Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30947-30955

Perancangan Strategi Integrasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Perusahaan Penyedia Jasa Internet

Designing Human Resource Integration and Maintenance Strategies to Improve Organizational Performance in an Internet Service Provider Company

Widya Resti Anike Putri[1], Dziki Ramadhan[2], Baehaqi Alanawa[3]

[1,2,3]Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang, Indonesia

E-mail: widyaresti163@gmail.com; baehaqi_alanawa@yahoo.com

Published: Juni , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan merancang strategi integrasi dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja organisasi pada PT Global Media Data Prima (GMDP), perusahaan penyedia jasa internet (ISP) yang menjamin keandalan layanan 24 jam dengan uptime hingga 99,999%. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode studi kasus, memadukan data sekunder profil perusahaan, kajian literatur ilmiah lima tahun terakhir, dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Analisis dilakukan secara komplementer menggunakan SWOT, fishbone diagram, stakeholder analysis, force field analysis, root cause analysis, dan matriks TOWS. Hasil penelitian mengidentifikasi tiga permasalahan utama, yaitu rendahnya keterlibatan karyawan (employee engagement) yang memicu turnover talenta teknis, lemahnya fungsi pemeliharaan melalui pemenuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi teknisi yang bekerja di ketinggian, serta kurang efektifnya komunikasi industrial pada tenaga kerja yang tersebar secara geografis. Akar masalah berpusat pada belum adanya sistem integrasi dan pemeliharaan SDM yang terstruktur, transparan, dan berbasis digital. Evaluasi kepatuhan menunjukkan GMDP secara umum telah memenuhi regulasi ketenagakerjaan, namun masih terdapat kesenjangan pada sertifikasi K3 ketinggian dan pembaruan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Penelitian merekomendasikan tiga pilar strategi—penguatan hubungan industrial melalui e-Aspirasi dan forum bipartit, pencegahan dan penyelesaian konflik melalui literasi hubungan industrial, serta peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan pekerja—yang dijabarkan dalam roadmap implementasi tiga tahun (2026–2029) dengan indikator kinerja terukur.

Kata kunci: integrasi SDM; pemeliharaan SDM; hubungan industrial; kinerja organisasi; employee engagement

ABSTRACT

This study aims to design human resource (HR) integration and maintenance strategies to improve organizational performance at PT Global Media Data Prima (GMDP), an Internet Service Provider (ISP) that guarantees 24-hour service reliability with uptime of up to 99.999%. The study employs a descriptive-analytical approach using a case study method, combining secondary data on the company profile, recent scholarly literature, and applicable labor regulations. The analysis is conducted complementarily through SWOT, fishbone diagram, stakeholder analysis, force field analysis, root cause analysis, and the TOWS matrix. The findings identify three main problems: low employee engagement that triggers technical-talent turnover, weak maintenance functions in fulfilling Occupational Safety and Health (OSH) obligations for technicians working at heights, and ineffective industrial communication across a geographically dispersed workforce. The root cause lies in the absence of a structured, transparent, and digital-based HR integration and maintenance system. The compliance evaluation shows that GMDP generally complies with labor regulations, yet gaps remain in working-at-height OSH certification and the renewal of the Company Regulation/Collective Labor Agreement. The study recommends three strategic pillars—strengthening industrial relations through an e-Aspiration channel and bipartite forums, conflict prevention and resolution through industrial-relations literacy, and improving worker welfare and engagement—elaborated in a three-year (2026–2029) implementation roadmap with measurable indicators.

Keywords: *HR integration; HR maintenance; industrial relations; organizational performance; employee engagement*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi dan layanan internet di Indonesia tumbuh pesat seiring meningkatnya kebutuhan konektivitas digital. Dalam lingkungan usaha yang kompetitif ini, keunggulan organisasi tidak lagi semata ditentukan oleh infrastruktur teknologi, melainkan juga oleh kemampuan mengelola manusia di baliknya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan kinerja organisasi. Penetrasi internet yang terus meningkat dan ekspansi layanan hingga ke daerah pedesaan menuntut penyedia jasa internet untuk menambah kapasitas jaringan sekaligus tenaga kerja teknis dalam waktu singkat. Tekanan pertumbuhan ini kerap membuat perhatian organisasi terfokus pada aspek teknis dan komersial, sementara pengelolaan hubungan industrial—khususnya integrasi dan pemeliharaan tenaga kerja—belum mendapat porsi yang seimbang.

