

Indonesia

Health on Demand

Menyediakan manfaat yang diinginkan karyawan saat ini

Studi terbaru kami terhadap lebih dari 14.000 karyawan di seluruh dunia dan lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia, memperlihatkan bagaimana perusahaan dapat memberi dampak positif terhadap kesehatan karyawannya. Tahukah Anda manfaat **kesejahteraan karyawan mana yang paling penting** bagi karyawan Anda saat ini? Apa saja cara terbaik untuk mendukung mereka di dalam lingkungan yang menantang ini?



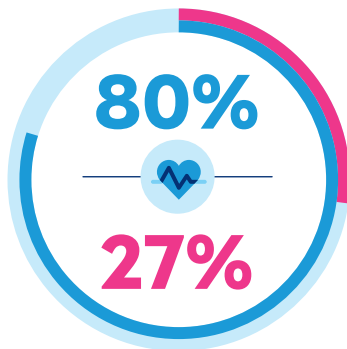
Pentingnya dukungan Perusahaan

Perusahaan yang memberikan dukungan berarti kepada semua karyawan dapat membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih tangguh dan loyal—yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan

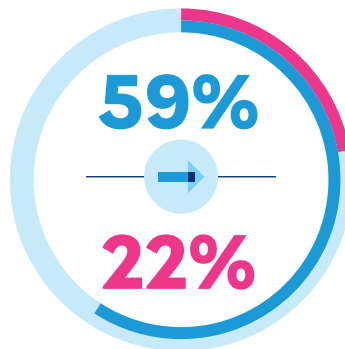
Selama pandemi, sebagian besar perusahaan membuktikan bahwa mereka dapat membuat perubahan yang signifikan.

Karyawan yang menyatakan telah mendapatkan dukungan yang **baik** atau **sangat baik** selama masa pandemi.

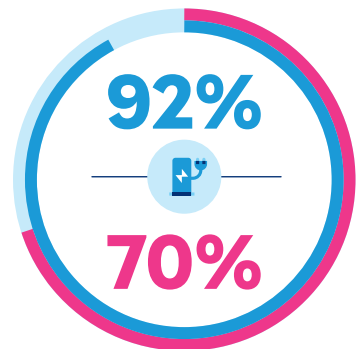
Karyawan yang menyatakan telah mendapatkan dukungan yang **tidak memadai** atau **cukup memadai** selama masa pandemi.



merasa perusahaan peduli akan kesehatan dan kesejahteraan



memiliki kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan



merasa bersemangat dalam bekerja

Laporan kami mengidentifikasi lima cara perusahaan dalam mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan:



5 cara perusahaan dalam menunjukkan kepedulian terhadap karyawan:

Mendukung karyawan pada momen-momen pentingnya

Intisari:

Karyawan yang merasa didukung dengan baik oleh perusahaan (28%) cenderung tidak menganggap sebagian besar pengalaman mereka di masa pandemi sebagai pengalaman yang negatif, dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa didukung (60%).

Implikasi:

Pembaruan manfaat kesejahteraan karyawan dan peningkatan dukungan kesejahteraan fisik, sosial, finansial, dan emosional untuk meningkatkan keterlibatan dan ketahanan.

Momen bermakna dalam angka:

Persentase karyawan berdasarkan wilayah yang menyatakan bahwa pandemi ini "sebagian besar" atau "seluruhnya" memberikan dampak negatif bagi mereka

Faktor-faktor apa saja yang penting bagi tenaga kerja Anda saat ini?



Global

Asia

Indonesia

33%

28%

38%



Memberikan manfaat yang beragam dan bernilai

Intisari:

Karyawan yang memiliki akses ke sepuluh atau lebih manfaat kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan memiliki kemungkinan 29 poin persentase lebih kecil untuk berpindah ke perusahaan lain, 22 poin persentase lebih yakin untuk bisa mendapatkan perawatan kesehatan yang mereka butuhkan, dan 10 poin persentase lebih bersemangat dibandingkan karyawan di perusahaan yang tidak menawarkan manfaat kesejahteraan karyawan.

Implikasi:

Semakin beragam manfaat kesehatan, perlindungan risiko, dan kesejahteraan yang ditawarkan, maka karyawan akan merasa semakin loyal dan produktif.

Menawarkan manfaat kesejahteraan karyawan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan

Manfaat kesejahteraan karyawan yang hanya digunakan karyawan apabila mereka jatuh sakit (seperti asuransi penyakit kritis) tidak memiliki visibilitas yang sama dibandingkan dengan manfaat yang lebih sering digunakan – seperti lingkungan kerja yang sehat atau tunjangan olahraga. Itulah mengapa sangatlah penting untuk menawarkan manfaat kesejahteraan dan solusi yang bervariasi.

