

Implementasi Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amaan Sejahtera Indonesia Ponorogo

Yuniar Fathiyatur Rosyida¹, Nabila Zatadini²
^{1,2} Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Islam Mojokerto
Email: yuniar@nuris.ac.id, nabila@nuris.ac.id

Abstract

AMAAN Ponorogo branch is here for Indonesian women micro-entrepreneurs who have a desire to increase their income, manage their finances, realize their hopes, and increase their capacity. AMAAN Ponorogo branch has a positive role for women entrepreneurs in Ponorogo, but they do not yet have an official office domiciled in Ponorogo. This shows that the Ponorogo branch of AMAAN has not paid serious attention to the function of maintaining its employees even though, human resources are one of the most important production factors in a company and affect employee performance. The employee maintenance program covers health and safety, communication, employee welfare and employee retention. The research method used is descriptive qualitative research method with a case study approach. The informants in this study were the leaders of the Ponorogo branch of AMAAN and their employees. The results showed that the AMAAN Ponorogo branch had not implemented the employee maintenance function optimally, as evidenced by the unanswered all indicators of the researcher, namely employee maintenance programs in the form of health and safety, communication, employee welfare and employee retention. Meanwhile, the implementation of this maintenance function is less than optimal, including not having a clear career path and not having a personal office.

Keywords: employees, maintenance function, performance

Abstrak

AMAAN cabang Ponorogo hadir untuk perempuan pengusaha mikro Indonesia yang memiliki keinginan untuk meningkatkan pendapatan, menata keuangan, mewujudkan harapan, dan meningkatkan kapasitas diri. AMAAN cabang Ponorogo memiliki peran positif untuk perempuan wiraswasta di Ponorogo, namun mereka belum memiliki kantor resmi yang berdomisili di Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa AMAAN cabang Ponorogo belum memperhatikan secara serius tentang fungsi pemeliharaan karyawannya padahal, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan serta mempengaruhi kinerja karyawan. Program pemeliharaan karyawan tersebut meliputi kesehatan dan keselamatan, komunikasi, kesejahteraan karyawan dan retensi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Informan dalam penelitian ini adalah pimpinan AMAAN cabang Ponorogo dan karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AMAAN cabang Ponorogo belum menerapkan fungsi pemeliharaan karyawan secara maksimal, yang dibuktikan dengan tidak terjawabnya semua indikator peneliti yaitu program pemeliharaan karyawan berupa kesehatan dan keselamatan, komunikasi, kesejahteraan karyawan dan retensi karyawan. Sedangkan kurang maksimalnya penerapan fungsi pemeliharaan ini diantaranya tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan belum memiliki kantor pribadi.

Kata kunci: karyawan, fungsi pemeliharaan, kinerja.



Pendahuluan

Dewasai ini dalam era millenial, perkembangan teknologi yang semakin canggih mendorong perusahaan baru bermunculan, tidak terkecuali dalam bidang pembiayaan. Misalnya saja PT. AMAAN SEJAHTERA INDONESIA atau biasa disebut AMAAN yang telah memiliki cabang di Ponorogo. AMAAN cabang Ponorogo tersebut hadir untuk perempuan pengusaha mikro Indonesia yang memiliki keinginan untuk meningkatkan pendapatan, menata keuangan, mewujudkan harapan, dan meningkatkan kapasitas diri. AMAAN cabang Ponorogo menghadirkan layanan keuangan dan non-keuangan untuk mewujudkan keinginan tersebut dalam satu platform digital syariah. Layanan keuangan yang ditawarkan berupa tabungan dan pembiayaan, sedangkan layanan non-keuangan berupa layanan belajar, layanan bincang sehat, layanan belanja, layanan catatan keuangan dan layanan forum promosi. AMAAN cabang Ponorogo mengedepankan dampak sosial yang nyata kepada jutaan pengusaha mikro dan keluarganya menuju hidup yang lebih baik, penggunaan platform digital yang memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan keuangan dan non-keuangan, modern dengan cara kerja agile, keleluasaan dalam lokasi kerja (work from anywhere), multi-disiplin profesi dan keahlian, serta kultur yang sesuai dengan nilai-nilai Semangat, Peduli, dan Disiplin.

