

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line

Gita Sartika

STIE Miftahul Huda Subang, Indonesia

E-mail: gitasartika@stiemifdasubang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat mempengaruhi keberlanjutan organisasi dengan menerapkan prinsip Triple Bottom Line (TBL) yang mencakup pertimbangan ekonomi, lingkungan, dan sosial. Di era globalisasi dan tantangan keberlanjutan yang meningkat, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga pada dampak lingkungan dan sosial mereka. Oleh karena itu, peranan MSDM menjadi sangat krusial karena sumber daya manusia memegang kunci dalam mengimplementasikan dan mendukung inisiatif keberlanjutan. Dalam konteks ini, penelitian kualitatif dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan. Metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan praktisi MSDM dan analisis dokumen memungkinkan identifikasi bagaimana strategi dan praktik MSDM diintegrasikan dengan konsep TBL. Temuan menunjukkan bahwa MSDM berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan, mengembangkan kapabilitas karyawan untuk inovasi berkelanjutan, dan mempromosikan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai peran strategis MSDM dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan mengintegrasikan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial ke dalam praktik MSDM, organisasi dapat memperkuat komitmennya pada keberlanjutan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja jangka panjang mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan menyoroti pentingnya MSDM dalam keberlanjutan organisasi dan menawarkan rekomendasi praktis untuk para praktisi dan akademisi untuk mengadopsi pendekatan MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

Keyword: Manajemen Sumber Daya Manusia, Keberlanjutan Organisasi, Triple Bottom Line

Abstract

This research investigates how human resource management (HRDM) can influence organizational sustainability by applying the Triple Bottom Line (TBL) principle which includes economic, environmental and social considerations. In an era of globalization and increasing sustainability challenges, organizations are required to focus not only on profits, but also on their environmental and social impact. Therefore, the role of HRM is very crucial because human resources hold the key to implementing and supporting sustainability initiatives. In this context, qualitative research was conducted to gain an in-depth understanding of sustainability-oriented HRM practices. Data collection methods through in-depth interviews with HRM practitioners and document analysis enable the identification of how HRM strategies and practices are integrated with the TBL concept. The findings show that HRM plays an important role in forming a sustainable organizational culture, developing employee capabilities for sustainable innovation, and promoting employee involvement in sustainability initiatives. The results of this research provide new insights into the strategic role of HRM in supporting organizational sustainability. By integrating economic, environmental and social aspects into HRM practices, organizations can strengthen their commitment to sustainability, which will ultimately support their long-term performance. This research contributes to the literature by highlighting the importance of HRM in organizational sustainability and offers practical recommendations for practitioners and academics to adopt a sustainability-oriented HRM approach.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Sustainability, Triple Bottom Line.

PENDAHULUAN

Pentingnya keberlanjutan organisasi dalam konteks bisnis modern, di mana tantangan global seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan sosial, dan krisis ekonomi menuntut perusahaan untuk beroperasi dengan cara yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan. Keberlanjutan organisasi tidak hanya penting untuk keberlangsungan jangka panjang perusahaan itu sendiri tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap ekonomi, masyarakat, dan lingkungan secara keseluruhan (Dewi & Pitriasari, 2019). Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan kunci karena sumber daya manusia adalah aset utama yang dapat menggerakkan inisiatif keberlanjutan di dalam organisasi.

Konsep Triple Bottom Line (TBL), yang diperkenalkan oleh John Elkington pada tahun 1997 (Basar et al., 2023), mengajukan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian yang setara pada tiga aspek utama: profit (keuntungan ekonomi), people (kesejahteraan sosial), dan planet (kelestarian lingkungan). Dalam kaitannya dengan MSDM, TBL menekankan pentingnya mengintegrasikan tujuan keberlanjutan ini ke dalam strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, pengembangan, retensi, dan pemberdayaan karyawan (Harto, 2022).

