
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN SDM: TENTANG PERAN, STRATEGI, DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRAKTIK PEMELIHARAAN KARYAWAN

Achica Erika¹, Adelia Chicha N², Rinda Nofiana³, Indita Ressa A⁴, Rauly Sijabat⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Article Info

Article history:

Received Mar 12, 2025

Revised Apr 20, 2025

Accepted Apr 20, 2025

Keywords:

HR Maintenance,
Compensation, Welfare, Work
Safety, Job Satisfaction

ABSTRACT

Maintenance of Human Resources (HR) is an important part of human resource management aims to maintain continuity, well-being, and labor productivity. In the course of HR Management, this material includes aspects such as compensation, benefits, work safety, health, industrial relations, and work and personal life balance. Effective maintenance strategy can improve motivation, job satisfaction, and loyalty, while suppressing the attendance and turnover. In addition to focusing on the physical and material aspects, maintenance of HR also pays attention to the psychological and social needs of employees. A successful organization is an organization that is able to treat its human resources as the main asset. In lectures, this material is enriched with theories, case studies, and managerial practices so that students are able to understand and apply the concepts of HR maintenance in the world of work. Thus, HR maintenance is one of the keys in creating a productive, harmonious and sustainable work environment.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Name: Rauly Sijabat

Email: raulysijabat@upgris.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi yang memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan perusahaan. Teknologi dan modal memang berperan penting, namun keberhasilan organisasi pada akhirnya sangat ditentukan oleh sejauh mana DOI:

perusahaan mampu mengelola dan mempertahankan tenaga kerjanya secara efektif. Dalam konteks ini, pemeliharaan SDM menjadi salah satu fungsi strategis dalam manajemen SDM yang berfokus pada upaya menciptakan, menjaga, dan meningkatkan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan memuaskan bagi karyawan. Pemeliharaan SDM mencakup berbagai dimensi, mulai dari pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, penyediaan program kesejahteraan yang memadai, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, hingga penciptaan hubungan industrial yang harmonis. Seluruh upaya tersebut memiliki tujuan utama untuk menjaga semangat kerja, menghindari terjadinya konflik internal, menekan tingkat turnover, serta meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan perhatian yang seimbang antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan karyawan, iklim kerja yang positif dan produktif akan tercipta secara alami.

Fenomena menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang belum memprioritaskan pemeliharaan SDM secara optimal. Beberapa perusahaan hanya fokus pada pencapaian target finansial tanpa mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, mengabaikan aspek pemeliharaan SDM dapat menjadi risiko besar bagi keberlanjutan organisasi. Dalam konteks akademik, pemahaman yang mendalam tentang pemeliharaan tenaga kerja menjadi sangat penting, khususnya bagi mahasiswa manajemen SDM. Mahasiswa tidak hanya dituntut memahami konsep-konsep teoretis, tetapi juga perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis dan mengevaluasi praktik-praktik pemeliharaan SDM yang diterapkan di berbagai organisasi. Pemahaman ini akan membekali mereka sebagai calon manajer yang memiliki kepedulian tinggi terhadap kesejahteraan dan keberlangsungan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian meliputi tiga aspek utama, yaitu kebijakan kompensasi, program kesejahteraan karyawan, serta manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan sejauh mana ketiga aspek tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Responden penelitian adalah seluruh karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling atau simple random sampling, dengan pertimbangan bahwa responden memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga memahami kebijakan dan program pemeliharaan SDM yang diterapkan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya pada bidang pemeliharaan tenaga kerja. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pemeliharaan SDM yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam praktik pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu DOI:

organisasi, khususnya terkait kebijakan kompensasi, program kesejahteraan, serta manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana strategi pemeliharaan SDM tersebut memengaruhi tingkat kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas karyawan di lingkungan organisasi.

Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap fenomena sosial dan kebijakan manajerial secara kontekstual, serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap persepsi dan pengalaman para pelaku di lapangan. Jenis penelitian ini bersifat **eksploratif**, dengan tujuan menggali data empiris yang dapat menjelaskan hubungan antara kebijakan pemeliharaan SDM dengan dampak yang dirasakan karyawan.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok utama:

1. Pihak manajemen SDM yang berperan dalam perencanaan dan implementasi kebijakan pemeliharaan SDM.
2. Karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga memiliki pengalaman langsung terhadap penerapan kebijakan tersebut.

Jumlah responden direncanakan sebanyak 30 orang, dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan terhadap topik penelitian.