AMAAN cabang Ponorogo memiliki peran positif untuk perempuan wiraswasta di Ponorogo, namun peran positif tersebut belum tentu berdampak positif juga terhadap karyawannya. AMAAN cabang Ponorogo memiliki jumlah seluruh karyawan mencapai 18 orang. Mereka dinamakan Kakak idAMAAN. Meskipun eksistensi AMAAN cabang Ponorogo sudah diakui dimasyarakat, namun mereka belum memiliki kantor resmi yang berdomisili di Ponorogo. Sehingga untuk setiap pertemuan hanya dilakukan melalui platform digital ataupun di tempat-tempat tertentu yang sudah ditetapkan oleh pihak AMAAN cabang Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa AMAAN cabang Ponorogo belum memperhatikan secara serius tentang fungsi pemeliharaan karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu

perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta motivasi tinggi, perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan pengelolaan karyawan, baik terhadap yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik. Manusia sebagai faktor produksi memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi. Apabila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal, maka tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya meningkat yang pada akhirnya akan menunjang pada tercapainya sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pemeliharaan karyawan dalam suatu perusahaan memang sangat penting. Pemeliharaan tenaga kerja tidak lepas dari campur tangan manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun. Absensinya dan turn over meningkat dan disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan sumber daya manusia (karyawan) sendiri bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar tetap mempunyai dedikasi yang tinggi, loyal dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dari perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pemeliharaan sumber daya manusia diperuntukkan sebagai kegiatan manajemen guna mempertahankan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan, serta agar karyawan tidak mengalami gangguan selama melaksanakan tugas dalam perusahaan.

Beberapa artikel telah membahas mengenai pemeliharaan karyawan dengan diskusi dan pendekatan yang berbeda-beda. Artikel berjudul "*Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi*" tidak membahas secara spesifik

mengenai institusi mana yang dituju. Penelitian ini berfokus pada penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analitik untuk mendapatkan analisis mengenai tujuan organisasi dalam pemeliharaan karyawan secara umum. Artikel yang berjudul "*Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Menjadi Faktor Penting Dalam Perusahaan*" juga tidak membahas secara spesifik mengenai perusahaan mana yang dituju. Fokus penelitian artikel ini adalah teori tentang pemeliharaan sumber daya manusia itu sendiri. Artikel lain dengan judul "*Rekrutmen Dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani*" hanya membahas tentang bagaimana rekrutmen dan pemeliharaan karyawan penyandang disabilitas secara praktis dibawa oleh perusahaan.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, belum ada yang secara spesifik mendeskripsikan tentang implementasi dari fungsi pemeliharaan tersebut dalam sebuah perusahaan tertentu. sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Implementasi Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amaan Sejahtera Indonesia"

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor pendekatan kualitatif merupakan tata cara penelitian yang memperoleh data deskriptif meliputi tulisan maupun keterangan dari banyak orang serta sikap perilaku yang diperhatikan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada fenomena alamiah dan menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis fungsi pemeliharaan sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder dan menggunakan Teknik pengumpulan data yaitu dengan Observasi, Wawancara dan telaah dokumen. Analisis data dengan metode triangulasi data berupa pengumpulan data, reduksi dan penyajian data serta penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian di PT. Amaan Sejahtera

Indonesia cabang Ponorogo dengan waktu penelitian selama 3 bulan yakni dari bulan Januari-Maret.

Hasil dan Pembahasan

Konsep pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan yang merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan baik. Menurut Sugijono pemeliharaan sumber daya manusia sendiri merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan, sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sangat perlu mendapatkan pemeliharaan yang sebaik-baiknya.