Perbanyak jumlah tenaga kerja yang yakin terhadap kepedulian perusahaan Anda dengan menyediakan:



Kepedulian perusahaan dalam angka:

Persentase karyawan yang merasa perusahaan mereka peduli dengan kesejahteraan mereka, 2019 v. 2021

	Global	Asia	Indonesia
2019	49%	54%	68%
2021	46%↓	48%↓	61% ↓



Memungkinkan akses digital ke layanan kesehatan

Intisari:

Sembilan dari sepuluh orang ingin menggunakan solusi kesehatan digital, seperti konsultasi ke dokter melalui tatap muka virtual dan aplikasi kesehatan untuk membantu mereka menemukan dukungan perawatan kesehatan dan pengelolaan kesehatan diri secara mandiri.

Implikasi:

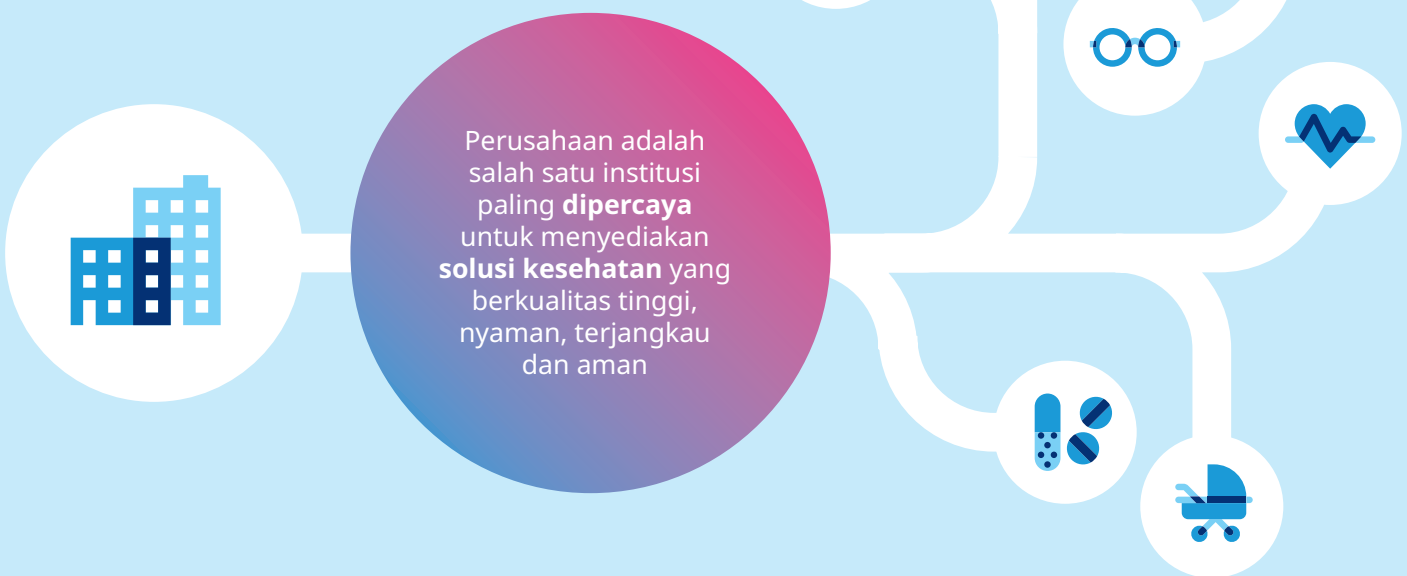
Memastikan bahwa rencana manfaat kesejahteraan karyawan dapat memfasilitasi, serta menanggung dan mendorong perawatan virtual, jika akses kesehatan tidak tersedia. Tingkatkan juga penggunaan sumber daya dan aplikasi kesehatan dan kesejahteraan yang berkualitas.

Telemedis dalam angka:

Persentase karyawan berdasarkan wilayah, yang menyatakan rencana mereka dalam menggunakan telemedis dengan frekuensi penggunaan yang sama atau lebih sering selama masa pandemi

Global	Asia	Indonesia
84%	86%	87%

Layanan kesehatan digital mendukung lingkungan, sosial dan tata kelola (ESG) perusahaan



Perusahaan yang mempunyai peran dalam membantu karyawan untuk memilih, mengakses dan menggunakan layanan kesehatan dan kesejahteraan secara digital dapat:

- Membuka layanan kesehatan untuk pencegahan dan pengobatan penyakit ke banyak orang
- Menurunkan biaya dan meningkatkan kualitas
- Menciptakan pengalaman bekerja yang lebih baik
- Memberikan fleksibilitas
- Membantu menjaga lingkungan
- Menyediakan koneksi penting di krisis yang terjadi di masa depan seperti pandemi, bencana alam dan peristiwa iklim
- Mendukung terciptanya masyarakat yang sehat

Berinvestasi pada kesehatan mental

Intisari:

Dua dari lima karyawan (37%) menyatakan mengalami sedikit stres setiap harinya. Sebanyak 56% karyawan yang memiliki akses ke tunjangan kesehatan mental melalui tempat kerja menyatakan bahwa mereka lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan jika dibandingkan dengan sebanyak 39% yang tidak memiliki akses.

