
**PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MENCAPAI
TUJUAN INSTITUSI**

Tanto Heryanto^{1*}

Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Indonesia

*Corresponding Author e-mail: heryantotanto@gmail.com

Masuk: Oktober 2020

Penerimaan: Desember 2020

Publikasi: Januari 2021

ABSTRAK

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap organisasi, yang selalu ikut berperan aktif dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan organisasi/perusahaan. Artikel dari artikel ini yaitu untuk menganalisis tujuan organisasi dalam pemeliharaan karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam artikel ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif analitik. Kesimpulan dari artikel ini yaitu pemeliharaan (*maintenance*) karyawan haruslah mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer/pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Pemeliharaan karyawan bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Untuk mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi harus melakukannya dengan metode; komunikasi yang baik, insentif yang adil dan layak, pemberian kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta dilaksanakannya hubungan industrial Pancasila.

Kata Kunci: Pemeliharaan; Metode Pemeliharaan; Tujuan Organisasi/Perusahaan.

ABSTRACT

Humans always play an active and dominant role in every organizational activity, because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. Goals cannot be realized without the active role of employees even though the tools owned by the company are so sophisticated. Employees are the main asset (wealth) of every organization, who always play an active role and most determine whether or not the organizational goals are achieved. Therefore, employees need to get the best possible care from the leadership of the organization/company. The article of this article is to analyze organizational goals in employee maintenance. The approach used in this article is qualitative with the analytical descriptive method. The conclusion of this article is that employee maintenance must receive serious attention from the manager/leader. If employee maintenance is not paid attention to, employee morale, attitude and loyalty will decline. Attendance and turnover increase, discipline will

decrease, so that the functions of procurement, development, compensation and integration that have been carried out properly and at large costs do not mean to support the achievement of organizational/company goals. Employee maintenance aims to maintain or improve the physical, mental, and attitude conditions of employees so that they remain loyal and work productively to support the achievement of organizational/company goals. To achieve good employee maintenance, a company or organization must do it by method; good communication, fair and proper incentives, provision of occupational welfare, safety and health, and implementation of Pancasila industrial relations.

Keywords: *Maintenance; Maintenance Methods; Organizational/ Company Goals.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan karyawan, baik terhadap yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik. Manusia sebagai faktor produksi memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi. Apabila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal, maka tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya meningkat yang pada akhirnya akan menunjang pada tercapainya sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan.

Supaya karyawan memiliki semangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan organisasi/perusahaan, maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari manajer/pimpinan. Dalam hubungannya dengan semangat kerja, tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik. Oleh karena itu, program pemeliharaan karyawan harus menjadi perhatian utama dari manajer/pimpinan. Hal ini penting, agar tujuan organisasi/ perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif (*qualitative research*) merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Terdapat dua tujuan utama penelitian kualitatif, yakni pertama, menggambarkan dan mengungkapkan (*to describe and explore*), dan kedua, menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kebanyakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif yaitu metode deskriptif analitik. Metode deskriptif analitik merupakan metode penelitian yang menekankan kepada usaha untuk memperoleh informasi mengenai status atau gejala pada saat penelitian, memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, juga lebih jauh menerangkan hubungan, serta menarik makna dari suatu masalah yang diinginkan. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling mendasar dan ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik studi kepustakaan.

C. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada sejumlah alasan mengapa dewasa ini perhatian terhadap sumber daya manusia begitu meningkat di tingkat manajemen perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi/perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan

kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang mereka bawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

2. Perilaku Individu dalam Organisasi

Manusia merupakan salah satu elemen dalam organisasi yang sangat penting, karena merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Perilaku organisasi hakikatnya merupakan hasil interaksi antar dan diantara individu-individu dalam organisasinya. Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Sebagai gambaran dari pemahaman ungkapan ini, misalnya: seorang tukang pos yang menyampaikan surat-surat ke alamat, seorang tukang parkir yang melayani dalam memparkir mobil, seorang mekanik yang kerja di bengkel, seorang perawat di rumah sakit, seorang guru di sekolah, seorang dosen di kampus dan seorang manajer di kantor yang membuat keputusan. Perilaku mereka semua akan berbeda satu sama lain dan perbedaan ini ditentukan oleh lingkungan yang mereka hadapi memang berbeda satu dengan lainnya.