Secara teoretis, manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1984) mencakup fungsi operasional pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Pandangan ini dipertegas oleh Hasibuan (2019) yang menempatkan fungsi pengintegrasian dan pemeliharaan sebagai penentu keharmonisan hubungan kerja dalam organisasi di Indonesia. Fungsi integrasi (*integration*) bertujuan menyelaraskan kepentingan individu pekerja dengan kepentingan organisasi sehingga tercipta kerja sama yang produktif, sedangkan fungsi pemeliharaan (*maintenance*) bertujuan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas pekerja agar mereka tetap bertahan dan berkontribusi. Kedua fungsi inilah yang menjadi jantung dari hubungan industrial yang harmonis.

Dalam kerangka hubungan industrial, Dunlop (1958) memandang sistem hubungan industrial sebagai interaksi tiga aktor—manajemen, pekerja, dan pemerintah—yang terikat oleh seperangkat aturan. Keseimbangan interaksi ketiganya menentukan stabilitas dan produktivitas organisasi. Pahira dan Rinaldy (2023) menemukan bahwa pengelolaan MSDM yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, sementara Putro (2024) menegaskan bahwa strategi SDM yang adaptif dan terdigitalisasi menjadi kunci peningkatan kinerja di era digital. Temuan ini diperkuat Laskar dan Frianto (2025) yang menunjukkan dampak positif digitalisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pada dimensi integrasi, konsep keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang diperkenalkan Kahn (1990) menjelaskan keterikatan fisik, kognitif, dan emosional pekerja terhadap pekerjaannya. Sejumlah studi terkini menunjukkan keterlibatan yang rendah berkorelasi dengan meningkatnya *turnover intention*, terutama pada generasi muda (Karolina & Saryatmo, 2024; Laurensius, 2024). Pada dimensi pemeliharaan, pemenuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kesejahteraan menjadi faktor retensi yang menentukan, sedangkan kejelasan regulasi pascaberlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Khair, 2021; Agus, 2023) serta penguatan forum bipartit (Natanael, 2025) menjadi prasyarat hubungan industrial yang harmonis.

Kinerja organisasi (*organizational performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Dalam konteks perusahaan jasa internet, kinerja tercermin dari produktivitas instalasi dan pemeliharaan jaringan, kestabilan ketersediaan layanan (*uptime*/SLA), kepuasan pelanggan, serta efisiensi biaya. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa perilaku organisasi yang sehat—ditopang motivasi, kepuasan kerja, dan komunikasi yang efektif—berdampak langsung pada kinerja. Dengan demikian, fungsi integrasi yang menumbuhkan keterlibatan dan fungsi pemeliharaan yang menjamin keselamatan serta kesejahteraan merupakan dua pengungkit utama bagi peningkatan kinerja organisasi.

Meskipun pentingnya kedua fungsi tersebut telah banyak dibahas secara teoretis, kajian yang secara spesifik merancang strategi integrasi dan pemeliharaan SDM pada perusahaan penyedia jasa internet—dengan karakteristik tenaga kerja yang tersebar, berpola shift 24 jam, dan menghadapi risiko kerja di ketinggian—masih terbatas. Kesenjangan inilah yang hendak diisi oleh penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) mengidentifikasi permasalahan hubungan industrial yang berakar pada fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM di PT Global Media Data Prima (GMDP); (2) menganalisis akar masalah dan tingkat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan; serta (3) merancang strategi beserta peta jalan implementasinya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis dengan metode studi kasus pada PT Global Media Data Prima (GMDP). Pemilihan metode studi kasus didasarkan pada tujuan penelitian yang berusaha memahami fenomena hubungan industrial secara mendalam dalam konteks nyata sebuah perusahaan penyedia jasa internet. Data yang digunakan bersifat sekunder, meliputi profil dan dokumen organisasi, kajian literatur ilmiah lima tahun terakhir, serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Tahapan analisis dilakukan secara berurutan, mulai dari pengumpulan data profil organisasi, identifikasi permasalahan, analisis situasi, evaluasi kepatuhan regulasi, perancangan solusi, penyusunan peta jalan (roadmap), hingga simulasi penyelesaian konflik. Untuk menjamin ketajaman analisis, digunakan sejumlah alat manajemen secara komplementer, yaitu analisis SWOT untuk memetakan faktor internal dan eksternal; fishbone diagram dan root cause analysis (teknik 5 Whys) untuk menelusuri akar masalah; stakeholder analysis untuk memetakan kepentingan dan pengaruh para pihak; force field analysis untuk mengidentifikasi kekuatan pendorong dan penghambat perubahan; serta matriks TOWS untuk menurunkan hasil analisis menjadi alternatif strategi. Triangulasi antaralat analisis dan antar sumber data digunakan untuk meningkatkan keabsahan temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Organisasi dan Sistem Hubungan Industrial