Tujuan pemeliharaan karyawan diantaranya: a) untuk meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja karyawan; b) meningkatkan disiplin dan menurunkan jumlah absen karyawan; c) meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* 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 menurut Hasibuan harus memenuhi kriteria diantaranya

1. Asas manfaat dan efisiensi artinya pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan maupun objek yang menjadi sasaran diterapkannya pemeliharaan tersebut yaitu karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu asas ini harus diprogram dengan baik supaya tidak menjadi sia-sia;
2. Asas kebutuhan dan kepuasan artinya 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 diperlukan agar menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerja sama antar karyawan dan semangat kerja karyawan dapat meningkat.
4. Asas peraturan legal, dalam melaksanakan pemeliharaan sumber daya manusia, perusahaan harus bersumber dari undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri dan hukum hukum yang berlaku di negara tersebut. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi karyawan dan pemerintah;
5. Asas kemampuan perusahaan, kemampuan perusahaan dalam menjalankan pemeliharaan kerja menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan program pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan;

Metode pemeliharaan yang bisa di terapkan dalam program pemeliharaan karyawan diantaranya kesehatan dan keselamatan, komunikasi, kesejahteraan karyawan dan retensi karyawan.

1. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu program yang menjadi perhatian organisasi karena dirasakan bahwa sumber daya manusianya adalah modal bagi organisasi oleh karena itu upaya untuk menjadikan karyawannya selamat, sehat dan aman dalam bekerja telah banyak dipikirkan organisasi sekarang ini. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan pemeliharaan karyawan yang baik. K3 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. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dirancang oleh organisasi menyangkut di dalamnya aktivitas untuk meningkatkan keamanan dan kesehatan lingkungan kerja di samping aktivitas pendampingan dan pemberian pelatihan terkait hal tersebut. Tujuan dilakukannya program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk: a) Menghilangkan semua sumber bahaya terhadap kesehatan, keselamatan baik fisik maupun psikis karyawan; b) Menyesuaikan lingkungan kerja karyawan dengan karakteristik fisik mereka; c) Mendorong karyawan untuk mempertahankan tata letak pekerjaan sesuai dengan pedoman kesehatan dan keselamatan dan untuk memastikan kebersihan lingkungan kerja mereka; d) Memberi kesadaran akan bahaya dan cara-cara penanggulangannya.

Manajemen keselamatan kerja yang efektif menuntut adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman. Akan tetapi lebih penting lagi adalah bahwa program keselamatan kerja yang didesain dan dikelola dengan baik dapat menyumbangkan dividen melalui pengurangan biaya yang berhubungan dengan kecelakaan kerja, misalnya kompensasi pekerja dan denda-denda yang mungkin ditimbulkan. Lebih jauh lagi, kecelakaan kerja dan masalah kekselamatan kerja lainnya sungguh-sungguh merespons usaha-usaha manajemen dalam menekankan keselamatan kerja. Program manajemen keselamatan kerja yang efektif biasanya terdiri dari: a) tanggung jawab dan komitmen perusahaan; b) kebijakan dan disiplin keselamatan kerja; c) komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja; d) komite keselamatan kerja, inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja dan penelitian; e) evaluasi.

2. Komunikasi.

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses pengalihan dan pemahaman informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain dalam organisasi. Goldhaber mengemukakan komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain. Manajemen komunikasi sumber daya manusia mempunyai beberapa arah yaitu komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan atau komunikasi yang mengalir pada level yang sama. Komunikasi dapat mengalir secara

vertikal atau horizontal. Dimensi vertikal dapat dibagi lebih lanjut menjadi ke arah bawah dan ke atas.

3. Kesejahteraan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson, kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan menurut Malayu S.P. Hasibuan, yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- 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 (perputaran) karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo, program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi

- a. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, yang terdiri dari pensiun, asuransi, pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana.
- b. Program Hiburan dan Rekreasi, yang terdiri dari kegiatan olahraga dan kegiatan sosial
- c. Program tambahan fasilitas. Terdiri dari kantin, fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan dan pembinaan mental, fasilitas transportasi.

