

**PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
*(The Employee Maintenance in The Human Resource Management)*

**Sugijono**

*Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang*

**Abstract**

*The employee maintenance in human resource management (HRM) is an effort either to raise or to maintain physically and mentally the employee condition and attitude in order to be always loyal and to carry out the job productively for supporting the achievement of the company objectives. Thereby great attention must be seriously given to the employee maintenance, since less attention will consequently decrease the working motivation, attitude, loyalty, discipline, and will also increase the absence and the turnover, so that will weaken in supporting the achievement of the company objectives. The success of a company in achieving its objectives is strongly determined by the existence of the employee, so that is required to always keep up the guard and the maintainance of the employee in order to make them feel comfortable, constantly endure, and do the job well. The employee maintenance can be implemented effectively when based on the benefit and efficiency, the need and satisfaction, the equity and fairness, the legal regulation, and the company capability. Some methods in implementing the employee maintenance are such as the two-way communication, the incentive reward, the employee benefit, the safety and health insurance, and the industrial relation..*

**Keywords:** *employee maintenance, management, human resource.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing. (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2001)

SDM adalah manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. (Petrus Maharsi 2011:1)

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2009:1,10,179), manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*. Manajemen artinya adalah

pengelolaan. Yang dikelola adalah semua unsur 6 M itu. Tujuan pengelolaan adalah agar semua unsur 6 M itu lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semua unsur 6 M itu harus dikelola agar memberikan manfaat yang optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Yang mengelola adalah pimpinan dengan jajarannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi. Cara mengelolanya adalah dengan melakukan kegiatan mengikuti berdasarkan urutan fungsi manajemen tersebut. Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

MSDM adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia sebagai tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia bisa menjadi perencana, pelaku dan terwujudnya tujuan perusahaan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi

perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, maupun gedung. Jadi MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan adalah SDM atau orang yang bekerja menjual jasa baik tenaga dan pikirannya kepada suatu perusahaan guna memperoleh imbalan sesuai dengan perjanjian atau peraturan.

Pemeliharaan karyawan (*employee maintenance*) harus diberi perhatian sungguh-sungguh, karena jika kurang diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadi penurunan semangat kerja, sikap, loyalitas, dan disiplin karyawan, serta terjadi peningkatan absensi dan pergantian (*turnover*), sehingga kurang menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Herman Sofyandi (2008:181), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik. Untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan, maka perlu diperhatikan hal-hal lain yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan berupa tunjangan kesejahteraan (*benefit*) dan pelayanan (*service*) di luar gaji dan upah.

## **PEMELIHARAAN KARYAWAN**

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan, sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sangat perlu mendapatkan pemeliharaan yang sebaik-baiknya.

Fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut terutama perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan dengan pengertian terjaga tetap

sehat dalam menjalankan tugas serta terkontrol sikap dan emosinya. Disamping itu juga keamanan dan keselamatan karyawan mendapat jaminan, sehingga minimal telah sampai pada tingkat kesejahteraan.

*The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees.* (Edwin B. Flippo dalam H. Malayu S.P. Hasibuan 2009:179 dan Herman Sofyandi 2008:182).

### **1. Tujuan Pemeliharaan**

Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik demi kepentingan perusahaan maupun para karyawan. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan adalah agar : meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi, menumbuhkan loyalitas dan menurunkan pergantian (*turnover*), mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis, mengefektifkan proses pengadaan karyawan. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan demi kepentingan karyawan adalah untuk : meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.

Agar proses pelaksanaan pemeliharaan karyawan tersebut berlangsung efektif, maka perlu diperhatikan beberapa prinsip dasar, yaitu asas : manfaat dan efisiensi, kebutuhan dan kepuasan, keadilan dan kelayakan, peraturan legal, dan kemampuan perusahaan. Asas manfaat dan efisiensi berarti bahwa pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan. Asas kebutuhan dan kepuasan berarti bahwa pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan harus menjadi dasar dari program pemeliharaan karyawan supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan baik sehingga mereka mau bekerja dengan efektif dan efisien. Asas keadilan dan kelayakan berarti bahwa program pemeliharaan karyawan harus diterapkan

secara adil dan layak agar tidak menimbulkan masalah pada saat pelaksanaan supaya mampu menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas, sehingga disiplin, kerja sama dan semangat kerja karyawan meningkat. Asas peraturan legal yang berlaku berarti bahwa program pemeliharaan harus bersumber dari undang-undang yang berlaku agar terhindar dari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah. Asas kemampuan perusahaan berarti bahwa kemampuan perusahaan harus menjadi pedoman dalam program pemeliharaan sehingga program itu tidak menghancurkan perusahaan itu sendiri. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:180 dan Herman Sofyandi, 2008:183).