GMDP adalah perusahaan ISP dan *Network Access Provider* yang menyediakan layanan akses internet broadband melalui media nirkabel dan serat optik, internet korporasi, program Internet Desa Mandiri untuk menjangkau daerah terpencil, serta jasa pemasangan CCTV. Perusahaan mengoperasikan tulang punggung serat optik berkapasitas Gigabit dengan sistem redundan yang menjamin ketersediaan layanan hingga 99,999%. Kantor pusat berkedudukan di Sukoharjo, Jawa Tengah, didukung jaringan kantor layanan (*Point of Presence*/POP) dan kantor cabang di Kebumen, dengan slogan *"Fast. Reliable. Future-Ready"*.

Komposisi tenaga kerja GMDP didominasi kelompok teknis dan operasional yang terbagi atas teknisi lapangan (instalasi dan pemeliharaan jaringan serta pekerjaan di ketinggian), operator Network Operations Center (NOC) yang bekerja dalam pola shift 24 jam, staf pendukung, dan jajaran manajemen. Status kepegawaian terdiri atas karyawan tetap untuk fungsi inti yang didukung tenaga alih daya dan mitra lokal. Sebagian besar tenaga teknis tergolong generasi muda dengan ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja dan pengembangan karier. Hubungan kerja diatur melalui Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sementara keberadaan serikat pekerja masih dalam tahap pembentukan sehingga aspirasi umumnya disalurkan melalui perwakilan informal dan forum Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Karakteristik tenaga kerja dan lingkungan kerja ini berkaitan langsung dengan indikator kinerja perusahaan, sehingga setiap kelemahan pada fungsi integrasi dan pemeliharaan akan berdampak pada kinerja operasional dan komersial.

Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan penelaahan profil organisasi, diidentifikasi tiga permasalahan hubungan industrial yang seluruhnya berakar pada lemahnya fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM. Pertama, rendahnya employee engagement dan tingginya turnover sebagai kegagalan fungsi integrasi, ditandai kesenjangan keterlibatan antara staf kantor dengan pekerja lapangan dan operator NOC akibat beban shift, tekanan target, dan keterbatasan jalur partisipasi. Kedua, lemahnya pemeliharaan melalui pemenuhan hak K3, terutama bagi teknisi yang bekerja di ketinggian, yang memunculkan kebutuhan sertifikasi resmi,

kelengkapan alat pelindung diri (APD) bersertifikat, dan transparansi analisis risiko. Ketiga, kurang efektifnya komunikasi industrial akibat struktur tenaga kerja yang tersebar dan saluran komunikasi yang reaktif, sehingga informasi kebijakan—termasuk perubahan ketentuan pascaberlakunya Undang-Undang Cipta Kerja—terlambat dan tidak seragam diterima pekerja.

Tabel 1. Prioritisasi Permasalahan Berdasarkan Urgensi dan Dampak

Permasalahan	Urgensi	Dampak	Prioritas
Lemahnya pemeliharaan K3 (risiko keselamatan)	Tinggi	Tinggi	1
Rendahnya engagement & turnover	Tinggi	Tinggi	2
Kurang efektifnya komunikasi industrial	Sedang	Sedang	3

Meskipun diprioritaskan secara berurutan, ketiga permasalahan saling terkait sehingga penanganannya dirancang secara terintegrasi dalam satu kerangka strategi.

Analisis Situasi

Analisis situasi diawali dengan pemetaan SWOT. Kekuatan GMDP bertumpu pada infrastruktur modern dengan uptime 99,999%, backbone Gigabit, SDM teknis berpengalaman, dan jangkauan luas melalui POP serta kantor cabang. Kelemahan utamanya justru berada pada dimensi pengelolaan manusia, yaitu komunikasi asimetris akibat tenaga kerja tersebar, beban shift 24 jam yang berisiko burnout, serta kanal aspirasi dan forum bipartit yang belum optimal. Peluang mencakup digitalisasi sistem SDM, program sertifikasi K3 ketinggian dari pemerintah, dan pertumbuhan permintaan internet, sedangkan ancaman datang dari dinamika regulasi pascaberlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, perebutan talenta teknis, serta risiko hukum kecelakaan kerja dan penalti SLA.

