PT. Hutan Ketapang Industri

SISTEM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
Tinjauan dan Evaluasi untuk tahun 2020 – 2021
HALAMAN PENGESAHAN

Terlampir adalah Evaluasi dan Tinjauan Sistem Kesejahteraan Karyawan PT Hutan Ketapang Industri.


Dibuat di : KETAPANG
Pada Tanggal : 01 Juli 2021

Disetujui oleh,

Pepep Permadi
Direktur Operasional

Dibuat oleh,

Dwi Tresna Rosiyansyah
Pjs. HRS Manager
DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN .................................................................................................................. 1
   1.1 Latar Belakang ............................................................................................................ 1
   1.2 Tujuan ......................................................................................................................... 1
   1.3 Metode Kajian ............................................................................................................ 2

II. KAJIAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN ...................................................................... 2
   2.1 Gambaran Umum Perusahaan .................................................................................. 2
      2.1.1 Aksesibilitas dan Lokasi Kerja ........................................................................ 2
      2.1.2 Sistem Organisasi Perusahaan ....................................................................... 3
   2.2 Ketenagakerjaan Perusahaan .................................................................................... 4
      2.2.1 Sistem Rekrutmen Karyawan ........................................................................... 4
      2.2.2 Status Karyawan ............................................................................................... 6
      2.2.3 Jumlah Karyawan .............................................................................................. 7
      2.2.4 Karyawan Keluar .............................................................................................. 9
      2.2.5 Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur ............................................................ 11
   2.3 Program Kesejahteraan Karyawan .......................................................................... 11
   2.4 Program Perlindungan Karyawan ............................................................................ 14
   2.5 Kebutuhan Hidup Layak .......................................................................................... 16

III. PENUTUP ...................................................................................................................... 20
<table>
<thead>
<tr>
<th>Gambar</th>
<th>Judul</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Struktur Organisasi PT. Hutan Ketapang Industri</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Standar Rekrutmen Karyawan PT. Hutan Ketapang Industri</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Angka Kecelakaan Kerja Periode Juli 2020 – Juni 2021 Berdasarkan Jenis Kecelakaan</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>LTI &amp; First Aid Periode Juli 2020 – Juni 2021 Berdasarkan Tingkat Cidera</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Penyebab Kecelakaan Kerja Periode Juli 2020 – Juni 2021</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Status Karyawan ........................................... 7
Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Tugas dan Tanggung Jawab ......................... 8
Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Daerah Asal .................................................. 8
Tabel 4. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....................................... 9
Tabel 6. Jenis Program Kesejahteraan Karyawan Secara Ekonomi .............................................................. 12
Tabel 7. Fasilitas Bangunan untuk Karyawan ............................................................................................... 13
Tabel 8. Perhitungan Decent Living Wage PT. HKI ....................................................................................... 17
Tabel 9. Survei pasar untuk studi KHL berdasarkan Permenakertrans No. 13 tahun 2012 ...................... 18
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Evaluasi kesejahteraan karyawan secara berkala diperlukan sebagai dasar untuk bahan pertimbangan kebijakan lebih lanjut dari pihak manajemen dalam menjaga keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan yang didasarkan dari ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku.

Dinamika kebutuhan hidup para karyawan beserta keluarganya dan tuntutan peningkatan kinerja dalam dunia usaha serta penyesuaian-penyesuaian tentang ketentuan regulasi dari pihak pemerintah, merupakan suatu tantangan yang sangat kompleks untuk bisa menyelaraskannya dengan baik. Kelesuan dunia usaha secara global, juga memberi kontribusi kepada dan persoalan yang sangat signifikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara memadai. Di lain sisi, tuntutan ketentuan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, maupun Peraturan Daerah, semuanya juga harus diakomodir dan diselaraskan oleh pihak perusahaan sehingga tidak ada pelanggaran yang prinsip terhadap regulasi yang berlaku.

Sehubungan dengan itulah, maka evaluasi kesejahteraan karyawan dipandang perlu dilakukan secara reguler, untuk memperbaikhi kebijakan kebijakan perusahaan sebagai konsekuensi dari adanya dinamika tersebut. Karena akan ada korelasi yang signifikan antara tingkat kesejahteraan karyawan dengan pencapaian kinerja. Sedangkan pencapaian kinerja akan sangat terkait dengan fasilitas yang bisa disediakan dan didukung oleh pihak perusahaan serta pemahaman tentang ketentuan peraturan dari pemerintah yang ada, terutama perusahaan-perusahaan yang mengelola sumber daya alam dengan risiko yang tergolong tinggi, seperti kehutanan. Sehingga dipandang penting oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan hal-hal mengenai fasilitas keselamatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, kelayakan fasilitas tempat tinggal, ketersediaan sarana untuk berobat, olah raga dan rekreasi bagi karyawan, kecukupan nutrisi kebutuhan pokok, dan sebagainya.

1.2 Tujuan

Adapun tujuan dari Kajian Sistem Kesejahteraan Karyawan PT. Hutan Ketapang Industri ini antara lain adalah:

a. Mengevaluasi dinamika ketentuan regulasi terkini dari Pemerintah, baik yang tingkat nasional maupun daerah dengan kebijakan perusahaan yang saat ini dilakukan.

b. Mengevaluasi tingkat kinerja karyawan.

c. Mengevaluasi tingkat keluar masuknya karyawan (employee turnover).

d. Mengevaluasi tingkat kecelakaan kerja dan penyebab utamanya.

e. Mengevaluasi tingkat kebutuhan hidup layak karyawan.

f. Mengevaluasi kelayakan fasilitas untuk karyawan, menyangkut tempat berobat/klinik, olah raga, tempat tinggal, kecukupan nutrisi, dan lainnya.
1.3 Metode Kajian

Kajian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi penulisan adalah studi kasus dengan tipe kasus eksplanatif atau penjelasan dari data-data dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan kemudian dikomparasikan dengan regulasi pemerintah yang berlaku.