Ilmu tentang perilaku telah banyak mengembangkan cara-cara untuk memahami sifat-sifat manusia. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisa kembali prinsip-prinsip dasar, yaitu:

- 1) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama. Prinsip dasar kemampuan ini sangat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Seorang pimpinan yang mampu mengenali perbedaan kemampuan yang ada pada karyawan bawahannya, akan dapat mengatasi persoalan organisasi/perusahaan yang rumit yang ditimbulkan oleh perilaku para karyawan. Mengenai keterbatasan dan perbedaan dalam kemampuan yang dimiliki, sehingga membuat seseorang berperilaku berbeda dengan orang lain, terdapat pendapat dan pandangan bahwa perbedaan kemampuan pada manusia tersebut karena bawaan sejak maunia itu dilahirkan. Sejak lahir manusia tersebut ditakdirkan tidak memiliki kemampuan. Namun

demikian, ada pendapat lain yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan oleh perbedaan dalam menyerap informasi dari suatu gejala, dan ada pula yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan oleh kombinasi dari keduanya;

- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Pendapat para ahli perilaku umumnya mengatakan bahwa manusia berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan. Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Seorang karyawan yang didorong untuk mendapatkan tambahan gaji supaya bisa bertahan hidup satu bulan dengan keluarganya, perilakunya jelas akan berbeda dengan karyawan yang didorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam masyarakat. Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari seseorang ini akan sangat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi. Hal ini bisa digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerjasama organisasi dan untuk memahami mengapa suatu hasil dianggap penting bagi seseorang, serta untuk mengerti hasil manakah yang akan menjadi terpenting untuk menentukan spesifikasi individu. Pemahaman lebih lanjut tentang kebutuhan ini dapat dijelaskan dalam teori-teori motivasi;
- 3) Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan penjelasan teori expectancy. Teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana, bahwa seseorang memilih berperilaku demikian karena berkeyakinan hal itu dapat mengarahkan untuk mendapat suatu hasil tertentu (misalnya mendapatkan hadiah, kenaikan gaji/upah, bisa dikenal oleh atasannya atau kenaikan jabatan. Hal itu semua karena sesuai dengan tuntutan kebutuhannya);
- 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif bagi seseorang untuk mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Proses yang aktif ini

melibatkan seorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungan, menilai apa yang dilihatnya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu, dan mengevaluasi apa yang dialami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilainya. Oleh karena kebutuhan dan pengalaman seseorang itu seringkali berbeda, maka persepsinya terhadap lingkungan juga akan berbeda, contoh karyawan yang ada dalam organisasi yang sama seringkali mempunyai perbedaan pengharapan (*expectancy*) mengenai suatu jenis perilaku yang membuahkan suatu pengharapan, misalnya kenaikan gaji dan cepatnya promosi;

- 5) Seseorang itu mempunyai reaksi senang atau tidak senang. Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seorang individu berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan oleh adanya perbedaan dari suatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima. Orang seringkali membandingkan apa yang diterimanya dalam situasi kerja tertentu dengan apa yang diterima orang lain dalam situasi yang sama. Jika hasil perbandingan yang dirasakannya tidak adil, maka timbullah rasa tidak puas terhadap hasil yang diterima;
- 6) Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku manusia. Perilaku seseorang itu ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, adakalanya juga karena kebutuhannya dan ada juga yang dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka seringkali suatu organisasi akan menghadapi kesulitan dalam menciptakan suatu keadaan yang menuju ke arah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja.

3. Pentingnya Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer/pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan turn over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut berperan aktif dan paling menentukan tercapai tidaknya perusahaan, oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

Adapun tujuan pemeliharaan karyawan dalam sebuah perusahaan adalah:

a) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan; b) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan; c) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan; d) Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan; e) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya; f) Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan; g) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis; h) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Asas-asas Pemeliharaan karyawan yaitu:

- 1) Asas Manfaat dan Efisiensi. Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu asas ini harus diprogram dengan baik supaya tidak menjadi sia-sia;
- 2) Asas Kebutuhan dan Kepuasan. Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan;

- 3) Asas Keadilan dan Kelayakan. Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerja sama, dan semangat kerjanya meningkat;
- 4) Asas Peraturan Legal. Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang, peraturan menteri dan peraturan daerah harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi karyawan dan pemerintah;
- 5) Asas Kemampuan Perusahaan. Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan program pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

