



SUAR Spotlight

Berdaya Saing Berkat **Sumberdaya** **Manusia**

SUAR Spotlight 2026

www.suar.id

Daftar Isi

Daftar Isi	2
Ringkasan Eksekutif: Berdaya Saing Berkat Sumberdaya Manusia	3
Menjaga Talenta Perusahaan	5

Artikel ini bisa di akses di <https://www.suar.id/>



Photo by Vitaly Gariev / Unsplash

Ringkasan Eksekutif: **Berdaya Saing Berkat** **Sumberdaya Manusia**

Dalam menjalankan sebuah bisnis di perusahaan, kesejahteraan karyawan jadi kunci utama menuju kesuksesan. Selain gaji, masalah kesehatan mental hingga jenjang karir perlu jadi perhatian

Penulis: **Tim SUAR**

Sebuah riset independen menunjukkan perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja positif lebih mudah menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Perusahaan seperti BCA, KAI, dan GoTo menjadi contoh karena menerapkan program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, pengembangan kompetensi, serta dukungan terhadap kesehatan mental karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaji tetap menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Namun, pekerja Indonesia lebih mengutamakan tempat kerja yang sehat dan budaya perusahaan yang baik dibandingkan gaji tinggi di lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Perusahaan juga dianjurkan memberikan penghargaan, bonus, dan fasilitas kesejahteraan apabila belum dapat memenuhi harapan kenaikan gaji. Para ahli menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan harus diukur dari berbagai aspek, seperti:

- kepuasan kerja,
- kesehatan mental,
- produktivitas, dan
- tingkat retensi karyawan.

Perusahaan yang memperhatikan kesehatan mental pekerja akan memperoleh produktivitas yang lebih tinggi, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan daya saing bisnis dalam jangka panjang.

10 Perusahaan Terbaik di Indonesia (2026)



Sumber: [Statista](#)

Diolah oleh: Tim SUAR/ Tria

SUAR SUMBERdaya BERKAT MANUSIA



Photo by Husna Miskandar / Unsplash

Menjaga Talenta Perusahaan

Agar kinerja terjaga, perusahaan-perusahaan harus memperhatikan tingkat kebahagiaan karyawannya. Bukan hanya soal gaji, tapi juga bagaimana kantor menjadi tempat bertumbuh.

Penulis: **Mukhlison Widodo, Gema Dzikri Harisma, Uswatun Hasanah**

Manusia merupakan sumber keunggulan utama bagi organisasi. Karena itu, sumber daya manusia yang selalu berbahagia akan selalu punya ketahanan mental atau resilien yang akan memberikan output optimal bagi perusahaan.

Baru-baru ini, sebuah riset independen mengungkapkan, lingkungan kerja yang sehat, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta peluang pengembangan karier,

menjadi faktor kunci bagi tingkat kebahagiaan karyawan.

Aspek-aspek ini menentukan kemampuan perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Riset bertajuk *Indonesia's Best Employers 2026* yang disusun oleh Statista bersama Tempo Media Group ini, menunjukkan adanya keterkaitan kebahagiaan dengan kondisi lingkungan yang positif di kantor.

Dari perusahaan teknologi hingga perbankan dan BUMN

Riset ini melibatkan lebih dari 2.000 perusahaan yang beroperasi di Indonesia dengan jumlah karyawan minimal 200 orang. Penelitian yang

dilakukan pada September hingga November 2025 itu juga menghimpun lebih dari 300.000 evaluasi karyawan.



Karyawan PT Reska Multi Usaha atau KAI SERVICES, anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (persero) (Dok. reska.id)

Penilaian mencakup berbagai aspek, mulai dari kepuasan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karier, inovasi, keadilan, inklusi, hingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Dan salah satu faktor utama dalam pemeringkatan adalah kesediaan karyawan merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada orang lain. Dari hasil penilaian tersebut, hanya 300 perusahaan dengan skor tertinggi, yang berhasil masuk dalam daftar *Indonesia's Best Employers 2026*.

