



Pentingnya Pemeliharaan dan Hubungan Kerja Industrial

Husnul Hotimah¹, Rasya Madaniah Nurul Islami², Chotir Mochammad Sholeh³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember

e-mail: husnulh467@gmail.com¹, rasyamadaniah03@gmail.com², chotirmochammad31@gmail.com³

Abstract. Maintenance and industrial relations are two crucial aspects in human resource management that are interrelated and play an important role in maintaining the continuity and success of the organization. Effective maintenance not only maintains the quality of employee performance but also contributes to the creation of harmonious industrial relations. Good industrial relations, in turn, create a conducive work environment, increase productivity, and reduce the potential for conflict in the workplace. The purpose of this study is to dig deeper into the understanding of maintenance and industrial relations. This study uses qualitative and quantitative methods. Data collection techniques are carried out through a review of several journals that have been searched, which are related to the importance of maintenance and industrial relations. From the data that has been successfully collected, maintenance of industrial relations in the entire process of human resource management focuses on the belief that good and harmonious relations between employers and workers in the organization are very important to be fostered and maintained for the benefit of all parties involved. Failure to maintain harmonious relations can cause losses for many parties, especially employers and workers involved. Effective maintenance and good industrial relations play an important role in the success and survival of the company. Therefore, maintenance is a vital element in today's business world and needs to be managed properly.

Keywords: Maintenance, industrial, relation.

Abstrak. Pemeliharaan dan hubungan industrial merupakan dua aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan dan berperan penting dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Pemeliharaan yang efektif tidak hanya menjaga kualitas kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang baik, pada gilirannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta menurunkan potensi konflik di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam pemahaman mengenai pemeliharaan dan hubungan industri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengkajian beberapa jurnal yang telah dicari, yang berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan serta hubungan industrial. Dari data yang berhasil dikumpulkan, pemeliharaan hubungan industrial dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berfokus pada keyakinan bahwa hubungan yang baik dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja dalam organisasi sangat penting untuk dibina dan dipertahankan demi kepentingan semua pihak yang terlibat. Gagal menjaga hubungan yang harmonis dapat menyebabkan kerugian bagi banyak pihak, khususnya pengusaha dan pekerja yang terkait. Pemeliharaan yang efektif dan hubungan industri yang baik memiliki peranan penting dalam keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pemeliharaan menjadi elemen yang vital dalam dunia bisnis saat ini dan perlu dikelola dengan baik.

Kata kunci: Pemeliharaan, hubungan, industrial.

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan wajib menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat, baik itu pemangku kepentingan maupun pemegang saham. Keterhubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan, di zaman modern yang terus berubah, bukan hanya merupakan faktor yang penting, tetapi juga sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kesejahteraan ini tidak hanya bergantung pada kompensasi yang cukup, tetapi juga pada faktor lainnya, seperti hubungan industrial yang baik. Peningkatan kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, mental, dan ekonomi, akan membawa dampak positif tidak hanya bagi

individu tetapi juga bagi perusahaan terkait dalam hal peningkatan kinerja, loyalitas, serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Hubungan industrial adalah salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang berfungsi untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Di Indonesia, hubungan ini melibatkan komunikasi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan kepentingan masing-masing. Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan mental, menjadi fokus utama dalam hubungan industrial, karena karyawan yang sejahtera akan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap produktivitas perusahaan.

Suatu organisasi perlu menjaga interaksi yang positif dengan semua pihak yang terkait dengan perusahaan, baik itu pemangku kepentingan maupun pemegang saham. Hubungan yang baik antara perusahaan dan tenaga kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, sangat krusial bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan staf dengan cara meningkatkan kondisi hidup mereka. Kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh gaji yang layak, tetapi juga oleh elemen lain, seperti hubungan antara manajer dan karyawan di tempat kerja. Hubungan ini meliputi interaksi antara karyawan, pemilik usaha, dan pihak pemerintah dalam pengelolaan perusahaan. Manajemen dan pekerja adalah dua pihak yang paling terlibat langsung dalam keberhasilan sehari-hari perusahaan.