Tabel 2. Matriks SWOT PT GMDP

Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
Infrastruktur modern, uptime 99,999%, backbone Gigabit; SDM teknis berpengalaman dan layanan 24 jam; jangkauan luas melalui POP dan kantor cabang.	Komunikasi asimetris akibat tenaga kerja tersebar; beban shift 24 jam berisiko burnout; kanal aspirasi & forum bipartit belum optimal.
Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
Digitalisasi sistem SDM dan kanal aspirasi; program sertifikasi K3 ketinggian pemerintah; pertumbuhan permintaan internet & kolaborasi Disnaker.	Dinamika regulasi pascaberlakunya UU Cipta Kerja; perebutan talenta teknis (network engineer); risiko hukum kecelakaan kerja & penalti SLA.

Penelusuran akar masalah melalui fishbone diagram mengelompokkan penyebab ke dalam lima kategori. Pada faktor manusia (man), pemahaman pekerja yang tersebar terhadap hak dan kewajiban belum merata serta talenta teknis yang langka. Pada faktor metode (method), forum bipartit masih bersifat reaktif dan aturan lembur/standby belum seragam. Pada faktor saluran (machine/media), kanal aspirasi konvensional tidak menjangkau pekerja lapangan dan NOC. Pada faktor sarana (material), kelengkapan APD dan sertifikasi K3 ketinggian belum sepenuhnya terpenuhi. Adapun pada faktor lingkungan (milieu), risiko kerja lapangan tinggi dan tekanan shift 24 jam pada NOC.

Tabel 3. Analisis Pemangku Kepentingan (Stakeholder Analysis)

Pemangku Kepentingan	Kepentingan Utama	Pengaruh	Strategi Pelibatan
Manajemen/Direksi	Produktivitas, kinerja, keberlanjutan bisnis	Tinggi	Pelibatan dalam perumusan kebijakan & KPI
Pekerja Lapangan & NOC	Keselamatan, kesejahteraan, kejelasan hak	Sedang	Kanal aspirasi digital & forum bipartit

Pemangku Kepentingan	Kepentingan Utama	Pengaruh	Strategi Pelibatan
Perwakilan/Serikat Pekerja	Perlindungan hak & kesejahteraan kolektif	Sedang	Perundingan PKB & dialog rutin
Disnaker	Kepatuhan regulasi & penyelesaian perselisihan	Tinggi	Konsultasi, mediasi, & pelatihan bersama
Pelanggan	Kualitas & keandalan layanan (SLA)	Tinggi	Jaminan mutu melalui SDM yang stabil

Force field analysis menunjukkan bahwa kekuatan pendorong perubahan—komitmen manajemen pada kualitas layanan, ketersediaan teknologi digital untuk HR, dukungan regulasi dan program K3 pemerintah, serta tuntutan kompetisi talenta—cukup memadai. Sementara itu, kekuatan penghambat meliputi keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, sebaran geografis yang menyulitkan koordinasi, dan pemahaman regulasi yang belum seragam. Implikasinya, strategi sebaiknya difokuskan pada pelemahan kekuatan penghambat melalui solusi berbiaya efisien berbasis digital dan penjadwalan yang disiplin.

Penelusuran akar masalah dengan teknik 5 Whys mengonfirmasi bahwa keterlibatan dan keselamatan kerja belum optimal karena aspirasi pekerja belum tersalurkan dengan baik; hal ini terjadi karena kanal komunikasi bersifat konvensional dan reaktif; yang disebabkan oleh belum adanya sistem komunikasi dua arah berbasis digital; yang berakar pada terfokusnya sumber daya pada pembangunan infrastruktur teknis; sehingga akar masalah sesungguhnya adalah belum diposisikannya fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM sebagai prioritas strategis. Dengan demikian, akar penyebab utama (root cause) adalah belum adanya sistem integrasi dan pemeliharaan SDM yang terstruktur—mencakup komunikasi dua arah yang transparan dan aman, mekanisme keselamatan kerja yang tersertifikasi, serta skema kesejahteraan yang adil—untuk menjembatani pekerja yang tersebar dengan kebijakan strategis manajemen. Temuan ini sejalan dengan Pahira dan Rinaldy (2023) bahwa pengelolaan MSDM yang terstruktur berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Tabel 4. Matriks Strategi TOWS