Sektor perbankan nasional menjadi yang paling menonjol. PT Bank Central Asia Tbk (BCA) menempati posisi pertama dengan skor sempurna 100,00. Posisi ke dua ditempati PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan

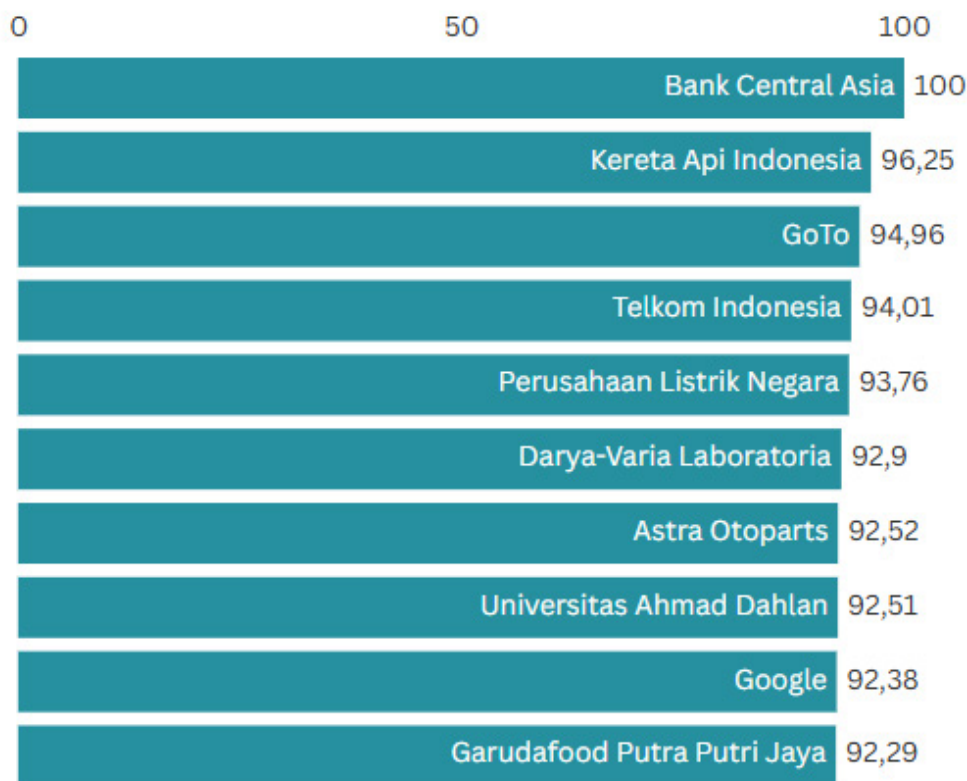
skor 96,25, disusul GoTo dengan skor 94,96.

Masuknya perusahaan perbankan, BUMN, dan perusahaan teknologi ke jajaran teratas menunjukkan bahwa pekerja kini tidak hanya mempertimbangkan kompensasi, tetapi juga stabilitas industri, peluang pengembangan diri, serta fleksibilitas kerja.

Di posisi ketiga, ada GoTo. Nama GoTo merupakan kombinasi dari Gojek dan Tokopedia. Selain itu, nama tersebut juga mencerminkan semangat gotong royong yang menjadi salah satu nilai yang diusung perusahaan dalam membangun ekosistem digital.

Adapun 10 perusahaan dengan skor tertinggi dalam survei tersebut adalah:

10 Perusahaan Terbaik di Indonesia (2026)



Sumber: [Statista](#)

Diolah oleh: Tim SUAR/ Tria

SUAR SOLUTION JOURNALISM
FOR EXECUTIVES

Made with Flourish • Create a bar chart race

Executive Vice President Corporate Communication & Social Responsibility BCA Hera F. Haryn mengatakan, perusahaan memandang SDM memang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan jangka panjang.

“Bagi BCA, sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan,” kata Hera kepada SUAR, Kamis (25/6/2026).

Menurut Hera, perusahaan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari sisi fisik maupun mental.

Berbagai program dijalankan melalui pengembangan kompetensi, kegiatan olahraga, hingga aktivitas kebersamaan yang mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

BCA juga menyediakan berbagai komunitas olahraga dan seni yang dapat diikuti karyawan. Selain itu, perusahaan menghadirkan layanan konseling profesional sebagai bagian dari dukungan terhadap kesehatan mental pekerja. “Kami meyakini bahwa karyawan yang sehat dan sejahtera

akan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan,” ujarnya.

Dalam menjalankan strategi kesejahteraan karyawan, BCA mengacu pada empat pilar *wellbeing*, yaitu *career, financial, social/community*, serta *mental and physical*. Keempat pilar tersebut menjadi landasan perusahaan dalam merancang program yang mendukung pengembangan karier sekaligus kesejahteraan pekerja.