II. KAJIAN Kesejahteraan Karyawan

2.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Hutan Ketapang Industri perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan karet yang berlokasi di Kabupaten Ketapang, Propinsi Kalimantan Barat dengan konsesi seluas 97.891 Ha. Dengan konsesi yang seluas ini, PT. Hutan Ketapang Industri mempunyai potensi untuk menjadi perusahaan perkebunan karet terbesar di dunia.

Konsesi PT. Hutan Ketapang Industri terdiri dari 2 (dua) area besar yang terpisah sejauh ± 35 Km yaitu di Kecamatan Kendawangan (sebelah utara) dan di Kecamatan Air Hitam (sebelah selatan), Kabupaten Ketapang, Propinsi Kalimantan Barat.

Konsesi PT. Hutan Ketapang industry terdiri dari berbagai macam jenis tanah dan topografi. Jenis tanah tersebut dapat dijumpai sangat bervariasi dalam jarak yang pendek.

PT Sungai Menang, sebuah perusahaan subside dari PT Sampoerna Agro Tbk. mengakuisisi PT. Hutan Ketapang Industri pada tanggal 17 Juli 2012 sehingga pada bulan September 2012 PT. Hutan Ketapang Industri mulai menanam karet.


PT. Hutan Ketapang Industri mempunyai tujuan untuk mencapai standar tertinggi dalam mengelola aspek sosial dan lingkungan dengan penerapan praktek-praktek terbaik dalam perkebunan. Secara spesifik, PT. Hutan Ketapang Industri sudah mencapai standar IFC dan FSC dalam rangka mengembangkan sistem dan prosedur internal untuk mengelola dampak sosial dan lingkungan.

2.1.1 Aksesibilitas dan Lokasi Kerja


Secara geografis, areal PT. Hutan Ketapang Industri berada di antara 2° 00’ 59” – 2° 46’ 44” LS dan 110° 12' 56” – 110° 49' 29” BT. Dalam pembagian administratif perijinan, PT. Hutan Ketapang Industri termasuk ke dalam wilayah Kecamatan Kendawangan dengan luas 60.554 Ha) dan Kecamatan Air Hitam dengan luas 37.337 Ha, Kabupaten Ketapang, Propinsi Kalimantan Barat.
Berdasarkan data tersebut diatas, perusahaan PT. Hutan Ketapang Industri berada di wilayah yang aksesibilitasnya relative jauh dari pusat ekonomi daerah. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan ini hanya bisa mengandalkan kebutuhan hidupnya pada fasilitas perusahaan dan warung-warung kecil di sekitar perusahaan saja, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas dan membangun lingkungan kerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang letaknya tidak jauh dari pusat keramaian dan atau ekonomi di suatu daerah. Namun dari sisi lain, kondisi tersebut menjadi peluang yang dapat mendorong pertumbuhan perekonomian daerah setempat.

2.1.2 Sistem Organisasi Perusahaan

Tingkat kegiatan yang dilaksanakan perusahaan akan mengalami perubahan dari suatu periode ke periode berikutnya. Adanya perubahan tersebut mengharuskan manajemen mengadakan koordinasi dalam suatu perusahaan dan menciptakan wadah yang merupakan alat komunikasi antar bagian yaitu struktur organisasi.

Pada struktur organisasi terdapat garis hubungan antar manajer dan karyawan yang memiliki garis hubungan antar tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Koordinasi diperlukan untuk memperoleh kesatuan tindak dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya koordinasi, orang-orang atau fungsi yang ada akan lebih mengejar kepentingannya sendiri sehingga mengorbankan tujuan perusahaan. Koordinasi antar bagian sesuai dengan kegiatan perusahaan akan menjadi salah satu faktor pendukung terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Struktur organisasi disadari sangat penting peranannya dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mempunyai sifat umum yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam kepemimpinan organisasi.

Berikut merupakan bagian-bagian kerja dalam struktur organisasi perusahaan PT. Hutan Ketapang Industri (lihat pada lembar lampiran):

a. Bagian Operasional yang terdiri dari :
   i. Nursery.
   ii. Production Analysis & Crop Protection.
   iii. Engineering.
   iv. Workshop.
   v. Tapping Control & Training
   vi. Estate.

b. Bagian Planning & Resources yang terdiri dari :
   i. Planning.
   ii. Environment.
   iii. Social.
   v. R&D Agronomy.

c. Bagian Supporting yang terdiri dari :
   ii. Finance & Accounting.
   iii. Information & Computer Technology.
iv. Internal Control.

v. Quality Control.

Pada setiap bagian pasti terdapat pengelompokan jabatan dan penggolongan jenjang tanggung jawab, sehingga pelaksanaan operasional perusahaan bisa berjalan secara sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan dan komitmen perusahaan. Pencapaian usaha yang lebih efisien dan efektif guna mendapatkan benefit yang lebih besar dari hasil produksi yang baik adalah tujuan perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Hutan Ketapang Industri

2.2 Ketenagakerjaan Perusahaan

2.2.1 Sistem Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan didasarkan pada masing-masing kebutuhan kegiatan operasional di lapangan.

Kegiatan rekrutmen/penerimaan karyawan diselenggarakan oleh Human Resources Services berdasarkan standar operasional prosedur dan dapat dilihat pada bagan tersebut dibawah ini:
Gambar 2. Standar Rekrutmen Karyawan PT. Hutan Ketapang Industri
Kegiatan rekrutmen yang telah dilakukan oleh Bagian Personalia, kemudian direkam dalam entri data komputer sebagai data karyawan. Standar karyawan yang diajukan oleh masing-masing kepala bagian/koordinator kemudian akan menjadi standar yang terekam dalam kegiatan selanjutnya. Bagian Personalia kemudian melakukan monitoring terhadap karyawan berdasarkan laporan kepala bagian/unit masing-masing.

