MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAAN PADA PERUSAHAAN KG INDONESIA

Syva Maharani Danti Sukandi[1], Christian Wiradendi Wolor[2], Eka Dewi Utari[3]
Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia
mndssipa@gmail.com, christianwiradendi@unj.ac.id, ekadwiutari@unj.ac.id

Abstract

In the current era of globalization, employees are increasingly aware of their rights, including their entitlement to welfare programs. This growing awareness is reflected in the willingness of employees, particularly across generations, to express their aspirations in advocating for these rights. This study aims to examine the implementation of employee welfare programs at KG Indonesia, focusing on the types of programs offered, the challenges encountered, and the solutions undertaken. The research employs a qualitative method, utilizing interviews, observations, and documentation for data collection. The analysis involves permanent employees with varying lengths of service who have direct experience with the implementation of these programs. The findings indicate that the company has implemented various welfare initiatives, including health insurance, annual bonuses, training programs, and recreational activities. However, challenges persist, especially regarding the uneven dissemination of information and the lack of understanding of the program's benefits. These insights are expected to contribute to the enhancement of welfare program implementation in the future.

Keywords: Implementation, Employee Welfare Program, Internal Communication

Abstrak

Di era globalisasi saat ini, kesadaran karyawan terhadap hak-hak mereka, termasuk program kesejahteraan, semakin meningkat. Hal ini terlihat dari keberanian karyawan dalam menyuarakan aspirasi, terutama antar generasi. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan di Perusahaan KG Indonesia, mulai dari jenis program, tantangan, hingga solusi yang dilakukan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari karyawan tetap dengan latar belakang masa kerja yang beragam. Hasilnya, perusahaan telah menyediakan program kesejahteraan seperti jaminan kesehatan, bonus, pelatihan, dan kegiatan rekreasi. Namun, kendala masih ditemui, terutama dalam hal distribusi informasi yang belum merata dan minimnya pemahaman terhadap manfaat program. Banyak karyawan, khususnya yang baru, mengetahui informasi hanya melalui obrolan informal. Temuan ini menjadi masukan untuk memperbaiki implementasi program di masa mendatang.

Kata Kunci: Implementasi, Program Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Internal

Article history
Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

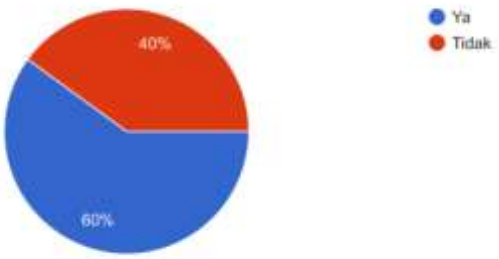
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kesadaran dari karyawan akan hak hak mereka sebagai pekerja semakin meningkat, terutama seiring dengan pergantian setiap generasi terdapat sejumlah karyawan yang berani menyuarakan aspirasi mereka dalam memperjuangkan hak-hak tersebut. Salah satu hak yang menjadi perhatian para karyawan yaitu program kesejahteraan karyawan. Program ini menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Ardana, dkk (2011) hal tersebut menjadi suatu perhatian karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri, karena dari adanya program kesejahteraan tersebut karyawan dapat konsisten dalam menjaga semangat bekerja dan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja serta lingkungan kerjanya. Program-program kesejahteraan tersebut meliputi hak-hak dasar seperti tunjangan kesehatan, jaminan sosial (BPJS), cuti, dan tunjangan lainnya yang dirancang untuk memberikan kenyamanan serta keamanan bagi karyawan (Handoko, 2004).

Di sisi lain, meskipun program kesejahteraan karyawan memiliki dampak positif yang besar, sering kali terdapat masalah dalam proses pengimplementasiannya. Salah satu isu utama yang sering dihadapi adalah kurangnya perhatian atau pemahaman dari pihak manajemen, khususnya pada atasan langsung, dalam mengelola dan memastikan bahwa program-program kesejahteraan tersebut berjalan dengan baik. Seringkali, program-program kesejahteraan tersebut tidak disosialisasikan dengan jelas kepada karyawan, sehingga mereka tidak sepenuhnya memahami manfaat atau cara mengakses hak-hak tersebut.

Peneliti juga telah melakukan survey pra-riset dengan menyebarkan kuesioner terkait implementasi program kesejahteraan karyawan di Perusahaan KG dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Hasil pra-riset tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 berikut:

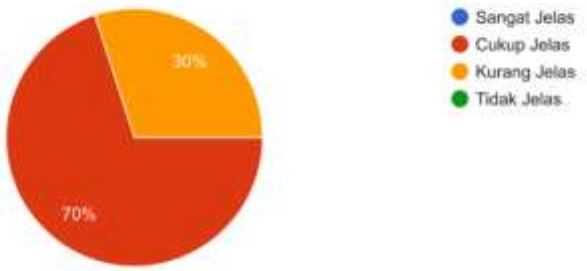


Gambar 1.1 Tingkat Pengetahuan Karyawan terhadap Program Kesejahteraan di Perusahaan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram 1.1, sebanyak 60% responden menyatakan mengetahui adanya program kesejahteraan karyawan di Perusahaan KG, sementara 40% lainnya tidak mengetahui. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah mendapat informasi, namun masih ada sebagian kecil yang belum terjangkau. Meskipun jumlahnya sedikit, hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena berkaitan dengan hak pekerja dan dapat menimbulkan ketimpangan informasi yang berdampak pada kepuasan kerja. Selanjutnya, kejelasan informasi mengenai program kesejahteraan dapat dilihat pada diagram 1.2.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 1.5 Tingkat Kejelasan Informasi Program Kesejahteraan
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram gambar 1.2, sebagian besar responden (70%) merasa bahwa informasi mengenai program kesejahteraan di perusahaan tergolong "Cukup Jelas". Namun, terdapat 30% responden yang merasa bahwa informasi tersebut masih "Kurang Jelas". Tidak ada responden yang menilai informasi ini sebagai "Sangat Jelas" maupun "Tidak Jelas". Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai program kesejahteraan yang tersedia, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam penyampaian informasi, mengingat masih adanya responden yang merasa informasi tersebut kurang jelas.

Penelitian sebelumnya oleh Pratiwi et al. (2019) menunjukkan bahwa program kesejahteraan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di RSUP Sanglah Denpasar, dengan pendekatan kuantitatif dan analisis tiga variabel. Selain itu Fitriana et al. (2020) juga meneliti pengaruh program kesejahteraan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan PT. PP (Persero) Surabaya menggunakan metode kuantitatif melalui wawancara dan kuesioner, yang menunjukkan keterkaitan erat antar variabel tersebut. Sementara itu, Arman et al. (2021) mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT Happy Puppy Tenggarong dengan pendekatan populasi dan sampel serta teknik wawancara. Wardani et al. (2024) mengevaluasi efektivitas program kesejahteraan terhadap kinerja dan kepuasan kerja melalui studi pustaka tanpa melibatkan observasi lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan berkembang atau maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan sendiri dapat didefinisikan sebagai seseorang atau individu yang dapat bekerja atau tenaga kerja yang dapat menghasilkan barang dan jasa dengan menerima kompensasi berupa gaji sebagai imbalan atas tanggung jawab yang diberikan (Manulang, 2002). Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 bahwa karyawan adalah individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat. Maka dari itu, karyawan menjadi aset utama bagi suatu perusahaan, karena tanpa keterlibatan mereka, operasional perusahaan tidak dapat berjalan.

Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Am et al. (2021), kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan dalam bentuk materi, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kesejahteraan ini bertujuan untuk menjaga karyawan dari segi fisik

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

maupun mental, sehingga mereka dapat mempertahankan kinerja serta sikap kerja yang baik saat bekerja. Kesejahteraan karyawan adalah bentuk imbalan atau kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tanpa dikaitkan langsung dengan kinerja mereka. Tujuan dari pemberian ini adalah untuk memberikan dorongan serta manfaat bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sekaligus tetap mematuhi peraturan pemerintah (Purba, 2019).

Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan mencakup beberapa aspek utama. Komala (2020) membaginya dalam tiga dimensi: ekonomi (tunjangan, pensiun, asuransi), fasilitas (layanan kesehatan), dan pelayanan (rekreasi, kantin, pendidikan). Hasibuan (2014) menambahkan jenis kesejahteraan ekonomis, fasilitas, dan pelayanan seperti uang makan, koperasi, hingga bantuan hukum. Sementara itu, Handoko (2012) mengelompokkan kesejahteraan menjadi empat, yaitu *time-off benefits,* perlindungan ekonomi (asuransi dan pensiun), pelayanan karyawan (kantin, konseling), serta kompensasi legal (jaminan keselamatan kerja dan pesangon). Pembagian ini menunjukkan pentingnya kesejahteraan dalam mendukung hak dan kenyamanan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kualitatif deskriptif dengan metode studi ilmiah untuk menggali implementasi program kesejahteraan karyawan di Perusahaan KG, sebuah perusahaan makanan ternama di Indonesia. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam implementasi program kesejahteraan karyawan, khususnya di kalangan pekerja produksi. Peneliti memilih lokasi ini karena melihat adanya potensi ketimpangan informasi serta keluhan dari sebagian karyawan mengenai akses terhadap program kesejahteraan yang disediakan perusahaan.

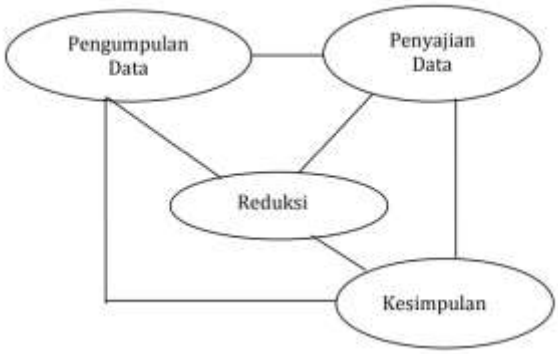
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Informan berjumlah empat orang karyawan produksi dengan latar belakang masa kerja yang berbeda, dipilih berdasarkan relevansi dan pemahaman terhadap program kesejahteraan yang dijalankan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman dan persepsi karyawan secara representatif.

Gambar 3.1 Sketsa Triangulasi Teknik Pengumpulan Data
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan menerapkan teknik triangulasi guna meningkatkan keabsahan data. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada empat informan yang dipilih melalui *purposive sampling*, dengan pertimbangan latar belakang dan lama bekerja yang berbeda. Observasi dilakukan secara tidak langsung melalui media cetak dan elektronik, sementara dokumentasi meliputi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

arsip foto, dokumen perusahaan, serta data publik lainnya yang relevan dengan topik penelitian.



Gambar 3.2 Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles & Huberman
Sumber: Sirajuddin Saleh (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan KG telah menyediakan beberapa program kesejahteraan seperti BPJS, cuti berbayar, pelatihan, kegiatan rekreasi, dan bonus tahunan. Namun, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa sosialisasi program belum merata. Karyawan lama umumnya lebih memahami program tersebut, sementara karyawan baru cenderung kurang mengetahui secara detail, karena minimnya informasi resmi dari pihak manajemen. Sebagian besar informasi mengenai program hanya tersebar secara informal antar karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya efektivitas komunikasi internal dan lemahnya pelibatan atasan dalam menyampaikan informasi penting.

Menurut Anderson dan Hall (2020), kurangnya efektivitas dalam proses sosialisasi internal dapat berakibat pada rendahnya pemahaman karyawan terhadap manfaat yang seharusnya mereka peroleh, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa saluran komunikasi formal seperti pelatihan internal, sesi orientasi, atau buku panduan berfungsi secara optimal dalam menyampaikan informasi penting kepada seluruh karyawan, terutama bagi mereka yang baru bergabung.

Dalam hal ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun tersedia berbagai program kesejahteraan seperti bonus tahunan dan asuransi kesehatan, banyak karyawan baru yang tidak mengetahuinya secara langsung dari pihak manajemen. Sebaliknya, mereka memperoleh informasi tersebut melalui percakapan informal antar rekan kerja, yang tentunya kurang dapat diandalkan dalam hal akurasi dan kelengkapan.

4.2 Hambatan Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan

Hambatan utama dalam implementasi program kesejahteraan adalah kurangnya komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, serta tidak tersedianya saluran informasi yang formal dan terstruktur. Karyawan cenderung bergantung pada rekan kerja untuk memperoleh informasi, bukan dari supervisor atau HRD. Hal ini menyebabkan ketimpangan pemahaman dan pemanfaatan program kesejahteraan. Menurut teori komunikasi organisasi dan kepemimpinan situasional, keberhasilan sosialisasi kebijakan bergantung pada komunikasi yang terbuka dan pendekatan yang sesuai terhadap kebutuhan karyawan.

Di sisi lain, keterlibatan atasan atau manajer langsung dalam menyampaikan informasi mengenai program kesejahteraan juga menjadi faktor penting. Manajer seharusnya

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 20 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

memainkan peran aktif dalam memberikan penjelasan mengenai berbagai program yang ada. Mengacu pada teori kepemimpinan situasional dari Hersey & Blanchard (2015), manajer diharapkan dapat menyesuaikan gaya komunikasinya dengan kondisi dan kebutuhan karyawan. Jika manajer tidak menyampaikan informasi dengan cara yang tepat, karyawan akan cenderung mengandalkan penjelasan dari rekan kerja, yang sering kali tidak lengkap atau tidak akurat. Ini menunjukkan bahwa manajer perlu lebih proaktif dalam menyampaikan informasi mengenai program kesejahteraan secara jelas dan terstruktur.

4.3 Solusi dan Alternatif Perbaikan

Beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Membuka saluran komunikasi dua arah, seperti forum bulanan atau kotak saran.
2. Melatih supervisor dan manajer lini agar berperan aktif dalam menyampaikan informasi kesejahteraan.
3. Menyediakan media informasi formal, seperti papan pengumuman atau katalog digital berisi rincian program.
4. Menunjuk perwakilan divisi sebagai penghubung informasi, guna mempercepat dan mempersonalisasi penyampaian.
5. Memberikan pembekalan informasi sejak hari pertama kerja, terutama bagi karyawan baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan di Perusahaan KG Indonesia telah mencakup berbagai aspek penting seperti kesehatan, pengembangan karier, dukungan sosial, dan kegiatan rekreatif, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan holistik karyawan. Namun, implementasi program masih menghadapi kendala, terutama dalam hal sosialisasi, kurangnya evaluasi terstruktur, serta minimnya keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan lebih dari satu variabel guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai program kesejahteraan. Selain itu, perluasan cakupan penelitian ke berbagai divisi dalam perusahaan juga diperlukan agar hasilnya lebih representatif. Peneliti juga disarankan memilih objek penelitian dengan akses dokumentasi yang lebih terbuka agar data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Amruddin, S. P. (2022). Paradigma kuantitatif, teori dan studi pustaka. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif,

Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Fatimah, F., & Anshori, M. I. (2025). Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Global: Analisis Sistematis Faktor Keberhasilan dan Tantangan Lintas Budaya. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5(1), 308-315.

Hadi, S. (2016). Pemeriksaan Keabsahan data penelitian kualitatif pada skripsi. Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 22(1), 109874.

Hidayanti, N., Busaini, B., & Huzaini, M. (2017). Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2(2).

Karim, D. F. (2022). The Employee Welfare Program in PT. Royal Coconut Gorontalo District. Journal of Public Representative and Society Provision, 2(1), 47-53.

Khoirul, H. (2023). Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pabrik Gula Pagotan Madiun (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6(1), 33-39.
Luthfiana, N., Mantulu, M. R., & Zamralita, Z. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Kesejahteraan: Meningkatkan Kebahagiaan dan Komitmen di Tempat Kerja. DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 6(2), 127-132.

Marlen, O. U., Anugerah, P., Fathan, M. F. S., & Kumbara, V. B. (2025). Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan dan Dampaknya terhadap Produktivitas Usaha (UMKM) Kripik Balado Salsabila. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI, 3(2), 18-23.
Rafiq, M. A., Herawati, N. R., & Maunah, B. (2022). Implementasi kesejahteraan sumber daya manusia di SD Islamic International School PSM Kediri. Jurnal Koulutus: Jurnal Pendidikan Kahuripan, 5(2)
Rukin, S. P. (2019). Metodologi penelitian kualitatif. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. RAMPAI, B. METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF.
Saleh, S. (2017). Analisis data kualitatif.
Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Tri, S., & Raharjo, R. R. (2020). PELAKSANAAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI WUJUD CORPORATE SOCI AL RESPONSI BI LI TY MELALUI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN.
Sentoso, A., & Reqha, C. A. (2024). Penerapan Program Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas di PT Baruna Mitra Segara Lines. Jurnal Pengabdian Masyarakat Mentari, 1(5), 122-128.
Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. Edu Research, 5(3), 110-116.
Supriyadi, S. (2017). Community of practitioners: Solusi alternatif berbagi pengetahuan antar pustakawan. Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan, 2(2), 83-93.
Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 7(1), 728-738.
Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 2896-2910.