

## Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Distributor Unilever Pada CV. Ambasador Zulias Kabupaten Sengkang

**Didin Wahyudi**

Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa

**Sabri**

Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa

Jalan Andi Tonro, Tombolo, Somba Opu, Tombolo, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa,  
Sulawesi Selatan 92111

Korespondensi penulis: [dhidinwahyudi@gmail.com](mailto:dhidinwahyudi@gmail.com)

**Abstract.** *The welfare program provided by the company to employees should be beneficial for both the company and the employees, so that it can encourage the achievement of effective company goals. Employee welfare programs should be in accordance with the provisions set by the company and do not violate government regulations. The main objective of this study was to determine the level of Welfare of Unilever Distributor Human Resources at CV Ambassador Zulias, Sengkang Regency. This study uses qualitative research methods, with data collection techniques through interviews, observation, and document review. The results of this study indicate that the Welfare of Unilever Distributor Human Resources at CV Ambassador Zulias Sengkang Regency is classified as good in terms of economic welfare, facility welfare and service welfare. However, there are some things that need to be improved, such as the provision of official clothing for employees and facilities for worship in the office. Welfare of employees at CV Ambassador Zulias Sengkang Regency has been assessed as good in terms of income standards that come from various sources such as pensions, salaries, holiday allowances, bonuses whose aim is for the welfare of its employees*

**Keywords:** *Employee welfare, Distributor, CV Ambassador Zulias, Sengkang Regency*

**Abstrak.** Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Distributor Unilever Pada CV Ambasador Zulias Kabupaten Sengkang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Distributor Unilever Pada CV Ambasador Zulias Kabupaten Sengkang sudah tergolong baik dalam aspek kesejahteraan ekonomis, keajahteraan fasilitas dan kesejahteraan pelayanan. Namun ada beberapa yang perlu di perbaiki seperti pengadaan pakain dinas pegawai dan sarana ibadah di kantor. Kesejahteraan pegawai di CV Ambasador Zulias Kabupaten Sengkan sudah dinilai baik dilihat dari adanya standar penghasilan yang berasal dari berbagai sumber seperti uang pensiun, gaji, tunjangan hari raya, bonus yang tujuannya untuk mensejahterakan pegawainya

**Kata kunci:** Kesejahteraan Pegawai, Distributor, CV Ambasador Zulias Kabupaten Sengkang

## **LATAR BELAKANG**

Salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam Organisasi. Pada umumnya pimpinan dalam sebuah organisasi mengharapkan agar para pegawai dapat bekerja maksimal sehingga memberikan dampak yang positif untuk Organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. 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 dirumah sakit, dan pensiun.

Program kesejahteraan karyawan adalah berbagai tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Distribusi**

Distribusi adalah salah satu bagian dari pemasaran. Distribusi juga dapat diartikan kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa sehingga penggunaannya sesuai dengan yang diperlukan. Distribusi adalah kegiatan yang sangat penting agar produk dari produsen bisa sampai ke tangan konsumen dengan efektif. Walaupun letak suatu pabrik/produsen sangat jauh dengan keberadaan masyarakat, dengan adanya kegiatan distribusi maka akan mempermudah masyarakat mendapatkan produk/barang yang diinginkan (Putri, Rosmayani, & Rosmita, 2018).

### **Kesejahteraan**

Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012: 3) ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur. Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005: 185) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi Hersey dan Blanchard (1986: 68).

Menurut (Daya, 1996) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model pendekatan kualitatif, yang mana metodenya adalah deskriptif yang akan mengetahui tingkat Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Distributor Unilever Pada CV Ambassador Zulias Kabupaten Sengkang. Subjek penelitian atau unit analisis penelitian ini melihat tingkat Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Distributor Unilever Pada CV Ambassador Zulias Kabupaten Sengkang. Penelitian ini dilaksanakan di CV

Ambasador Zulias Sengkang pada bulan April 2023 dengan jumlah 14 Informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan telaah dokumen. Aktivitas dalam pengolahan data yaitu; *data reduction* (Reduksi Data), *data display* (Penyajian data), dan *conclusion drawing verification* (penarikan kesimpulan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kesejahteraan Ekonomi

Kesejahteraan ekonomis merupakan salah satu indikator harapan pegawai kepada tempat kerja bahkan merupakan indikator yang paling dibutuhkan oleh pegawai. Faktor ekonomi merupakan hal yang patut di perhatikan dalam memberikan insentif atau gaji kepada pegawai. Adapun aspek kesejahteraan ekonomis meliputi:

a) Uang Pensiun

Uang pensiun merupakan uang yang diberikan kepada pekerja setelah masa kerja pegawai selesai yang dikarenakan oleh usia berdasarkan peraturan yang ada.

