



Abdi Sakti Walenta<sup>1</sup>  
 Ruri Arrang<sup>2</sup>  
 Afriyanti<sup>3</sup>  
 Anna Maria Hilda  
 Songbes<sup>4</sup>  
 May Vitha Ramadhani<sup>5</sup>  
 Devin Mahendika<sup>6</sup>

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN: PRAKTIK TERBAIK UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISASI

### Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan telah menjadi fokus perhatian dalam konteks bisnis modern. Artikel ini membahas praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM berkelanjutan dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan: Praktik Terbaik untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Organisasi". Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik seperti keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan aspek kesehatan secara keseluruhan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, artikel ini membahas dampak positif implementasi tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam konteks manajemen SDM berkelanjutan terhadap persepsi stakeholders dan kontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM Berkelanjutan; Kesejahteraan Karyawan; Kinerja Organisasi

### Abstract

Sustainable Human Resource Management (HRM) has become a focal point in the context of modern business. This article discusses best practices in sustainable HRM with the title "Sustainable Human Resource Management: Best Practices to Enhance Employee Well-being and Organizational Performance." The research explores how practices such as work-life balance, psychological support, and overall health aspects can influence employee well-being and organizational performance. Additionally, the article discusses the positive impact of implementing social and environmental responsibility in the context of sustainable HRM on stakeholders' perceptions and positive contributions to sustainable development.

**Keywords:** Sustainable Human Resource Management; Employee Well-being; Organizational Performance

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek kritis dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan perubahan dinamis di berbagai sektor, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang tidak hanya berfokus pada kebutuhan saat ini tetapi juga mampu menjawab tantangan masa depan. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.

Konsep manajemen SDM berkelanjutan mencakup integrasi praktik-praktik yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan dampak lingkungan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan terus berubah, manajemen SDM berkelanjutan muncul sebagai solusi yang holistik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperbaiki kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian dalam konteks

<sup>1</sup>Universitas Kristen Tentena

<sup>2,4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Waskita Dharma Malang

<sup>3</sup>STIA Nusantara Sakti

<sup>5</sup>Politeknik LP3I Jakarta

<sup>6</sup>Puskesmas Ranai, Kota Ranai, Kepulauan Riau

email: abdisaktiw@gmail.com, afriyanti777746@gmail.com, mayvitha05@gmail.com  
 dmahendika@gmail.com

ini menjadi semakin penting untuk memahami dampaknya terhadap dinamika organisasi modern (Adhi & Fachrunnisa 2017).

Salah satu fokus utama dari manajemen SDM berkelanjutan adalah menciptakan kondisi kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Suparmi, dkk, 2023). Dengan menyediakan lingkungan kerja yang inklusif, penuh keadilan, dan memberikan peluang untuk pengembangan profesional, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga aspek-aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan kesehatan keseluruhan.

Selain itu, manajemen SDM berkelanjutan juga menitikberatkan pada tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan. Dengan menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan dampak positif pada lingkungan sekitarnya dan mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan secara keseluruhan.

Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen SDM berkelanjutan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik secara finansial, produktivitas yang lebih tinggi, dan retensi karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami praktik-praktik terbaik dalam menerapkan manajemen SDM berkelanjutan dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi (Riniwati, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan adalah pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memperhatikan dampaknya terhadap keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Sinambela, L. 2021). Ini melibatkan integrasi praktik-praktik SDM yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan sambil meminimalkan dampak negatif pada lingkungan dan masyarakat. Sementara itu, kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi holistik kesehatan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Ini mencakup aspek fisik, mental, dan sosial dari kehidupan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan kepuasan pekerjaan (Siswanto, Ridwan, & Ayu, 2022). Dan Kinerja organisasi mencakup tingkat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Ini mencakup berbagai indikator, seperti produktivitas, profitabilitas, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan kontribusi organisasi terhadap pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks manajemen SDM berkelanjutan, kinerja organisasi dapat diukur tidak hanya dari segi ekonomi, tetapi juga dampak positifnya pada karyawan dan lingkungan (Darmawan, dkk (2023); Fauzan, dkk (2023); Ramadhani, dkk (2023)).

