

**Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di PT Tirta Medical Indonesia**

**Cynthianoor Fitriana Puteri Zebua<sup>1</sup>, Dira Deviyanti<sup>2</sup>, Diva Ardhila<sup>3</sup>, Lutfiyah Nada Salsabila<sup>4</sup>, Safitri<sup>5</sup>, Yuriska<sup>6</sup>, Fitriani Paramita Gurning<sup>7</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
cynthiazebua@gmail.com<sup>1</sup>, diradeviyanti09@gmail.com<sup>2</sup>,  
divaardhila13@gmail.com<sup>3</sup>, lutfiyahnada048@gmail.com<sup>4</sup>, syafitrisf3@gmail.com<sup>5</sup>,  
yuriskayuriska106@gmail.com<sup>6</sup>, fitrianigurning@uinsu.ac.id<sup>7</sup>

**ABSTRACT**

*Human resource maintenance is very important for every company, because it not only helps to retain human resources, but also can increase dedication, discipline, and employee loyalty. Human resource maintenance will protect workers from workplace accidents and maintain communication to remain harmonious among human resources. This research uses a qualitative method and deductive approach, where the informants explain the principles of learning content and its application in specific situations. The purpose of this study is to determine the procedures for implementing human resource management maintenance at PT Tirta Medical Indonesia. From the results of the study, it can be seen that PT Tirta Medical Indonesia has implemented good work maintenance methods in accordance with the theory of Drs. H. Melayu S. P Hasibuan, namely effective communication between the company and employees, fair incentives, attention to employee welfare, health, occupational safety, and Pancasila industrial relations. The author recommends that PT Tirta Medical Indonesia continue to maintain and improve human resource maintenance for better employee loyalty and performance.*

**Keywords:** maintenance, employees, methods, human resources

**ABSTRAK**

Pemeliharaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan, karena selain untuk mempertahankan sumber daya manusia, juga dapat meningkatkan dedikasi, disiplin, dan loyalitas karyawan. Pemeliharaan sumber daya manusia akan melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja serta menjaga komunikasi agar tetap harmonis antar sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deduktif, di mana para narasumber menjelaskan prinsip-prinsip isi pembelajaran dan penerapannya dalam situasi tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur pelaksanaan pemeliharaan manajemen sumber daya manusia di PT Tirta Medical Indonesia. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa PT Tirta Medical Indonesia telah menjalankan metode-metode pemeliharaan kerja yang baik dan sesuai dengan teori Drs. H. Melayu S. P Hasibuan, yaitu komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan, pemberian insentif yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kesehatan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial pancasila. Penulis merekomendasikan agar PT Tirta Medical Indonesia tetap terus bisa menjaga dan meningkatkan pemeliharaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi demi meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** pemeliharaan, karyawan, metode, sumber daya manusia

## PENDAHULUAN

Terciptanya motivasi kerja sehingga bersemangat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian oleh perusahaan. Bahkan pemeliharaan menjadi sebuah kekuatan besar dalam mengefektifkan *impact* atas pelaksanaan rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Pemeliharaan sumber daya manusia akan melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja serta menjaga komunikasi agar tetap harmonis antar sumber daya manusia.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pemeliharaan pegawai.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Sementara menurut Edwin B. Flippo (Hasibuan 2012), fungsi pemeliharaan pegawai adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi pegawai. Pegawai adalah aset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

PT Tirta Medical Indonesia adalah sebuah perusahaan distributor alat-alat kesehatan seperti Automation dari Siemens, *diagnostic tools, medical equipment, chemistry*, dan alat-alat laboratorium lainnya. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang dan wilayah kerja di seluruh Indonesia, yaitu Medan, Banda Aceh, Batam, Pematang Siantar, dll, Fokus penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan utamanya, yaitu di Kota Medan.

Alat kesehatan dan laboratorium terus dibutuhkan dan berkembang ke depannya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan bisnis ini agar bisa mengikuti perkembangan khususnya di bidang alat-alat kesehatan yang berteknologi tinggi. Demi meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan terkait dengan pemeliharaan manajemen sumber daya manusia di PT Tirta Medical Indonesia, penulis tertarik melakukan penelitian guna mendapatkan informasi lebih dalam mengenai pemeliharaan manajemen sumber daya manusia di PT Tirta Medical Indonesia

dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui prosedur pelaksanaan pemeliharaan manajemen sumber daya manusia di PT Tirta Medical Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan penelitian jenis kualitatif dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan pendekatan deduktif, di mana para narasumber memberi penjelasan tentang prinsip-prinsip isi pembelajaran, kemudian dijelaskan dalam bentuk penerapannya atau contoh-contohnya dalam situasi tertentu. Pendekatan ini menjelaskan teoritis ke bentuk realistik atau menjelaskan hal-hal yang bersifat umum ke yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri alat laboratorium rumah sakit, yaitu PT Tirta Medical Indonesia yang bertempat di Jl. Ps. 1 LK. VI No.212, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara. Data yang diperoleh yaitu dengan cara pengamatan langsung dan wawancara ke beberapa pihak PT Tirta Medical yang terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Prosedur Perencanaan di PT Tirta Medical Indonesia**

Prosedur menurut Widjanarka (2010) adalah suatu mekanisme, tahapan, atau proses kerja tentang suatu aktivitas. Hal ini menggambarkan tahapan-tahapan dalam menyelesaikan suatu aktivitas. Prosedur sangat bermanfaat sebagai media perencanaan, koordinasi lintas fungsi, konsistensi proses kerja, penilaian kinerja, dan penyempurnaan berkelanjutan (Widjanarka: 2010). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membuat prosedur perencanaan sumber daya manusia yang juga erat kaitannya dengan pemeliharaan SDM, menurut Hasibuan (2003: 254) sebagai berikut:

- 1) Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan;
- 2) Mengumpulkan data dan informasi tentang sumber daya manusia;
- 3) Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya;
- 4) Menetapkan beberapa alternatif;
- 5) Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana;
- 6) Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Prosedur akan melibatkan perencana (individu atau kelompok) yang akan memroses perencanaan dan hasilnya akan dilaksanakan oleh sumber daya manusia perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Syauqi selaku staf personalia PT Tirta Medical Indonesia melalui wawancara yang dilakukan, mengatakan bahwa, *"Untuk tahap pertama dilakukan analisis terkait dengan kebutuhan perusahaan sesuai dengan divisi yang dibutuhkan, selanjutnya akan disampaikan kepada penanggung jawab rekrutmen SDM di perusahaan. Rekrutmen dilakukan dengan beberapa penilaian dan ketentuan dari segi umur, kompetensi, dan pendidikan. Setelah itu dilakukan penyebaran informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan di berbagai media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dll"*.

Perekrutan di PT Tirta Medical Indonesia dilakukan dengan beberapa tahapan tes mulai dari tes kompetensi tertulis, wawancara hingga dilakukannya

evaluasi dan perjanjian atau kontrak kerja pada calon karyawan serta menjalankan training selama enam bulan jika berhasil diterima di perusahaan tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan kembali oleh Bapak Syauqi, beliau mengatakan, *“Kita akan mensortir semua para pelamar sesuai dengan kebutuhan yang kita butuhkan. Setelah mendapat kualifikasi yang sesuai, kita akan melakukan pemanggilan untuk melakukan tes pertama yaitu tes kompetensi tertulis, lalu tes wawancara, dan yang terakhir ada evaluasi dari hasil-hasil tes mana yang berhak diterima, setelah itu akan diinformasikan siapa saja yang diterima. Setelah itu bakal ada perjanjian kerja dengan calon karyawan. Dengan catatan dalam tempo training selama enam bulan”*.

## **2. Pemeliharaan dalam MSDM di PT Tirta Medical Indonesia**

Pemilihan proses dan metode yang sangat tepat sangat penting, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal pegawai hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien agar tercapainya manfaat yang optimal. Metode dan proses manajemen SDM untuk pemeliharaan yang dilakukan oleh PT Tirta Medical Indonesia yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan untuk mengetahui kekurangan dari masing-masing karyawan yang nantinya akan dilakukan training, uji kompetensi atau butuh penyegaran lagi sampai pilihan terburuknya yaitu pemutusan hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bapak Syauqi bahwa, *“Proses manajemen SDM untuk pemeliharaan yang pertama perusahaan melakukan evaluasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh kepala divisi masing-masing. Kemudian outputnya akan kami terima dan akan mengetahui apa kekurangan dari masing-masing karyawan. Misalnya seperti training, uji kompetensi, atau butuh penyegaran lagi sampai pilihan terburuknya yaitu pemutusan hubungan kerja.”*

Drs. H. Melayu S. P. Hasibuan, metode-metode pemeliharaan terdiri dari komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesadaran dan keselamatan kerja, dan hubungan industrial pancasila:

### **A. Komunikasi**

Manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan dan kesehatan, loyalitas yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Bahkan tidak jarang perusahaan membuat program layanan konsultasi dan pengaduan untuk karyawan mereka. Di sinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan.