Pemeliharaan hubungan kerja dalam manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kepentingan seluruh anggota dalam organisasi. Hubungan yang baik antara manajer dan karyawan harus diciptakan dan di jaga demi keuntungan semua pihak yang terlibat. Apabila hubungan tersebut tidak dapat terjaga dengan baik, maka akan ada kerugian bagi banyak pihak, khususnya bagi manajemen dan tenaga kerja tersebut. Pemeliharaan di sini adalah berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta sikap para karyawan agar tetap setia dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Cara yang efektif untuk melakukan pemeliharaan ini adalah melalui program kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan mayoritas karyawan dan sesuai dengan konsistensi baik internal maupun eksternal. Hubungan kerja mengacu pada interaksi antara semua pihak yang memiliki kepentingan dalam proses pembuatan barang atau jasa di dalam perusahaan. Para pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan meliputi pemilik atau investor yang diwakili oleh manajemen, tenaga kerja dan serikat buruh, penyedia barang, pelanggan, serta masyarakat umum. Selain itu, aktor dalam hubungan kerja juga meliputi konsultan, advokat, ahli arbitrase, konsiliator, mediator, pengajar, dan para hakim yang menangani kasus-kasus dalam hubungan kerja.

Kesejahteraan karyawan dapat terwujud jika mereka mendapatkan penghasilan yang memadai serta jaminan sosial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja serta daya beli masyarakat. Tenaga kerja dengan pendapatan yang sangat rendah sulit untuk memenuhi kebutuhan nutrisi dan kesehatan mereka. Pekerja yang kurang asupan protein cenderung merasa lelah dan tidak dapat berprestasi maksimal. Oleh karena itu, sistem pengupahan harus dirancang sedemikian rupa agar memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan serta mendukung peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarganya. Apabila perusahaan menjalankan aturan yang tercantum dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kerjasama antara pengusaha, pemerintah, dan karyawan dapat berjalan dengan baik, dengan berbagai aspek seperti: 1. Perencanaan dan informasi tenaga kerja 2. Pelatihan kerja 3. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja 4. Hubungan kerja serta perjanjian kerja 5. Perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja 6. Ketentuan mengenai pengupahan dan perlindungan upah 7. Prosedur mogok dan penutupan usaha 8. Pemutusan hubungan kerja serta pesangon 9. Pembinaan dan pengawasan 10. Penyidikan dan pemberian sanksi. Dampak terhadap perusahaan yang mengikuti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan adalah terbentuknya dasar yang kokoh bagi keberlangsungan usaha, perbaikan kinerja, pengurangan risiko, serta citra yang positif, yang semuanya mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

2. METODE

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup pendekatan kualitatif demi mencapai sasaran penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari publikasi jurnal, penelitian sebelumnya, serta situs web terkait. Proses analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif berdasarkan hasil dari analisis jurnal internasional mengenai signifikansi pemeliharaan dan hubungan industrial. Penelitian ini membahas tentang pemeliharaan proaktif dan reaktif, yang masing-masing dianggap sebagai pemeliharaan terencana dan tidak terencana. Strategi pemeliharaan secara umum mencakup pemeliharaan korektif, preventif, atau yang didasarkan pada kondisi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia kerja saat ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meraih keuntungan, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Salah satu kunci utamanya terletak pada bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, baik dari

sisi pemeliharaan (perawatan terhadap kesejahteraan dan kondisi kerja) maupun dari sisi hubungan industrial (interaksi antara pekerja, manajemen, dan pihak terkait lainnya).

Menjaga kondisi karyawan agar tetap sehat, termotivasi, dan loyal bukan lagi sekadar pelengkap ini sudah menjadi kebutuhan utama. Begitu juga dengan menciptakan hubungan kerja yang adil dan terbuka, di mana komunikasi dua arah dan rasa saling percaya menjadi fondasinya. Dua hal ini terbukti saling berkaitan erat dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kelangsungan bisnis.

