Rostow ini sangat populer dan paling banyak mendapatkan komentar dari para ahli. Teori ini pada mulanya merupakan artikel Rostow yang dimuat dalam *Economics Journal* (Maret 1956) dan kemudian dikembangkannya lebih lanjut dalam bukunya yang berjudul *The Stages of Economic Growth* (1960). Menurut pengklasifikasian Todaro, teori Rostow ini dikelompokkan ke dalam model jenjang linear (*linear stages mode*).

Menurut Rostow, proses pembancunan ekonomi bisa dibedakan ke dalam 5 tahap:

- I. Masyarakat tradisional (*the traditional society*),
- II. Prasyarat untuk tinggal landas (*the preconditions for take-off*),
- III. Tinggal landas (*the take-off*),
- IV. Menuju kekedewasaan (*the drive to maturity*), dan
- V. Masa konsumsi tinggi (*the age of high mass-consumption*)

Dasar pembedaan tahap pembangunan ekonomi menjadi 5 tahap tersebut adalah:

- 1) Karakteristik perubahan keadaan ekonomi,
- 2) sosial, dan
- 3) politik, yang terjadi.

Menurut Rostow, pembangunan ekonomi atau proses transformasi suatu masyarakat tradisional menjadi masyarakat moderen merupakan suatu proses yang multidimensional. Pembangunan ekonomi bukan hanya berarti perubahan struktur ekonomi suatu negara yang ditunjukkan oleh menurunnya peranan sektor pertanian dan peningkatan peranan sektor industri saja.

Menurut Rostow, disamping perubahan seperti itu, pembangunan ekonomi berarti pula sebagai suatu proses yang menyebabkan antara lain:

1. perubahan orientasi organisasi ekonomi, politik, dan sosial yang pada mulanya berorientasi kepada suatu daerah menjadi berorientasi ke luar.
2. perubahan pandangan masyarakat mengenai jumlah anak dalam keluarga, yaitu dari menginginkan banyak anak menjadi keluarga kecil.
3. perubahan dalam kegiatan investasi masyarakat, dari melakukan investasi yang tidak produktif (menumpuk emas, membeli rumah, dan sebagainya) menjadi investasi yang produktif.
4. perubahan sikap hidup dan adat istiadat yang terjadi kurang merangsang pembangunan ekonomi (misalnya penghargaan terhadap waktu, penghargaan terhadap pertasi perorangan dan sebagainya).

### **Teori Kebutuhan**

Maslow (Pangarso, Astadi, 2016:123) dalam teori hirarki kebutuhan manusianya mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasan aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan prestise (esteem needs), dan Kebutuhan mempertinggi prestasi kerja (*self actualization*). Dari lima tigtkatan di atas indapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (psychological needs), yaitu kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, yang merupakan kebutuhan primer. Kebutuhan fisiologis biasanya dijadikan titik tolak dalam teori motivasi. Pemenuhan terhadap kebutuhan ini menjadi titik awal untuk meraih kebutuhan-kebutuhan yang berada di atasnya. Pada sisi lain pemenuhan kebutuhan tersebut dalam keadaan berimbang dengan kekurangannya. Dengan kata lain, jika kebutuhan itu terpenuhi dengan baik ia akan menjadi kebutuhan lagi. Maka perilaku diarahkan untuk meraih kebutuhan yang berada di atasnya. Sementara jika rasa lapar masih mendera, maka perilaku manusia bersifat stagnan untuk diarahkan kepada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Bagaimanapun keadaannya pemenuhan kebutuhan perut (makan), pakaian merupakan hal yang paling mendasar. Karena itu merupakan hal mustahil menuntut semangat kerja dan disiplin yang tinggi kepada karyawan/ pegawai yang dalam keadaan lapar.
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety needs), yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa dan harga diri. Jika kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan baru yang tidak kurang pentingnya. Kebutuhan akan keselamatan, keamanan, kemantapan, bebas dari rasa takut, cemas, kekalutan dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan pengatur yang bersifat eksklusif yang menyerap semua kapasitas organisme untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemenuhan kebutuhan ini membawa dampak kepada perasaan hati yang