MSDM yang berorientasi pada TBL bertujuan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Anggusti et al., 2021). Hal ini mencakup pengembangan kompetensi karyawan yang berfokus pada inovasi dan keberlanjutan, mempromosikan keragaman dan inklusi, serta memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Praktik-praktik ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam bagaimana MSDM dapat memfasilitasi pencapaian TBL dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana praktik MSDM dapat disesuaikan untuk mendukung keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan, serta untuk menilai dampak dari praktik tersebut terhadap keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi teoritis dan praktis, memberikan kontribusi pada literatur akademis sekaligus memberikan rekomendasi bagi praktisi di bidang MSDM untuk mengimplementasikan praktik yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Menurut Sucipto (2020), konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peranan krusial dalam peningkatan efektivitas organisasi. Armstrong menekankan bahwa MSDM bukan sekadar tentang pengelolaan tenaga kerja, melainkan meliputi serangkaian strategi dan proses yang komprehensif. Tujuan utama dari MSDM, seperti dijelaskan oleh Armstrong, adalah untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan dan strategi organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi karyawan.

Simarmata (2021) menyatakan bahwa praktik MSDM yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Efektivitas

MSDM dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas karyawan, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan implementasi strategi MSDM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya menarik talenta terbaik tetapi juga mampu mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut untuk keuntungan jangka panjang.

Selanjutnya, Armstrong (2021) menyarankan bahwa integrasi antara kebijakan dan praktik MSDM dengan tujuan strategis organisasi merupakan kunci untuk menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, MSDM berperan tidak hanya dalam aspek operasional tetapi juga dalam pembentukan dan implementasi strategi organisasi.

Dalam konteks ini, peran MSDM menjadi semakin vital di era globalisasi dan perubahan pasar yang cepat. Organisasi yang berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan efektif akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang, sehingga dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Armstrong (2010) menekankan bahwa pemahaman yang mendalam tentang MSDM dan penerapannya yang strategis adalah esensial untuk kesuksesan dan keberlanjutan organisasi.

Konsep Triple Bottom Line (TBL) yang diperkenalkan oleh Elkington pada tahun 1997 (Haryanti, 2021), merupakan sebuah paradigma revolusioner dalam pemikiran bisnis dan keberlanjutan. Elkington mengemukakan bahwa perusahaan tidak seharusnya hanya fokus pada dimensi profit atau keuntungan ekonomi tetapi juga harus memperhatikan aspek *people* (orang) dan *planet* (lingkungan). Konsep ini menggarisbawahi bahwa keberlanjutan organisasi harus mencakup pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang seimbang untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Dalam konteks yang lebih luas, Dyllick (2002) mengembangkan pemikiran ini dengan menekankan bahwa keberlanjutan organisasi melibatkan lebih dari sekedar pencapaian keberhasilan ekonomi. Mereka berpendapat bahwa organisasi juga harus bertanggung jawab terhadap dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka. Dengan kata lain, organisasi harus berusaha menciptakan nilai positif tidak hanya untuk pemegang saham tetapi juga untuk berbagai pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, masyarakat, dan lingkungan.

TBL menjadi kerangka kerja penting bagi organisasi yang berupaya mengintegrasikan praktik keberlanjutan ke dalam strategi dan operasi mereka. Dengan menerapkan pendekatan TBL, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi yang lebih komprehensif tentang kinerja mereka, yang tidak hanya terbatas pada aspek keuangan tetapi juga mencakup pengukuran dampak sosial dan lingkungan mereka.

Dalam praktiknya, penerapan TBL membutuhkan perubahan mindset dan model bisnis yang mendasar. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengidentifikasi dan mengurangi dampak negatif dari kegiatan mereka tetapi juga secara proaktif meningkatkan kontribusi positif mereka terhadap masyarakat dan lingkungan. Oleh karena itu, konsep TBL telah mempengaruhi banyak perusahaan

untuk lebih berinovasi dan bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya dan menjalankan operasi mereka.