## 2. Metode Pemeliharaan

Terdapat beberapa metode yang dapat dipergunakan dalam pelaksanaan pemeliharaan karyawan, yaitu metode : komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

### 1). Metode Komunikasi

Metode komunikasi (*communication method*) merupakan nafas kehidupan suatu perusahaan, karena kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat disebabkan oleh proses komunikasi yang tidak efektif, sehingga komunikasi sangat penting ketika menjalankan aktivitas perusahaan. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dua arah dalam waktu singkat, jelas, dipahami, dipersepsikan, ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator. Seorang bawahan tidak dapat menjalankan tugasnya, jika tidak mengerti dan tidak memahami maksud dari instruksi yang diberikan oleh atasannya. Konflik yang terjadi pada perusahaan banyak diakibatkan karena proses komunikasi yang tidak efektif. Guna menciptakan komunikasi yang efektif maka atasan harus memiliki beberapa keterampilan dan perlu dikembangkan sebagai prasyarat bagi komunikasi, yaitu keterampilan : mendengar aktif, umpan balik, aspek-aspek pendukung. Keterampilan mendengar aktif adalah mendengarkan dengan penuh perhatian, minat, penerimaan, dengan disertai keinginan untuk mengambil tanggung jawab dalam penyelesaian masalah. Perilaku untuk mencapai hal tersebut

antara lain adalah tatapan mata, anggukan kepala dan ekspresi wajah yang tepat, hindari tindakan distraktif, ajukan pertanyaan, menyimak, hindari memotong pembicaraan, dan hindari bicara terlalu banyak. Keterampilan umpan balik yang bersifat positif yaitu memberi penghargaan atau pujian atas prestasi yang memuaskan, dan umpan balik yang bersifat negatif yaitu memberi kritik atas prestasi yang kurang memuaskan. Umpan balik yang positif menyenangkan si penerima, sedangkan yang negatif sebaliknya. Bagaimanapun umpan balik itu adalah baik untuk mengetahui tingkat pemahaman atas suatu persoalan dan untuk memantau apakah komunikasi yang dilakukan sudah tepat sasaran. Agar efektif dalam memberikan umpan balik, maka perlu dilakukan sebagai berikut : fokus pada perilaku khusus, menjaga agar umpan balik bersifat obyektif impersonal, menjaga umpan balik selalu berorientasi pada tujuan, tepat waktu, meyakinkan pemahaman, umpan balik negatif langsung pada perilaku yang dapat dikendalikan oleh si penerima. Aspek-aspek pendukung di luar pihak-pihak yang terlibat perlu memperhatikan sebagai berikut : memiliki kepekaan terhadap orang yang diajak bicara, memilih saat, media komunikasi, dan simbol yang tepat. Komunikasi yang baik dapat menyelesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan.

### 2). Metode Insentif

Metode insentif (*incentive method*) merupakan tindakan yang tepat demi pemeliharaan karyawan, yaitu dengan pemberian insentif secara adil dan layak supaya karyawan merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan loyalitas karyawan akan lebih baik. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang atasan yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja bawahannya. Karyawan yang berprestasi baik diberi insentif positif sebagai daya perangsang berupa pemberian hadiah dalam bentuk materi atau nonmateri bilamana prestasi kerjanya di atas standar. Karyawan yang kurang berprestasi diberi insentif negatif sebagai daya perangsang berupa

ancaman hukuman bilamana prestasi kerjanya di bawah standar. Insentif dalam bentuk materi memiliki nilai ekonomis berupa barang atau uang yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Insentif dalam bentuk nonmateri berupa suatu penghargaan ataupun pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti : piagam, medali atau piala. Insentif dalam bentuk sosial berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, seperti : promosi, mengikuti pendidikan, naik haji. Pemberian insentif pada saat yang tepat secara adil dan layak serta terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik, sehingga sikap loyal karyawan semakin baik, gairah kerja meningkat, absensi dan pergantian (*turnover*) karyawan menurun.