Menurut Zulfikar Marzuli (Owner) mengatakan bahwa kita di perusahaan ini akan memberikan uang pensiun kepada pegawai yang telah pensiun, namun pemberian ini diberikan satu kali dalam jumlah yang cukup sehingga memudahkan pegawai yang pensiun untuk dapat membuat usaha kembali. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Saharuddin SAM (Operational Manager) bahwa uang pensiun akan diberikan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan sesuai aturan perusahaan.

dengan aktifnya distributor yang ada akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Distributor memiliki peran untuk bagaimana mendukung upaya perusahaan sehingga mampu menghasilkan pemasukan yang cukup baik. CV Ambassador Zulias merupakan perusahaan yang berdiri tahun 2014 memang belum memiliki pegawai yang mengalami pensiun namun dalam manajemen CV Ambassador Zulias sudah menetapkan adanya jaminan pensiun bagi pegawai yang telah menyelesaikan masa kerjanya. Uang pensiun juga merupakan jaminan hari tua pegawai yang kemungkinan bisa dijadikan modal usaha kembali. Bentuk uang pensiun di CV Ambassador Zulias berbeda dengan pegawai ASN dimana CV Ambassador Zulias memberikan uang pensiun hanya satu kali namun dalam jumlah yang diharapkan.

b) Bonus

Bonus merupakan rangkaian penghasilan diluar gaji bulanan dimana bonus diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi yang mampu meningkatkan penghasilan perusahaan.

Zulfikar Marzuki dalam wawancaranya mengatakan bahwa bonus akan diberikan kepada pegawai yang mendapatkan target penjualan

Sama halnya yang dikatakan oleh ardiansyah (Sales) bahwa saya pernah sering mendapatkan bonus dikarenakan kami kerja tim sehingga dapat memenuhi target penjualan yang telah di tentukan.

Di Perusahaan CV Ambassador Zulias dilihat bahwa salah satu aturan perusahaan adalah adanya bonus kepada pegawai yang mendapatkan target dari penjualan. Target yang di dapatkan tidak lepas dari kerja TIM yang baik sehingga kita dapat melihat distributor yang juga merupakan bagian dari TIM sangat berperan dalam mencapai target pada perusahaan. Sesuai dengan fungsi distributor yakni mendistribusikan barang dari perusahaan ke konsumen menjadi salah satu peran dimana kenyamanan konsumen akan menjadikan perusahaan mendapatkan kepercayaan dan akan menjadikan perusahaan sebagai target dalam pengambilan barang.

Ramli (Driver) juga mengatakan bahwa bonus biasanya tidak hanya di dapatkan karena terpenuhnya target namun penilaian kinerja oleh pimpinan juga menjadi alasan dimana pegawai dapat mendapatkan bonus diluar gaji pokok.

Bonus yang di dapatkan biasanya berupa uang atau pun barang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya

c) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan pemberian kantor/perusahaan kepada pegawai pada hari raya, dimana pegawai biasanya memiliki pengeluaran yang besar pada saat hari raya.

Menurut Dian Eka Safitri (Admin) bahwa setiap tahun pegawai mendapatkan tunjangan hari raya secara bervariasi sesuai dengan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target

Menurut Ramli (driver) bahwa pemberian tunjangan hari raya selalu diberikan di waktu yang tepat dengan jumlah yang lumayan mampu memenuhi kebutuhan di hari raya.

Dapat dilihat bahwa distributor juga memiliki peran dalam peningkatan tunjangan hari raya, semakin giat distributor dalam melakukan pekerjaan maka semakin besar pula tunjangan hari raya yang didapatkan.

Muh. Idris (Kepala Gudang) mengatakan bahwa tunjangan hari raya biasanya kami terima dengan jumlah 1 bulan gaji sehingga sangat membantu kami.

Tunjangan hari raya dengan jumlah yang besar merupakan salah satu hak yang di terima oleh pegawai di PT Ambassador Zulias sebagai bentuk kesejahteraan pegawai.

d) **Pakaian Dinas**

Pakai dinas merupakan seragam yang digunakan oleh pegawai, seragam biasanya di adakan oleh perusahaan ataupun di adakan oleh masing-masing pegawai.

Ardiansyah (Sales) mengatakan sejauh ini kita hanya memiliki 1 seragam, memang harapan kami adanya penambahan seragam sehingga lebih baik di lihat di lapangan.