Fungsi komunikasi dalam perusahaan sebagai sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi dalam organisasi, antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut telah menjalankan fungsi pengawasan. Melalui komunikasi berarti telah

memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, memotivasi dan menuntun komunikasi lebih efektif. Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai pemenuhan kebutuhan sosial. Komunikasi juga berkaitan dengan pengambilan keputusan. Hal ini terkait dengan fungsi komunikasi sebagai informasi. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Bentuk komunikasi di PT Tirta Medical Indonesia dalam penyaluran informasi melalui sosial media. Hal ini dilakukan karena PT Tirta Medical Indonesia meminimalisir penggunaan kertas dalam menyampaikan informasi, sehingga penyaluran informasi dilakukan dengan memanfaatkan sosial media seperti melalui Email dan WhatsApp. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Fikri Doli selaku staf pajak PT Tirta Medical Indonesia mengatakan, *"Komunikasi yang digunakan di sini guna menyampaikan informasi biasanya melalui sosial media, jadi kita selalu ada pengumuman. Di mana setiap pengumuman selalu disahkan di bagian SDM atau langsung ke manajerial misalnya direksi, pengumuman libur, pengumuman libur nasional, dan semua informasi apapun pasti tertulis dan diinformasikan melalui grup"*.

## B. Insentif

### 1) Metode insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Karyawan yang berprestasi baik, maka diberikan insentif positif, sedangkan bagi karyawan yang kurang berprestasi diberikan insentif relatif.

### 2) Jenis-jenis insentif

- a. Insentif positif, merupakan daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas standar.
- b. Insentif relatif merupakan daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar.

### 3) Bentuk insentif

- a. Nonmaterial insentif, merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasinya berupa piagam, piala, atau medali.
- b. Sosial insentif, merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Fikri Doli, mengatakan bahwa, *"Di PT Tirta Medical Indonesia sendiri setiap akhir tahun perusahaan juga akan memberikan tunjangan akhir tahun kepada setiap karyawan. Tidak menutup kemungkinan juga untuk dilakukan promosi jabatan apabila ada divisi atau jabatan yang dibutuhkan"*.
- c. Material insentif, merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang atau barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Hal ini sejalan dengan ungkapan Bapak Ahmad, *"Jadi untuk insentif yang diberikan di PT Tirta Medical Indonesia ini berbeda-beda. Untuk divisi marketing pemberian insentif biasanya diukur dari pencapaiannya. Di akhir tahun kita ada annual meeting, kita akan kasih target dari target untuk bagian marketing pencapaiannya minimal 80% maka dia berhak mendapatkan insentif yang perhitungan tersebut diatur oleh direktur keuangan. Dan ada juga divisi yang diberikan insentif atas kerja kerasnya seperti di keuangan dan accounting itu berdasarkan keakuratan data dan ketepatan waktu"*. Kemudian Bapak Fikri juga menambahkan bahwa, *"Insentif ini biasanya diberikan apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas seperti laporan atau lainnya sebelum deadline atau jatuh tempo batas penyerahan laporan tersebut. Selain itu, kita juga menghargai setiap 5 tahun karyawan yang sudah bekerja, 10 tahun, 15 tahun bahkan 20 tahun itu biasanya kita memberikan penghargaan dalam bentuk emas dengan gram yang berbeda-beda, setiap kelipatan 5 tahun"*.

### 4) Mengembangkan rencana insentif yang efektif

Dalam perkembangannya, perusahaan juga dituntut untuk inovatif dalam memberikan insentif kepada sumber daya manusianya. Lambirie (2010:213) menawarkan syarat pengembangan system insentif yang efektif sebagai berikut:

- (a) Bila unit-unit keluaran dapat diukur
- (b) Karyawan dapat mengontrol keluaran
- (c) Hubungan imbalan dan usaha telah jelas
- (d) Dapat mengontrol apa kualitas dan kuantitas yang penting
- (e) Kondisi kompetitif menuntut biaya tenaga kerja harus diketahui.

Syarat tersebut perlu bagi pimpinan untuk diketahui guna mengembangkan sistem insentif pada perusahaan yang mereka miliki. Adapun yang menjadi sasaran menurut Lambirie (2010:212) dalam penyaluran insentif pada proses rencana pengembangan adalah sebagai berikut:

- (a) Insentif untuk SDM operasi;
- (b) Insentif untuk kelompok atau tim;
- (c) Insentif untuk para manajer dan eksekutif;
- (d) Insentif untuk pada penjual;
- (e) Insentif untuk professional lain.