### 3). Metode Kesejahteraan Karyawan

Metode kesejahteraan karyawan (*method of employee benefits*) merupakan wujud perhatian pada tingkat kesejahteraan karyawan agar merasa betah tetap bekerja sampai pensiun. Memang tidak mudah untuk mengetahui secara pasti mengenai pemahaman tentang kesejahteraan tersebut bagi setiap karyawan, tetapi karena yang dimaksud kesejahteraan adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara materi cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman serta tenang dalam menjalani kehidupannya, maka upaya untuk memperhatikan tingkat kesejahteraan itu dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial ataupun nonfinansial dalam bentuk pelayanan (*service*) dan fasilitas (*facility*) yang dibutuhkan karyawan. Kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial/ ekonomi yaitu : uang pensiun, uang makan, uang transportasi, uang tunjangan hari raya (lebaran/ natal), bonus/ gratifikasi, uang duka kematian, uang pengobatan, dan pakaian kerja/ dinas. Kesejahteraan karyawan dalam bentuk pelayanan yaitu : asuransi, klinik/ dokter, penitipan bayi, jemputan karyawan, bantuan hukum, penasehat keuangan, kredit rumah. Kesejahteraan karyawan dalam bentuk fasilitas yaitu : cuti dan cuti hamil, izin, mushala/ masjid, kantin/ cafeteria, sarana olah raga, kesenian, koperasi dan toko, pendidikan/ seminar. Begitu besar arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga perlu ditetapkan suatu program

kesejahteraan karyawan yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan secara konsisten baik internal maupun eksternal, serta berpedoman pada kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan, karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplin merosot, kerusakan dan pergantian (*turnover*) meningkat.

*A benefit would be company programs such as pension, holiday pay, health, severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party, etc.* (Andrew F. Sikula dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:186)

Kesejahteraan merupakan program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, tunjangan masa libur, jaminan kesehatan, tabungan. Pelayanan merupakan segala sesuatu yang bersifat kebendaan seperti mobil, sarana olah raga, libur hari besar, dan sebagainya.

*Benefits may be regarded as the more tangible financial contribution to employees. Special payment to those who are ill, contribution to employee's savings, distribution of stock, insurance, hospitalization, and private pensions for example. Service, in this distinction, are an action taken for the assistance or aid of the employees, such as the provision of legal aid, personal counselling, recreational advice guidance.* (Dale Yoder dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:186)

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih nyata kepada karyawan. Pembayaran khusus kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan pensiun. Pelayanan sebagai bentuk penghormatan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu karyawan, seperti : kelengkapan persyaratan untuk bantuan hukum, konsultasi kepegawaian, pedoman nasehat untuk hiburan atau rekreasi. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:181 dan Herman Sofyandi, 2008:183).

### 4). Metode Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Metode keselamatan dan kesehatan kerja (*method of safety and health*) bertujuan agar para karyawan bebas dari segala kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan atau bahkan dapat menghilangkan produktivitas kerja, dan agar karyawan mendapat kesehatan yang optimal sehingga mencapai produktivitas yang maksimal. Kondisi kerja yang kondusif untuk mewujudkan derajat kesehatan serta pencegahan kecelakaan kerja bagi karyawan merupakan prakondisi yang mencakup beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan kemampuan kerja. Yang dimaksud beban kerja adalah bahwa setiap pekerjaan baik yang lebih membutuhkan pemikiran atau otak, maupun sebaliknya kekuatan fisik atau otot. Namun keduanya itu dari diri seseorang memiliki keterbatasan, sehingga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan melebihi kemampuannya, karena jika dipaksakan dapat berakibat terganggu kesehatan atau terjadi kecelakaan kerja. Yang dimaksud beban tambahan akibat dari lingkungan kerja bagi setiap tenaga kerja adalah lingkungan kerja tidak kondusif yang sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang merupakan beban tambahan bagi karyawan terdiri dari faktor-faktor : fisik, kimia, biologi, fisiologi, dan sosio-psikologi. Faktor fisik meliputi : penerangan atau pencahayaan lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, ruangan kerja yang pengap, kurang ventilasi atau sirkulasi udara, suara bising, ramai, dan sebagainya. Faktor kimia yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak sedap, bau gas, polusi kendaraan, asap rokok, debu, dan sebagainya. Faktor biologi yang mengganggu lingkungan kerja yakni binatang atau serangga seperti : lalat, nyamuk, kecoa, maupun tumbuhan seperti : lumut, tanaman yang tidak teratur dan sebagainya. Faktor fisiologi yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomis) seperti : meja tulis atau meja komputer yang terlalu rendah / tinggi, meja dan kursi yang tidak sesuai ukuran untuk rapat, dan sebagainya. Faktor sosio-psikologi yaitu suasana kerja yang tidak harmonis seperti : ada

pengelompokan atau klik, kecemburuan satu sama lain, dan sebagainya. Yang dimaksud kemampuan kerja adalah bahwa kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berbeda satu dengan yang lain, meskipun tugas atau pekerjaan itu sama dan dikerjakan oleh karyawan dengan tingkat pendidikan yang sama, sehingga hasil pekerjaannya ternyata berbeda. Kemampuan kerja setiap karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti : tingkat pendidikan, kesehatan, gizi, genetik, motivasi, latar belakang sosial, dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja akan mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga harus ditanamkan pada diri setiap karyawan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan kerja maka banyak karyawan yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar, sehingga akan menimbulkan kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja disebabkan cacat, dan perusahaan kehilangan karyawan. (Soekidjo Notoatmodjo, Prof., DR., 2009:153, dan H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:188)