Dengan demikian, artikel ini akan mengeksplorasi praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM berkelanjutan dan bagaimana implementasinya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui pemahaman mendalam terhadap konsep ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan dan efektif.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan tinjauan sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun temuan-temuan dari studi-studi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.

### **Tahapan Penelitian**

1. Pengenalan Sumber: Pengenalan sumber-sumber literatur yang relevan yang akan dijadikan fokus tinjauan. Sumber-sumber ini dapat mencakup artikel ilmiah, konferensi, literatur buku, dan laporan penelitian terkait.
2. Penetapan Kriteria: Menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih sumber-sumber literatur. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi penelitian yang sesuai untuk dianalisis.
3. Eksplorasi Literatur: Melakukan penelusuran literatur menggunakan basis data akademik dan perpustakaan digital dengan kata kunci yang relevan, seperti "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan" dan "Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Organisasi."

4. **Penilaian Kualitas:** Menilai kualitas metodologi penelitian pada sumber-sumber literatur yang dipilih. Evaluasi mencakup penilaian desain penelitian, sampel, analisis data, dan kesimpulan yang dihasilkan.

#### Analisis Data

1. **Ekstraksi Data:** Mengumpulkan data yang sesuai dengan topik penelitian dari kajian-kajian yang telah terpilih, termasuk temuan-temuan utama, metode yang digunakan, dan hasil yang dihasilkan.
2. **Sintesis Temuan:** Menyusun temuan-temuan dari berbagai sumber literatur untuk mengidentifikasi tren dan kesimpulan yang muncul. Temuan-temuan ini akan diorganisir sesuai dengan rumusan masalah.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Praktik-Praktik Manajemen SDM Berkelanjutan Dapat Memengaruhi Kesejahteraan Karyawan Dalam Berbagai Aspek, Termasuk Keseimbangan Kerja-Hidup, Dukungan Psikologis, Dan Kesehatan Keseluruhan**

Praktik-praktik manajemen SDM berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam berbagai aspek, termasuk keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan kesehatan keseluruhan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh praktik-praktik tersebut (Ende, dkk (2023); Nurjaman (2020)):

1. **Keseimbangan Kerja-Hidup:**
  - a. **Fleksibilitas Kerja:** Praktik manajemen SDM berkelanjutan mencakup implementasi fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang lebih terbuka. Ini dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
  - b. **Program Kesejahteraan Karyawan:** Penyediaan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti cuti yang fleksibel, pengasuhan anak, atau perawatan orang tua, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam mengelola peran ganda di rumah dan di tempat kerja.
2. **Dukungan Psikologis:**
  - a. **Pelatihan Kesehatan Mental:** Organisasi yang menerapkan manajemen SDM berkelanjutan dapat menyediakan pelatihan dan sumber daya terkait kesehatan mental, membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan yang mungkin muncul di lingkungan kerja.
  - b. **Komunikasi Terbuka:** Fasilitasi komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan didukung secara psikologis. Ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.
3. **Kesehatan Keseluruhan:**
  - a. **Program Kesehatan dan Kebugaran:** Manajemen SDM berkelanjutan dapat memasukkan program kesehatan dan kebugaran, seperti gym di tempat kerja, seminar kesehatan, atau promosi gaya hidup sehat. Ini membantu meningkatkan kesehatan fisik karyawan secara keseluruhan.
  - b. **Asuransi Kesehatan yang Komprehensif:** Penyediaan asuransi kesehatan yang komprehensif mencakup kebutuhan medis dan kesehatan mental karyawan, memastikan bahwa mereka dapat mengakses layanan kesehatan yang diperlukan tanpa beban finansial yang berlebihan.