BCA juga menilai fleksibilitas kerja dan produktivitas dapat berjalan beriringan. Karena itu, perusahaan menerapkan kebijakan *flexi time* dan *flexible work place* yang memungkinkan karyawan mengatur jam kerja sesuai ketentuan serta bekerja dari lokasi yang lebih dekat dengan tempat tinggal.

Menurut Hera, pendekatan tersebut bertujuan membantu karyawan bekerja lebih efektif tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

“Ke depan, BCA akan terus berupaya membangun tempat kerja yang inklusif, adaptif, dan mendukung pertumbuhan karyawan agar dapat berkembang bersama perusahaan secara berkelanjutan,” katanya.

Agar karyawan terus bersuara dan berkembang

Sedangkan bagi PT Amman Mineral Internasional Tbk (AMMAN) yang juga berhasil masuk dalam daftar *Indonesia's Best Employers 2026*, diperlukan usaha kontinyu untuk menumbuhkan budaya kerja yang berpusat pada manusia (*human-centric*).

Upaya ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan berani bersuara, terus berkembang, dan menghargai keberagaman. “Budaya ini dipandu oleh tiga nilai inti kami, *Stay Hungry, Stay Humble, Stay Human*,” kata Vice President of Corporate Communications AMMAN Kartika Octaviana.



Strategi pengembangan SDM PT Amman Mineral bertumpu pada tiga nilai tay Hungry, Stay Humble, Stay Human (Dok. PT Amman)

Menurut Kartika, strategi pengembangan SDM perusahaan bertumpu pada tiga nilai tersebut. Melalui *Stay Hungry*, perusahaan mendorong karyawan untuk terus belajar, melakukan perbaikan diri, dan berinovasi.

Sementara *Stay Humble* menekankan pentingnya kolaborasi lintas fungsi serta keselarasan antara operasional bisnis dan kontribusi sosial maupun lingkungan.

Adapun *Stay Human* menempatkan karyawan sebagai pusat organisasi

dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengembangan potensi manusia.

Untuk menerapkan nilai-nilai tersebut, AMMAN menjalankan berbagai program internal, mulai dari transformasi digital guna meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja, program kontribusi sosial yang diinisiasi karyawan bagi masyarakat sekitar, hingga penguatan peran *culture champions* sebagai agen perubahan di setiap departemen.

Gaji, area krusial penentu kepuasan karyawan

Dari hasil riset *Indonesia's Best Employers 2026* ini menunjukkan, kesempatan untuk pengembangan diri bisa memberikan kepuasan optimal bagi seorang karyawan.

Meski ada faktor seperti gaji yang bisa menentukan seorang karyawan puas dengan apa yang didapatnya dari perusahaan.



Sejumlah pelamar kerja antre memasuki arena Job Fair 2026 di Lapangan Supardi Sawitan, Mungkid, Magelang, Jawa Tengah, Selasa (23/6/2026). ANTARA FOTO/Anis Efizudin

Hal ini bisa dilihat dari laporan Jobstreet by SEEK bertajuk “Salary Pulse” yang dilakukan terhadap 1.010 individu profesional di pasar kerja Indonesia dengan rentang usia 18 hingga 26 tahun pada bulan Februari 2026 lalu, menemukan bahwa 2 dari 3 pekerja Indonesia merasa digaji secara layak, yang mana termasuk tertinggi di kawasan Asia Pasifik.

Managing Director Indonesia Jobstreet by SEEK Wisnu Dharmawan mengatakan, gaji merupakan faktor dasar yang membentuk cara pekerja di Indonesia memandang pekerjaan mereka. Laporan menunjukkan bahwa meski 81% pekerja merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan mereka, namun hanya 66% yang merasa puas dengan nominal yang diperoleh.

“Kepuasan terhadap gaji merupakan area yang krusial untuk dipahami dan ditanggapi secara serius oleh para pemimpin perusahaan, mengingat peran pentingnya dalam mendorong produktivitas serta retensi karyawan yang kuat,” kata Wisnu dalam keterangannya, Jumat (26/06/2026).