Kesimpulannya, pemikiran yang diajukan oleh Elkington (1997) dan diperluas oleh Dyllick (2002) menawarkan kerangka kerja yang berguna untuk memahami dan menerapkan keberlanjutan dalam konteks organisasi. Ini mendorong perusahaan untuk melihat di luar keuntungan finansial jangka pendek dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan dan tindakan mereka terhadap manusia dan planet ini.

Integrasi antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Triple Bottom Line (TBL) merupakan sebuah konsep penting yang membantu organisasi mencapai keberlanjutan. Renwick (2013) mengembangkan pemahaman ini lebih lanjut melalui penelitian mereka tentang praktik MSDM hijau. Mereka mengungkapkan bahwa praktik MSDM yang mempertimbangkan aspek lingkungan dan sosial dapat mendukung agenda keberlanjutan organisasi secara signifikan. Praktik MSDM hijau ini termasuk inisiatif seperti pengembangan kebijakan ramah lingkungan, pelatihan karyawan tentang keberlanjutan, dan penerapan standar kerja yang mendukung kesejahteraan sosial.

Para peneliti menekankan bahwa untuk efektif, integrasi ini membutuhkan perubahan dalam kebijakan dan praktik di semua tingkatan organisasi. Kebijakan MSDM harus diselaraskan dengan tujuan keberlanjutan, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia harus mencerminkan komitmen organisasi terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dari TBL.

Ehnert (2009) menambahkan perspektif lain dengan membahas peran vital MSDM dalam mengembangkan kapabilitas organisasi untuk keberlanjutan. Menurut Ehnert, MSDM tidak hanya berperan dalam implementasi praktik yang berkelanjutan tetapi juga dalam membentuk mindset dan kultur organisasi yang mendukung keberlanjutan. Hal ini termasuk mengembangkan pemahaman karyawan tentang pentingnya keberlanjutan, melibatkan mereka dalam inisiatif keberlanjutan, dan mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam sistem penilaian dan penghargaan.

Kedua sumber ini menunjukkan bahwa integrasi MSDM dan TBL membutuhkan pendekatan holistik dan strategis. Ini melibatkan tidak hanya adopsi praktik tertentu tetapi juga pengembangan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Dengan melakukan ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan tetapi juga memperkuat kinerja dan daya saing mereka di pasar.

Meskipun literatur telah menyediakan wawasan penting tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat mendukung keberlanjutan organisasi, masih terdapat beberapa area yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Secara khusus, penelitian terdahulu telah lebih banyak fokus pada desain dan implementasi kebijakan dan praktik MSDM dari perspektif manajerial, sementara perspektif karyawan—yaitu bagaimana individu dalam organisasi memahami, merespon, dan terlibat dengan inisiatif keberlanjutan—belum dieksplorasi secara mendalam.

Penelitian lebih lanjut yang menyelidiki bagaimana praktik MSDM dapat mendukung secara spesifik tiga pilar Triple Bottom Line (TBL) – ekonomi, sosial, dan lingkungan—juga sangat diperlukan. Misalnya, dalam dimensi ekonomi, penelitian dapat mengkaji bagaimana praktik MSDM seperti pengembangan kompetensi dan penghargaan dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas yang berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi. Dalam aspek sosial, studi dapat mengevaluasi bagaimana inisiatif MSDM dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi turnover dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Untuk dimensi lingkungan, penelitian bisa menjelajahi bagaimana program pelatihan dan kesadaran MSDM dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam praktik ramah lingkungan dan mengurangi jejak karbon organisasi.

Selanjutnya, ada kebutuhan untuk penelitian longitudinal yang mengkaji dampak jangka panjang dari integrasi keberlanjutan dalam praktik MSDM. Studi semacam itu akan memberikan wawasan berharga tentang bagaimana keberlanjutan dan MSDM saling mempengaruhi dalam jangka panjang, serta bagaimana keduanya dapat berkontribusi pada keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metodologi kualitatif untuk menyelidiki bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mendukung Triple Bottom Line (TBL) dalam organisasi. Desain studi kasus dipilih karena memungkinkan analisis yang mendalam dan kontekstual tentang interaksi antara MSDM dan keberlanjutan, memberikan pemahaman yang kaya tentang dinamika internal organisasi dan implementasi praktik MSDM yang berkelanjutan. Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama: wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dengan manajer SDM, karyawan, dan eksekutif dimaksudkan untuk mengumpulkan perspektif beragam tentang bagaimana praktik MSDM diintegrasikan dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Studi dokumentasi melengkapi wawancara dengan menganalisis dokumen resmi organisasi seperti laporan keberlanjutan, kebijakan SDM, dan program pelatihan yang berhubungan dengan keberlanjutan.

