

# EB-Education Info

Media Edukasi Employee Benefits Distribution Manulife Indonesia

## Employee Benefits sebagai Corporate Life Style

Masalah ketenagakerjaan atau karyawan terbilang sangat kompleks. Mulai dari tuntutan kenaikan upah hingga fasilitas program kesejahteraan karyawan (employee benefits). Apapun kondisinya, secara substansi, kita perlu memahami bahwa hubungan perusahaan dan (bukan dengan) karyawan bersifat saling membutuhkan."Dan" bermakna ada kesetaraan, ada sinergi. Karyawan adalah aset penting suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Perusahaan juga menjadi tempat bekerja karyawan dalam meraih kesejahteraan hidup diri dan keluarganya.

Nah, salah satu opsi untuk meningkatkan hubungan "mutual understanding" antara perusahaan dan karyawan, mungkin dapat dipertimbangkan melalui penyediaan **Program Employee Benefits** (Program Kesejahteraan Karyawan), Employee Benefits merupakan fasilitas kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti Program Pensiun DPLK, Program Pesangon, dan Asuransi Jiwa & Kesehatan Kumpulan (Group Life & Health) untuk memastikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Pentingnya program employee benefits juga didasari oleh fakta-fakta yang meluingkupi dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya, Dari sekitar 119 juta tenaga kerja aktif di Indonesia, saat ini baru sekitar 9 juta pekerja yang memiliki program pensiun/hari tua\_atau hanya mencapai 7,5%. (*Bapepam LK – 2012*). Hanya 2 dari 5 orang Indonesia yang SIAP menghadapi risiko di masa depan. (*Mark Plus 2011*). Biaya pengobatan/kesehatan di Indonesia yang meningkat 10% – 14% setiap tahunnya. (*Towers Watson 2011 Global Medical Trends Survey*). Tingkat kesenjangan proteksi orang Indonesia yang mencapai 77%, yang hanya siap 23% dari kebutuhan proteksi yang seharusnya (*Mark Plus Insight – 2011*)

Mengapa program employee benefits penting? Ya, karena tersedianya Program Employee Benefits di satu Perusahaan, maka akan 1) meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, 2) meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan 3) perusahaan akan lebih fokus dalam menjalankan bisnisnya. Secara tegas, Program Employee Benefits (Kesejahteraan Karyawan) juga menjadi implementasi dari berbagai regulasi pemerintah, seperti;

1. **UU No. 13/2003** tentang **Ketenagakerjaan** menyatakan bahwa pemberi kerja harus memberikan manfaat yang sesuai terhadap karyawannya pada saat pemberhentian kerja, pensiun dan kematian.
2. **UU No. 11/1992** tentang **Dana Pensiun** bahwa DPLK merupakan badan hukum yang mengelola dan menjalankan program pensiun, yang secara tegas memisahkan kekayaan dana pensiun dengan kekayaan pendirinya.

**Employee benef**

**Employee benefits**  
provided to employees i  
In instances wh

3. **Undang – Undang No.3/1992** tentang **Jaminan Sosial Tenaga Kerja** menyatakan bahwa setiap perusahaan diharuskan untuk memberikan perlindungan yang meliputi asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, asuransi kesehatan dan tabungan hari tua bagi karyawannya.

4. **PSAK No. 24 (Revisi)** menyiratkan perlunya setiap perusahaan mempersiapkan dana pesangon bagi buruh/karyawannya dan pengelolaan tersebut harus diserahkan kepada pihak ketiga

# EB-Education Info

Media Edukasi Employee Benefits Distribution Manulife Indonesia

Oleh karena itu, program employee benefit semestinya tidak dapat disediakan oleh perusahaan sesuai kebutuhan semata, tetapi sebaiknya dijadikan “corporate life style”. Employee benefits seharusnya menjadi “embedded value” dalam paket remunerasi karyawan. Employee benefits adalah gaya hidup perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan.

Mengapa *Corporate Life Style* ? Ya, karena selama ini banyak perusahaan yang menyediakan program employee benefits secara parsial (memilih satu dari asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun DPLK, atau program pesangon). Padahal rekomendasinya, menjadi “*all in one*”, dibuat dalam satu paket yang “ditanamkan” dalam remunerasi karyawan. Di sisi lain, penyediaan employee benefit di suatu perusahaan seringkali dilakukan berdasarkan 1) aspirasi karyawan/pekerja, 2) disesuaikan dengan kebutuhan/kondisi perusahaan. Hal ini menyebabkan masih banyak perusahaan yang belum menyediakan program employee benefits bagi karyawannya.

Bila saja employee benefits sebagai *Corporate Life Style*, maka “*mindset*” perusahaan akan menjadikan employee benefits sebagai 1) gaya hidup perusahaan sebagai cara pandang ‘baru’ dalam mencapai tujuan bisnis, 2) “*embedded*” dalam paket remunerasi karyawan, dan 3) menjadi cerminan reputasi perusahaan. Jika ini terjadi, maka karyawan pasti akan menjadikan perusahaan sebagai “*employer of choice*”.

Lalu, apa yang susah menjadikan employee benefits sebagai gaya hidup? Karena sebagian besar perusahaan/pemberi kerja memiliki “*mindset*” yang belum berubah. Ada 3 *mindsets* yang selama ini ‘menghantui’ perusahaan dalam penyediaan employee benefits:

1. **TIDAK TAHU** - Ignorants

“Apa sebenarnya manfaat employee benefits? Perusahaan tidak tahu pentingnya employee benefits?”

2. **TIDAK BUTUH** – Neglectors

“Ok, saya tahu employee benefits tapi saat ini perusahaan tidak membutuhkan”

3. **TIDAK RELEVAN** – undercovered

Perusahaan saya sudah bisa kelola sendiri program employee benefits. Kami tidak perlu yang dijalani perusahaan sudah cukup”

Inilah PR bagi banyak pemberi kerja dan karyawan/pekerja agar rajin mendiskusikan akan pentingnya program employee benefits. Employee Benefits adalah *Corporate Life Style* karena:

1. **Kompetisi** untuk mendapatkan, mempertahankan dan memotivasi karyawan/pekerja yang berkualitas sangat sulit di pasar kerja.
2. **Jaminan** pensiun, pesangon, dan kesehatan sebagai komitmen perusahaan kepada karyawan/pekerja.
3. **Kebutuhan rasa aman** karyawan dalam bekerja dapat memacu produktivitas perusahaan reputasi perusahaan akan “meningkat” dengan sendirinya.

Jadi, inilah saatnya menjadikan Employee Benefits as Corporate Life Style, sebagai gaya hidup sehari-hari perusahaan dalam menciptakan kenyamanan dan kesenangan karyawan dalam bekerja, baik Program Pensiun DPLK, Program Pesangon, maupun Program *Group Life & Health*. Kini saatnya kita membangun sinergi untuk memastikan karyawan/pekerja menjadi “*positive top of mind*” bagi perusahaan kita. *Enjoy to work ...!*