Strategi SO (Kekuatan–Peluang)	Strategi WO (Kelemahan–Peluang)
Memanfaatkan infrastruktur dan SDM teknis yang kuat untuk mendigitalisasi layanan SDM dan menjangkau pasar yang tumbuh.	Membangun kanal aspirasi digital dan forum bipartit guna menutup kelemahan komunikasi yang tersebar.
Strategi ST (Kekuatan–Ancaman)	Strategi WT (Kelemahan–Ancaman)
Menggunakan keunggulan layanan dan kompetensi untuk mempertahankan talenta dan memitigasi risiko hukum K3.	Memperkuat sertifikasi K3 dan literasi regulasi untuk meminimalkan risiko kecelakaan, perselisihan, dan penalti SLA.

Analisis Regulasi dan Kepatuhan

Penyandingan praktik SDM GMDP dengan regulasi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perusahaan secara umum telah memenuhi kerangka hukum yang berlaku, dengan beberapa kesenjangan pada tataran implementasi. Pada aspek K3, penyediaan APD dan pemeriksaan kesehatan telah memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012; kesenjangan terletak pada sertifikasi tenaga kerja di ketinggian sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2016 yang belum menyeluruh. Pada aspek hubungan kerja dan pengupahan, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah diterapkan, namun skema lembur, uang standby, dan status alih daya perlu dirumuskan lebih jelas dalam PP/PKB. Pada aspek penyelesaian perselisihan, GMDP telah mengutamakan musyawarah internal sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga penguatan fungsi bipartit menjadi langkah perbaikan yang paling relevan.

Tabel 5. Analisis Kesesuaian dan Kesenjangan terhadap Regulasi

Aspek Regulasi	Dasar Hukum	Praktik di GMDP	Analisis Kesenjangan
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	UU No. 1/1970; PP No. 50/2012; Permenaker No. 9/2016	Menyediakan APD dan pemeriksaan kesehatan berkala.	Sesuai. Celah pada sertifikasi resmi kerja di ketinggian & sosialisasi analisis risiko.
Hubungan Kerja & Pengupahan	UU No. 13/2003; UU No. 6/2023; PP No. 35/2021	Memberlakukan kontrak kerja & pengupahan sesuai ketentuan.	Sesuai sebagian. Perlu penyesuaian skema lembur/standby & status alih daya.
PP/PKB & Hak–Kewajiban	UU No. 13/2003 Pasal 108–135	Memiliki PP/PKB tertulis yang diperbarui berkala.	Sesuai. Materi perlu disesuaikan dengan aturan turunan terbaru.
Penyelesaian Perselisihan	UU No. 2/2004 (PPHI)	Mengutamakan musyawarah internal sebelum mediasi.	Sesuai. Fungsi pencegahan dini bipartit perlu dioptimalkan.

Temuan ini menegaskan bahwa tantangan utama GMDP bukan pada ketiadaan kepatuhan formal, melainkan pada penyempurnaan implementasi—terutama dokumentasi, sertifikasi, dan sosialisasi—agar hak dan kewajiban para pihak terlaksana secara konsisten. Hal ini sejalan dengan Khair (2021) dan Agus (2023) yang menekankan pentingnya kejelasan implementasi regulasi pascaberlakunya Undang-Undang Cipta Kerja untuk menjamin perlindungan tenaga kerja.

3.5 Rancangan Strategi dan Solusi

Berdasarkan keseluruhan analisis, disusun tiga pilar strategi yang secara langsung memperkuat fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM. Pilar pertama, penguatan hubungan industrial sebagai wujud fungsi integrasi, dilaksanakan melalui program Bipartite Forum & Digital Suggestion System (e-Aspirasi). Program ini menjadwalkan forum bipartit rutin bulanan secara luring dan daring untuk menjangkau cabang/POP, serta meluncurkan aplikasi e-Aspirasi berbasis web/seluler yang memungkinkan pekerja menyampaikan keluhan dan saran secara anonim namun terlacak tindak lanjutnya. Pilar ini diharapkan menyelaraskan tujuan pekerja dan organisasi, meningkatkan rasa dihargai, dan menurunkan potensi konflik—selaras dengan penguatan LKS Bipartit yang direkomendasikan Natanael (2025).

Pilar kedua, pencegahan dan penyelesaian konflik, diwujudkan melalui Industrial Relations Literacy & Legal Alignment Workshop, yaitu lokakarya bersama Pengawas Ketenagakerjaan dan Mediator Disnaker untuk membedah pasal PKB dan implikasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait lembur, standby, dan alih daya. Pilar ini dilengkapi panduan ringkas hak dan kewajiban pekerja, pembentukan tim respons cepat keluhan dengan alur eskalasi yang jelas, serta pelatihan supervisor sebagai mediator tingkat pertama. Pilar ketiga, peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan pekerja sebagai wujud fungsi pemeliharaan, dilaksanakan melalui program Field-Safety Protection & Total Wellness Incentives yang mencakup sertifikasi resmi bekerja di ketinggian (TKBT/TKPK) bekerja sama dengan PJK3 dan Kementerian Ketenagakerjaan, pembaruan APD bersertifikat, skema Zero Accident Incentive dan tunjangan risiko lapangan, pengaturan rotasi shift yang adil serta dukungan kesehatan mental bagi operator NOC, dan program pengembangan karier untuk retensi talenta teknis.

Tabel 6. Keterkaitan Pilar Strategi dengan Fungsi SDM dan Luaran Utama

Pilar Strategi	Fungsi SDM	Luaran Utama
Penguatan Hubungan Industrial	Integrasi	Kanal aspirasi aktif & forum bipartit berjalan.
Pencegahan & Penyelesaian Konflik	Integrasi & Pemeliharaan	Interpretasi regulasi seragam & konflik menurun.
Kesejahteraan & Keterlibatan	Pemeliharaan	K3 tersertifikasi, retensi & loyalitas meningkat.

Peta Jalan Implementasi

Strategi dijalankan secara terstruktur selama tiga tahun (2026–2029) dengan pemetaan program, aktivitas utama, penanggung jawab, tenggat waktu, dan indikator kinerja utama (KPI). Tahun pertama berfokus pada konsolidasi internal dan digitalisasi saluran komunikasi sebagai fondasi integrasi; tahun kedua menekankan edukasi regulasi dan penguatan pemeliharaan melalui K3 dan kesejahteraan; sementara tahun ketiga diarahkan pada optimalisasi, harmonisasi, dan keberlanjutan, termasuk pembaruan PKB berbasis kepentingan bersama dan penilaian eksternal hubungan industrial.

Tabel 7. Peta Jalan (Roadmap) Implementasi Strategi 2026–2029

Program	Aktivitas Utama	Penanggung Jawab	Timeline & KPI
Konsolidasi & Digitalisasi	Forum bipartit terjadwal; peluncuran e-Aspirasi; audit K3 & distribusi APD.	IR Manager & IT Dept.	Tahun 1 (2026–2027): 100% keluhan terfasilitasi via aplikasi; keluhan komunikasi menurun.
Edukasi & Kesejahteraan	Lokakarya IR Literacy; sertifikasi K3 ketinggian; Zero Accident Incentive & tunjangan risiko.	HR Training & HSE Manager	Tahun 2 (2027–2028): keluhan normatif turun 50%; 0 kecelakaan kerja berat.
Optimalisasi & Keberlanjutan	Survei engagement tahunan; pembaruan PKB (interest-based bargaining); audit eksternal HI.	Direktur HR & Direksi	Tahun 3 (2028–2029): engagement score >85%; turnover turun; 0 perselisihan eksternal.

Tabel 8. Target Indikator Kinerja Utama

Indikator	Baseline	Target Th-2	Target Th-3
Employee engagement score	~60%	75%	>85%
Turnover talenta teknis	Tinggi	Turun 20%	Turun 40%
Jumlah keluhan normatif	Acuan awal	Turun 50%	Turun 70%
Kecelakaan kerja berat	Ada potensi	0 kasus	0 kasus
Perselisihan eksternal (PHI/mogok)	Berisiko	0 kasus	0 kasus
Tingkat kepatuhan regulasi K3	Sebagian	Meningkat	Penuh/tersertifikasi

Nilai baseline pada Tabel 8 bersifat indikatif dan perlu ditetapkan melalui survei dan audit awal pada tahun pertama sebagai dasar pengukuran kemajuan.