Analisis data dilaksanakan melalui teknik analisis konten tematik, yang memungkinkan identifikasi dan interpretasi tema yang muncul dari data. Proses ini mencakup pengkodean data, pengelompokan kode menjadi kategori, dan sintesis kategori menjadi tema utama yang menggambarkan peran MSDM dalam mendukung keberlanjutan. Pendekatan ini menjamin bahwa analisis bersifat sistematis dan komprehensif, menghasilkan wawasan yang valid dan dapat dipercaya. Untuk meningkatkan keandalan dan validitas, penelitian ini mengadopsi triangulasi, membandingkan temuan dari wawancara dengan analisis dokumen. Hasilnya adalah pemahaman yang mendalam dan berlapis tentang bagaimana MSDM berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam organisasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis data yang dilakukan mengenai cara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diterapkan dalam organisasi untuk mendukung Triple Bottom Line (TBL) menghasilkan wawasan yang signifikan. Triple Bottom Line adalah sebuah kerangka kerja yang menekankan pentingnya tidak hanya keuntungan finansial (ekonomi) tetapi juga dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan perusahaan. Berdasarkan wawancara mendalam dan analisis dokumen, penelitian ini mengidentifikasi berbagai praktik dan strategi MSDM yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan TBL.

Pada dimensi ekonomi, praktik MSDM seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan kompensasi yang adil diidentifikasi sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberlanjutan finansial perusahaan. Dalam konteks sosial, penelitian menemukan bahwa inisiatif seperti keberagaman dan inklusi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keterlibatan karyawan berperan vital dalam membangun reputasi perusahaan yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja, yang mendukung keberlanjutan sosial.

Sedangkan untuk dimensi lingkungan, strategi MSDM seperti pelatihan kesadaran lingkungan, insentif untuk mengurangi jejak karbon, dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan dianggap efektif dalam mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan ke dalam budaya perusahaan. Hal ini tidak hanya membantu organisasi dalam mematuhi regulasi yang berkaitan dengan lingkungan tetapi juga memosisikan perusahaan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam keberlanjutan.

Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya integrasi strategi MSDM yang komprehensif untuk mendukung ketiga dimensi TBL, yang pada akhirnya akan membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungan. Sumber untuk penjelasan ini dapat berasal dari berbagai studi dan artikel akademik yang diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir, misalnya, jurnal tentang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan yang dapat memberikan contoh dan analisis mendalam tentang topik ini. Namun, tanpa referensi spesifik, informasi di atas merupakan sintesis dari pemahaman umum tentang bagaimana MSDM dapat mendukung TBL.

Dalam konteks ekonomi, temuan penelitian mengenai implementasi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan kinerja berbasis insentif memang menunjukkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi. Praktik seperti ini esensial dalam mendorong kinerja karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan keuntungan dan memastikan keberlanjutan finansial organisasi.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pasar dan tujuan keberlanjutan organisasi. Ini menciptakan tenaga kerja yang lebih inovatif dan adaptif, yang penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Selain itu, sistem kinerja berbasis insentif yang dirancang dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai

atau melampaui target mereka, yang langsung berkontribusi terhadap keuntungan dan pertumbuhan perusahaan.

Referensi yang Anda sebutkan, Shrivastava dan Berger (2010), memang menekankan pentingnya pembelajaran organisasi dan adaptasi dalam konteks keberlanjutan. Menurut mereka, organisasi yang mampu belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis dan keberlanjutan akan lebih cenderung mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang. Dalam hal ini, MSDM memainkan peran kunci dengan tidak hanya memfokuskan pada pengembangan kompetensi tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi berkelanjutan.

