

PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA MENJADI FAKTOR PENTING DALAM PERUSAHAAN

OLEH : I WAYAN ARTHABAWAN

Abstrak

Pemeliharaan sumber daya manusia penting dilakukan bagi setiap perusahaan, karena disamping bertujuan untuk mempertahankan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan dedikasi, disiplin dan loyalitas karyawan. Agar pemeliharaan sumber daya manusia memenuhi sasaran perlu menerapkan metode pemeliharaan sumber daya manusia yang tepat, seperti melakukan komunikasi yang efektif, menerapkan kebijakan yang adil, memperbaiki kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan serta menerapkan hubungan industrial pancasila, dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: pemeliharaan, metode, tujuan, asas, keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia

A. PENDAHULUAN

Pemeliharaan sumber daya manusia (karyawan) bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar tetap mempunyai dedikasi yang tinggi, loyal dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dari perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pemeliharaan sumber daya manusia diperuntukkan sebagai kegiatan manajemen, guna mempertahankan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan, serta karyawan tidak mengalami gangguan selama melaksanakan tugas dalam perusahaan. Ada beberapa pemahaman untuk mendorong, perlunya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah merupakan modal utama perusahaan, bila sumber daya manusia tidak

dipelihara sebagaimana mestinya akan dapat menimbulkan penurunan produktivitas bagi perusahaan, disamping itu akan berdampak negative bagi karyawan itu sendiri, seperti menimbulkan keresahan, turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan perestasi, hal ini akan membawa dampak buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan, itulah sebabnya pemeliharaan sumber daya manusia semakin penting. Pernyataan diatas didukung pendapatnya Danang Sunyoto (2015: 274), menyatakan "Pemeliharaan (maintenance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer, jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun, absensinya dan turn-over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan,

pengembangan kompensasi dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Dengan demikian dapat dikatakan, apabila pemeliharaan sumber daya manusia (karyawan), kurang berkenan bagi karyawan maka akan dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, absensi meningkat dan turn-over semakin tinggi, sehingga membawa dampak terhadap rekrutmen karyawan, yang sudah barang tentu memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang amat penting dalam mengelola suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang loyal, setia dan berdisiplin dapat dipastikan tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai. Karyawan yang terampil, loyal, mempunyai motivasi tinggi, berarti perusahaan sudah mempunyai asset yang sangat mahal. Dalam pada itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan secara bijaksana oleh setiap perusahaan, karena merekalah merupakan kunci utama guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan dimasa sekarang dan dimasa datang, dalam pada itu perusahaan perlu melakukan pemeliharaan sumber daya manusia, baik yang sudah ada maupun untuk masa datang. Agar semua sumber daya manusia (karyawan), semangat bekerja, mempunyai disiplin yang tinggi dan bersikap loyal guna menunjang pencapaian tujuan

perusahaan, maka pemeliharaan karyawan hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari perusahaan. Hal yang sangat mustahil sumber daya manusia (karyawan) mau bersemangat bekerja, berdisiplin, loyal terhadap perusahaan, manakala kesejahteraan mereka tidak mendapat perhatiandari perusahaan.

B. METODE PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Metode pemeliharaan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan karena kesalahan dalam memilih metode pemeliharaan sumber daya manusia akan membawa dampak yang buruk bagi peningkatan produktivitas karyawan dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Dalam pada itu manajemen sumber daya manusia hendaknya mampu untuk menentukan metode yang tepat dalam pemeliharaan sumber daya manusia, sehingga dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut MSP Hasibuan (Danang Sunjoto 2015 :278), menyatakan bahwa “Manajer seharusnya menetapkan metode yang sesuai dan efektif dalam melakukan tugas-tugasnya. Adapun metode-metode memelihara sumber daya manusia antara lain, komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan industrial pancasila”. Mengacu pada pendapat diatas berikut ini secara lebih rinci disampaikan masing-masing metode pemeliharaan sumber daya manusia (karyawan) adalah, (1). Komunikasi. Metode

komunikasi merupakan proses pemindahan/pengertian yang berbentuk gagasan atau informasi dari pemimpin kepada karyawan. Dalam penyampaian informasi bahwa komunikasi sangat penting karena komunikasi itu berfungsi, instructive, informative, influencing dan berfungsi evaluative. Komunikasi itu dikatakan efektif apabila informasi yang disampaikan oleh pimpinan dapat dimengerti oleh karyawannya. Komunikasi yang efektif dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, Dengan demikian komunikasi memegang peranan penting dalam menciptakan pemeliharaan karyawan yang lebih baik dan bermartabat. (2). Insentif. Metode ini tidak kalah pentingnya dalam pemeliharaan karyawan, karena insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan dapat mendorong prestasi kerja para karyawan. Ada beberapa jenis insentif antara lain insentif positif, negative, non material insentif, social insentif dan material insentif. Pemberian insentif secara adil, dapat menciptakan pemeliharaan karyawan yang lebih baik sehingga loyalitas, semangat kerja dapat meningkat. (3). Kesejahteraan karyawan. Yang dimaksud kesejahteraan disini merupakan balas jasa baik itu berbentuk material maupun non material. Kesejahteraan diberikan kepada karyawan merupakan motivasi agar dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan loyalitas karyawan pada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat

terwujud. Ada beberapa tujuan penting dalam pembinaan kesejahteraan bagi setiap karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2015 ; 280) adalah “untuk menciptakan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan serta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan turn-over karyawan, menciptakan lingkungan dan suasana yang baik serta nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan serta mengurangi kecelakaan”. Metode ini penting dilakukan agar tujuan perusahaan bisa tercapai seperti kinerja karyawan dapat ditingkatkan, produktivitas dapat tercapai, mutu pekerjaan bisa terjaga, gairah dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan bisa meningkat. (4). Kesehatan dan keselamatan kerja.

Metode ini mengandung pemahaman mengenai suatu pemikiran, upaya guna menjamin keutuhan serta kemampuan baik itu kemampuan jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja yang pada gilirannya dapat menciptakan suasana kerja yang aman, tentram bagi setiap karyawan. Bila mana kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, tujuan dapat tercapai dan bagi karyawan dapat bekerja dengan tenang, disiplin dapat ditingkatkan, loyalitas semakin terbentuk yang pada gilirannya berdampak positif terhadap

perusahaan. (5). Hubungan industrial pancasila. Metode ini mengandung pemahaman menurut I Komang Ardana dkk (Danang Sunyoto (2015:282), bahwa "hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Indonesia". Memahami pendapat diatas ada beberapa ciri penting yang dapat dijumpai antara lain: hubungan industrial pancasila, mengakui bahwa pekerja bukanlah semata-mata untuk mencari nafkah namun yang lebih penting adalah sebagai pengabdian kepada Tuhan, menghormati sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara, disamping itu hubungan

C. TUJUAN DAN ASAS PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia (karyawan) adalah merupakan asset bagi setiap perusahaan dan selalu berperan dalam memajukan perusahaan yang bersangkutan, dalam pada itu karyawan merupakan kekayaan bagi setiap perusahaan, perlu mendapat perhatian yang lebih. Dalam ilustrasi lain sumber daya manusia merupakan komponen penting bila dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti modal, metode, material, machines dan pasar, karena dapat dikatakan,

industrial pancasila menganggap bahwa manusia bukan semata-mata sebagai alat produksi, namun manusia itu hendaknya dihormati sebagai pribadi, harkat serta mempunyai martabat dalam suatu kehidupan berbangsa dan bernegara, selain itu hubungan industrial pancasila bukan berkepentingan terhadap salah satu kelompok saja, namun berkepentingan pada kedua belah pihak perusahaan dengan karyawan, oleh karena itu hendaknya ada kerjasama yang harmonis dalam mengelola perusahaan, karena maju mundurnya suatu perusahaan akan membawa dampak pada kedua belah pihak. Oleh karena itu apabila ada suatu perbedaan pendapat antara pengusaha dengan karyawan, harus diselesaikan secara musyawarah dan mufakat sehingga akan terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak antara perusahaan dengan karyawannya.

bagaimanapun baiknyatujuan perusahaan tidak dapat terwujud apa bila tidak didukung oleh karyawan yang trampil serta yang mempunyai dedikasi tinggi. Itulah sebabnya bahwa pemeliharaan karyawan perlu mendapat perhatian yang serius, karena pemeliharaan karyawan mempunyai beberapa tujuan. Menurut Malayu SP Hasibuan (2009:180), mengatakan tujuan pemeliharaan karyawan yakni "1). Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 2). Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan 3). Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan,

4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan, 5). Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, 6). Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, 7). Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis dan 8). Mengefektifkan pengadaan karyawan". Mengacu pada pendapat tadi, apabila tujuan pemeliharaan karyawan bisa dilakukan dengan baik, niscaya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai pula. Kita paham bahwa, disiplin, loyalitas, ketenangan, keamanan, keselamatan karyawan, kesejahteraan karyawan, perbaikan kondisi fisik, mental, sikap dan suasana yang harmonis, akan membawa dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, seperti kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas, kualitas, kuantitas, prestasi kerja dan tujuan memperoleh keuntungan akan dapat tercapai.

Guna mencapai tujuan perusahaan tidaklah hanya terpaku pada pencapaian tujuan pemeliharaan karyawan saja, namun komponen penting lainnya juga harus mendapat perhatian. Adapun faktor penting lainnya adalah asas-asas pemeliharaan karyawan. Ada beberapa asas pemeliharaan karyawan berikut ini dapat diperkenalkan yakni 1). Asas manfaat dan efisiensi. Pemeliharaan karyawan harus efisien dan memberikan makna yang optimal baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Pemeliharaan ini hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerja, keamanan,