2.2.2 Status Karyawan

Secara garis besar, karyawan dikelompokkan menjadi 4 kelompok besar sesuai dengan status karyawan yaitu sebagai berikut:

a. **Staff**, adalah karyawan tetap yang diberikan upah setiap bulan, yang terdiri dari level Direksi, General Manager, Senior Manager, Manager, Asisten Kepala dan Asisten.

b. **Pegawai Bulanan**, adalah karyawan tetap Non Staff yang melaksanakan pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan proses pengembangan dan pemeliharaan kebun yang terdiri dari pengawas, karyawan administrasi dan karyawan lain yang dipandang perlu oleh manajemen ditetapkan sebagai karyawan bulanan.

c. **Karyawan Harian**, adalah pelaksana pekerjaan yang terkait langsung dengan proses pengembangan dan pemeliharaan kebun, serta pekerjaan lain yang dipandang perlu oleh manajemen ditetapkan sebagai karyawan harian.

d. **Karyawan Borongan**, adalah pelaksana pekerjaan yang terkait langsung dengan proses pengembangan dan pemeliharaan kebun dengan hitungan satuan volume pekerjaannya, serta pekerjaan lain yang dipandang perlu oleh manajemen ditetapkan sebagai karyawan borongan.
Berdasarkan data karyawan pada HRS per Juni 2021, jumlah karyawan PT. Hutan Ketapang Industri adalah sebanyak 2.001 orang yang terdiri dari 4 (empat) kelompok status karyawan yaitu Staff sebanyak 120 orang, Pegawai Bulanan sebanyak 26 orang, Karyawan Harian sebanyak 1.581 orang, dan Karyawan Borongan sebanyak 274 orang.

Dari kelompok status karyawan tersebut di atas, ada kelompok yang memiliki hubungan kerja khusus dengan perusahaan karena merupakan karyawan yang bersifat borongan. Kelompok kerja borongan adalah tenaga kerja yang nilai penghasilannya dihitung berdasarkan hasil dari kerjanya yang diperoleh per periode yang telah ditentukan. Sedangkan pada kelompok lainnya, penghasilan karyawan dihitung berdasarkan hari masuk kerja atau penghasilan tetap bulanan.

### Jumlah Karyawan

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara umum, karyawan dikelompokkan menjadi:

a. Staff Operation
b. Staff Supporting
c. Mandor
d. Administrasi
e. Security & Pemadam Kebakaran
f. Karyawan Umum
g. Karyawan Pemeliharaan
h. Karyawan Panen

Perbandingan jumlah karyawan berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unit</th>
<th>Staff</th>
<th>Pegawai Bulanan</th>
<th>Karyawan Harian</th>
<th>Karyawan Borongan</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HKI-01</td>
<td>7</td>
<td>5</td>
<td>341</td>
<td>1</td>
<td>354</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-02</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>172</td>
<td>18</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-03</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>139</td>
<td>31</td>
<td>179</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-04</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>105</td>
<td>27</td>
<td>138</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-05</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>21</td>
<td>-</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-06</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>145</td>
<td>25</td>
<td>177</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-08</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>159</td>
<td>17</td>
<td>183</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-09</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>129</td>
<td>102</td>
<td>247</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-10</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>148</td>
<td>42</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-12</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>70</td>
<td>11</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Besar</td>
<td>49</td>
<td>5</td>
<td>145</td>
<td>-</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Perwakilan</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>120</strong></td>
<td><strong>26</strong></td>
<td><strong>1,581</strong></td>
<td><strong>274</strong></td>
<td><strong>2,001</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Sumber data: HRS-Postek Juni 2021*
Berdasarkan tabel Tabel 2, karyawan untuk pemeliharaan tanaman adalah kelompok yang paling besar yaitu 894 orang atau 45% dari total karyawan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa fokus kegiatan PT. Hutan Ketapang Industri saat ini adalah pada kegiatan pemeliharaan area tanam sehingga menunjang kualitas dan kuantitas produksi yang sudah dimulai pada awal tahun 2020.

Berdasarkan daerah asal, jumlah karyawan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Daerah Asal**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unit</th>
<th>Kalimantan</th>
<th>Luar Kalimantan</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HKI-01</td>
<td>272</td>
<td>82</td>
<td>354</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-02</td>
<td>145</td>
<td>54</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-03</td>
<td>143</td>
<td>36</td>
<td>179</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-04</td>
<td>70</td>
<td>68</td>
<td>138</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-05</td>
<td>24</td>
<td>2</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-06</td>
<td>163</td>
<td>14</td>
<td>177</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-08</td>
<td>155</td>
<td>28</td>
<td>183</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-09</td>
<td>164</td>
<td>83</td>
<td>247</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-10</td>
<td>188</td>
<td>11</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-12</td>
<td>69</td>
<td>19</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Besar</td>
<td>141</td>
<td>58</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Perwakilan</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>1,545</strong></td>
<td><strong>455</strong></td>
<td><strong>2,001</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber data: HRS-Postek Juni 2021

Dari tabel di atas, diketahui bahwa karyawan PT. Hutan Ketapang Industri sebagian besar berasal dari pulau Kalimantan yaitu sebanyak 1,545 orang atau 77% dan sisanya berasal dari luar pulau Kalimantan yaitu sebanyak 455 orang atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan PT. Hutan Ketapang Industri di Wilayah Kalimantan Barat memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam menyerap angkatan kerja lokal.
Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah karyawan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Data Jumlah Karyawan Bulan Juni 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unit</th>
<th>SD</th>
<th>SMP</th>
<th>SMA</th>
<th>Diploma</th>
<th>S1</th>
<th>S2</th>
<th>S3</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HKI-01</td>
<td>236</td>
<td>43</td>
<td>60</td>
<td>4</td>
<td>11</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>354</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-02</td>
<td>81</td>
<td>61</td>
<td>37</td>
<td>6</td>
<td>14</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-03</td>
<td>141</td>
<td>4</td>
<td>25</td>
<td>-</td>
<td>9</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>179</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-04</td>
<td>39</td>
<td>40</td>
<td>47</td>
<td>5</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>138</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-05</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-06</td>
<td>65</td>
<td>42</td>
<td>57</td>
<td>1</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>177</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-08</td>
<td>122</td>
<td>18</td>
<td>31</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>183</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-09</td>
<td>14</td>
<td>28</td>
<td>185</td>
<td>12</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>247</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-10</td>
<td>93</td>
<td>16</td>
<td>79</td>
<td>1</td>
<td>10</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-12</td>
<td>44</td>
<td>8</td>
<td>24</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Besar</td>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>96</td>
<td>18</td>
<td>56</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Perwakilan</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>861</strong></td>
<td><strong>273</strong></td>
<td><strong>661</strong></td>
<td><strong>59</strong></td>
<td><strong>145</strong></td>
<td><strong>1</strong></td>
<td><strong>1</strong></td>
<td><strong>2,001</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Sumber data: HRS-Postek Juni 2021*