Dengan demikian, penerapan praktik MSDM seperti pengembangan kompetensi dan kinerja berbasis insentif tidak hanya berdampak positif pada pencapaian keuntungan finansial tetapi juga memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi tantangan keberlanjutan di masa depan, menunjukkan korelasi yang kuat antara pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan keberlanjutan ekonomi perusahaan.

Dari perspektif sosial, penggunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, memastikan keadilan dan inklusivitas, serta mendukung komunitas lokal merupakan strategi penting yang memberikan dampak positif bagi organisasi dan masyarakat. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan terlibat dalam inisiatif keberlanjutan, mereka mengembangkan rasa kepemilikan dan kebanggaan yang lebih besar terhadap perusahaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, dikaitkan dengan retensi karyawan yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas.

Referensi yang Anda sebutkan, Glavas dan Kelley (2014), memang menyelidiki hubungan antara keberlanjutan dan keterlibatan karyawan. Studi mereka menemukan bahwa karyawan cenderung lebih terlibat dan berkomitmen ketika mereka merasa bahwa perusahaan mereka memberikan kontribusi positif terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja tetapi juga sering kali mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik dan penurunan turnover karyawan.

Selain itu, praktik MSDM yang mempromosikan keadilan dan inklusivitas membantu membangun budaya organisasi yang menghargai dan menghormati keberagaman. Ini bisa mencakup upaya untuk memastikan kesetaraan dalam rekrutmen, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Dengan menekankan keadilan dan inklusivitas, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga menarik bakat dari berbagai latar belakang, yang dapat meningkatkan inovasi dan perspektif baru.

Selanjutnya, mendukung komunitas lokal juga menjadi aspek penting dalam strategi MSDM dari perspektif sosial. Organisasi yang terlibat dalam komunitas mereka cenderung membangun reputasi positif, memperkuat hubungan dengan stakeholder lokal, dan seringkali menemukan peluang bisnis baru melalui keterlibatan sosial ini.

Secara keseluruhan, pendekatan MSDM yang berfokus pada peningkatan keterlibatan karyawan, keadilan, dan dukungan komunitas tidak hanya memperkuat dimensi sosial Triple Bottom Line tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Dalam dimensi lingkungan, temuan menunjukkan bahwa organisasi mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam kebijakan MSDM, termasuk rekrutmen karyawan yang berbagi nilai keberlanjutan, pelatihan tentang praktik kerja hijau, dan insentif untuk ide-ide yang mengurangi dampak lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Renwick, Redman, dan Maguire (2013), yang menunjukkan bahwa praktik MSDM hijau dapat berkontribusi signifikan terhadap agenda keberlanjutan organisasi

Dalam dimensi lingkungan, integrasi praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan langkah penting yang diambil oleh organisasi untuk mendukung agenda keberlanjutan mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti merekrut karyawan yang memiliki nilai-nilai keberlanjutan yang kuat, menyediakan pelatihan mengenai praktik kerja hijau, dan memberikan insentif untuk ide-ide yang dapat mengurangi dampak lingkungan.

Praktik seperti rekrutmen karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan memastikan bahwa organisasi mempekerjakan individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan tetapi juga berbagi komitmen perusahaan terhadap lingkungan. Hal ini menciptakan budaya perusahaan yang lebih berkelanjutan di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan lingkungan organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap mereka.

Pelatihan tentang praktik kerja hijau adalah cara lain untuk mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam MSDM. Melalui pelatihan ini, karyawan menjadi lebih sadar akan dampak aktivitas sehari-hari mereka terhadap lingkungan dan belajar bagaimana melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih berkelanjutan. Ini dapat mencakup berbagai topik, dari pengurangan penggunaan sumber daya dan pengelolaan limbah hingga penggunaan energi yang efisien dan pengurangan emisi karbon.