4. Retensi SDM/Karyawan.

Menurut Susilo, retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Ada beberapa faktor penentu retensi karyawan. Kalau merujuk pendapat Mathis & Jackson, faktor-faktor tersebut antara lain a) Komponen Organisasional; b) Peluang Karier Organisasional; c) Penghargaan; d) Rancangan Tugas dan Pekerjaan; e) Hubungan Karyawan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan.

Implementasi Fungsi Pemeliharaan Di Lembaga Keuangan Syariah “AMAAN CABANG PONOROGO”

Dalam penerapan fungsi pemeliharaan pada AMAAN cabang Ponorogo menunjukkan bahwa *pertama*, fungsi kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut hasil wawancara dengan pihak AMAAN cabang Ponorogo menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat diperhatikan bahkan menjadi prioritas utama perusahaan. Terlebih pada masa pandemi covid-19 ini, AMAAN cabang Ponorogo telah rutin memberikan fasilitas kesehatan berupa vitamin, masker dan handsanitizer untuk menjaga diri mereka agar tetap sehat selama menjalankan tugas di lapangan. Untuk mencegah tertularnya virus corona setiap karyawan juga diwajibkan untuk mengikuti vaksinasi. Selain itu, setiap karyawan juga mendapatkan jaminan BPJS ketenagakerjaan sebagai jaminan keselamatan kerja untuk mereka.

Kedua, komunikasi. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan juga terjaga dengan baik, mereka mempunyai ciri khas untuk menyebut para anggota yang ada di AMAAN cabang Ponorogo ini. Misalkan saja menyebut pimpinan cabang mereka dengan sebutan Bisnis Leader (BL), menyebut karyawan sebagai kakak idAMAAN, dan menyebut para nasabah dengan panggilan ibu idAMAAN. Sehingga akan tercipta rasa keakraban dan kekeluargaan antar anggota perusahaan. Pertemuan (*meeting*) juga rutin dilakukan untuk menambah keakraban antar karyawan maupun karyawan dengan bisnis leader mereka. Pertemuan antar karyawan rutin diadakan setiap hari melalui platform zoom meeting untuk membahas perencanaan kegiatan setiap

harinya. Sedangkan antara kakak idAMAAN dan Bisnis Leader dilakukan setiap sebulan sekali sebagai bentuk evaluasi program untuk mengontrol kinerja karyawan.

Ketiga, kesejahteraan karyawan. Dalam program kesejahteraan ekonomi karyawan, Fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan di AMAAN cabang Ponorogo meliputi dana pensiun dan asuransi. Dana pensiun diberikan kepada karyawan yang cukup lama atau mencaai batas usia tertentu. Sedangkan asuransi diberikan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia. kegiatan olahraga, kegiatan sosial, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan. Program hiburan dan rekreasi di AMAAN cabang Ponorogo meliputi kegiatan olahraga rutin yang dilakukan setiap sebulan sekali, dalam kegiatan ini juga melibatkan ibu idAMAAN sehingga akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik. Ada juga kegiatan sosial berupa bantuan kepada ibu idAMAAN yang akan diberikan pada waktu tertentu, selain kepada ibu idAMAAN juga kepada orang yang membutuhkan (selain nasabah) atau masyarakat umum. Program tambahan fasilitas di AMAAN cabang Ponorogo meliputi Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan berupa uang kesehatan maupun alat kesehatan secara langsung. Selain itu, fasilitas pendidikan juga diberikan dalam bentuk pembinaan rutin setiap hari jumat seperti pemberian materi tentang lembaga keuangan syariah agar karyawan lebih mendalami konsep-konsep pembiayaan dalam islam.