Simulasi Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial

Untuk menguji kesiapan organisasi, disusun simulasi perselisihan kepentingan yang relevan dengan karakteristik GMDP, yaitu tuntutan penyesuaian tunjangan risiko lapangan dan kejelasan uang lembur/standby operator NOC akibat ekspansi layanan, beban shift, dan inflasi. Aktor yang terlibat meliputi perwakilan manajemen (Direktur HRD dan Head of Legal), perwakilan pekerja, serta Mediator Hubungan Industrial dari Disnaker. Penyelesaian ditempuh secara bertahap sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada tahap perundingan bipartit, pekerja menuntut kenaikan tunjangan risiko 15% berdasarkan data beban kerja, sedangkan manajemen menawarkan 4% dengan alasan fokus investasi jaringan, sehingga perundingan menemui jalan buntu dan dibuatkan risalah. Perselisihan kemudian dicatatkan ke Disnaker yang menunjuk mediator. Melalui sidang mediasi yang menelaah PKB, aturan upah, dan kemampuan finansial perusahaan secara objektif, mediator menerbitkan anjuran tertulis. Kedua pihak akhirnya menyepakati jalan tengah berupa kenaikan tunjangan risiko 8% dan kejelasan skema standby dalam adendum PKB, dengan komitmen pekerja menjaga disiplin APD dan tidak mogok; Perjanjian Bersama selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar mengikat secara hukum.

Simulasi ini menunjukkan bahwa konflik kepentingan dapat diselesaikan secara damai apabila tersedia data yang transparan, forum yang berfungsi, dan iktikad baik kedua belah pihak. Kunci keberhasilannya adalah penguatan tahap bipartit—yang sejalan dengan strategi integrasi dan pemeliharaan SDM—sehingga sebagian besar potensi perselisihan dapat diredam sebelum mencapai tahap litigasi. Hal ini menegaskan bahwa investasi pada komunikasi dan kesejahteraan jauh lebih efisien dibandingkan biaya penyelesaian konflik formal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja organisasi PT Global Media Data Prima sangat bergantung pada keberhasilan menjalankan fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM. Tiga permasalahan yang teridentifikasi—rendahnya employee engagement dan turnover, lemahnya pemeliharaan K3, serta kurang efektifnya komunikasi industrial—berakar pada belum adanya sistem integrasi dan pemeliharaan SDM yang terstruktur, transparan, dan berbasis digital. Melalui tiga pilar strategi, yakni penguatan hubungan industrial (e-Aspirasi dan forum bipartit), pencegahan dan penyelesaian konflik (literasi hubungan industrial), serta peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan pekerja, yang dijalankan melalui roadmap tiga tahun dengan KPI terukur, GMDP diharapkan mampu menurunkan konflik dan turnover, meningkatkan keterlibatan serta kepatuhan regulasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen GMDP: (1) menjadikan fungsi integrasi dan pemeliharaan SDM sebagai prioritas strategis dengan dukungan anggaran dan kepemimpinan yang jelas; (2) memulai implementasi dari program berbiaya efisien dan berdampak cepat (quick wins) seperti forum bipartit terjadwal dan e-Aspirasi; (3) menetapkan baseline KPI sejak awal melalui survei dan audit; (4) melibatkan Disnaker dan, bila terbentuk, serikat pekerja secara konstruktif; serta (5) melakukan evaluasi berkala dan menyesuaikan program dengan dinamika regulasi serta kebutuhan pekerja. Penelitian lanjutan disarankan menguji efektivitas implementasi strategi ini secara empiris dan kuantitatif setelah periode implementasi berjalan.

REFERENCES

Agus, D. (2023). Eksistensi hubungan industrial Pancasila pasca disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Ius Constituendum, 8(1), 87–100.

Dunlop, J. T. (1958). Industrial relations systems. Henry Holt and Company.

Flippo, E. B. (1984). Personnel management (6th ed.). McGraw-Hill.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724.

Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee engagement, work life balance, dan turnover intention pada karyawan generasi Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 8(2), 306–320.

Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Widya Pranata Hukum, 3(2), 45–63.

Laskar, E. E. P., & Frianto, A. (2025). Menguak dampak digitalisasi: Kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 13(4), 974–986.

Laurensius, O. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intentions pada karyawan divisi finance & accounting PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Konsumen & Konsumsi: Jurnal Manajemen, 3(1), 605–622.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Natanael, R. (2025). Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan dan perbandingannya dengan negara Singapura. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 5(4).

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(2), 810–817.

Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Management Studies and Business Journal (Productivity), 1(3), 402–420.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.