



Dr. Darmin Ahmad Pella

TEKANAN EKONOMI GLOBAL DAN EMPLOYEE WELLBEING: STRATEGI HR MENJAGA ENGAGEMENT

Tekanan ekonomi global, inflasi, dan kenaikan biaya hidup menurunkan *engagement* dan kinerja. *Strategic wellbeing* menjadi kunci keseimbangan kebutuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan. Organisasi dapat mempertahankan produktivitas sekaligus memperkuat ketahanan tenaga kerja. Bagaimana peran HR dalam merancang *wellbeing strategy* yang berdampak nyata? Bagaimana memastikan inisiatif *wellbeing* terukur dan selaras dengan kinerja bisnis?

Tekanan ekonomi global tidak lagi sekadar isu makro, melainkan faktor langsung memengaruhi organisasi. Kenaikan harga kebutuhan pokok, stagnasi upah riil, serta ketidakpastian ekonomi membentuk cara karyawan bekerja, berpikir, dan berinteraksi. Transformasi utama terjadi pada peran *employee wellbeing*. Tidak lagi sekadar isu kesejahteraan, tetapi menjadi faktor strategis penentu keberlanjutan kinerja dan daya saing perusahaan.

DINAMIKA TEKANAN EKONOMI DARI PERSPEKTIF TENAGA KERJA

Cost of living crisis menjadi manifestasi tekanan ekonomi global, ditandai kenaikan biaya hidup melampaui pertumbuhan pendapatan. Laporan *International Labour Organization* menunjukkan upah riil stagnan bahkan menurun, sementara harga kebutuhan dasar terus meningkat. Kondisi ini mempersempit daya beli dan menekan stabilitas ekonomi rumah tangga.

Tekanan ekonomi menurunkan wellbeing karyawan dan berisiko melemahkan engagement serta produktivitas. HR perlu menerapkan strategi wellbeing adaptif untuk menjaga kinerja organisasi.



Tekanan finansial pekerja meningkat signifikan. Studi OECD menunjukkan rumah tangga mengalokasikan proporsi pendapatan lebih besar untuk kebutuhan dasar, sehingga ruang tabungan dan kesejahteraan jangka panjang semakin terbatas. Situasi ini mendorong organisasi meninjau ulang strategi kompensasi dan kesejahteraan sebagai bagian dari respons bisnis.

PERUBAHAN PERILAKU DAN EKSPEKTASI KARYAWAN

Tekanan ekonomi tidak hanya berdampak pada kondisi finansial, tetapi mengubah cara karyawan memandang pekerjaan dan organisasi. Fokus bergeser dari pengembangan karier jangka panjang menuju stabilitas finansial dan keamanan kerja sebagai prioritas utama.

Karyawan semakin sensitif terhadap nilai perusahaan. *Employee Value Proposition* tidak lagi dinilai dari gaji semata, tetapi keseluruhan pengalaman kerja, mencakup fleksibilitas, dukungan *wellbeing*, serta rasa aman. Studi menunjukkan kesejahteraan dan rasa dihargai menjadi pendorong utama engagement di tengah tekanan ekonomi.



DAMPAK PSIKOLOGIS TERHADAP PERFORMA KERJA

Tekanan finansial menjadi pemicu utama penurunan kualitas psikologis karyawan. Ketidakpastian ekonomi meningkatkan kecemasan, menurunkan fokus, serta melemahkan kualitas pengambilan keputusan. Kondisi berkelanjutan mendorong risiko burnout, disengagement, hingga *quiet quitting*.

Riset *Harvard Business Review* menunjukkan tekanan eksternal, seperti kondisi ekonomi, berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja individu. Karyawan dengan stres finansial menunjukkan produktivitas lebih rendah serta tingkat kesalahan lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada kinerja organisasi.



RISIKO BISNIS JIKA WELLBEING TIDAK DIKELOLA

Banyak organisasi masih memandang *wellbeing* sebagai program tambahan, bukan pengungkit kinerja bisnis. Dampak bersifat langsung: penurunan *engagement* meningkatkan *turnover*, menurunkan produktivitas, serta mendorong kenaikan biaya rekrutmen dan pelatihan.

Selain itu, muncul risiko *silent cost* berupa *presenteeism*—karyawan hadir secara fisik, namun tidak produktif optimal. Dalam jangka panjang, biaya ini melampaui investasi pada program *wellbeing* tepat sasaran.

PERGESERAN PERAN HR: DARI REACTIVE KE PROACTIVE WELLBEING STRATEGY

Transformasi HR bergerak dari reaktif menjadi proaktif. Pendekatan sebelumnya bersifat ad-hoc, memposisikan *wellbeing* sebagai program tambahan. Pendekatan baru menempatkan *wellbeing* sebagai bagian inti strategi bisnis dan *people strategy*.

HR memperluas fokus, tidak hanya pada kinerja, tetapi juga perilaku dan kebutuhan psikologis karyawan. Pendekatan ini menjadikan *wellbeing* sebagai *strategic driver* untuk meningkatkan *engagement* dan produktivitas.

STRATEGI HR YANG LEBIH ADVANCED DALAM MENJAGA WELLBEING DAN ENGAGEMENT

01 Leadership Transformation	02 Wellbeing Segmentation Strategy	03 Behavioral-Based Wellbeing Program
Perusahaan mendefinisikan ulang nilai bagi karyawan agar relevan. EVP mencerminkan kebutuhan stabilitas, fleksibilitas, serta dukungan kesejahteraan menyeluruh.	Tekanan karyawan berbeda. Program <i>wellbeing</i> disesuaikan berdasarkan segmentasi, seperti generasi, level jabatan, atau kondisi finansial, sehingga intervensi lebih tepat sasaran.	Pendekatan berbasis perilaku, seperti nudging dan pembentukan kebiasaan positif, membantu pengelolaan stres dan peningkatan kesejahteraan berkelanjutan, lebih efektif dibanding pendekatan informatif.
04 Manager Enablement for Wellbeing	05 Real-Time Wellbeing Monitoring (People Analytics)	06 Low-Cost High-Impact Engagement Strategy
Atasan langsung berperan besar memengaruhi kondisi tim. Perusahaan membekali leader kemampuan mengenali stres, memberi dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja sehat.	Pemanfaatan data membantu memahami kondisi karyawan secara <i>real-time</i> . HR menggunakan <i>engagement survey</i> , <i>pulse check</i> , atau <i>analytics</i> untuk mendeteksi potensi <i>disengagement</i> lebih awal.	Tekanan biaya menuntut strategi efisien. <i>Recognition</i> , komunikasi kuat, serta budaya kerja positif menjaga <i>engagement</i> dengan biaya relatif rendah.

Tekanan ekonomi global mengubah cara organisasi memandang employee wellbeing. Wellbeing tidak lagi bersifat program tambahan, tetapi menjadi fondasi menjaga engagement, produktivitas, serta keberlanjutan bisnis.

Organisasi memahami perubahan perilaku karyawan dan merespons melalui strategi tepat memperoleh keunggulan kompetitif. HR berperan sebagai penghubung kebutuhan manusia dan strategi bisnis, memastikan karyawan tetap optimal serta organisasi terus bergerak maju di tengah tekanan ekonomi.



Contact us now

DAP CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com