Tingkat pendidikan karyawan yang terbanyak adalah lulusan SD yaitu 861 orang atau 43%. Jumlah tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun lalu yaitu 58% (*Sumber data: HRS-Postek Juni 2020*). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan semakin meningkat.

Dengan semakin banyaknya sekolah-sekolah yang bisa diakses di tingkat daerah, diharapkan tingkat pendidikan karyawan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga karyawan mampu memahami dan melaksanakan tugas dan kewajiban nya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Pendidikan merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga ikut berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan. Dengan terbentuknya kualitas SDM yang baik diharapkan mampu menjawab tuntutan pengelolaan hutan yang lebih baik dan bernilai tinggi.

### 2.2.4 Karyawan Keluar

Selama periode Juli 2020 s.d. Juni 2021, jumlah karyawan yang keluar dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unit</th>
<th>Posisi Awal</th>
<th>Posisi Akhir</th>
<th>Keluar</th>
<th>Turn Over (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HKI-01</td>
<td>287</td>
<td>355</td>
<td>104</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-02</td>
<td>258</td>
<td>198</td>
<td>173</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-03</td>
<td>210</td>
<td>179</td>
<td>44</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-04</td>
<td>193</td>
<td>138</td>
<td>73</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-05</td>
<td>43</td>
<td>26</td>
<td>10</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-06</td>
<td>207</td>
<td>177</td>
<td>80</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-08</td>
<td>158</td>
<td>183</td>
<td>42</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-09</td>
<td>284</td>
<td>247</td>
<td>74</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-10</td>
<td>230</td>
<td>199</td>
<td>75</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>HKI-12</td>
<td>95</td>
<td>88</td>
<td>20</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Besar</td>
<td>211</td>
<td>199</td>
<td>69</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor Perwakilan</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>2,188</strong></td>
<td><strong>2,001</strong></td>
<td><strong>764</strong></td>
<td><strong>36</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber data: HRS-Postek Juni 2021

Jumlah karyawan PT. Hutan Ketapang Industri pada awal bulan Juli 2020 adalah sebanyak 2.188 orang dan pada akhir bulan Juni 2021 adalah sebanyak 2.001 orang. Jumlah karyawan keluar selama periode tersebut adalah sebanyak 764 orang dengan tingkat turnover sebesar 36%. Angka turnover tersebut lebih tinggi dibandingkan tahun lalu dimana jumlah karyawan keluar sebanyak 556 orang dengan tingkat turnover sebesar 26% (Sumber data: HRS-Postek Juni 2020).

Menurut tulisan dalam beberapa situs seperti Talent Mind, Sleekr dan Karya One, bahwa nilai turnover karyawan yang ideal antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya bisa berbeda-beda. Hal ini karena nilai turnover saja tidak cukup untuk menentukan apakah jumlah karyawan yang keluar dalam periode tertentu masih dalam batas kewajaran atau sudah membahayakan perusahaan. Beberapa parameter lain yang diperlukan terkait hal tersebut antara lain penyebab turnover karyawan, tingkat performa karyawan dan jenis separation.

- Penyebab turnover karyawan


  Untuk menekan angka turnover karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem perekrutan yang baik yang salah satunya adalah dengan membuat deskripsi pekerjaan sejelas mungkin sehingga calon karyawan bisa memprediksi tentang hal-hal yang harus mereka lakukan nantinya. Selain itu, perusahaan juga harus membuat peraturan yang tegas sehingga karyawan tidak semauanya keluar dan masuk di perusahaan tersebut.

  Hal lain yang menyebabkan terjadinya turnover karyawan adalah atasan yang buruk. Tentu tidak semua atasan itu buruk, tetapi tidak sedikit atasan yang memperlakukan karyawan mereka dengan benar. Akibatnya, ada sebagian karyawan yang mengundurkan diri karena perilaku atasan mereka yang tidak...
selayaknya. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap atasan memberi perlakuan yang baik dan adil kepada seluruh karyawan di bawahnya.

- **Tingkat performa karyawan**

  Untuk karyawan dengan performa tinggi, nilai turnover sebaiknya mendekati nol karena keluarnya karyawan tersebut dapat berdampak negatif terhadap performa perusahaan secara menyeluruh. Sementara untuk karyawan dengan performa rendah, nilai turnover tidak berdampak nyata terhadap performa perusahaan secara menyeluruh, namun sebaiknya tetap diperhatikan karena dapat menyebabkan biaya perekrutan yang tinggi.

- **Jenis separation**

  Jenis separation dibedakan menjadi voluntary separations atau pengunduran diri secara sukarela dan non-voluntary separations seperti pensiun dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tertentu.

### 2.2.5 Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Waktu kerja yang berlaku di perusahaan ini adalah:

- Hari Senin – Kamis masuk jam pertama pada pukul 07.00 – 12.00 (5 jam), kemudian istirahat pukul 12.00 – 14.00 (2 jam) dan bekerja kembali pada jam kedua yaitu pukul 14.00 – 16.00 (2 jam).
- Hari Jumat masuk jam pertama pada pukul 07.00 – 11.00 (4 jam), kemudian istirahat pukul 11.00 – 14.00 (3 jam) dan bekerja kembali pada jam kedua yaitu pukul 14.00 – 17.00 (3 jam).
- Hari Sabtu masuk pukul 07.00 – 12.00 (5 jam).