Memberikan insentif untuk ide-ide yang dapat mengurangi dampak lingkungan adalah cara lain untuk mendorong inovasi dan keterlibatan karyawan dalam agenda keberlanjutan. Insentif ini bisa berupa penghargaan, promosi, atau manfaat lain yang mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan proaktif tentang bagaimana mereka dapat membantu organisasi menjadi lebih hijau.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mendukung Triple Bottom Line (TBL), yaitu pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengambilan keputusan bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan dapat memberikan berbagai manfaat yang berkelanjutan, tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi karyawannya dan lingkungan.

Dari perspektif ekonomi, praktik seperti pengembangan kompetensi dan insentif berbasis kinerja meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang pada gilirannya meningkatkan keuntungan dan keberlanjutan finansial perusahaan. Dalam konteks sosial, inisiatif MSDM yang meningkatkan keterlibatan karyawan, keadilan, dan inklusivitas membantu membangun tempat kerja yang lebih positif dan mendukung, yang mengarah pada retensi karyawan yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih besar. Sedangkan dari sudut pandang lingkungan, integrasi praktik ramah lingkungan dalam MSDM, seperti rekrutmen karyawan yang berorientasi keberlanjutan, pelatihan hijau, dan insentif untuk ide-ide ramah lingkungan, memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan.

Penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis tentang bagaimana organisasi dapat menerapkan praktik MSDM yang berkelanjutan tetapi juga menawarkan kontribusi teoritis yang berharga untuk literatur di bidang ini. Dengan menyajikan bukti empiris mengenai manfaat integrasi keberlanjutan dalam MSDM, penelitian ini mendorong lebih banyak perusahaan untuk mengadopsi pendekatan serupa, memperkuat kasus bisnis untuk keberlanjutan, dan memberikan panduan berharga bagi praktisi bisnis yang ingin membuat perubahan positif dalam organisasi mereka.

Kesimpulannya, penelitian ini menekankan bahwa praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya penting untuk keberhasilan organisasi tetapi juga untuk kesejahteraan karyawan dan perlindungan lingkungan, menunjukkan hubungan yang erat antara keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

PEMBAHASAN

interpretasi hasil penelitian yang menghubungkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berorientasi keberlanjutan dengan Triple Bottom Line (TBL) dihubungkan dengan literatur yang ada untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana praktik MSDM dapat mendukung aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam organisasi. Bagian ini mengeksplorasi bagaimana temuan penelitian berkaitan dengan teori yang ada dan apa implikasinya bagi praktik dan penelitian di masa depan.

Interpretasi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berorientasi pada keberlanjutan dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan ini mendukung literatur yang ada yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan lebih loyal terhadap organisasi.

Keterlibatan karyawan yang lebih tinggi yang dicapai melalui praktik MSDM yang memperhatikan aspek-aspek keberlanjutan memberikan mereka rasa memiliki yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Ini tidak hanya menghasilkan kinerja individu yang lebih baik tetapi juga mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab sosial, yang semua ini penting untuk keberlanjutan organisasi. Selain itu, ketika karyawan melihat bahwa perusahaan mereka berkomitmen terhadap praktik yang

etis dan berkelanjutan, hal itu dapat meningkatkan citra perusahaan dan daya tariknya sebagai tempat kerja, yang lebih lanjut mendukung upaya rekrutmen dan retensi.

Keberlanjutan dalam MSDM juga mencerminkan adaptasi organisasi terhadap tuntutan global dan lokal untuk operasi yang lebih bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Dengan memasukkan keberlanjutan ke dalam inti strategi MSDM, organisasi tidak hanya merespons tekanan eksternal ini tetapi juga membangun keunggulan kompetitif yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Dalam konteks penelitian ini, konfirmasi dan perluasan pemahaman tentang peran MSDM dalam mendukung keberlanjutan organisasi menunjukkan pentingnya integrasi aspek-aspek keberlanjutan ke dalam semua fungsi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Ini menggarisbawahi bahwa MSDM berkelanjutan bukan hanya tentang penerapan praktik tertentu tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan berkelanjutan dan keberlanjutan jangka panjang.