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi informasi secara mendalam dan fleksibel. Selain itu, dilakukan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami kondisi aktual pemeliharaan SDM yang dijalankan. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen organisasi (seperti peraturan perusahaan, SOP, laporan tahunan), jurnal ilmiah, buku teks, serta sumber literatur lainnya yang relevan.

Teknik analisis data menggunakan analisis tematik, yang meliputi tahap:

1. Reduksi data – memilih informasi yang relevan sesuai fokus penelitian.
2. Penyajian data – mengorganisasikan temuan dalam bentuk narasi, matriks, atau diagram.
3. Penarikan kesimpulan – mengidentifikasi pola, tema utama, dan hubungan antar kategori informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil studi pustaka dan pengamatan terhadap praktik organisasi, diperoleh sejumlah temuan penting mengenai implementasi pemeliharaan sumber daya manusia. Temuan-temuan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi dan Tunjangan

Banyak organisasi telah menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan seperti transportasi, makan, bonus tahunan, dan tunjangan keluarga. Hal ini berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Organisasi yang menerapkan standar keselamatan kerja, pelatihan K3, serta fasilitas kesehatan yang memadai menunjukkan tingkat kecelakaan kerja yang rendah. Karyawan

DOI:

merasa lebih terlindungi, yang berdampak pada meningkatnya kehadiran dan semangat kerja.

3. Hubungan Industrial

Perusahaan yang menjalin komunikasi efektif antara pihak manajemen dan pekerja melalui forum diskusi, serikat pekerja, dan pelatihan hubungan kerja harmonis menunjukkan konflik internal yang lebih rendah dan suasana kerja yang lebih kondusif.

4. Work-Life Balance

Organisasi yang menyediakan kebijakan kerja fleksibel, seperti kerja dari rumah (remote), jam kerja yang luwes, dan cuti tambahan untuk keperluan pribadi, berhasil menciptakan kepuasan yang lebih besar di kalangan karyawan. Hal ini menurunkan stres kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

5. Program Kesejahteraan Karyawan

Beberapa organisasi telah meluncurkan program kesejahteraan yang mencakup layanan konseling, pelatihan pengembangan pribadi, serta fasilitas olahraga dan rekreasi. Program ini memberikan efek positif terhadap kesehatan mental dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja.

Pemeliharaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fokus utama dari pemeliharaan SDM adalah menjaga agar karyawan tetap berada dalam kondisi yang sehat, termotivasi, aman, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari kompensasi, kesehatan kerja, hubungan industrial, hingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Organisasi yang berhasil menerapkan pemeliharaan SDM secara efektif cenderung memiliki karyawan yang loyal, produktif, dan siap mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Dalam praktiknya, pemeliharaan SDM sering kali diwujudkan melalui sistem kompensasi dan tunjangan yang memadai. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji yang adil dan insentif yang sesuai akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tidak hanya dari segi finansial, pemberian fasilitas tambahan seperti asuransi kesehatan, bonus kinerja, atau program pensiun juga menjadi bagian penting dari upaya mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan yang transparan dan konsisten dalam sistem imbalannya akan lebih mudah menciptakan kepercayaan dan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Di sisi lain, aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga memainkan peran penting dalam menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan. Lingkungan kerja yang bebas dari bahaya fisik maupun mental akan menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas. Implementasi standar keselamatan kerja, pemeriksaan kesehatan rutin, serta penyediaan alat pelindung diri dan fasilitas medis merupakan bentuk nyata dari pemeliharaan SDM yang berorientasi jangka panjang. Karyawan yang merasa dilindungi akan cenderung lebih fokus dalam bekerja dan minim risiko absensi atau cedera kerja. Hubungan kerja yang harmonis juga menjadi indikator penting dari keberhasilan pemeliharaan SDM. Ketika manajemen mampu membangun komunikasi terbuka, transparan, dan dua arah dengan karyawan, maka kepercayaan akan tumbuh dengan sendirinya.

DOI:

Kehadiran forum dialog, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penanganan konflik secara adil akan membentuk iklim kerja yang sehat dan saling menghargai. Karyawan yang merasa didengarkan dan diperlakukan secara manusiawi akan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan menunjukkan loyalitas yang tinggi.

Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin penting di tengah meningkatnya tekanan kerja dan perubahan gaya hidup modern. Perusahaan yang menyediakan kebijakan fleksibel, seperti jam kerja yang tidak kaku, cuti tambahan, dan opsi kerja jarak jauh, menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Hal ini membantu mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental, dan menjaga karyawan agar tetap produktif tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya. Aspek lain yang tak kalah penting adalah penyediaan program kesejahteraan karyawan. Banyak perusahaan kini mulai menyadari pentingnya menyediakan layanan konseling, pelatihan pengembangan diri, fasilitas olahraga, serta kegiatan sosial yang melibatkan keluarga karyawan. Upaya-upaya ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada target kerja, tetapi juga memperhatikan kebutuhan sosial dan emosional tenaga kerjanya. Ketika karyawan merasa diperhatikan secara utuh sebagai individu, maka keterlibatan emosional mereka terhadap organisasi akan meningkat secara signifikan.