Sehingga jam kerja karyawan dalam seminggu adalah 40 jam.

Jika melihat Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 pada pasal 81 ayat 21 bahwa waktu kerja yang diatur hanya ada dua yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu. Sehingga waktu kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Hutan Ketapang Industri sudah memenuhi ketentuan tersebut.

### 2.3 Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan meliputi 2 (dua) macam yaitu langsung dan tidak langsung.

Program kesejahteraan langsung merupakan pemberian kesejahteraan secara langsung kepada karyawan berupa upah/ gaji dan tunjangan yang bersifat tetap. Sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan P T. Hutan Ketapang Industri ada 3 (tiga) komponen yaitu Gaji Pokok, Tunjangan Bersifat Tetap dan Premi/ Lembur. Sistem bayarannya yaitu langsung tunai dibayarkan kepada pekerja setelah 1 bulan bekerja dengan beberapa faktor perhitungan antara lain: berdasarkan tingkat biaya hidup minimal atau UMK, absensi, hasil kerja dan kerja di atas waktu kerja normatif. Pembayaran upah dilaksanakan setiap akhir bulan berjalan bagi
karyawan Staff dan awal bulan berikutnya bagi karyawan non Staff. Sampai dengan saat ini, pembayaran upah selalu dilaksanakan tepat waktu (sesuai dengan jadwal tersebut).

Program kesejahteraan tidak langsung adalah program yang diberikan namun tidak berupa finansial atau uang, namun bersifat pemberian fasilitas bagi karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas dibutuhkan tenaga kerja yang handal dan loyal, namun hal ini akan menjadi percuma jika kebutuhan dan kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan. Penilaian kinerja, pemberian fasilitas kesejahteraan karyawan dan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja adalah beberapa faktor penting perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan ke depan.

Program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan PT. Hutan Ketapang Industri yang bersifat ekonomi (dana bertahap, dana tak langsung, dana langsung) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Jenis Program Kesejahteraan Karyawan Secara Ekonomi

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>JENIS PELAYANAN</th>
<th>KETERANGAN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Uang pension</td>
<td>Merupakan program BPJS Ketenagakerjaan yang pembayaran preminya sebagian dari karyawan dan sebagian dari perusahaan dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Uang Saku dan Makan</td>
<td>Diberikan kepada karyawan yang sedang menjalankan perjalanan dinas ke luar lokasi kerjanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Tunjangan Hari Raya</td>
<td>Diberikan sekurang-kurangnya 7 hari sebelum hari raya. Nilai THR adalah Gaji Pokok dan Tunjangan yang Bersifat Tetap.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Bonus</td>
<td>Diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan hasil evaluasi karyawan.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Uang Duka</td>
<td>Diberikan apabila keluarga karyawan meninggal dunia sesuai kebijakan perusahaan.</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Seragam Kerja</td>
<td>Diberikan kepada pekerja 1 tahun sekali sesuai jabatan.</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>APD (Alat Pelindung Diri)</td>
<td>Diberikan secara cuma-cuma sesuai dengan tingkat risiko tugas dan pekerjaannya. Hal ini juga akan diawasi langsung oleh P2K3 dalam aplikasi penggunaannya di lapangan.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Program yang telah diberlakukan secara umum sudah dapat memberikan kenyamanan bagi para pekerjanya, namun demikian perusahaan perlu melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi secara kontinyu sehingga kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan bisa memberikan kebaikan bagi tingkat produktivitas perusahaan dan khususnya bagi karyawan akan merasakan kesejahteraan ekonomi yang diharapkan.
Adapun fasilitas umum karyawan yang telah dibangun oleh perusahaan antara lain:

**Tabel 7. Fasilitas Bangunan untuk Karyawan**

<table>
<thead>
<tr>
<th>NAMA FASILITAS</th>
<th>HKI01</th>
<th>HKI02</th>
<th>HKI03</th>
<th>HKI04</th>
<th>HKI05</th>
<th>HKI06</th>
<th>HKI08</th>
<th>HKI09</th>
<th>HKI10</th>
<th>HKI12</th>
<th>KBS</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rumah GM/Direktur</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Rumah Manager</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Rumah Staff</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Rumah G-2 (Permanen)</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Guest House (Permanen)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Longhouse G-6 (Dinding Simpul)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Longhouse G-10 (Semi Permanen)</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Barak Karyawan 10 Pintu</td>
<td>16</td>
<td>5</td>
<td>8</td>
<td>15</td>
<td>8</td>
<td>5</td>
<td>8</td>
<td>15</td>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>Masjid</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gereja</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Balai karyawan</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Puskesbun (permanen)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Puskesbun (semi permanen)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Club House</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gedung TC</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Mess TC</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Lapangan Sepakbola</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Lapangan Bulu Tangkis</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Lapangan Futsal</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Lapangan Volley</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Koperasi</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Pembangunan perumahan untuk karyawan terutama Karyawan Panen tetap dilakukan secara bertahap sesuai rencana penambahan karyawan per tahun. Selain itu, fasilitas umum seperti gedung koperasi, penitipan bayi, dan sekolah dasar juga akan dipenuhi secara bertahap sesuai perkembangan perusahaan.


2.4 Program Perlindungan Karyawan

PT. Hutan Ketapang Industri telah memberikan fasilitas jaminan sosial bagi karyawannya yaitu mendaftarkan karyawan dalam program asuransi pemerintah yaitu pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Selain itu, untuk pengobatan penyakit akibat kerja, perusahaan juga telah membangun klinik kesehatan yang dilengkapi dengan tenaga medis yang terdiri dari Dokter Perusahaan, Perawat dan Bidan. Perusahaan juga menjalin kerjasama dengan rumah sakit terdekat untuk pengobatan penyakit akibat kerja yang tidak dapat ditangani oleh klinik perusahaan karena keterbatasan fisik kesehatannya.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk karyawan dimaksudkan untuk melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan seseorang karyawan yang sedang melakukan pekerjaan di tempat kerja.