Implementasi praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individual karyawan, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan hidup dan mendapatkan dukungan psikologis cenderung lebih termotivasi, berkontribusi secara lebih efektif, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Dengan demikian, manajemen SDM berkelanjutan bukan hanya investasi dalam kesejahteraan karyawan, tetapi juga dalam keberhasilan jangka panjang organisasi.

2. **Dampak Implementasi Manajemen SDM Berkelanjutan Terhadap Kinerja Organisasi, Baik Dari Segi Produktivitas, Retensi Karyawan, Maupun Kinerja Finansial**

Implementasi manajemen SDM berkelanjutan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dalam beberapa aspek kunci, termasuk produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja finansial. Berikut adalah klasifikasi dampak dari implementasi manajemen SDM berkelanjutan dalam konteks ini (Parinsi & Musa (2023); Irianto (2011)):

1. Produktivitas Organisasi:
  - a. Peningkatan Kinerja Karyawan: Manajemen SDM berkelanjutan mendorong pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kontinu, menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan termotivasi. Karyawan yang merasa didukung dan diakui cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dan lebih produktif.
  - b. Fleksibilitas Kerja: Praktik-praktik fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang adaptif, dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, mengurangi kelelahan, dan secara positif memengaruhi produktivitas karyawan.
2. Retensi Karyawan:
  - a. Kesejahteraan Karyawan: Dengan menawarkan kesejahteraan yang komprehensif, termasuk dukungan untuk kesehatan fisik dan mental, organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai. Kesejahteraan yang diperhatikan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.
  - b. Pengembangan Karir: Manajemen SDM berkelanjutan mendorong pengembangan karir karyawan melalui program pengembangan dan promosi internal. Karyawan yang melihat peluang pertumbuhan di dalam organisasi lebih cenderung untuk tetap berada dalam perusahaan.
3. Kinerja Finansial Organisasi:
  - a. Efisiensi Operasional: Dengan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, organisasi dapat mengurangi biaya operasional yang terkait dengan absensi, turnover, dan kinerja rendah. Ini berkontribusi secara langsung pada efisiensi dan kinerja finansial.
  - b. Reputasi Perusahaan: Organisasi yang menerapkan manajemen SDM berkelanjutan dapat meningkatkan citra mereka di mata masyarakat dan calon karyawan. Reputasi yang baik dapat memperkuat merek perusahaan dan memberikan keuntungan kompetitif, mendukung pertumbuhan dan kinerja finansial yang berkelanjutan.

Dengan demikian, implementasi manajemen SDM berkelanjutan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan, tetapi juga berkontribusi secara langsung pada kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Melalui pendekatan holistik terhadap manajemen SDM, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal, memperkuat posisinya di pasar, dan menghadapi tantangan bisnis dengan lebih tangguh.

### 3. Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Yang Diadopsi Oleh Organisasi Dalam Konteks Manajemen SDM Berkelanjutan Dapat Memberikan Nilai Tambah Bagi Persepsi Stakeholders Dan Kontribusi Positif Terhadap Pembangunan Berkelanjutan

Tanggung jawab sosial dan lingkungan (CSR) yang diadopsi oleh organisasi dalam konteks manajemen SDM berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan pada persepsi stakeholders dan kontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan (Bairizki, 2020). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai bagaimana CSR dapat memberikan nilai tambah dalam konteks ini (Irianto (2011); Ashary (2019)):

1. Persepsi Positif dari Stakeholders:
  - a. Karyawan: Praktik CSR yang jelas dan terintegrasi dalam manajemen SDM berkelanjutan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa bangga dan terlibat dengan perusahaan. Ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.
  - b. Pelanggan: Konsumen modern semakin peduli terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab. Perusahaan yang mengusung tanggung jawab sosial dan lingkungan dapat meningkatkan citra merek mereka di mata pelanggan, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan menciptakan peluang penjualan yang lebih baik.
  - c. Investor: Pemangku kepentingan finansial seperti investor semakin mempertimbangkan faktor-faktor CSR dalam pengambilan keputusan investasi. Organisasi yang memiliki rekam jejak positif dalam tanggung jawab sosial dan lingkungan dapat menarik minat investor yang mencari investasi berkelanjutan.