tenang, karena perasaan hati timbul sebagai reaksi-reaksi rasa dari segenap organisme psiko-fisik manusia.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), terdiri dari:
  - kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat dan bekerja (*sense of belonging*).
  - Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan masalah sosial, seperti rasa cinta, rasa kasih, rasa memiliki, ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan sebagainya. Seorang individu yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa kasih sayang dari orang-orang yang berada di sekitarnya. Ia haus akan suasana kekeluargaan mencari saluran untuk menumpahkan uneg-uneg dalam hatinya. Maka untuk mencapai hal ini, seseorang akan berupaya lebih giat lagi.

Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian yang mantap, tidak dilecehkan dan dihormati oleh orang lain sesuai dengan statusnya, Karena itu orang akan berupaya untuk meraih dan mendapatkan sesuatu agar harga dirinya baik menurut pandangan masyarakat. Seseorang ingin mempunyai kekuatan, prestasi, kecukupan dalam kehidupan, kepercayaan diri, nama baik, gengsi, popularitas, martabat yang tinggi, pengakuan dan dominasi, yang akan kesemuanya itu bermuara pemenuhan kebutuhan akan harga diri.

4. Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*). Prestise yang timbul karena prestasi, tapi ada pula yang berdasarkan kepada keturunan. Prestise yang timbul karena prestasi adalah sesuatu yang diusahakan, dan semakin tinggi kedudukan seseorang, prestisenya semakin baik. Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian yang mantap, tidak dilecehkan dan dihormati oleh orang lain sesuai dengan statusnya, Karena itu orang akan berupaya untuk meraih dan mendapatkan sesuatu agar harga dirinya baik menurut pandangan masyarakat. Seseorang ingin mempunyai kekuatan, prestasi, kecukupan dalam kehidupan, kepercayaan diri, nama baik, gengsi, popularitas, martabat yang tinggi, pengakuan dan dominasi, yang akan kesemuanya itu bermuara pemenuhan kebutuhan akan harga diri.

5. Kebutuhan mempertinggi prestasi kerja (*self actualization*)  
Dengan melihat berbagai kebutuhan di atas, hendaklah pimpinan organisasi memberikan peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk

memenuhi tingkat kebutuhan tersebut secara simultan. Keberhasilan seorang pimpinan dalam melaksanakan ini, merupakan indikasi bahwa pimpinan tersebut telah berhasil mensinkronkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi orang-orang yang ada dalam organisasi itu. Di sini dapat dikatakan, organisasi sebagai sebuah wadah dan sebagai sebuah proses sudah berada pada fungsinya yang tepat.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow ini terdapat sambutan yang amat positif dibidang manajemen organisasi. Pemberian tanggung jawab, promosi dan pujian dianggap motivator yang lebih efektif dibanding hadiah berupa barang atau uang pada karyawan yang jabatannya lebih tinggi.

### ***Kesejahteraan***

Walter A. Fridlander mendefinisikan Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisir dari usaha-usaha dan lembaga-lembaga sosial yang ditujukan untuk membantu individu maupun kelompok dalam mencapai standart hidup dan kesehatan yang memuaskan serta untuk mencapai relasi perseorangan dan sosial yang dapat memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan-kemampuannya secara penuh untuk mempertinggi kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakat (Fauzik, 2007: 119).

UU Nomor 6 Tahun 1974 kemudian diganti UU 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial menyatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Alfred J.Khan Kesejahteraan sosial terdiri dari program-program yang tersedia selain yang tercakup dalam kriteria pasar untuk menjamin suatu tindakan kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan kesejahteraan, dengan tujuan meningkatkan derajat kehidupan komunal dan berfungsinya individual, agar dapat mudah menggunakan pelayanan-pelayanan maupun lembaga-lembaga yang ada pada umumnya serta membantu mereka yang mengalami kesulitan dan dalam pemenuhan kebutuhan mereka (Fauzik, 2007:106-107).

### ***Karyawan***

Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penyusunan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau menguraikan hal dengan apa adanya serta menggunakan data kualitatif yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat di amati.

Adapun yang menjadi fokus penelitian adalah:

Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan Panen kelapa sawit PT. Borneo Indah Marjaya di Desa Laburan baru antara lain dilihat dari :

1. Pemenuhan kebutuhan (primer skunder dan tersier) seperti kebutuha akan sandang, papan, dan pangan ,dan juga alat-alat untuk mempermudah kinerja karyawan panen (motor alat panen tv dan sebagainya).
2. Terpenuhi kebutuhan kesehatan dan keselamatan kerja (adanya jaminan kesehatan dan fasilitas yang bisa menunjang kebutuhan akan kesehatan. Adanya jaminan akan rasa aman dari kecelakaan dan juga alat keselamatan.
3. Pemenuhan kebutuhan sosial. (kebutuhan akan rasa cinta, rasa kasih, rasa memiliki, ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan sebagainya).
4. Peningkatan keterampilan dan pendidikan ( dalam bentuk pelatihan dan beasiswa).
5. Mempertinggi prestasi kerja. Pemberian reward atas kinerja karyawan

### **Hasil Penelitian**

#### ***Pemenuhan Kebutuhan Primer***

Kesejahteraan dilihat dari pemenuhan kebutuhan primer atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan primer.berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan ditemukan bahwa sebagian besar karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo Indah Marjaya sudah memenuhi kebutuhan primernya setelah bekerja di perusahaan. perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah minimum dari pemerintahan kabupaten Paser. Sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan primer tersebut, akan tetapi lain hal dengan kebuthan akan air bersih bahwa di temukan kurangnya kebutuhan akan air bersih yang dirasakan dari Afdeling atau perumahan charli yang membuat para karyawan kekurangan akan air bersih. Di temukan juga di lapangan bahwa untuk kebutuhan akan listrik disetiap perumahan hanya bisa menikmati listrik pada jam tertentu saja.

#### ***Kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan***

Kebutuhan akan rasa aman (safety needs), yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, harga diri. Dalam hal ini kebutuhan akan rasa aman yang di alami informan adalah kebutuhan akan terpenuhinya rasa aman dalam



berkerja, kesehatan dan rasa aman dalam lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan sebagian besar karyawan panen perkebunan kelapa sawit telah mendapatkan alat keselamatan dalam bekerja. perusahaan sudah menyediakan alat-alat untuk menunjang keselamatan para pkaryawan dalam bekerja. Akan tetapi masih saja terjadi pelanggaran yang dlakukan karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan dengan benar. Hal tersebut membuat rugi kedua belah pihak karna kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan dan keteledoran dari para pekerja.

### ***Kebutuhan Sosial***

Kebutuhan sosial (*social needs*), terdiri dari:

- kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat dan bekerja (*sense of belonging*).
- Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta

Dalam pemenuhan kebtuhan sosial karyawan panen setidaknya memenuhi kebtuhan sosial mereka karen prusahaan memnuatkan program yang menunjang interaksi antara karyawan yang bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT BIM. Dari program-program tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Perusahaan juga menerapkan sistem pemerintahan seperti adanya satuan rukun tetangga (RT). Akan tetapi walaupun perusahaan sudah membuatkan progran untuk kesejahteraan sosial karyawan masih ada juga kekhawatiran dari karyawan untuk pada pola kembang anak meraka karena kurangnya interaksi anak para pekerja dengan teman sebayannya disebabkan jarak main antara anak jauh dari satu anak ke anak yang lain. Hal lain seperti jarang bertemunya orang tua dengan anak di karnakan bekerja.

### ***Peningkatan Keterampilan dan Pendidikan***

Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*). Prestise yang timbul karena prestasi, tapi ada pula yang berdasarkan kepada keturunan. Prestise yang timbul karena prestasi adalah sesuatu yang diusahakan, dan semakin tinggi kedudukan seseorang, prestisenya semakin baik.

kebutuhan akan ada peningkatan prestasi dalam pendidikan dan keterampilan. Peningkatan keterampilan masih kurang untuk karyawan panen karna peingkatan keterampilan cenderung ntuk para mandor dan stap ahli sedangkan untuk para karyawan panen, untuk mendapatkan pelatihan jarang bahkan tidak ada. Untuk peningkatan pendidikan perusahaan menyediakan program beasiswa bagi para pekerja maupun anggota keluarga dari sd sampai

kuliah akan tetapi pemberian beasiswa itu mengalami kendala di beberapa aspek seperti kurangnya informasi tentang beasiswa sehingga para karyawan banyak sedikitnya kurang mengetahui tentang beasiswa tersebut dan juga persyaratan yang sedikit rumit sehingga karyawan enggan untuk mengurus beasiswa tersebut.

### ***Mempertinggi Prestasi Kerja***

Mempertinggi prestasi kerja dilakukan dengan melihat berbagai kebutuhan untuk mempertinggi prestasi kerja, hendaklah pimpinan organisasi memberikan peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk memenuhi tingkat kebutuhan tersebut secara simultan. Kebutuhan yang ingin dicapai seorang karyawan untuk mempertinggi prestasi dalam bekerja, akan tetapi untuk mempertinggi prestasi pekerjaan masih banyak kendala sehingga informan sulit untuk meningkatkan prestasi kerja, dalam meningkatkan prestasi kerja perusahaan memberi kesempatan bagi para pekerja bila menginginkan kenaikan pangkat dengan ketentuan yang memenuhi syarat. Juga perusahaan memberi reward kepada para pekerja yang telah bekerja di perusahaan dengan baik serta kepada para karyawan yang telah lama mengabdikan di perusahaan.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis yang bersumber dari observasi dan wawancara mengenai kajian tentang kesejahteraan karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo Indah Marjaya di Desa Laburan Baru Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser.

1. Karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo Indah Marjaya telah memenuhi kebutuhan pokok. Kebutuhan pokok yang sudah terpenuhi dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan sandang, papan dan pangan ketika bekerja di perusahaan PT Borneo Indah Marjaya. Kebutuhan pokok yang telah dipenuhi oleh karyawan Panen Karyawan PT Borneo Indah Marjaya antara lain sebagai berikut : rumah dan beras dan lain-lain yang disediakan oleh perusahaan. Akan tetapi masih ada beberapa kendala dalam mencapai pemenuhan kebutuhan tersebut seperti sumber air bersih yang kurang di afdeling (perumahan) charly dan listrik yang tidak hidup 24 jam.
2. Karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo Indah Marjaya sudah dilengkapi alat keselamatan yang layak dan sudah sesuai standar yang diberikan oleh pemerintah. Alat keselamatan tersebut antara lain seperti, helm proyek, sepatu boot kaca mata, masker rompi dan pengamanan peralatan kebun. Akan tetapi masih kurangnya pengawasan dan kesadaran dari pekerja membuat beberapa insiden kecelakaan yang dialami pekerjaan masih terjadi. Karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo Indah

Marjaya sudah mendapatkan jaminan kesehatan yang di berikan oleh perusahaan.karyawan juga mendapatkan gaji pokok bila mereka mengalami insiden kecelakaan kerja atau sakit.