Sesuai dengan data jumlah karyawan di atas, PT. Hutan Ketapang Industri memperkerjakan 2.001 karyawan dengan tugas dan tanggung jawab di berbagai jenis kegiatan kerja. Sebanyak 45 karyawan atau 3% bekerja dengan resiko yang lebih berat, 1.479 karyawan atau 70% dengan resiko sedang dan 477 karyawan atau 28% dengan potensi resiko ringan. Pengklasifikasian resiko kerja didasarkan pada potensi bahaya yang dimiliki oleh setiap bagian kerja, mulai dari kecelakaan ringan yang tidak perlu penanganan medis hingga kecelakaan kerja yang berakibat pada cacat permanen atau bahkan kematian.

Sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 pasal 86 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan telah menjalankan amanat dalam pasal tersebut. Perusahaan dan karyawan menyadari pentingnya K3 dan oleh karena itu kedua belah pihak berusaha untuk mencegah dan menghindari timbulnya kecelakaan dan menghindari kemungkinan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat hubungan kerja. Maka kedua belah pihak harus memiliki kemauan dan pemahaman yang kuat terhadap pentingnya APD (Alat Pelindung Diri) untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan menjaga kesehatan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi PER.08/MEN/VII/2010 tentang alat pelindung diri pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja”. Artinya setiap

Selama periode Juli 2020 – Juni 2021, terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang dicatat oleh Department OHS adalah sebagai berikut:


<table>
<thead>
<tr>
<th>Bulan</th>
<th>LTI</th>
<th>First Aid</th>
<th>Kejadian</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jul-20</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Aug-20</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Sep-20</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Oct-20</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Nov-20</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Dec-20</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Jan-21</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Feb-21</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Mar-21</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Apr-21</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>May-21</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Jun-21</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: OHS Juni 2021

Total kecelakaan kerja yang termasuk kategori Lost Time Injury (LTI) selama periode tersebut sebanyak 41 kejadian atau 34%, sedangkan kategori First Aid sebanyak 78 kejadian atau 66%. Total kerugian akibat LTI selama periode tersebut adalah 98 Hari Kerja (HK) atau 686 jam kerja. Adapun kecelakaan dengan kategori Fatality tidak terjadi selama periode tersebut.

**Gambar 4. LTI & First Aid Periode Juli 2020 – Juni 2021 Berdasarkan Tingkat Cidera**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bulan</th>
<th>Ringan</th>
<th>Sedang</th>
<th>Berat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jul-20</td>
<td>19</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Aug-20</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Sep-20</td>
<td>9</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Oct-20</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nov-20</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Dec-20</td>
<td>11</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Jan-21</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Feb-21</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Mar-21</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Apr-21</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>May-21</td>
<td>11</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Jun-21</td>
<td>18</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber Data: OHS Juni 2021

Berdasarkan tingkat cideranya, total kecelakaan dengan cedera ringan sebanyak 118 kejadian atau 99%, cedera sedang tidak ada kejadian sedangkan kejadian cedera berat sebanyak 1
kejadian atau 1%. Penanganan untuk kecelakaan kerja berdasarkan tingkat cidera tersebut adalah:

- **Ringan**: Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) dan/atau rawat jalan.
- **Sedang**: ijin rawat inap maksimal 21 hari.
- **Berat**: ijin rawat inap lebih dari 21 hari.


Berdasarkan penyebabnya, kecelakaan akibat serangan hewan liar adalah yang paling sering terjadi yaitu sebanyak 41 kejadian atau 34%, tergores benda tajam sebanyak 29 kejadian atau 24% dan jatuh dari kendaraan sebanyak 29 kejadian atau 23%.

Data di atas menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja di PT. Hutan Ketapang Industri relatif rendah. Hal ini karena penerapan SMK3 terus diupayakan dan disosialisasikan kepada karyawan dengan cara pemasangan rambu-rambu lalu lintas, signboard K3, pengarahan K3 dalam apel pagi dan rapat, maupun teguran secara lisan dan tertulis. Selain itu, untuk menganalisisi kecelakaan kerja yang sering terjadi, maka dilakukan mitigasi terhadap semua penyebab kejadian kecelakaan, misalnya penandaan lokasi sarang tawon, pengarahan pemakaian alat kerja, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang tepat, modifikasi unit angkutan karyawan, alat berat, alat transportasi dan peralatan kerja lainnya.

### 2.5 Kebutuhan Hidup Layak

Untuk mengevaluasi angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), maka tim HRS melakukan survey untuk mengetahui harga-harga kebutuhan hidup sehari-hari berdasarkan Permenakertrans nomor 13 tahun 2012.

Secara umum, hasil evaluasi KHL tersebut adalah sebagai berikut:
<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Element</th>
<th>Standard</th>
<th>Day</th>
<th>Price</th>
<th>Total</th>
<th>Remark</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Rice supply</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Workers</td>
<td>0.50</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Wife</td>
<td>0.30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Children (max 3)</td>
<td>0.75</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Total</td>
<td>1.55</td>
<td>25</td>
<td>13,000</td>
<td>503,750</td>
<td>Besaran tunjangan beras karyawan</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Housing</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>survey sewa rumah di wilayah kendawangan</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Education</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Health</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>157,449</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Berdasarkan iuran BPJS Kesehatan yang menjadi tanggungan perusahaan (4%) serta alokasi beban operasional klinik perusahaan per karyawan (gaji tenaga medis + obat-obatan dibagi jumlah karyawan)</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Electricity</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>347,423</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>listrik menggunakan genset dengan biaya TRA Rp 600 jt/bulan dibagi jumlah karyawan 1727 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Water supply</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>water supply include pada HM listrik karena menggunakan pompa air listrik</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Transportation</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>46,323</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Biaya sewa mobil antar jemput karyawan lapangan (terutama TUS &amp; TUP)</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>School bus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>13,318</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Biaya Rata-rata bus 2 unit Rp 23 jt/bulan dibagi jumlah karyawan 1727 orang</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Monetary equivalent of in-kind benefits</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,568,264</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>UMK Ketapang 2021</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,860,324</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>DLW for 1 family (1 worker, 1 wife, 3 kids)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4,428,587</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Social security</td>
<td>4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4,605,731</td>
<td>Decent Living Wage in typical plantation company</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>KHL (Permenakertrans 13 Tahun 2012)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,854,527</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Premium above KHL calculation</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,751,204</td>
<td>62% di atas KHL</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Adapun perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Permenakertrans No. 13 tahun 2012 sebesar Rp. 2.854.527,- sebagaimana disebutkan dalam Tabel 8 di atas diperoleh dari survei pasar pada bulan Juni 2021 di wilayah Kabupaten Ketapang dengan rincian sebagai berikut:
<table>
<thead>
<tr>
<th>NO.</th>
<th>KOMPONEN DAN JENIS KEBUTUHAN</th>
<th>KUALITAS / KRITERIA</th>
<th>JUMLAH KEBUTUHAN</th>
<th>SATUAN</th>
<th>HARGA SATUAN (Rp)</th>
<th>NILAI SEBULAN (Rp)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>MAKAAN DAN MINUMAN</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>I</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Beras</td>
<td>Sedang</td>
<td>10.00</td>
<td>Kg</td>
<td>12,000</td>
<td>120,000</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Sumber Protein :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>a.</td>
<td>Daging</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.75</td>
<td>Kg</td>
<td>97,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>b.</td>
<td>Ikan Segar</td>
<td>Baik</td>
<td>1.20</td>
<td>Kg</td>
<td>48,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>c.</td>
<td>Telur Ayam</td>
<td>Telur ayam ras</td>
<td>1.00</td>
<td>Kg</td>
<td>15,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kacang-kacangan :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tempe / Tahu</td>
<td>Baik</td>
<td>4.50</td>
<td>Kg</td>
<td>22,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Susu bubuk</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.90</td>
<td>Kg</td>
<td>4,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gula pasir</td>
<td>Sedang</td>
<td>3.00</td>
<td>Kg</td>
<td>60,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Minyak goring</td>
<td>Curah</td>
<td>2.00</td>
<td>Kg</td>
<td>46,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sayuran</td>
<td>Baik</td>
<td>7.20</td>
<td>Kg</td>
<td>108,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Buah-buahan (setara pisang/pepaya)</td>
<td>Baik</td>
<td>7.50</td>
<td>Kg</td>
<td>75,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Karbohidrat lain (setara tepung terigu)</td>
<td>Sedang</td>
<td>3.00</td>
<td>Kg</td>
<td>42,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Teh atau</td>
<td>Celup</td>
<td>1.00</td>
<td>Dus isi 25</td>
<td>7,000</td>
<td>7,000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kopi</td>
<td>Sachet</td>
<td>4.00</td>
<td>75 gr</td>
<td>56,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Bumbu-bumbuan (nilai 1 s/d 10)</td>
<td></td>
<td>15.00</td>
<td>%</td>
<td>75,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JUMLAH I</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>780,500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>II</td>
<td>SANDANG</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Celana panjang/rok/Pakaian Muslim</td>
<td>Katun Sedang</td>
<td>0.50</td>
<td>Potong</td>
<td>50,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Celana pendek</td>
<td>Katun Sedang</td>
<td>0.17</td>
<td>Potong</td>
<td>500,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Ikat Pinggang</td>
<td>Kutil sintetis</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>1,667</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Kemeja lengan pendek/blus</td>
<td>Setara katin</td>
<td>0.50</td>
<td>Potong</td>
<td>50,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Kaos oblong /BH</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.50</td>
<td>Potong</td>
<td>17,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Celana dalam</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.50</td>
<td>Potong</td>
<td>6,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Sarung/kain panjang</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.13</td>
<td>Helai</td>
<td>6,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Sepatu</td>
<td>Kutil sintetis</td>
<td>0.17</td>
<td>Pasang</td>
<td>25,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Kaos Kaki</td>
<td>Katun, Polyester, polos sedang</td>
<td>0.33</td>
<td>Pasang</td>
<td>4,333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Perlengkapan pembersih sepatu :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a. Semir Sepatu</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.50</td>
<td>Buah</td>
<td>25,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b. Slik Sepatu</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>417</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Sandal jeipt</td>
<td>Karet</td>
<td>0.17</td>
<td>Pasang</td>
<td>2,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Handuk mandi</td>
<td>100 cm x 60 cm</td>
<td>0.08</td>
<td>Potong</td>
<td>4,167</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Perlengkapan Ibadah :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a. Sajadah</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.08</td>
<td>Potong</td>
<td>8,333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b. Muyenah</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.08</td>
<td>Potong</td>
<td>12,500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>c. Peci, dll</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.08</td>
<td>Potong</td>
<td>4,167</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JUMLAH II</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>226,833</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>III</td>
<td>PERUMAHAN</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Sewa kamar</td>
<td>dapat menampung jenis KHL lainnya</td>
<td>1.00</td>
<td>Bulan</td>
<td>250,000</td>
<td>250,000</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Dian/tempat tidur</td>
<td>No.3, polos</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>6,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Perlengkapan tidur :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a. Kasur Bisa</td>
<td>Bisa</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>6,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b. Bantal Bisa</td>
<td>Bisa</td>
<td>0.06</td>
<td>Buah</td>
<td>2,776</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Seprei dan sarung bantal</td>
<td>Katun</td>
<td>0.17</td>
<td>Set</td>
<td>23,333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Meja dan kursi</td>
<td>1 meja/4 kurs</td>
<td>0.02</td>
<td>Set</td>
<td>20,833</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Lemari pakaian</td>
<td>Kayu Sedang</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>10,417</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Sapu</td>
<td>Ijuk Sedang</td>
<td>0.17</td>
<td>Buah</td>
<td>3,333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Perlengkapan makan :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a. Piring makan</td>
<td>Polos</td>
<td>0.25</td>
<td>Buah</td>
<td>2,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b. Gelas minum</td>
<td>Polos</td>
<td>0.25</td>
<td>Buah</td>
<td>1,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>c. Sendok dan garpu</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.25</td>
<td>Pasang</td>
<td>6,250</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Ceret almunium</td>
<td>ukuran 25cm</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>2,917</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>NO.</td>
<td>KOMPONEN DAN JENIS KEBUTUHAN</td>
<td>KUALITAS / KRITERIA</td>
<td>JUMLAH KEBUTUHAN</td>
<td>SATUAN</td>
<td>HARGA SATUAN (Rp)</td>
<td>NILAI SEBULAN (Rp)</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------------------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>------------------</td>
<td>--------</td>
<td>------------------</td>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Wajan almunium</td>
<td>ukuran 32cm</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>40,000</td>
<td>3,333</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Panci almunium</td>
<td>ukuran 32cm</td>
<td>0.17</td>
<td>Buah</td>
<td>35,000</td>
<td>5,833</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Sendok masak</td>
<td>Aluminium</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>12,000</td>
<td>1,000</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Rice Cooker ukuran 1/2 liter</td>
<td>350 wat</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>350,000</td>
<td>7,292</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Kompor dan Perlengkapannya :</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a. Kompor Gas 1 tungku</td>
<td>SNI</td>
<td>0.04</td>
<td>Buah</td>
<td>250,000</td>
<td>10,417</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b. Selang dan regulator</td>
<td>SNI</td>
<td>0.04</td>
<td>Buah</td>
<td>100,000</td>
<td>4,167</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>c. Tabung Gas 3 kg</td>
<td>Pertamina</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>50,000</td>
<td>833</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Gas Elpiji</td>
<td>@ 3 kg</td>
<td>2.00</td>
<td>Tabung</td>
<td>50,000</td>
<td>100,000</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Ember plastic</td>
<td>isi 20 liter</td>
<td>0.17</td>
<td>Buah</td>
<td>20,000</td>
<td>3,333</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Gayung Plastik</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.08</td>
<td>Buah</td>
<td>7,000</td>
<td>583</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Listrik</td>
<td>900 watt</td>
<td>1.00</td>
<td>Bulan</td>
<td>150,000</td>
<td>150,000</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Bola Lampu hemat energi</td>
<td>14 watt</td>
<td>0.25</td>
<td>Buah</td>
<td>25,000</td>
<td>6,250</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Air bersih</td>
<td>standar PAM</td>
<td>2.00</td>
<td>Meter</td>
<td>200,000</td>
<td>400,000</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Sabun cuci pakaian</td>
<td>cream/ deterjen</td>
<td>1.50</td>
<td>Kg</td>
<td>20,000</td>
<td>30,000</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Sabun cuci piring (colek)</td>
<td>500 gr</td>
<td>1.00</td>
<td>Buah</td>
<td>10,000</td>
<td>10,000</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Seterika</td>
<td>250 Watt</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>150,000</td>
<td>3,125</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Rak Piring Portable plastik</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.04</td>
<td>Buah</td>
<td>150,000</td>
<td>6,250</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>Pisau dapur</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.03</td>
<td>Buah</td>
<td>10,000</td>
<td>278</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Cermin</td>
<td>30 x 50 cm</td>
<td>0.03</td>
<td>Buah</td>
<td>15,000</td>
<td>417</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH III**