kesehatan serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dengan demikian dapat menopang kelangsungan perusahaan dan pada gilirannya tujuan perusahaan dapat tercapai, 2). Asas kebutuhan dan kepuasan. Setiap karyawan sudah dapat dipastikan bahwa kebutuhan dan kepuasan harus dapat terpenuhi, karena dengan demikian karyawan akan merasa aman, sehat dan menunjukkan sikap yang baik di tempat kerja yang pada gilirannya tujuan perusahaan dapat tercapai. 3). Asas keadilan dan kelayakan. Keadilan dan kelayakan juga menjadi asas program pemeliharaan karyawan, karena keadilan dan kelayakan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan yang pada gilirannya disiplin, kerja sama, semangat kerja dapat meningkat. 4). Asas peraturan legal. Peraturan-peraturan yang legal yang bermuara dari undang-undang, kepres dan keputusan menteri adalah merupakan sumber didalam pemeliharaan karyawan. Hal ini penting dilakukan guna menghindari konflik dan intervensi antara serikat buruh dengan pemerintah, 5). Asas kemampuan perusahaan. Asas ini tidak kalah pentingnya dengan asas-asas lainnya, karena manakala tidak memperhatikan kemampuan perusahaan didalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sangat dimungkinkan akan menghancurkan perusahaan itu sendiri

D. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah

satu cara yang penting guna mewujudkan pemeliharaan karyawan yang lebih baik, itulah sebabnya program keselamatan dan kesehatan ditanamkan sedini mungkin dalam suatu perusahaan, karena apabila keselamatan dan kesehatan kerja terwujud, maka absensi akan menurun, produktivitas akan meningkat dan biaya pengobatan semakin kecil, ini semua akan mendatangkan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dalam program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dimanajementi dengan lebih profesional, mulai dari perencanaannya, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengawasan, terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja, karena dengan memanajementi program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik, berdisiplin, loyal pada perusahaan yang pada gilirannya tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada beberapa tujuan dari program manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, utamanya dalam upaya mewujudkan kesejahteraan para karyawan, menurut Yani (2012 : 159), mengatakan “1). Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja lepas.2). Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan pembrantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, membrantas

kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia”. Bilamana sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dapat tercapai dengan maksimal berarti terwujud keselamatan tenaga kerja dan dapat mencegah kecelakaan bagi karyawan sehingga akan terwujud disiplin, loyalitas, dedikasi para karyawan, dengan demikian akan terwujud pula tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan itu sendiri.

Tujuan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, baru bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh proses sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja itu sendiri, maksudnya bahwa perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen didalam mengelola program kesehatan dan keselamatan kerja itu sendiri. Perencanaan, yang meliputi kegiatan perkiraan atau peramalan dilanjutkan dengan penetapan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, menganalisis data, fakta dan informasi merumuskan masalah serta menyusun program yang matang karena dengan perencanaan yang baik akan dapat sebagai dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang lainnya. Pengorganisasian menentukan atau mengalokasikan sumber-sumber daya seperti uang, material dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat sesuai dengan keahliannya. Penggerakan, fungsi ini untuk memotivasi karyawan didalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Fungsi terakhir adalah pengawasan untuk memantau dan

mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakandengan maksud apakah fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pergerakan sudah berjalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.

E. KESIMPULAN

1. Pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena disamping bertujuan untuk mempertahankan keberadaan sumber daya manusia, juga untuk meningkatkan dedikasi, disiplin dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai
2. Agar pemeliharaan sumber daya manusia dapat terlaksana dengan baik serta memperoleh hasil yang diinginkan, perlu menerapkan metode pemeliharaan sumber daya manusia antara lain, melakukan komunikasi yang efektif antara perusahaan dengan karyawan, menerapkan kebijaksanaan yang adil, memperhatikan kesejahteraan karyawan, kesehatan, keselamatan kerja dan melakukan hubungan industrial panca sila.
3. Tujuan pemeliharaan sumber daya manusia meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin, loyalitas, memberikan ketenangan, keamanan termasuk kesehatan karyawan serta mengurangi konflik. Tujuan dimaksud baru dapat

terlaksana bila ditunjang beberapa asas, seperti asas manfaat dan efisiensi, asas kebutuhan dan kepuasan, asas keadilan dan berasaskan peraturan yang legal yang masih berlaku.

4. Keselamatan dan kesehatan bagi karyawan adalah merupakan faktor penting dalam pemeliharaan sumber daya manusia, karena dengan terwujudnya kesehatan dan keselamatan karyawan absensi akan menurun, produktivitas meningkat, biaya pengobatan kecil yang pada gilirannya tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto, Drs, SH, SE, MM, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterbitkan oleh CAPS (Center for academic publishing service)
- Malayu SP Hasibuan H Drs. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterbitkan oleh PT Bumi Aksara Jakarta
- Ike Kusdyah Racmawati, SE, MM, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit CV ANDI OFFSET Yogyakarta.
- Yani, MH Dr,Drs,SH,MM, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Mkitra Wacana Media Jakarta.
- Siti Al Fajar, Dra, M.Si dan Tri Heru, Drs, M.Si, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, diterbitkan unit penerbit, Sekolah Tinggi

Ilmu Manajemen YPKN,
Yogyakarta.

Sutrisno Edy H, 2010, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
cetakan ke 2 penerbit
Kencana Jakarta.