##### **5). Metode Hubungan Industrial**

Metode hubungan industrial (*method of industrial relation*) bertujuan ingin mencapai terciptanya suatu kondisi kesejahteraan bersama antara karyawan dan pengusaha. Pengusaha didorong untuk memperlakukan karyawan secara manusiawi dan menekankan kemitraan yang sejajar, sementara karyawan didorong untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Pengusaha, karyawan dan pemerintah di dalam hubungan industrial saling bekerja sama menjelaskan hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dan karyawan dengan dimediasi oleh pemerintah sebagai regulator yang menyediakan payung dan landasan hukum melalui Undang-Undang dan regulasi. Hubungan industrial berintikan kejelasan antara hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan atau serikat kerja yang dituangkan dalam peraturan legal pemerintah, dan juga dituangkan dalam aturan-aturan internal perusahaan seperti perjanjian

kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, sehingga akan mendorong terciptanya ketenangan dalam berusaha dan bekerja. Dengan demikian diharapkan akan terwujud kondisi yang pasti bahwa semua hak dan kewajiban masing-masing pihak jelas, terjamin, dan dilaksanakan oleh kedua pihak yaitu pengusaha dan karyawan, serta perselisihan ketenagakerjaan bisa diselesaikan secara internal antara karyawan dan pengusaha tanpa perlu melalui jalur hukum atau pengadilan, dan aksi mogok maupun penutupan perusahaan tidak perlu terjadi untuk memaksakan kehendak, melainkan ditempuh jalan negosiasi, mediasi, atau jalur lain yang tidak mengganggu keberlangsungan perusahaan.

Hubungan industrial Pancasila dari para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa antara karyawan, pengusaha, dan pemerintah berdasarkan nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Manifestasi dari sila Ketuhanan Yang Maha Esa yaitu hubungan yang mengakui dan meyakini bahwa kerja merupakan pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia. Manifestasi dari sila kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap karyawan sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Manifestasi dari sila persatuan Indonesia yaitu hubungan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan : golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku, dan kelamin, karena orientasi ditujukan pada kepentingan nasional. Manifestasi dari sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan yaitu hubungan yang berdasarkan atas asas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, dan berusaha menghilangkan perbedaan serta mencari persamaan ke arah persetujuan antara karyawan dan pengusaha, dengan keyakinan bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan pemaksaan secara sepihak. Manifestasi dari sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu

hubungan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sehingga segala hasil usaha bangsa khususnya dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang berarti pembagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata berarti secara nasional meliputi semua daerah dan seluruh kelompok masyarakat.

Hubungan industrial Pancasila juga didasarkan pada suasana keserasian, keselarasan, dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi, sehingga tercipta saling merasa ikut memiliki, memelihara, mempertahankan, dan terus menerus mawas diri berasaskan kemitraan (*partnership*) dan tanggung jawab bersama, yaitu karyawan, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat umum. Hubungan industrial Pancasila menempatkan hubungan kerja sama sebagai teman seperjuangan antara karyawan dan pengusaha dalam proses produksi saling membantu demi kelancaran usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan produksi, dan dalam pembagian keuntungan yang diperoleh untuk dinikmati bersama dengan layak dan serasi, serta dalam pertanggungjawaban kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat, karyawan beserta keluarganya, dan perusahaan. (Dewi Hanggraeni, 2012:185 dan H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:189).

## KESIMPULAN

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan penjagaan dan pemeliharaan karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik.

Pelaksanaan pemeliharaan karyawan berlangsung efektif bila berasaskan pada manfaat dan

efisiensi, kebutuhan dan kepuasan, keadilan dan kelayakan, peraturan legal, dan kemampuan perusahaan.

Beberapa metode dalam pelaksanaan pemeliharaan karyawan yaitu komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Hanggraeni, S.E., M.B.A., DR, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Flippo, Edwin B., 1984, *Personnel Management, Sixth Edition*, Mc. Graw-Hill Book Company, New York.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Malayu, H, S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-12*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Petrus Maharsi, S.E, M.M, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Realita di Indonesia Edisi 1*, POLINES, Semarang.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Human Resource Management, Buku 1*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Sikula, Andrew F, 1981, *Personnel Administration and Human Resources Management*, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof., DR., 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yoder, Dale, 1981, *Personnel Management and Industrial Relation, Sixth Edition*, Prentice Hall of India, New Delhi.