Pekerja di Indonesia yang merasa bahagia dengan gaji yang mereka terima, bahkan hampir dua kali lipat lebih termotivasi dan bersedia memberikan usaha ekstra di tempatnya bekerja. Namun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak bahagia dengan gajinya justru memiliki kemungkinan 2,2 kali lipat lebih besar untuk mencari peluang baru di tempat pekerjaan yang lain.

Temuan lain dalam laporan tersebut juga mengatakan pekerja di Indonesia bersedia untuk membuat kompromi tertentu demi gaji yang lebih tinggi. Sebanyak 29% responden mengaku bersedia untuk *on call* di luar jam kerja, dan 29% juga mengaku bersedia untuk pindah ke kota ataupun negara lain untuk mendapatkan kenaikan gaji sebesar 10%.

Meski begitu, para pekerja juga tetap memegang teguh prinsipnya khususnya mengenai kebahagiaan dan tidak mengorbankannya demi gaji yang tinggi.

Pekerja Indonesia pun disebut memiliki tingkat kebahagiaan kerja rata-rata yang terkuat di Asia Pasifik, didukung dengan temuan bahwa hanya 3% yang rela bekerja

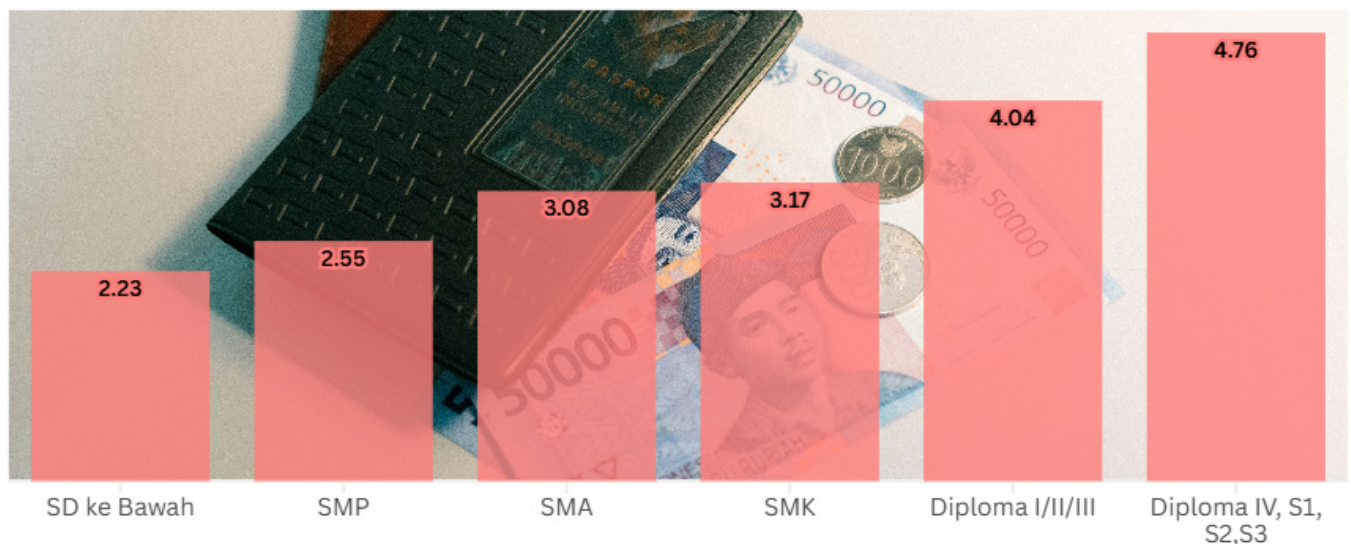
di perusahaan dengan *toxic culture* untuk kenaikan gaji 10% dan hanya 6% yang mau bekerja di perusahaan dengan nilai yang tidak sejalan dengan mereka.

“Ketika para pemimpin mampu menciptakan kesempatan yang transparan untuk mendiskusikan gaji, mereka dapat mengelola ekspektasi dengan lebih baik dan membangun kepuasan finansial yang lebih kukuh di tempat kerja,” lanjutnya.

Sebanyak 64% dari total responden mengaku pernah berinisiatif untuk meminta kenaikan gaji, dengan 84% di antaranya berhasil mendapatkannya. Dalam satu tahun terakhir saja, sebanyak 62% pekerja melaporkan adanya peningkatan upah mulai dari 5 hingga 10%.