Risman (Driver) mengatakan bahwa sampai saat ini driver belum memiliki seragam dari perusahaan.

dapat dilihat bahwa seragam di perusahaan PT Ambassador Zulias tidak memiliki seragam dikarenakan keterbatasan anggaran. nampak disini peran distributor dalam menghadirkan seragam pegawai masih minim.

## **Kesejahteraan Fasilitas**

Kesejahteraan fasilitas juga sangat menunjang keberhasilan kerja. Kebutuhan fasilitas pegawai akan sangat mempengaruhi semangat kerja sehingga kelengkapan fasilitas juga dianggap sebagai kesejahteraan bagi pegawai.

a) **Tempat Ibadah**

Tempat ibadah merupakan tempat layak yang digunakan pegawai untuk melaksanakan ritual keagamaan.

Irvan Said (Helper) mengatakan bahwa tempat ibadah khusus di CV Ambassador Zulias itu belum ada sehingga kita biasanya melakukan shalat di Masjid terdekat atau di ruangan masing-masing

Tempat ibadah baiknya ada di perusahaan untuk memudahkan pegawai melakukan ritual keagamaan. Ritual keagamaan memang harus dilakukan dengan fokus sehingga memerlukan ruangan atau tempat tersendiri.

Dian Eka Safitri (Admin) mengatakan saya biasanya shalat di ruangan saya karena memang belum ada tempat ibadah khusus yang disediakan oleh perusahaan.

Dapat dilihat bahwa kesejahteraan pegawai dalam menjalankan ritual keagamaan memang masih terbatas. Namun ritual keagamaan itu sendiri dapat dilakukan diruangan masing-masing yang bersih.

**b) Cuti**

Cuti merupakan suatu hak bagi pegawai, dapat diartikan sebagai ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Cuti disini biasanya dilakukan oleh pegawai sesuai dengan izin dari pimpinan. Biasanya pegawai akan mengambil cuti dikarenakan adanya urusan yang penting di luar pekerjaan dengan durasi waktu tertentu.

Zulfikar Marzuli (Owner) mengatakan bahwa setiap pegawai memiliki hak untuk cuti, setiap pegawai akan memiliki masa dimana masing-masing akan memiliki kepentingan atau urusan yang akan mereka kerjakan diluar pekerjaan kantor.

Saharuddin SAM (Operation Manager) mengatakan bahwa cuti itu merupakan salah satu hak pegawai dimana perusahaan memang perlu menyiapkan waktu dan durasi cuti setiap pegawai, adapun cuti yang kami siapkan ialah 12 hari kerja setelah pegawai kerja satu tahun.

dapat dilihat bahwa kesejahteraan pegawai berupa cuti juga di berlakukan di perusahaan CV Ambassador Zulias. Cuti dapat diartikan sebagai waktu rehat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.

**c) Izin**

Izin disini yang dimaksudkan adalah ketika pegawai memiliki kendala atau halangan baik yang secara mendadak ataupun yang terencana untuk tidak dapat hadir di kantor/perusahaan dikarenakan beberapa hal-hal tertentu.

Saharuddin SAM (Operational Manager) mengatakan bahwa pegawai memiliki hak untuk mengajukan izin, namun izin disini dimaksud untuk melakukan hal-hal yang memang dianggap penting. Biasanya izin kami berikan ketika pegawai mengajukan dengan pertimbangan pentingnya kegiatan tersebut.

Ana Ratna Ningsih (Admininstrasi) mengatakan biasanya pegawai yang izin dikarenakan adanya aktifitas diluar kantor yang sifatnya mendadak ataupun urgen, hal tersebut juga mendapatkan perhatian oleh pimpinan sehingga izin di CV Ambassador Zulias memang ada.

Dapat dilihat bahwa kegiatan izin di CV Ambassador Zulias juga memang ada sehingga tidak ada ketakutan kepada para pegawai untuk bekerja di perusahaan tersebut. Setiap orang akan mengalami masa dimana akan izin dikarenakan oleh hal – hal tertentu

sehingga pemberian izin dalam suatu perusahaan juga menjadi indikator kesejahteraan pegawai.

Ramli (Driver) biasanya kami mendapatkan izin dari pimpinan ketika alasan izin itu jelas dan rasional, kami juga sesama driver akan saling menutupi pekerjaan sehingga ketika salah satu izin tidak mengganggu kestabilan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa CV Ambassador Zulias dapat memberikan izin kepegawai selama pengajuan atau alasan izin itu jelas dan dapat diterima. seperti halnya yang dikatakan oleh Sumartan (Sales) bahwa pimpinan fleksibel memberikan izin selama izinnya memang jelas. Pemberian izin ini merupakan salah satu bentuk kesejahteraan pegawai.