Melalui pembahasan ini, akan dianalisis bagaimana pemeliharaan yang efektif mampu mengurangi konflik kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan, serta bagaimana hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Seluruh analisis didasarkan pada temuan empiris dari sejumlah literatur dan jurnal ilmiah yang relevan, dengan pendekatan deskriptif dan argumentatif yang disesuaikan dengan konteks pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia kerja modern.

Pemeliharaan Tenaga Kerja sebagai Kunci Keberlangsungan Organisasi

Pemeliharaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup perawatan terhadap kondisi fisik tempat kerja atau fasilitas perusahaan, tetapi juga menyangkut perhatian terhadap kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan karyawan. Berdasarkan hasil kajian dari berbagai jurnal yang ditelaah, pemeliharaan tenaga kerja secara proaktif, baik melalui perawatan preventif maupun prediktif memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja.

Pemeliharaan preventif, seperti penyediaan asuransi kesehatan, pelatihan berkala, dan peningkatan fasilitas kerja, terbukti menekan angka ketidakhadiran (absensi), mengurangi tingkat kelelahan kerja (burnout), serta memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Dengan sistem pemeliharaan yang efektif, perusahaan dapat mencegah risiko-risiko kerja, meningkatkan keamanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Strategi pemeliharaan juga berperan dalam mendukung efisiensi biaya. Biaya-biaya tak terduga yang muncul akibat kerusakan fasilitas atau kecelakaan kerja dapat ditekan secara signifikan melalui pendekatan perawatan terencana dan berkelanjutan. Hal ini selaras dengan prinsip manajemen modern, di mana pemeliharaan dianggap sebagai investasi jangka panjang dalam kualitas tenaga kerja.

Hubungan Industrial sebagai Penopang Keharmonisan Organisasi

Hubungan industrial merupakan jembatan yang menghubungkan kepentingan antara manajemen dan tenaga kerja. Dalam pembahasan ini, hubungan industrial dimaknai sebagai

sistem yang mencakup komunikasi, dialog sosial, negosiasi, dan kesepakatan bersama antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah.

Hubungan industrial yang harmonis dapat menurunkan potensi konflik kerja, meningkatkan kepercayaan karyawan, serta memperkuat kerjasama tim. Bentuk implementasi hubungan industrial yang ideal mencakup pembentukan forum bipartit dan tripartit, keberadaan serikat pekerja yang aktif, serta perjanjian kerja bersama (PKB) yang disusun secara transparan dan partisipatif.

Karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa dihargai dan didengar. Sebaliknya, hubungan industrial yang buruk, seperti dominasi sepihak dari manajemen atau kurangnya ruang dialog, sering kali memicu resistensi, ketidakpuasan kerja, bahkan pemogokan dan gangguan operasional lainnya.

Keterkaitan Strategis antara Pemeliharaan dan Hubungan Industrial

Pemeliharaan karyawan dan hubungan industrial tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kedua aspek ini saling mendukung dan memperkuat. Pemeliharaan yang dilakukan secara terencana dan menyeluruh akan membentuk dasar bagi terbangunnya hubungan industrial yang sehat. Sementara itu, hubungan kerja yang harmonis menjadi prasyarat penting untuk mendukung keberhasilan implementasi program pemeliharaan tenaga kerja.

Ketika perusahaan mengadopsi pendekatan yang partisipatif dalam merancang kebijakan pemeliharaan misalnya, dengan melibatkan karyawan dalam penyusunan program kesejahteraan atau pelatihan maka kepercayaan dan loyalitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini menciptakan efek ganda: terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dan pencapaian target produktivitas yang lebih optimal.

Hubungan industrial yang baik juga mendukung keberlanjutan organisasi karena mengurangi biaya sosial dari konflik kerja, mempercepat penyelesaian sengketa, dan memperkuat reputasi perusahaan di mata publik dan calon tenaga kerja. Dalam hal ini, pemeliharaan dan hubungan industrial merupakan dua sisi dari mata uang yang sama saling melengkapi dan tak terpisahkan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Implikasi Praktis dan Rekomendasi Strategis

Berdasarkan temuan dalam kajian ini, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

- a. Membangun Sistem Pemeliharaan Terintegrasi: Melibatkan bagian HRD, teknis, dan manajemen dalam merancang program pemeliharaan yang tidak hanya berfokus pada alat dan fasilitas, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan.