Sasaran insentif tersebut di atas, juga dapat acuan pengembangan sistem insentif yang selama ini dimiliki oleh perusahaan cenderung statis.

### **C. Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

Mempertahankan sumber daya manusia merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan, sehingga diperlukan pemberian kesejahteraan/kompensasi pelengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermafaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Bahkan menurut Hasibuan (2003:185) bahwa pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap sehingga tingkat keluar dan masuknya relatif rendah. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan sumber daya manusia sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan sumber daya manusia. Perusahaan menyediakan kesejahteraan menurut Limbirie (2010:213) sebagai fasilitas penunjang yang merupakan bentuk pelayanan dalam memikat dan mempertahankan pekerja yang cakap karena mereka percaya bahwa kompensasi tidak langsung akan membantu hal-hal berikut:

- 1) Memikat pekerja yang baik;
- 2) Meningkatkan moral pekerja;
- 3) Mengurangi tingkat keluar masuknya pekerja;
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja;
- 5) Memotivasi pekerja.
- 6) Meningkatkan citra organisasi di mata pekerja dan usaha

Kesejahteraan sumber daya manusia yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia, dan masyarakat serta pemerintah. Menurut Hasibuan (2003: 187) tujuan pemberian kesejahteraan sumber daya manusia di antaranya sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan;
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya;
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan;
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan;

- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan;
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan;
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia;
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan;
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Bentuk Kesejahteraan Sumber Daya Manusia di PT Tirta Medical Indonesia dari segi ekonomis adalah berupa gaji pokok, pensiun, uang makan, beras, listrik, uang saku anak, THR. Selanjutnya dari segi fasilitas yaitu berupa musala, cuti kerja, serta mendapatkan fasilitas kendaraan jika tidak memiliki. Dari segi pelayanan berupa asuransi dari BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Ahmad selaku Kepala Divisi SDM dan Hukum PT Tirta Medical Indonesia mengatakan, *“Yang pertama itu gaji pokok, tunjangan uang makan, tunjangan beras, listrik, uang saku anak, BBM. Untuk kepala divisi atau kepala cabang itu dapat uang sewa mobil untuk yang sudah memiliki mobil, jika belum memiliki mobil maka akan mendapatkan kendaraannya. Selain itu, adapun pelayanan yang didapatkan oleh karyawan seperti asuransi dari BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.”* Untuk cuti kerja diungkapkan oleh Bapak Syauqi sebagai staf personalia, beliau mengatakan, *“Untuk jatah cuti kita mengikuti dari peraturan pemerintah yang tercantum dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 dan sudah ada revisi yaitu undang-undang no. 11 tahun 2020 yang di mana cuti itu diberikan kepada karyawan sebanyak 12 kali dalam setahun dengan catatan kebijakan perusahaan menetapkan cuti hanya bagi karyawan yang sudah memenuhi 1 tahun masa kerja. Selanjutnya untuk pensiun seperti yang disampaikan melalui kebijakan pemerintah, batas umum karyawan itu bekerja adalah maksimal 57 tahun dan apabila perusahaan membutuhkan atau masih ingin mengkaryakan dalam perusahaan ini maka diberi batas sampai umur 65 tahun”.*

#### **D. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu SDM, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Bapak Ahmad mengatakan bahwa, *“PT Tirta Medical Indonesia tidak ikut serta dalam produksi langsung alat laboratorium rumah sakit tersebut. Maka untuk keselamatan kerja di PT Tirta Medical Indonesia belum begitu diperhatikan, namun sudah diatur kedalam SOP (Standart Operating Procedure) bahwa kesadaran dan keselamatan kerja termasuk dalam kesadaran diri masing-masing agar tidak terjadi kecelakaan. Namun jika ada hal yang tidak terduga seperti kebakaran atau gempa bumi, hal tersebut sudah diantisipasi dalam SOP PT Tirta Medical Indonesia”.*

**E. Hubungan Industrial Pancasila**

Implementasi atau penerapan nilai-nilai pancasila dalam suatu hubungan kerja tentu akan membawa dampak yang positif terhadap perkembangan suatu perusahaan, sebab antara pengusaha dan pekerja ada hubungan yang harmonis, berkeadilan dan menghargai harkat dan martabat manusia. Dari sudut pandang hubungan industrial pancasila, pengusaha dan pekerja mempunyai tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