### **Kesejahteraan Pelayanan**

Hal terpenting bagi seorang pegawai adalah bagaimana kesejahteraan pelayanan. hal ini dimaksud untuk menjaga kestabilan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kesejahteraan pelayanan di sini meliputi antara lain jaminan kesehatan dan rekreasi.

#### **a) Jaminan Kesehatan**

Setiap pegawai selalu mengharapkan pulang kerumah dengan adanya jaminan kesehatan setelah beraktifitas di kantor/perusahaan. Jaminanan kesehatan ini merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh semua pegawai. Dengan adanya jaminan kesehatan maka pegawai juga tidak akan ragu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Awaluddin (Helper) mengatakan bahwa kami kerja disini memiliki asuransi keehatan dan asuransi ketenagakerjaan, sehingga sangat bermanfaat khususnya ketika ada pegawai yang sakit ataupun cedera.

Ana Ratna Ningsih juga mengatakan bahwa salah satu tugasnya adalah bagaimana mengatur asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan pegawai.

dapat dilihat disini bahwa CV Ambassador Zulias mensejahterakan pegawainya dengan memberikan jaminan kesehatan.

Zulfikar Marzuki (Owner) mengatakan bahwa jaminan kesehatan kepada pegawai merupakan tanggung jawab utama perusahaan kepada pegawainya, kita mempekerjakan juga harus memperhatikan kesehatan baik itu mencegah supaya tetap sehat ataupun memberikan jaminan layanan kesehatan. Pemberian layanan kesehatan di CV Ambassador Zulias dinilai sangat efektif memberikan manfaat kepada pegawai yang juga memiliki resiko cukup tinggi dilapangan



**b) Rekreasi.**

Rekreasi secara harfiah berarti 'membuat ulang', adalah kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran kembali jasmani dan rohani seseorang. Hal ini adalah sebuah aktivitas yang dilakukan seseorang di samping bekerja. Kegiatan yang umum dilakukan untuk rekreasi adalah pariwisata, olahraga, bermain, dan hobi. Saharuddin SAM (Operational Manager) mengatakan dalam manajemen kita merencanakan minimal satu kali rekreasi, itu yang terencana. Namun ketika perusahaan mendapatkan target lebih makan kegiatan rekreasi bisa dua atau lebih dalam satu tahun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

- 1) Dilihat dari aspek kesejahteraan ekonomis dapat disimpulkan bahwa CV. Ambassador Zurias mampu mensejahterakan pegawainya dilihat dari adanya uang pensiun, bonus dan tunjangan hari raya, namun masih lemah dalam hal pengadaan pakai dinas untuk pegawai.
- 2) Dilihat dari aspek kesejahteraan fasilitas juga sudah baik dilihat dari ada ketersediaan cuti untuk pegawai sesuai dengan aturan perundang-undangan yakni 12 hari kerja ditambah dengan adanya kebijakan izin kepada pegawai yang memiliki aktifitas penting ataupun darurat, namun masih lemah dalam penyediaan sarana ibadah sehingga pegawai melakukan ibadah di ruangnya masing-masing.
- 3) Dari aspek kesejahteraan sosial juga sudah sangat baik dilihat dari adanya asuransi yang terdiri dari asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, pegawai juga diberikan minimal satu kali dalam setahun untuk diajak rekreasi guna merefreshkan diri kembali setelah melakukan banyak pekerjaan.

### **Saran**

- 1) Diharapkan agar tetap mempertahankan dan juga tetap menjaga aturan dalam pemberian bonus dan tunjangan hari raya. Untuk penampilan pegawai juga berhak mendapatkan pakai dinas untuk menjaga penampilan tetap maksimal.
- 2) Diharapkan adanya penyediaan sarana ibadah untuk pegawai sehingga proses pelaksanaan ibadah juga bisa maksimal.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Danang Sunyoto. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012), The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2 (3), 222-235.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2005).Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Peter J. Paul dan Jerry C. Olson. (2000). Consumer Behavior Jilid II diterjemahkan oleh Damos Sihombing. Jakarta : Erlangga.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putri, M. A., Rosmayani, & Rosmita. (2018). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Saluran Distribusi Usaha Kecil Menengah (Ukm) (Survei Pada Kue Bangkit “Syempana” Di Kota Pekanbaru). *Jurnal Valuta*, 4(2), 116–137.
- Rivai, Veitzal. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia