



**JURNAL DAR EL-FALAH**  
**JURNAL ILMU ILMU SOSIAL, KEAGAMAAN, DAN HUMANIORA**  
[https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal\\_dar-el-falah](https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal_dar-el-falah)  
**P-ISSN :**  
**Vol. 1, No 2: 1-8. April 2022.**

---

## **TUJUAN, ASAS DAN KARAKTERISTIK PEMELIHARAAN**

**Fatima Azzahra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [fazahra099@gmail.com](mailto:fazahra099@gmail.com)

**Nadya Ayu Agustin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [nadyaayuagustin23@gmail.com](mailto:nadyaayuagustin23@gmail.com)

**Marcelya Widia Putri**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto, Mojokerto Indonesia  
E-mail: [marcelyawidia8217@gmail.com](mailto:marcelyawidia8217@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Organizational commitment is a psychological bond between employees in an organization that is characterized by strong trust and acceptance of organizational goals and values, a willingness to seek to achieve organizational interests, and a strong desire to maintain their position as members of the organization. Aspects of organizational commitment: (a) affective commitment (b) normative commitment, (c) continuous commitment. Ways that can be done to build organizational commitment: (a) Make it charismatic, (b) Build the tradition, (c) Provide extensive two-way communication, (d) Create a sense of community, (e) Build value-based homogeneity, (f) Support employee development, (g) Commit to actualizing, (h) Provide first-year job collage, (i) Provide developmental activities, (j) Commit to people-first values, (k) Hire "Right-kind" managers. Factors that influence employee commitment to the organization, namely: (a) Personal characteristics of workers, (b) Characteristics of work, (c) structural characteristics, and (d) Work experience.

**Keywords:** *factors, organizational commitment.*

### **ABSTRAK**

Tujuan pemeliharaan yaitu: (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 meliputi: (a) manfaat dan efisiensi, (b) asas kebutuhan dan kepuasan, (c) asas keadilan dan kelayakan, (d) asas peraturan legal, dan (e) kemampuan perusahaan. Karakteristik dari pemeliharaan: (a) komunikasi, (b) insentif, (c) kesejahteraan karyawan, dan (d) keselamatan dan kesehatan kerja (KKK).

**Kata kunci:** tujuan, asas, karakteris pemeliharaan

## PENDAHULUAN

Supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan cara yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan cara yang efektif dan efisien supaya tercapainya manfaat yang optimal. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik (Hasibuan, 2005:179).

Menurut Arifin (dalam Fauzi 2007:11) “Pemeliharaan adalah aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitasn karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun tiba. Aktivitas ini dapat dilakukan perusahaan dengan program memberikan kesejahteraan karyawan.” Sedangkan menurut Sunyoto (2015:275) pemeliharaan merupakan kegiatan untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan, dengan demikian yang bersangkutan tidak mengalami gangguan selama menjalankan tugas yang diberikan. Dengan demikian pemeliharaan adalah aktifitas mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Dalam hal pemeliharaan karyawan ini, seorang manajer harus memperhatikan hakekat manusianya, mampu memberikan motivasi, mendorong semangat bekerja,



disiplin tinggi, dan bersikap loyalitas, agar karyawan mau bekerja produktif dan berperan optimal dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sebab, karyawan merupakan asset terpenting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu kondisi fisik, mental, sikap, loyalitas, keamanan, dan keselamatan karyawan perlu mendapatkan pemeliharaan sebaik-baiknya dari perusahaan. Tulisan ini akan membahas secara tajam mengenai tujuan, asas-asas, dan karakteristik pemeliharaan.

### **TUJUAN PEMELIHARAAN**

Pemeliharaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan, dalam organisasi sumberdaya manusia perlu menjadi pertimbangan, sebab karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting diperusahaan yang akan menentukan kunci kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang. Dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Manusia adalah unsur pokok di semua tingkat organisasi. Metode, prosedur, dan sistem disusun oleh manusia guna mempermudah pekerjaan. Bahkan alat, mesin dan gedung merupakan sebagai perlengkapan bagi tenaga manusia. Tenaga manusia mempunyai sifat yang berbeda dan tidak dapat disamakan dengan faktor produksi yang lain. Oleh sebab itu di dalam hubungan kerja yang mendukung tenaga kerja agar tetap konsisten untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang tinggi diperlukan adanya pemeliharaan yang baik seperti halnya komunikasi yang baik, insentif, kesadaran dan keselamatan kerja dan lain sebagainya agar produktivitas mereka juga tetap terjaga dan dapat mencapai sasaran perusahaan atau organisasi

Menurut Hasibuan, (2005:180) tujuan pemeliharaan meliputi hal-hal sebagai ini:

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.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

### **ASAS-ASAS PEMELIHARAAN**

Menurut Hasibuan (200:180-181) asas-asas pemeliharaan meliputi hal-hal berikut:

1. Asas manfaat dan efisiensi

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisiensi dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan. 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 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.

4. Asas Peraturan Legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari Undang-Undang, Keppres, dan keputusan menteri harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal



ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah.

#### 5. Asas Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

### **KARAKTERSITIK PEMELIHARAAN**

Menurut Hasibuan (2005:181-190) terdapat beberapa indikator dari pemeliharaan, yakni:

#### **1. Komunikasi**

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, dipersepsi/ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi, manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan dan kesehatan loyal yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Disinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan.

#### **2. Insentif**

Insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa dapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya,

sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya manajer dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka. Karyawan yang berprestasi baik diberikan insentif positif, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberikan insentif negatif.

### **3. Kesejahteraan karyawan.**

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah.

Adapun tujuan pemberian kesejahteraan, antara lain:

- a. Untuk menciptakan 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. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- h. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.

### **4. Keselamatan dan kesehatan kerja.**

Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK 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. Hal ini mendorong pentingnya KKK ditanamkan pada diri karyawan.



## **KESIMPULAN**

1. Tujuan pemeliharaan meliputi hal-hal: (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.
2. Asas-asas pemeliharaan meliputi hal-hal berikut: (a) manfaat dan efisiensi, (b) asas kebutuhan dan kepuasan, (c) asas keadilan dan kelayakan, (d) asas peraturan legal, dan (e) kemampuan perusahaan.
3. Karakteristik dari pemeliharaan, yakni: (a) komunikasi, (b) insentif, (c) kesejahteraan karyawan, dan (d) keselamatan dan kesehatan kerja (KKK).

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Asri, Choiriana. 2014. *Pengaruh Penilaian kerja dan Motivasi Kerja karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (online), (<http://Respository.upi.edu/eprint/11425>).
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-7. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Johar, arifin & a. Fauzi. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Priansa, Donni J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Puspitasari, dewi putri. 2011. *Pengaruh biaya pemeliharaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas produksi*, (online), (<http://www.google.co.id/url?//pustaka.fe.unpad.ac.id/index.php/skripsi/detail/r014>)
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.