**Tabel Implementasi Nilai-nilai Pancasila dalam Hubungan Kerja**

Sila	Bunyi	Implementasi Nilai-nilai Pancasila pada PT Tirta Medical Indonesia
Sila ke 1	Ketuhanan Yang Maha Esa	Tidak ada diskriminasi, baik sejak awal penerimaan maupun dalam penempatan tenaga kerja. Perusahaan merekrut atas dasar keahlian/ketrampilan dan atas permintaan pengguna tenaga kerja. Menghargai dan memberikan hak untuk beribadah, hak cuti hari-hari besar keagamaan
Sila ke 2	Kemanusiaan yang adil dan beradab	Nondiskriminasi, semua pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama, gaji dan tunjangan diberikan tanpa melihat SARA, dan dilakukan secara proporsional
Sila ke 3	Persatuan Indonesia	Membangun kebersamaan antara perusahaan dan pekerja, membangun rasa memiliki dengan berbagai cara, antara lain diadakannya <i>family gatering</i> , kunjungan dan pemberian bantuan pada keluarga yang mendapat musibah.
Sila ke 4	Kerakyarakan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusawaratan Perwakilan	Selama ini jika ada permasalahan dalam hubungan kerja maka diselesaikan dengan musyawarah. Pekerja diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menyampaikan keluhan atau permasalahannya untuk dicarikan solusinya.
Sila ke 5	Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia	Pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara proporsional, gaji sesuai dengan standar, pemenuhan tunjangan sosial, BPJS kesehatan dan tenaga kerja, pemberian bonus kerja bagi yang berprestasi, bantuan terhadap keluarga yang mengalami kesulitan.

Berdasarkan hasil wawancara di PT Tirta Medical Indonesia pada hari Jumat, 30 Desember 2022, bahwa untuk membangun perusahaan yang

kondusif, maka segala perbedaan prinsipnya diupayakan penyelesaian dengan kekeluargaan, musyawarah dan mufakat, seperti pernyataan dari Bapak Syauqi, *“Ketika ada perselisihan itu kita diskusikan dulu musyawarahkan dulu kecuali ada hal-hal yang di luar batas atau yang tidak bisa ditolerir lagi oleh perusahaan seperti contoh adanya tindak pidana”*. Dan selama ini belum pernah ada permasalahan yang mendasar antara perusahaan dengan tenaga kerja. Selanjutnya beliau mengatakan, *“Dalam merekrut tenaga kerja pada PT Tirta Medical Indonesia ini didasarkan pada keahlian dan keterampilan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun, baik dalam perekrutan, penempatan dan penggajian, termasuk pemberian tunjangan dll”*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan keberadaan SDM, juga untuk meningkatkan dedikasi, disiplin, dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa PT Tirta Medical Indonesia telah menjalankan metode-metode pemeliharaan kerja yang baik dan sesuai dengan teori Drs. H. Melayu S. P Hasibuan yang antara lain adalah komunikasi yang efektif antara perusahaan dengan karyawan yang biasanya dilakukan melalui platform email dan WhatsApp. Memberikan insentif dengan adil, sesuai dengan seberapa besar pencapaian karyawan dalam bekerja atau berdasarkan keakuratan data dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu PT Tirta Medical Indonesia selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, antara lain berupa gaji pokok, uang pensiun, uang saku anak, THR, asuransi dll. Untuk Kesehatan dan keselamatan Kerja perusahaan ini telah *menerapkan Standart Operational Procedure*, serta melakukan hubungan industrial Pancasila dengan baik.

### **Saran**

Mengingat pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, maka penulis menyarankan agar PT Tirta Medical Indonesia harus tetap bisa menjaga dan meningkatkan pemeliharaan SDM yang lebih baik lagi demi meningkatkan loyalitas maupun kinerja karyawan. Mengingat penelitian ini masih dalam ruang lingkup yang terbatas, maka bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup dan memperluas ukuran populasi maupun sampel penelitiannya.

# **El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat**

**Vol 4 No 1 (2024) 53-63 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736**

**DOI: 10.47467/elmujtama.v4i1.398**

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bintoro., and Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. 1st ed. Gava media.

Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi t. Bumi Aksara.

Lambrie, I. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Laksbang Pressindo

Widjarnarka, Aladin. (2010). Penyusunan SOP Standar Operating Procedures. PPM Manajemen.