Keempat, retensi karyawan. Dalam mempertahankan karyawannya, AMAAN cabang Ponorogo rutin memberikan *reward* kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Selain itu, pimpinan AMAAN cabang Ponorogo juga menjaga hubungan dengan karyawannya secara baik sehingga mereka merasa dibutuhkan dan dihargai lebih dari sekadar karyawan dengan atasan. Dengan memanfaatkan komunikasi yang baik ini, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja termasuk juga dalam membahas rancangan tugas dan pekerjaan mereka setiap hari. Sehingga kualitas yang dimiliki perusahaan akan terus terjaga dengan baik.

Namun demikian, AMAAN cabang Ponorogo masih belum sepenuhnya menjalankan fungsi pemeliharaan terhadap karyawannya seperti: a) ketidakjelasan

jenjang karir selama bekerja; dan b) belum memiliki kantor yang berdomisili di ponorogo. *Pertama*, ketidakjelasan jenjang karir selama bekerja. Menurut hasil wawancara dengan pihak AMAAN cabang Ponorogo menunjukkan bahwa system yang digunakan pada AMAAN cabang Ponorogo adalah prinsip “everything is money” atau semuanya bisa menghasilkan uang, artinya setiap kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan memperoleh imbalan berupa kompensasi atas kerja keras mereka. *Kedua*, AMAAN cabang Ponorogo belum mempunyai kantor sendiri sehingga tidak mempunyai tempat menetap di ponorogo ini. Untuk setiap pertemuan yang rutin dilakukan, AMAAN cabang Ponorogo akan memilih tempat sesuai dengan kebijakan AMAAN cabang Ponorogo, akibatnya menimbulkan ketidakefektifan dalam keberlangsungan perusahaan ini.

Simpulan

Dari pembahasan di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwa fungsi pemeliharaan pada AMAAN cabang Ponorogo sebenarnya sudah dijalankan dengan baik namun belum maksimal terbukti dari hasil temuan menunjukkan *pertama*, sudah dijalankan dalam program tertentu seperti program komunikasi, program kesejahteraan dan keselamatan karyawan. *Kedua* belum dijalankan secara maksimal yang terbukti dari tidak adanya kepastian jenjang karir dan belum adanya kantor milik sendiri.

Daftar Pustaka

- Arsyad Muhammad dan Ahmad Zubair Sultan. Manajemen Perawatan. Sleman: Deepublish. 2012.
- Setiawan, Rony Ika. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang,” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Volume 1 Nomor 1 (2016).
- Malayu Hasibuan S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Michael, Tomy. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie 2017.
- Suryani Ni Kadek Dan John Foeh. Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bali: Nilacakra, 2019.
- Siregar Robert Tua Dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.

- Roslan, Rosidi. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2011.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H., Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Dua, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Susilo, A. Pengaruh Retensi Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3. (2013).
- Robert L., Mathis Dan John H., Jackson, Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
<https://amaan.co.id/> Diakses Pada 28 Oktober 2023.
- Effendi, Marihot Tua. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo 2002.
- Tulus, Agus. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1995.
- Zainun, Buchari. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Gunung Agung. 2001.
- Heryanto, Tanto. "Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi," *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam* 1. No. 1 (01 Januari 2021).
- Arthabawan, I Wayan. "Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Menjadi Faktor Penting Dalam Perusahaan," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 11, No. 1 (1 Maret 2018).
- Ulum, Khozainul dan Mohammad Dliyaul Muflihin, "Rekrutmen Dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani," *JES* 5, No. 2 (2 September 2020).
- Purwati (Karyawan), Wawancara (Ponorogo, 27 Oktober 2023)
- Widi Astuti (Karyawan), Wawancara (Ponorogo, 27 Oktober 2023)
- Risa Indah Mawarni (Karyawan), Wawancara (Ponorogo, 27 Oktober 2023)
- Ita Puji Lestari (Karyawan), Wawancara (Ponorogo, 27 Oktober 2023)
- Ida Ambarwati (Karyawan), Wawancara (Ponorogo, 21 Oktober 2023)
- Dewi Erawati (Pimpinan Cabang), Wawancara (Ponorogo, 27 Oktober 2023)