Implikasi:

Sediakan berbagai dukungan kesehatan mental yang komprehensif untuk memperluas pencegahan dan pengobatan, meningkatkan kesehatan emosional dan mengurangi tingkat stres sehari-hari.

Tingkat stres dalam angka:

Persentase karyawan berdasarkan wilayah yang mengatakan bahwa mereka sangat stres, stres, atau agak stres dalam kehidupan sehari-hari.

Global	Asia	Indonesia
50%	51%	37%



Memberikan manfaat secara adil dan merata

Intisari:

Mereka yang berpenghasilan lebih tinggi lebih mampu mengakses cakupan medis, perlindungan pendapatan, dan konseling kesehatan mental dibandingkan mereka yang berpenghasilan lebih rendah. Dua dari sepuluh karyawan dengan pendapatan di bawah median (22%) mengatakan bahwa mereka tidak yakin dapat mengakses layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh mereka dan keluarga mereka.

Implikasi:

Pertimbangkan kebutuhan dari kelompok yang kurang beruntung untuk memastikan mereka yang paling membutuhkan bantuan dapat memenuhi syarat dan mengakses manfaat kesejahteraan karyawan. Pastikan program-program di perusahaan Anda mendukung semua kelompok karyawan, tanpa memperhitungkan suku daerah atau kepercayaan, jenis kelamin, LGBTQ+, dan disabilitas.

Kemampuan karyawan dalam angka:

Persentase karyawan berdasarkan wilayah yang tidak yakin mereka mampu membayar perawatan kesehatan yang dibutuhkan keluarga mereka

Global	Asia	Indonesia
24%	21%	17%

Gunakanlah pendekatan piramida terbalik untuk memberikan manfaat kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja penuh.

Penting untuk mengetahui bahwa manfaat-manfaat kesejahteraan karyawan ini dirancang untuk mendukung semua karyawan, termasuk penerima upah rendah, orang dari suku daerah atau kepercayaan yang berbeda, laki-laki atau perempuan atau LGBTQ+, dan penyandang disabilitas. Organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti keterjangkauan cakupan kesehatan bagi individu, kondisi kerja yang aman, serta kelayakan dan cakupan manfaat kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang berada di puncak piramida biasanya menerima manfaat yang paling banyak, sedangkan karyawan yang rentan, kebutuhannya tidak terpenuhi

Pertimbangkan untuk menambahkan dukungan-dukungan baru untuk seluruh tenaga kerja

Manfaat kesejahteraan karyawan apa yang diinginkan karyawan ANDA saat ini?

Sangatlah penting untuk mendengarkan karyawan Anda. Mereka tidak hanya memberitahu Anda apa yang mereka butuhkan, mereka juga memberikan formula terbaik bagi perusahaan.

Cari tahu hasil temuan survey **Health on Demand** yang dapat membantu Anda menciptakan program manfaat kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang efektif bagi perusahaan.

Baca laporan kami selengkapnya untuk informasi lebih lanjut.

MercerMarsh Benefits
Laporan Survei Indonesia 2021
Health on Demand
Menyediakan manfaat yang diinginkan karyawan saat ini
benefits that truly benefit

Mercer Marsh Benefits (MMB) lahir dari gabungan salah satu konsultan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik di dunia, pemimpin global di bidang penasihat manajemen risiko, dan perusahaan teknologi manfaat kesejahteraan karyawan nomor satu yang inovatif, untuk bergabung membentuk satu bisnis yang unik. Bersama-sama, mereka telah menciptakan manfaat kesejahteraan bagi karyawan perusahaan yang paling diminati di seluruh dunia, baik bagi perusahaan kecil, perusahaan yang sedang berkembang, maupun perusahaan global. MMB berdiri dengan kuat, bersama 7.000 karyawan di 73 negara, dan melayani klien di lebih dari 150 negara. MMB menghadirkan para spesialis di masing-masing negara untuk menggali langsung kebutuhan klien, serta bekerja bersama rekan-rekan di Mercer dan Marsh di seluruh dunia. Mercer dan Marsh adalah dua bisnis dari Marsh McLennan (NYSE: MMC), bersama dengan Guy Carpenter dan Oliver Wyman. Dengan 78.000 karyawan di seluruh dunia, MMB menghadirkan saran terbaik bagi klien di 130 negara. Dengan pendapatan tahunan lebih dari \$18 miliar, melalui grup perusahaannya yang terkemuka, Marsh McLennan membantu klien menavigasi bisnis di lingkungan yang semakin dinamis dan kompleks.