- b. Meningkatkan Kapasitas Serikat Pekerja dan Forum Komunikasi: Agar hubungan industrial berjalan efektif, diperlukan penguatan peran serikat pekerja sebagai mitra strategis, bukan oposisi manajemen.
- c. Melibatkan Karyawan dalam Proses Kebijakan: Keterlibatan ini dapat dilakukan melalui survei internal, forum dialog, dan perwakilan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kesejahteraan dan kebijakan kerja.
- d. Evaluasi Berkala dan Penyesuaian Strategi: Pemeliharaan dan hubungan industrial harus bersifat dinamis, disesuaikan dengan kondisi ekonomi, kebutuhan tenaga kerja, dan perkembangan regulasi.

Tujuan Dan Manfaat Pemeliharaan

Tujuan Pemeliharaan Hubungan Industrial

1. Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis dan Menguntungkan
Pemeliharaan bertujuan untuk menjaga agar pekerja dan manajemen bekerja sama sehingga tidak ada konflik yang merugikan kedua belah pihak.
2. Menjaga Stabilitas Perusahaan
Dengan hubungan industrial yang baik, perusahaan dapat menjalankan operasi yang berkelanjutan dan produktif tanpa mengganggu pekerjaan atau keamanan.
3. Meningkatkan Loyalitas Dan Kepuasan Kerja
Ketika hubungan antara atasan dan karyawan terjaga dengan baik (melalui diskusi, keadilan, dan kesejahteraan), pekerja akan lebih loyal dan termotivasi.

Manfaat Pemeliharaan Hubungan Industrial

1. Mencegah Konflik Dan Perselisihan
Kesalahpahaman, kemungkinan perselisihan, atau pemogokan dapat dihindari dalam hubungan yang dijalin dengan komunikasi dua arah.
2. Meningkatkan Produktivitas Dan Efisiensi
Pekerja akan lebih fokus pada peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja yang positif dan bebas konflik.
3. Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi
Karena faktor tenaga kerja bekerja optimal, hubungan industrial yang sehat memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan mantap.
4. Membangun Citra Positif Perusahaan
Bisnis yang memiliki hubungan baik dengan pekerjanya akan dikenal sebagai tempat kerja yang adil dan sosial-bertanggung jawab, yang akan meningkatkan reputasinya di masyarakat dan di pasar kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan tenaga kerja dan hubungan kerja industrial merupakan dua aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Pemeliharaan karyawan, baik dari sisi fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja. Strategi pemeliharaan yang dilakukan secara preventif dan terencana mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

Sementara itu, hubungan industrial yang dibangun secara harmonis antara manajemen, pekerja, dan pihak terkait lainnya berperan penting dalam menciptakan stabilitas organisasi dan mengurangi potensi konflik. Hubungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan rasa saling percaya dan komunikasi dua arah, tetapi juga mendorong terciptanya iklim kerja yang berkeadilan dan kolaboratif.

Keterkaitan antara kedua aspek ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemeliharaan tidak dapat dilepaskan dari hubungan industrial yang baik, dan sebaliknya, keberlangsungan hubungan industrial yang efektif sangat bergantung pada sistem pemeliharaan yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi, diperlukan sinergi antara strategi pemeliharaan karyawan dan penguatan hubungan kerja industrial, yang dikelola secara sistematis, partisipatif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, H. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fatyandri. (2014). *Hubungan Industrial: Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Cahyaputra, D. S., Putry, W. E., Milala, A. D. T., & Zaky A, M. A. (2024). Pentingnya Pemeliharaan dan Hubungan Industrial. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(1), 94-101.
- Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudradjat, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi, E. A., Qurota A'yuni, Siti Ulfa, Vina Maharani, & Rizki Pratiwi. (2022). Pemeliharaan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja. Makalah Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Insani. Dosen Pengampu: Dr. Nurul Setianingrum, M.M. Universitas Terbuka.