1,090,556

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO.</th>
<th>KOMPONEN</th>
<th>KUALITAS / KRITERIA</th>
<th>JUMLAH KEBUTUHAN</th>
<th>SATUAN</th>
<th>HARGA SATUAN (Rp)</th>
<th>NILAI SEBULAN (Rp)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>51</td>
<td>Bacaan/</td>
<td>Tabloid/</td>
<td>4.00</td>
<td>Eks. Atau</td>
<td>10,000</td>
<td>40,000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Radio</td>
<td>4 band</td>
<td>0.02</td>
<td>Buah</td>
<td>60,000</td>
<td>1,250</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Ballpoint/</td>
<td>pensil</td>
<td>Sedang</td>
<td>0.50</td>
<td>Buah</td>
<td>2,500</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH IV**

43,750

**JUMLAH V**

234,583

**JUMLAH VI**

360,000

**JUMLAH VII**

360,000

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO.</th>
<th>KOMPONEN</th>
<th>KUALITAS / KRITERIA</th>
<th>JUMLAH KEBUTUHAN</th>
<th>SATUAN</th>
<th>HARGA SATUAN (Rp)</th>
<th>NILAI SEBULAN (Rp)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>59</td>
<td>Rekreasi</td>
<td>daerah sekitar</td>
<td>0.17</td>
<td>Kali</td>
<td>500,000</td>
<td>83,333</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>Tabungan (2% dari nilai 1 s.d 59)</td>
<td>2.00</td>
<td>%</td>
<td>28,196</td>
<td>56,391</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH VII**

139,724

**JUMLAH (I+II+III+IV+VI+VII)**

2,854,527
III. PENUTUP

Berdasarkan ulasan di atas, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dan menjadi rencana ke depan:

1. Hak atas upah bagi karyawan sudah diperhatikan terutama dengan pembayaran gaji pokok setiap tahun sesuai UMK dan dilaksanakan tepat waktu setiap bulannya.
3. Fasilitas perumahan sudah dipenuhi sesuai jumlah karyawan yang tinggal di kompleks perumahan perusahaan dan akan ditambah berdasarkan penambahan karyawan yang dibutuhkan.
4. Fasilitas tempat tidur dan alat masak direncanakan dipenuhi secara bertahap.
5. Fasilitas ibadah, hiburan dan olahraga sudah dibuat dan akan dipenuhi jumlahnya secara bertahap di setiap unit/ estate.
7. Penyampaian keluhan karyawan sudah difasilitasi dan dikerjakan melalui berbagai cara seperti apel pagi, rapat, pelatihan/coaching, serta keluhan secara tertulis.
8. Fasilitas Training Center sudah dibangun dan pelatihan terus dilaksanakan untuk menunjang kompetensi karyawan berdasarkan kebutuhan setiap jenis jabatan.