4. Metode-Metode Pemeliharaan

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Adapun metode-metode yang dapat digunakan oleh manajer/pimpinan dalam upaya melaksanakan program pemeliharaan adalah dengan cara:

- 1) **Komunikasi**

Komunikasi suatu kecakapan utama yang disyaratkan bagi seorang manajer adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa instruksi-instruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semuanya itu tergantung dari komunikasi yang efektif. Manajer yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan apa yang dilakukan, tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya jika para karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan bebas dengan seorang manajer, maka informasi yang diperlukan untuk mengelola supaya berhasil, akan terhalang. Komunikasi harus

digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk instructive, informative, influencing dan evaluative. Simbol-simbol komunikasi adalah suara, tulisan, gambar, warna, mimik, kedipan mata, dan lain-lain. Dengan simbol-simbol inilah komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami. Komunikasi disebut efektif jika informasi yang disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, dipersepsi/ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi, yaitu komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah, komunikasi horizontal yaitu komunikasi antar karyawan dalam kelompok yang sama, atau komunikasi antar departemen pada tingkatan organisasi yang sama, dan komunikasi diagonal, yaitu komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi.

Dalam era perubahan seperti sekarang ini, komunikasi esensial bagi manajemen perubahan dan dalam beberapa situasi dikatakan bahwa manajemen perubahan adalah manajemen komunikasi. Komunikasi adalah krusial dalam mengembangkan antusiasme dan kesiapan perubahan, dalam memodifikasi cara orang berfikir dan berperilaku, dalam pendidikan dan pelatihan, dan dalam memastikan perubahan berlanjut untuk dipertahankan setelah implementasi. Komunikasi untuk perubahan adalah proses dua arah dan banyak berkaitan dengan menyimak dan menghimpun informasi.

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif dapat didefinisikan juga sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Jenis-jenis Insentif yaitu:

- a) Insentif positif. Adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar;
- b) Insentif negatif. Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, dibawah prestasi standar.

Bentuk-bentuk Insentif:

- a) Nonmaterial insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali;
- b) Sosial insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, umroh dan naik haji;
- c) Material insentif, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

3) Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sesuai dengan masa kontrak atau bahkan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini perusahaan harus memberikan kesejahteraan/kompensasi pelengkap (fringe

benefits) gaji tersembunyi (indirect compensation/employee welfare). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan/organisasi, sehingga labour turnover relatif rendah. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan baik secara internal dan eksternal konsistensi serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Adapun tujuan pemberian kesejahteraan adalah sebagai berikut: a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan; b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya; c) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan; d) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan; e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman; f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan; g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan; h) Mengefektifkan pengadaan karyawan; i) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia; j) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan; k) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Sementara itu yang menjadi jenis-jenis kesejahteraan yang bisa diberikan adalah berupa finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

Tabel 1
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Mushala/Masjid	Puskesmas/Dokter
2	Uang Makan	Kafetaria	Jemputan Karyawan
3	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4	Uang Lebaran/ Natal	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus / Gratifikasi	Pendidikan/ Seminar	Penasehat Keuangan
6	Uang Duka Kematian	Cuti dan Cuti Hamil	Asuransi/ BPJS
7	Pakaian Dinas	Koperasi Dan Toko	Kredit Rumah
8	Uang Pengobatan	Izin	Alat Transportasi

Jenis kesejahteraan yang diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi “nonfinansial” yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individu dan aktivitas organisasional karyawan yang bersangkutan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Hal inilah yang mendorong pentingnya K3 ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman (seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung) saat bekerja. K3 merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Makin baik kondisi keselamatan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas 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.

D. KESIMPULAN

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan, sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut berperan aktif dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang adil, layak, dan pada waktu yang tepat, serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan terselenggaranya fungsi pemeliharaan yang baik, maka sikap loyal karyawan semakin baik, gairah kerja meningkat, absensi, dan *turnover* karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan akan mudah terwujud.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji, 2000, *Manajemen Bisnis*, Rinneka Cipta, Jakarta.
Effendi, Marihot Tua, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, Ed 2, BPFE, Yogyakarta.
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo, Jakarta.
Terry, Geogr R. dan Leslie W. Rue, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
Sukmadinata, Nana Syaodih, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan.*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
Wibowo, 2011, *Manajemen Perubahan*, Ed 3, Rajawali Press, Jakarta.