

## **PENTINGNYA PEMELIHARAAN & HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENJAGA KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

**Budi Prabowo<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Angelia Agustina Sianturi<sup>3</sup>, Jihan Aurah<sup>4</sup>, Nazla Taslia Farah<sup>5</sup>, Safina Nurul Ramadhani<sup>6</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

e-mail: [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com)<sup>1</sup>, [acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>,  
[22042010144@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010144@student.upnjatim.ac.id)<sup>3</sup>, [22042010070@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010070@student.upnjatim.ac.id)<sup>4</sup>,  
[22042010064@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010064@student.upnjatim.ac.id)<sup>5</sup>, [22042010117@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010117@student.upnjatim.ac.id)<sup>6</sup>

**Abstrak** – Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui pentingnya kebijakan pemeliharaan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas sumber daya. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dari berbagai sumber jurnal internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan yang baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengoptimalkan kinerja perusahaan dan menghindari biaya pengeluaran yang tidak diperlukan. Selain itu, hubungan kerja yang baik, termasuk komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja karyawan, dan mengurangi konflik yang mengganggu.

**Kata Kunci** : Hubungan Industrial, Kesejahteraan Karyawan, Pemeliharaan, Produktivitas.

***Abstract** – The purpose of writing this journal is to determine the importance of effective maintenance policies in increasing resource productivity and profitability. This research uses data analysis methods from various international journal sources. The research results show that good maintenance improves employee welfare, optimizes company performance and avoids unnecessary expenses. In addition, good working relationships, including open communication between management and employees, can create a harmonious work environment, increase employee morale, and reduce disruptive conflicts.*

***Keywords:** Industrial Relations, Employee Welfare, Maintenance, Productivity.*

### **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang secara khusus berhubungan dengan peran manusia dalam sebuah organisasi. Manusia selalu berperan aktif mengendalikan segala aktivitas dalam suatu perusahaan, karena manusia dapat menjadi perancang dan pelaksana tujuan perusahaan. Tanpa mempertimbangkan peran aktif karyawan, peralatan canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan membawa manfaat apa pun bagi perusahaan.

Karyawan tidak dapat dikelola sepenuhnya, seperti pengelolaan mesin, modal atau bangunan. Oleh karena itu, MSDM merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengertian dari karyawan itu sendiri adalah sumber daya manusia atau orang yang bekerja untuk menjual jasa, tenaga dan pikirannya, kepada perusahaan dengan imbalan sesuai kontrak atau peraturan.

Pemeliharaan karyawan (employee maintenance) harus mendapat perhatian yang serius karena jika tidak diberikan perhatian yang cukup maka dapat mengakibatkan menurunnya moral, sikap, loyalitas dan kedisiplinan pegawai, serta meningkatnya ketidakhadiran dan turnover sehingga mengurangi dukungan terhadap prestasi. Fungsi pemeliharaan semakin meningkat, karena perannya dalam menjaga dan meningkatkan ketersediaan, efisiensi kinerja, kualitas produk, pengiriman tepat waktu, persyaratan lingkungan dan keselamatan, serta efektivitas biaya total perusahaan pada tingkat yang tinggi.

Diperlukannya keberadaan karyawan untuk tercapainya tujuan keberhasilan suatu perusahaan, karena dalam keberhasilan tersebut sangat ditentukan dengan keberadaan karyawan. Oleh karena itu diperlukannya upaya menjaga dan memelihara karyawan supaya merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas mereka dengan baik. Diperlukannya memperhatikan hal-hal lain yang berkaitan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk mempertahankan karyawannya supaya mereka tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa dilakukan dengan berupa tunjangan kesejahteraan atau benefit dan pelayanan atau service di luar gaji dan upah mereka. (Herman Sofyandi 2008:181)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pentingnya Pemeliharaan Hubungan Industrial**

Pemeliharaan hubungan industrial merujuk pada interaksi dan hubungan antara manajemen perusahaan dan karyawan dalam konteks perusahaan. Menjaga hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dengan karyawan di organisasi mana pun adalah hal yang penting. Teori manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga hubungan tersebut antara lain motivasi dan kepuasan kerja, manajemen stres, pendampingan, dan penerapan tindakan Disiplin, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan kualitas hidup karyawan (Songgang Siagian 2009 : 286).

Strategi pemeliharaan melibatkan identifikasi, penelitian, dan penerapan banyak keputusan perbaikan, penggantian, dan inspeksi (Kelly, 1997). Hal ini melibatkan perencanaan bisnis, penjadwalan pemeliharaan yang optimal untuk bisnis, koordinasi dengan produksi dan fungsi terkait lainnya. Strategi pemeliharaan menggambarkan suatu kejadian (kegagalan) yang dapat memicu jenis tindakan pemeliharaan (perbaikan atau penggantian).

Strategi pemeliharaan terdiri dari gabungan kebijakan dan atau teknik, yang bervariasi dari satu fasilitas ke fasilitas lainnya (Dekker, 1996; Zeng, 1997). Hal ini tergantung pada sejumlah faktor seperti tujuan pemeliharaan, sifat fasilitas atau peralatan yang akan dipelihara, model alur kerja (berorientasi proses, berorientasi produk) dan lingkungan kerja (Gallimore dan Penlesky, 1988;).

Terdapat tiga jenis sumber daya yang menentukan kesejahteraan seseorang dalam menjalani hidupnya: (1) sumber daya fisik dan finansial, (2) sumber daya emosional, motivasi. dan sumber daya kognitif, dan (3) sumber daya sosial (Jia et al., 2020). Tidak hanya 3 jenis sumber daya itu, namun kesadaran juga merupakan bagian dari teori kesejahteraan.

Teori konservasi sumber daya menyatakan bahwa kesadaran memberikan karyawan sumber daya pribadi yang membuat mereka lebih toleran terhadap hilangnya sumber daya pekerjaan dan lebih sadar akan sumber daya alternatif untuk bekerja di lingkungan sekitar, sekaligus memberikan motivasi untuk bekerja di dalam dan di luar peran mereka (Liang et al., 2022). Artinya kesadaran dapat dikaitkan sebagai salah satu bentuk sumber daya mental (emosional, motivasi, dan kognitif) yang menjadi masukan untuk kesejahteraan (lihat juga Hsieh et al., 2021).

Sebaliknya menurut perspektif pengelolaan sumber daya manusia berkelanjutan, untuk dapat meningkatkan outcome pegawai seperti kinerja, maka pegawai harus terlebih dahulu merasakan kesejahteraan. Paradigma ini berbeda dengan pemikiran lama yang mengatakan bahwa pegawai harus meningkatkan hasil kerjanya terlebih dahulu untuk mencapai kesejahteraan (misalnya mendapatkan gaji).

Studi mengungkapkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan meningkatkan ketahanan karyawan dalam perusahaan, yang mendorong keterlibatan karyawan (Lu et al., 2023). Studi lain juga menunjukkan bahwa ketahanan karyawan merupakan dampak dari kesejahteraan dan ketahanan berdampak pada keterikatan kerja (Eslamlou et al., 2021) (lihat juga Ahmad et al., 2022). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat mekanisme yang memungkinkan kesejahteraan mempengaruhi ketahanan karyawan dalam perusahaan.

### **B. Hubungan Industrial Yang Harmonis**

Tujuan dari hubungan industrial yaitu untuk memperoleh terciptanya suatu keadaan yang sejahtera antara karyawan dan perusahaan. Didorongnya sebuah perusahaan untuk memperlakukan karyawannya secara manusiawi dan dengan menekankan kemitraan yang sejajar, selama karyawan didorong untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hubungan industrial perusahaan, karyawan, dan pemerintah bekerja sama dalam menjelaskan hak-hak maupun kewajiban yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan dan karyawan. Dalam hal ini pemerintah menjadi regulator yang menyediakan payung serta landasan hukum dengan Undang-Undang dan regulasi.

Prinsip dasar hubungan industrial adalah untuk memperjelas hak dan kewajiban perusahaan, pekerja, atau serikat pekerja sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan peraturan negara serta aturan internal seperti perjanjian perusahaan, peraturan perusahaan, perjanjian bersama, dan lain-lain dalam rangka memajukan usaha perdamaian. Dengan demikian, segala hak dan kewajiban masing-masing pihak terartikulasikan dengan jelas, dijamin dan dipenuhi oleh kedua belah pihak. Jika terjadi perselisihan antar pekerja dapat diselesaikan secara internal, sehingga tercipta kondisi yang aman. Dalam hal ini dapat dilakukan perundingan atau mediasi tanpa menempuh jalur hukum atau pengadilan agar tidak menghalangi kelangsungan hidup perusahaan, dari pada mogok kerja atau penutupan perusahaan.

Hubungan industrial yang harmonis sangat penting dalam dunia kerja karena dapat memberikan banyak manfaat. Hubungan industrial yang harmonis, didasarkan pada saling pengertian, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, hal tersebut berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, karyawan akan merasa lebih nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas produk atau jasa

yang dihasilkan.

Hubungan yang harmonis tercipta berdasarkan pemeliharaan yang baik didalam suatu perusahaan. Dalam penerapannya, hubungan industrial memiliki konsep yang berbeda pada setiap negara. Di Indonesia sendiri, menganut hubungan industrial Pancasila, dalam hal ini mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, serta turut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial melalui ketentraman, dan ketertiban dalam bekerja dan berusaha. Namun dalam implementasinya, kerjasama yang harmonis belum sepenuhnya terwujud. Hal ini telah terbukti terjadi pada berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, pengupahan, outsourcing proses rekrutmen yang seringberujung pada mogok kerja, dan ketentuan pesangon yang dirasa sangat memberatkan pengusaha. Oleh karena itu, penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis agar karyawan merasa dihargai.

### **C. Dampak Pemeliharaan Dan Hubungan Industrial Pada Produktivitas Dan Kesejahteraan Karyawan**

Pemeliharaan yang baik dan hubungan industrial yang harmonis menghasilkan dampak positif yang signifikan bagi kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Pengertian dari kesejahteraan itu sendiri mengacu pada terpenuhinya kebutuhan atau tuntutan fisik dan mental, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, yang memungkinkan seseorang dapat produktif bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kesejahteraan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk penyediaan kesejahteraan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawannya (Farnsworth, 2004; Goodin dan Rein, 2001). Ketentuan tersebut, dalam konseptualisasinya yang sempit (Farnsworth, 2013), mencakup tunjangan sosial yang diberikan pemberi kerja, seperti pensiun, perumahan, asuransi kesehatan, penitipan anak, atau pengaturan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan. Namun, beberapa pakar mengadopsi definisi yang lebih luas, yang mencakup semua bentuk penyediaan pekerjaan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan –seperti kantin bersubsidi, mobil perusahaan, biaya perjalanan, dan tunjangan rekreasi lainnya (Pavolini et al., 2013) – atau bahkan manfaat sosial yang diberikanserikat pekerja kepada pekerja (Natali dan Pavolini, 2014). Fokus artikel ini adalah serangkaian elemen kesejahteraan kerja di luar undang-undang, yaitu elemen yang diperkenalkan oleh pemberi kerja, seringkali sebagai hasil tawar-menawar (Farnsworth, 2013; Natali et al., 2018b), yang membantu pekerja menghadapi hal-hal 'baru'. atau lebih banyak risiko sosial tradisional.

Orang yang bahagia dan sejahtera akan bekerja dengan gembira dan dapat meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, sebagai manusia sosial diperlukan interaksi dan hubungan yang baik dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya. Berhubungan dengan keluarga, teman, tetangga, dan rekan kerja yang sering ditemui di tempat kerja sebagai bagian dari hubungan sosial merupakan faktor penting kesejahteraan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2005:206) kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau di perusahaan. Dalam teorikesejahteraan berkelanjutan dari (Helne & Hirvilammi, 2022) menegaskan bahwakesejahteraan berasal dari kelancaran atau efisiensi proses menerima, menikmati,dan memberikan sumber daya kepada dan dari lingkungan sekitar.