2. Peningkatan Keberlanjutan dan Efisiensi Operasional:
  - a. Efisiensi Energi dan Sumber Daya: Manajemen SDM berkelanjutan dapat mencakup praktik efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan sumber daya yang lebih bijak. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga dapat mengurangi biaya operasional perusahaan.
  - b. Kemitraan dengan Pemasok Berkelanjutan: Memilih pemasok yang mematuhi praktik berkelanjutan dapat meningkatkan rantai pasok dan menciptakan kemitraan yang berkelanjutan. Ini tidak hanya mengurangi risiko rantai pasok, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi dalam hal keberlanjutan dan kepercayaan pelanggan.
3. Pembangunan Komunitas dan Pendidikan:
  - a. Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat: Praktik CSR dapat mencakup inisiatif pendidikan dan pelatihan untuk komunitas sekitar. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan dan potensi tenaga kerja lokal, menciptakan hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan masyarakat.
  - b. Keterlibatan Komunitas: Aktivitas sosial dan proyek-proyek yang membantu komunitas setempat dapat meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat. Keterlibatan dalam kegiatan sosial dan budaya dapat menciptakan hubungan yang positif dengan komunitas sekitar.

Dengan mengadopsi tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam manajemen SDM berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan dampak positif yang luas. Dengan cara ini, perusahaan bukan hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga berperan aktif dalam membangun masyarakat yang berkelanjutan, menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan, dan memainkan peran yang positif dalam perkembangan global yang berkelanjutan.

## SIMPULAN

Dalam kesimpulan, manajemen sumber daya manusia berkelanjutan telah membuktikan bahwa pendekatan holistik terhadap aspek-aspek sosial, lingkungan, dan ekonomi dapat menciptakan dampak positif yang signifikan bagi organisasi. Praktik-praktik manajemen SDM berkelanjutan tidak hanya memberikan keuntungan bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implementasi praktik-praktik ini, yang mencakup keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan kesehatan keseluruhan, telah terbukti meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan retensi, dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja finansial organisasi. Selain itu, tanggung jawab sosial dan lingkungan yang diintegrasikan dengan manajemen SDM berkelanjutan dapat menciptakan nilai tambah yang signifikan dalam persepsi stakeholders, termasuk karyawan, pelanggan, dan investor.

Dengan memasukkan aspek keberlanjutan ke dalam budaya perusahaan, organisasi dapat mencapai tidak hanya keberhasilan jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dalam skala yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen SDM berkelanjutan tidak hanya menjadi strategi yang bijak untuk mengelola sumber daya manusia, tetapi juga suatu bentuk komitmen terhadap tanggung jawab sosial, lingkungan, dan pembangunan berkelanjutan secara keseluruhan. Dengan memandang sumber daya manusia sebagai aset yang berharga dan berperan sebagai mitra dalam pencapaian tujuan berkelanjutan, organisasi dapat membentuk masa depan yang lebih baik, lebih inklusif, dan berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, S. M., & Fachrunnisa, O. (2017). Peran perilaku kerja berbasis praktek manajemen sumber daya manusia islami menuju peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 34-47.
- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72-82.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.

- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Fauzan, R., Senoaji, F., Endrawati, T., Setiono, A., Baali, Y., Handayati, R., & Rukmana, A. Y. (2023). PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN: di Lengkapi dengan Analisis SWOT. Get Press Indonesia.
- Irianto, J. (2011). Manajemen sumber daya manusia sektor publik di Indonesia: pengantar pengembangan model MSDM sektor publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 24(4), 281-291.
- Nurjaman, K. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 5(2), 039-048.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., ... & Junitasari, J. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam mengelola Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.