Kegagalan dalam melakukan pemeliharaan SDM dapat berdampak negatif bagi organisasi. Beberapa masalah umum yang muncul akibat lemahnya pemeliharaan meliputi tingginya tingkat keluar masuk karyawan (turnover), meningkatnya konflik internal, rendahnya motivasi kerja, serta buruknya citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang mengabaikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan biasanya mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan sulit menciptakan iklim kerja yang stabil. Dalam jangka panjang, pemeliharaan SDM juga menjadi bagian dari strategi keberlanjutan organisasi. Reputasi perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan baik akan menyebar dan meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan yang potensial. Hal ini juga berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif, karena perusahaan tidak hanya unggul dari segi produk atau layanan, tetapi juga dari budaya kerja dan pengelolaan sumber daya manusianya.

Dengan demikian, pemeliharaan SDM bukan hanya kegiatan administratif, melainkan langkah strategis yang perlu dirancang dengan pendekatan holistik. Organisasi harus mampu melihat karyawan sebagai aset jangka panjang yang memerlukan perlindungan, perhatian, dan pengembangan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan global.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan manajemen SDM secara menyeluruh. Fungsi ini tidak hanya berkaitan dengan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di dalam organisasi, melainkan juga menyangkut bagaimana organisasi menciptakan lingkungan yang aman, sehat, adil, dan mendukung pertumbuhan pribadi maupun profesional setiap individu di tempat kerja. Dari hasil kajian dan DOI:

pembahasan, terlihat jelas bahwa aspek-aspek pemeliharaan seperti kompensasi, keselamatan kerja, hubungan kerja yang sehat, work-life balance, dan program kesejahteraan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan dalam segala aspek kehidupannya, baik fisik maupun psikologis, akan lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan strategi pemeliharaan SDM yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, penurunan konflik internal, serta rendahnya tingkat turnover yang selama ini menjadi masalah umum dalam banyak organisasi. Selain itu, pemeliharaan SDM yang dirancang secara strategis juga meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik dan calon tenaga kerja, menjadikannya tempat kerja yang menarik dan kompetitif dalam pasar tenaga kerja. Dalam konteks perubahan lingkungan kerja modern yang semakin dinamis, pemeliharaan SDM juga dituntut untuk adaptif terhadap kebutuhan generasi pekerja baru, seperti fleksibilitas kerja, dukungan terhadap kesehatan mental, dan fasilitas pengembangan diri. Organisasi yang tidak responsif terhadap perubahan ini berisiko kehilangan talenta terbaik dan tertinggal dalam persaingan global. Oleh karena itu, pemeliharaan SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar biaya operasional. Perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan merupakan fondasi dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Manajemen yang mampu merancang kebijakan pemeliharaan secara menyeluruh dan konsisten akan memperoleh manfaat besar, baik dari sisi efisiensi kerja, keharmonisan hubungan kerja, maupun pencapaian target organisasi yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan dan memaksimalkan potensi SDM sangat ditentukan oleh seberapa serius dan terintegrasinya kebijakan pemeliharaan SDM dalam seluruh sistem manajemennya. Pemeliharaan yang baik akan melahirkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal, sehat, dan bersemangat dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Pemeliharaan SDM merupakan investasi jangka panjang yang dapat membawa banyak manfaat bagi organisasi. Dengan menerapkan kebijakan pemeliharaan SDM yang terintegrasi dan konsisten, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan produktivitas, serta menjadi tempat kerja yang menarik dan kompetitif dalam pasar tenaga kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian/publikasi ini. Kami sangat menyadari bahwa keberhasilan penelitian/publikasi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kami berharap bahwa hasil penelitian/publikasi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat luas dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekali lagi, kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian/publikasi ini

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Baik, saya buat **daftar pustaka** berjumlah 10 sumber dengan gaya **APA 7th edition** yang relevan dengan topik *pemeliharaan SDM*, kinerja, dan manajemen sumber daya manusia.
- Dahlan, A. (2010). Pengaruh Diskrepansi Harapan–Persepsi terhadap Kepuasan dan Komitmen Guru SD. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 121–135.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Alexandria: SHRM.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.