Rata-rata Upah/Gaji Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

(Rp Juta per bulan) Per Februari 2026



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS). Diolah Tim SUAR/Gianie.
Photo by [bady abbas](#) on [Unsplash](#)

Peningkatan ini pun disebut sangat memengaruhi tingkat kepuasan pekerjaanya secara psikologis. Perusahaan perlu mengaitkan kompensasi atau gaji ini secara langsung dengan kontribusi nyata

yang diberikan oleh pekerja, sebab karyawan yang mendapatkan gaji berdasarkan performanya jauh lebih bahagia ketimbang pekerja yang menerima penyesuaian massal di tingkat perusahaan.

Jika perusahaan tidak menyanggupi permintaan terkait kenaikan gaji dari pekerja, memberikan bonus kinerja, asuransi kesehatan, ataupun tunjangan kesejahteraan pun dapat menjadi alternatif yang efektif untuk

mengkompensasi gaji yang lebih rendah tersebut.

“Gaji yang adil adalah fondasi, tetapi kenyamanan bekerja dibangun di atas apresiasi oleh perusahaan yang bijak terhadap pekerja potensial,” tutupnya.

Siap bekerja dengan keterampilan khusus

Survei lain yang dilakukan oleh Coursera terhadap 300 pelajar (mahasiswa aktif dan lulusan baru), 100 pemberi kerja, dan 100 pimpinan perguruan tinggi di negara Amerika Serikat, Inggris, India, Arab Saudi, Filipina, Meksiko, dan termasuk Indonesia, menemukan bahwa 96% dari pemberi kerja di Indonesia bersedia untuk menawarkan gaji awal yang lebih tinggi untuk lulusan yang memiliki *micro-credential*.

Micro-credential merupakan program pembelajaran secara singkat yang dirancang untuk memberikan keterampilan atau kompetensi spesifik di bidang tertentu untuk

para pesertanya. Program ini pun fokus pada keahlian praktis yang bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, berbeda dengan untuk mendapatkan gelar sarjana yang bisa memakan waktu hingga bertahun-tahun.

Dengan adanya sertifikat *micro-credential*, pemberi kerja semakin percaya bahwa kandidat pekerja mampu memberikan kontribusi dengan baik sejak hari pertama bekerja. Sebanyak 85% pemberi kerja di Indonesia menyatakan bahwa kandidat yang memiliki *micro-credential* ini dapat melalui proses rekrutmen yang lebih cepat.



Instruktur memandu peserta dalam mengoperasikan komputer saat pelatihan administrasi perkantoran di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta, Jawa Tengah, Kamis (2/7/2026). ANTARAFOTO/Maulana Surya

Managing Director Asia Pacific Coursera Ashutosh Gupta menjelaskan, dari survei yang dilakukan pada Februari hingga Maret 2026 tersebut menunjukkan, *micro-credential* ini menjadi indikator kuat tenaga kerja dalam hal kesiapannya memasuki dunia kerja.

“Seiring berkembangnya pemanfaatan AI di dunia kerja, kemampuan untuk menunjukkan keterampilan yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan industri menjadi semakin penting bagi para pencari kerja. Di Indonesia, *micro-credentials* tidak lagi sekadar menjadi nilai tambah, tetapi semakin menjadi indikator penting dari kesiapan kerja dan daya saing kandidat,” kata Gupta dalam keterangannya, Jumat (26/06/2026).

Di Indonesia, 97% lulusan yang memperoleh *micro-credential* berhasil

mendapatkan kerja yang sesuai dengan bidang studinya dalam waktu 12 bulan setelah lulus dari perguruan tinggi.

Dari 96% perusahaan yang bersedia memberikan gaji awal yang lebih tinggi, 49% di antaranya memberikan kenaikan gaji terhadap lebih dari 15% lulusan yang memiliki *micro-credential* di bidang generative artificial intelligence (GenAI).

“Dengan mengintegrasikan *micro-credentials* yang diakui industri ke dalam jalur pendidikan formal, perguruan tinggi di Indonesia dapat membantu membangun talenta lulusan yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan industri dan mendukung terwujudnya visi Indonesia Emas 2045,” ujarnya.

