

Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

¹**Bexi Aliyanto** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)

E-mail: bexialiyanto11@gmail.com

²**Dedi Irawan** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)

E-mail: deddediirawan550@gmail.com

³**Moh. Subakti** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)

E-mail: tcell8835@gmail.com

Kata Kunci: jenis, kesejahteraan, karyawan.

Keywords: types, welfare, employees.

Received : 8 Juli 2024

Revised : 12 Juli 2024

Accepted: 23 Juli 2024

©(2024)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kesejahteraan merupakan pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik. Tujuan kesejahteraan: (1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan, (2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan beserta keluarganya, (3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, (4) Membantu lancarnya pekerjaan mencapai tujuan, (5) Memelihara kesehatan dan kualitas karyawan, (6) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya. Manfaat kesejahteraan: (1) Penarikan tenaga kerja lebih efektif, (2) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (3) Hubungan masyarakat yang lebih baik, (4) Pemuasan kebutuhan karyawan, (5) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah. Jenis-jenis kesejahteraan yaitu: (1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis misalnya, berupa uang pensiun, uang makan, uang transport; (2) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas misalnya, mushala/masjid, kafetaria/kantin, olahraga, kesenian, cuti koperasi dan toko; (3) Kesejahteraan bersifat pelayanan misalnya: puskesmas/dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi.

ABSTRACT

Welfare is the payment of salaries, remuneration, benefits, compensation, and various other gifts provided by the company to employees, whether in the form of money, goods or other services that can provide satisfaction to employees at work so that their life needs are met properly. Welfare goals: (1) To increase employee loyalty and engagement, (2) Provide peace and fulfill the needs of employees and their families, (3) Motivate work passion, discipline, and work productivity of employees, (4) Help the work to achieve goals smoothly, (5) Maintaining the health and quality of employees, (6) Improving the social status of employees and their families. Welfare benefits: (1) More effective labor recruitment, (2) Increased morale and loyalty, (3) Better public relations, (4) Satisfaction of employee needs, (5) Reducing the threat of government intervention. The types of welfare are: (1) Economic

welfare, for example, in the form of pension money, food money, transportation money; (2) Welfare in the form of facilities, for example, prayer rooms/mosques, cafeterias/canteens, sports, arts, cooperative and shop leave; (3) Welfare is of a service nature, for example: health center/doctor, employee pick-up, babysitting

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki rasa kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam setiap karyawannya dalam melakukan tugas dan fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud maka pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Karyawan adalah asset yang paling berharga di dalam suatu perusahaan karena karyawan berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas perusahaan sehari-hari. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Semua karyawan yang bekerja, baik dengan usahanya sendiri, yakni menjadi wirausaha maupun bekerja kepada orang lain atau menjadi karyawan perusahaan tertentu memiliki tujuan ekonomi yang sama, yakni memperoleh kesejahteraan hidup.

Pengaruh kesejahteraan merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan di dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana menurut Hasibuan (2014:185), kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan yang diberikan dapat berupa kesejahteraan yang bersifat ekonomis, fasilitas, dan juga pelayanan.

Produktifitas dan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam produktifitas dan prestasi kerja, pemberian kesejahteraan sangat bermanfaat untuk karyawan dan juga perusahaan. Bagi karyawan, pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh

perusahaan dengan pemberian kesejahteraan sehingga karyawan memiliki rasa untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya pada perusahaan. Bagi perusahaan, pemberian kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas kerja, efektifitas kerja, dan perkembangan perusahaan sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

Tulisan ini bertujuan untuk menelaah lebih tajam mengenai pengertian kesejahteraan, tujuan dan manfaat kesejahteraan, serta jenis-jenis kesejahteraan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka (*library research*), yang sesuai untuk mengeksplorasi kesejahteraan sebagai paket kompensasi finansial dan non-finansial yang memenuhi kebutuhan hidup karyawan serta keluarganya. Desain ini fokus pada analisis konseptual tujuan seperti peningkatan kesetiaan dan motivasi, manfaat seperti penarikan tenaga kerja efektif, serta jenis ekonomis, fasilitas, dan pelayanan tanpa pengujian empiris primer.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kesejahteraan

Dalam mempertahankan karyawan di suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kebutuhan materil bagi karyawan beserta keluarganya, yaitu suatu bentuk balas jasa diluar gaji dan upah. Balas jasa ini pada umumnya disebut kesejahteraan bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:185) kesejahteraan karyawan adalah “balas jasa pelengkap (*material dan nonmaterial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Kesejahteraan menurut Yoder (dalam Hasibuan, 2014:186) “kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun”.

Menurut Wursanto (dalam Nurjaman, 2014:205) bahwa: “kesejahteraan adalah bentuk pemberian penghasil, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dengan tujuan memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan”.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum kesejahteraan karyawan merupakan pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.

Tujuan Dan Manfaat Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar aturan legal pemerintah. Menurut Hasibuan (2014:187) tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, (2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, (3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, (4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, (5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman, (6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, (7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, (8) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan, (10) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Adapun manfaat-manfaat yang diperoleh dari pemberian kesejahteraan karyawan menurut Handoko (2012:184) adalah: (1) Penarikan tenaga kerja lebih efektif, (2) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (3) Penurunan perputaran karyawan dan absensi, (4) Pengurangan kelelahan, (5) Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun di waktu yang akan datang, (6) Hubungan masyarakat yang lebih baik, (7) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, (8) Minimisasi biaya kerja lembur, dan (9) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah. Berbagai manfaat di atas hampir tidak mungkin diukur. Investasi dalam sumber daya manusia tidak dapat diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah, tetapi hanya bisa diamati dan dirasakan.

Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Menurut Hasibuan (2014:188) jenis-jenis kesejahteraan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu, berupa uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas, dan uang pengobatan.
2. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas yaitu, berupa mushala/masjid, kafetaria/kantin, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, serta izin.
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan yaitu, berupa puskesmas/dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi/astek, dan kredit rumah.

Sedangkan menurut Handoko (2012:185-190) jenis-jenis kesejahteraan dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time-off benefits)
Time-off benefits adalah periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar. Biasanya ditentukan dalam bentuk waktu tidak bekerja dimana karyawan tetap menerima pembayaran upah, mencakup:

- a. Istirahat (on the job)
Meliputi periode istirahat, periode makan, dan periode waktu cuci (membersihkan diri) atau ganti pakaian. Masalah utama yang timbul adalah kecenderungan para karyawan untuk memperpanjang periode waktu tidak bekerja.
 - b. Hari-hari sakit
Absen dari pekerjaan adalah tidak dapat dihindarkan. Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan tetap membayar para karyawan bila mereka absen karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimum jumlah hari sakit per tahun. Untuk menghindari penyalahgunaan ketentuan hari sakit, banyak perusahaan mengharuskan karyawan menunjukkan bukti sakit dari dokter atau rumah sakit.
 - c. Libur dan cuti
Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan liburan bagi para karyawannya dengan batas waktu tertentu.
 - d. Alasan-alasan lain
Kesempatan tidak masuk kerja sering juga diberikan untuk alasan-alasan lain yang ditentukan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia. Alasan-alasan tersebut antara lain kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepanjangan, dan lain-lain.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
Bentuk perlindungan terhadap bahaya yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Di antara bentuk benefits seperti ini mencakup dana pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, dan lain-lain.
 3. Program pelayanan karyawan
Pelayanan dalam bentuk fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Kegiatan pelayanan perusahaan dapat berupa:
 - a. Program rekreasi
Program-program rekreasional bisa dibagi menjadi dua tipe: Kegiatan-kegiatan olah raga dan Kegiatan-kegiatan sosial. Program ini diberikan pada karyawan dengan tujuan memberikan rasa senang dan bisa mempererat kerjasama dengan karyawan. Manfaat lain dari pemberian program rekreasi ini adalah dapat meningkatkan semangat kerja, peningkatan kesehatan karyawan yang selanjutnya secara tidak langsung diikuti kenaikan produktivitas.
 - b. Penyediaan kantin atau cafetaria
Banyak perusahaan menyediakan kantin untuk memberikan pelayanan makan dan minum bagi karyawan dengan maksud agar

karyawan tidak perlu mencari makan dan minum di luar lingkungan perusahaan.

c. Perumahan

Penyediaan rumah dinas, mess atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan, terutama bagi mereka yang baru pindah dari lokasi lain, sehingga mereka dapat bekerja dengan konsentrasi lebih tinggi.

d. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud untuk membantu karyawan yang ingin meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya. Program pelayanan karyawan yang paling luas ditawarkan adalah bantuan beasiswa karyawan melalui penyediaan perpustakaan. Hal ini akan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi. Sedangkan bagi perusahaan, akan mendapatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

e. Fasilitas pembelian

Ada beberapa perusahaan yang menyediakan toko atau koperasi perusahaan, dimana para karyawan bisa membeli barang-barang kebutuhan dengan harga yang lebih murah.

f. Konseling finansial dan legal

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan untuk membantu karyawan yang mengalami berbagai masalah atau kesulitan keuangan dan masalah hukum, karena hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

g. Program-program pelayanan lain

Program pelayanan lain yang dimaksud adalah perusahaan memberikan pakaian kerja untuk mempromosikan identitas perusahaan, fasilitas transportasi, bingkisan lebaran, penyediaan parkir kendaraan, dan lain-lain.

4. Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal

Masyarakat kita melalui pemerintah, mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam kehidupan. Hal ini diatur dalam undang-undang keselamatan kerja serta peraturan-peraturan pemerintah lainnya, seperti pemberian kompensasi pada karyawan yang cacat (tidak dapat bekerja lagi) karena kecelakaan di tempat kerja, pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja, dan perawatan kesehatan secara periodik.

IV. KESIMPULAN

1. Kesejahteraan merupakan pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.

2. Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain: (a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, (b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, (c) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, (d) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, (e) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, (f) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.
3. Manfaat-manfaat pemberian kesejahteraan, antara lain: (a) Penarikan tenaga kerja lebih efektif, (b) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (c) Hubungan masyarakat yang lebih baik, (d) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, dan (e) Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.
4. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yaitu: (a) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis misalnya, berupa uang pensiun, uang makan, uang transport; (b) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas misalnya, mushala/masjid, kafetaria/kantin, olahraga, kesenian, cuti koperasi dan toko; (c) Kesejahteraan bersifat pelayanan misalnya: puskesmas/dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.