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk pertimbangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar dapat tetap bekerja dengan tenang hingga pensiun. Memahami kesejahteraan karyawan memang tidak mudah, namun makna kesejahteraan sebenarnya mengacu pada keadaan dimanakaryawan terpenuhi kebutuhan materinya dan merasa aman serta tenang dalam hidupnya. Oleh karena itu, berbagai upaya dapat dilakukan untuk mencapai tingkat kesejahteraan tersebut, seperti memberikan manfaat finansial maupun non finansial berupa pelayanan dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Kesejahteraan karyawan dapat didukung melalui berbagai bentuk tunjangan, sebagai berikut: Tunjangan Pensiun, Tunjangan Makan, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Hari Raya (Idul Fitri/Natal), Bonus, Tunjangan Kematian, Pakaian Kerja/Pakaian Dinas. Kedua, imbalan kerja berupa jasa, yaitu asuransi klinik/dokter. Dan tunjangan pegawai berupa fasilitas yaitu hari libur dan cuti melahirkan, izin, sarana ibadah, musala/masjid, kantin/kafetaria, sarana olah raga,kesenian, dan koperasi.

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 conselling, recreational advice guidance. (Dale Yoder dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009:186).

Hal ini, kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan dasar mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan fisik dan mental, kepuasan, motivasi, dan keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka. Semua faktor ini dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan dan pada akhirnya, memungkinkan perusahaan mencapaikesuksesan jangka panjang.

Perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat, produktif, dan berkomitmen. Mereka jugadapat mengurangi biaya yang terkait dengan absensi yang tinggi, pergantian karyawan, dan masalah kesehatan yang disebabkan oleh stres di tempat kerja. Selain itu, perusahaan yang menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan seringkali menjadi tempat yang lebih menarik bagi calonkaryawan dan dapat mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam organisasi.

## **KESIMPULAN**

Pemeliharaan merupakan upaya untuk meningkatkan atau menjaga kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan dapat bekerja secara produktif guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh karyawannya.Oleh karena itu, pemeliharaan dan pertimbangan harus selalu dilakukan untuk memastikan karyawan tetap bertahan dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Pelaksanaan pemeliharaan efektif bila didasarkan pada keuntungan dan efisiensi, kebutuhan dan kepuasan, keadilan dan kelayakan, peraturan hukum dan kemampuan perusahaan. Komunikasi, insentif, tunjangan karyawan, keselamatan dan kesehatan tempat kerja, dan hubungan pasar tenaga kerja adalah beberapa cara untuk mencapai perawatan talenta. Kerja sama yang aktif antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini Ninik, Rahayu Wardani & Yohanna Corry. (2023). THE INFLUENCE OF MINDFULNESS AND SOCIAL CONNECTEDNESS IN STRENGTHENING JOB EMBEDDEDNESS THROUGH SUSTAINABLE WELL-BEING AS A MEDIATOR VARIABLE AT INDUSTRIAL ESTATE AREA – BEKASI
- Brokrantz Jon, Skoogh Anders, Berlin Cecilia, Wuest Thorsten & Stahre Johan. (2020). Smart Maintenance: a research agenda for industrial maintenance management. *International Journal of Production Economics*, Vol. 224. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.107547>
- K Amarnani, Rajiv. L Lajom, Jennifer Ann. D Restubog, Simon Lloyd. Capezio, Alessandra. (2019). Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work. *Journal of Human Relations*, Vol. 76 (11), page 10-12. <https://doi.org/10.1177/0018726719844812>
- PROVINCE. *International Journal of Human Capital Management*, Vol. 7 (1), page 141-157. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.07.01>
- REGENCY. *International Journal of Human Capital Management*, Vol. 7 (1), page 115-127. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.07.01>
- Riva, Edigio. Rizza, Roberto. (2029). Who receives occupational welfare? The importance of skills across Europe’s diverse industrial relations regimes. *journal of the Research Department of the European Trade Union Institute*, Vol. 27 (1), page 98-101. <https://doi.org/10.1177/1024258920980635>
- Sangadji Hamid. (2023). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, TEAMWORK, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON PERFORMANCE AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN BANTEN