Kesejahteraan, perlu diukur dari berbagai indikator

Dosen Psikologi Universitas Paramadina sekaligus Direktur Program dan Kerjasama Paramadina Public Policy Institute, Annisa Rizkiayu Leofianti mengatakan, dalam

mengukur keberhasilan program kesejahteraan karyawan, tidak ada satu indikator tunggal yang dapat digunakan.

kesejahteraan merupakan konsep multidimensi sehingga perlu diukur melalui berbagai indikator

Menurut dia, kesejahteraan merupakan konsep multidimensi sehingga perlu diukur melalui berbagai indikator pada tingkat individu maupun organisasi.

Meski demikian, kepuasan kerja menjadi indikator yang paling dekat dengan dampak langsung program kesejahteraan. Pengalaman subjektif seperti perasaan dihargai, mendapat dukungan, nyaman, dan bahagia di

tempat kerja akan tercermin dalam tingkat kepuasan pekerja.

Selanjutnya, kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja, serta mendorong retensi karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan.



Annisa menilai isu kesejahteraan karyawan akan menjadi semakin strategis bagi pertumbuhan bisnis dan daya saing ekonomi Indonesia. Di tengah bonus demografi, transformasi digital, dan persaingan global, perusahaan dinilai tidak cukup hanya berfokus pada profit, tetapi juga perlu memperhatikan kualitas hidup pekerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2026, sekitar 68,9% hingga 69% dari total penduduk Indonesia berada pada usia produktif atau setara 199 juta hingga 208 juta orang.

Menurut Annisa, besarnya jumlah penduduk usia produktif tersebut

dapat menjadi aset pembangunan apabila kesejahteraan dan kesehatan mental tenaga kerja terjaga. Sebaliknya, jika persoalan burnout, stres kerja, dan kesehatan mental diabaikan, bonus demografi berisiko berubah menjadi beban produktivitas di masa depan.

“Menjaga kesejahteraan karyawan dapat dipandang sebagai strategi preventif untuk mempertahankan *employability*, memperkuat partisipasi tenaga kerja jangka panjang, dan menciptakan iklim usaha yang lebih sehat serta kompetitif bagi investasi, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, bertumbuh dan bersaing,” ucapnya.

Mental sehat, produktivitas lebih terjaga

Ekonom Center of Economic and Law Studies (Celios) Nailul Huda menilai, kesejahteraan karyawan, khususnya kesehatan mental dan fisik, memiliki kaitan langsung dengan produktivitas pekerja serta kinerja perusahaan.

Menurutnya, dalam kondisi dunia kerja saat ini, kesehatan tidak lagi hanya dipahami sebagai kondisi fisik, tetapi juga mencakup kesehatan mental yang memengaruhi kemampuan pekerja menjalankan tugas sehari-hari.

Ia menjelaskan, tekanan mental dapat mengganggu konsentrasi pekerja karena perhatian tidak sepenuhnya tertuju pada pekerjaan. Kondisi

tersebut berpotensi menurunkan produktivitas sekaligus meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja (*human error*).



Ilustrasi, tekanan mental dapat mengganggu konsentrasi pekerja. Photo by Vitaly Gariev / Unsplash

Ketika mental sedang tertekan, konsentrasi dari pekerja pasti akan mudah terganggu. Pikiran dari pekerja tidak hanya di pekerjaan, namun juga di lain hal, termasuk lain tempat. “Akibatnya bisa mengakibatkan konsentrasi turun. Maka produktivitas turun, dan biasanya diikuti oleh human error yang meningkat,” ujar Huda kepada SUAR.

Lebih lanjut, ia menilai gangguan kesehatan mental juga dapat memengaruhi learning curve pekerja, yaitu hubungan antara pengalaman kerja dengan peningkatan kemahiran dan produktivitas.

Menurutnya, secara normal produktivitas seseorang seharusnya meningkat seiring bertambahnya pengalaman kerja. Namun, ketika kesehatan mental terganggu, proses peningkatan kemampuan menjadi lebih lambat sehingga pekerja membutuhkan waktu lebih panjang untuk mencapai tingkat kemahiran optimal.

“Dalam jangka panjang, bagi perusahaan maupun pekerja mengalami penurunan kemahiran. Orang akan semakin lama mencapai titik puncak kemahiran,” katanya.

SUAR

Jurnalisme Solusi Penggerak Dunia Usaha



Kontak : CS SUAR

 088219993888

 @suarinspirasi

 office@suar.id

 Suar Inspirasi Produktif

 Suar Inspirasi Produktif

 www.suar.id