3. Dalam hal ini sosialisasi karyawan perkebunan PT borneo indah majaya berjalan baik. Beberapa pogram dari perusahaan yang dibuat untuk mempererat silaturahmi antar pekerja. Akan tetapi untuk sosialisasi dan perkembangan anak dari pekerja masih kurang karna lokasi dari sekolah dan rumah jauh sehingga interaksi dan perkembangan anak sedikit terganggu.
4. Karyawan panen perkebunan kelapa sawit PT Borneo indah marjaya dalam hal peningkatan keterampilan masih belum mendapatkan pelatihan untuk mempertinggi kemampuan karyawan. Untuk beasiswa untuk anggota keluarga mendapatkannya akan tetapi dengan syarat-syarat yang sudah di tentukan oleh perusahaan dan juga informasi tentang beasiswa yang minim.
5. Dalam hal mempertinggi prestasi atau meningkatkan prestasi kerja untuk karyawan panen sudah disediakan program untuk peningkatan atau pemberian reward terhadap karyawan, akan tetapi masih banyak dari pihak oknum perusahaan yang masih menghalang-halangi supaya karyawan panen tidak bisa naik pangkat dan sebagainya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang menyangkut kesejahteraan lingkungan perumahan karyawan yang mengalami beberapa kendala pemenuhan kebutuhan seperti yang terjadi di beberapa afdeling yang kekurangan air dan sebagainya
2. Diharap Pihak perusahaan harus lebih tegas dan rutin memeriksa keamanan pekerja sehingga pekerja sadar akan kewajiban untuk keselamatan mereka.pihak perusahaan juga diwajibkan untuk menampung dan menjalankan aspirasi karyawan untuk masalah perlengkapan keselamatan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan
3. Diharapkan pihak dari perusahaan membuat program untuk anak-anak yang tinggal di dalam lingkungan perusahaan untuk memberikan pngembangan diri dan juga untuk pola kembang anak.
4. Diharapkan pihak perusahaan memberikan program atau pelatihan untuk kayawan panen. sehingga mereka mendapatkan keterampilan baru dan memiliki keterampilan yang lebih dari pada sebelumnya

5. Untuk beasiswa diharapkan pihak perusahaan lebih terbuka dalam masalah pengadaan dan informasi tentang beasiswa sehingga karyawan dapat mengetahuinya.
6. Diharapkan pihak perusahaan tetap mempertahankan pemberian program tentang penghargaan untuk karyawan dan juga memberikan program-program yang lebih menarik.

#### **Daftar Pustaka**

- Adi, Isbandi Rukminto. 1994. *psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*, jakarta: Rajawali Pres.
- ....., 2005. *Ilmu kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial, pngantar pada Pengertian dan Beberapa Pokok Pembahasan*. Edisi Revisi 2005. Jakarta Fisip UI.
- ....., 2013. *Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- A.hatu, Rauf. 2013. *Sosiologi Pembangunan*. Gorontalo, Interpena
- Musthopa Chabib,2007, *St udi Pembangunan, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel*, Surabaya
- Fahrudin, Adi. 2012. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Irwanto, Drs, Dkk. 1989. *Pisikologi Umum Buku Panduan Mahasiswa*. PT Gramedia,pustaka Utama.Jakarta.
- Lendriyono, Fauzik. 2007. *Beberapa Pemikiran Tentang Pembangunan Kesejahteraan Sosial* : UMM pres (Universitas Muhmadiyah Malang).
- Pangarso, Astadi. 2016 . *prilaku organisasi* , Yogyakarta: Deepublish
- Sondang P Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Sondang P Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.

#### **Dokumen-dokumen:**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan sosial
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 6 tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial

**Rujukan dari Jurnal dan Internet:**

Ichsan Darwis 2016, *Dampak Keberadaan Perusahaan Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Sosial Masyarakat Di Desa Bulu Mario Kabupaten Mamuju Utara*. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/17053>. Diakses 16 November 2016

Surat Informasi Audit ISPO ke komisi PT BIM  
[www.ispoorg.or.id/images/.../notif\\_107\\_PT%20Borneo%20Indah%20Marjaya.pdf](http://www.ispoorg.or.id/images/.../notif_107_PT%20Borneo%20Indah%20Marjaya.pdf). Diakses 30 maret 2016

Ilmu ekonomi 2016, teori pembangunan w. w. rostow  
<http://www.ilmuekonomi.net/2016/02/teori-dan-tahap-tahap-perkembangan-Pembangunan-dan-Pertumbuhan-Ekonomi-Menurut-WW-Rostow-teori-Historis.html>. diakses tanggal 19 februari 2017 jam 22.55 wita

Kesejahteraan ekonomi. <https://firijb.wordpress.com/2014/03/26/teori-ekonomi-kesejahteraan/> Diakses tanggal 18 april 2017 jam 1.10 wita

Pengertian karyawan. <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> / (diakses 18 maret 2017)