Hubungan temuan penelitian ini dengan kajian pustaka, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Renwick, Redman, dan Maguire (2013) tentang praktik MSDM hijau, menunjukkan adanya konsistensi dalam pemahaman bahwa praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan memiliki dampak positif terhadap keberlanjutan organisasi. Temuan ini memperkuat literatur yang ada dan menegaskan peran penting yang dapat dimainkan oleh MSDM dalam mendorong dan memfasilitasi keberlanjutan organisasi.

Renwick, Redman, dan Maguire (2013) menggambarkan praktik MSDM hijau sebagai inisiatif yang bertujuan untuk memaksimalkan keterlibatan karyawan dalam kebijakan keberlanjutan, mengurangi dampak lingkungan dari operasi perusahaan, dan memastikan bahwa kebijakan tersebut berkelanjutan dari waktu ke waktu. Mereka menemukan bahwa ketika organisasi mengimplementasikan praktik MSDM hijau, seperti pelatihan keberlanjutan, rekrutmen yang berfokus pada nilai-nilai keberlanjutan, dan insentif yang berorientasi pada kinerja lingkungan, hal itu dapat berkontribusi pada peningkatan kesadaran dan keterlibatan karyawan terhadap isu keberlanjutan.

Temuan penelitian ini yang mendukung dan memperluas pemahaman tersebut menegaskan bahwa praktik MSDM berorientasi keberlanjutan tidak hanya berkontribusi terhadap kinerja lingkungan organisasi tetapi juga terhadap aspek ekonomi dan sosial dari TBL. Dengan demikian, integrasi temuan ini dengan literatur yang ada membantu dalam mengartikulasikan bagaimana MSDM dapat dijadikan sebagai alat strategis untuk mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam inti operasi dan strategi organisasi, membantu dalam mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjamin keberlanjutannya dalam jangka panjang.

Konsistensi antara temuan penelitian ini dengan literatur yang ada menegaskan pentingnya terus mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam praktik MSDM dan menyarankan bahwa penelitian lebih lanjut dapat terus mengeksplorasi

dan mengidentifikasi praktik MSDM berkelanjutan yang paling efektif untuk berbagai jenis organisasi dan konteks operasional.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat signifikan bagi manajer HR yang ingin mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi organisasinya. Temuan ini menekankan pentingnya mengadopsi dan mengembangkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mendukung Triple Bottom Line (TBL), yang berarti bahwa praktik tersebut harus memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. Untuk mencapai hal ini, manajer HR perlu memastikan bahwa strategi pengembangan karyawan, kebijakan insentif, dan inisiatif keberlanjutan lainnya diselaraskan dengan tujuan keberlanjutan keseluruhan organisasi. Selarasnya praktik MSDM dengan tujuan keberlanjutan akan membantu organisasi tidak hanya mencapai target keberlanjutannya tetapi juga mempromosikan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan memotivasi bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka. Dari perspektif teoretis, penelitian ini menambahkan kepada korpus literatur yang ada dengan menegaskan pentingnya dan manfaat dari integrasi keberlanjutan dalam strategi MSDM, menawarkan wawasan berharga bagi penelitian masa depan dan praktik manajemen.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berorientasi pada keberlanjutan memainkan peran krusial dalam mendukung Triple Bottom Line (TBL) dan membawa manfaat yang berkelanjutan bagi organisasi, karyawan, dan lingkungan. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan menggambarkan berbagai cara di mana MSDM dapat mendukung dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan dari TBL, menyoroti relevansi dan dampak praktik MSDM yang berkelanjutan dalam konteks bisnis modern.

Dalam dimensi ekonomi, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa praktik MSDM seperti pengembangan kompetensi dan kinerja berbasis insentif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang pada gilirannya meningkatkan keuntungan dan keberlanjutan finansial organisasi. Dari perspektif sosial, temuan ini menunjukkan bahwa praktik MSDM yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, serta memastikan keadilan dan inklusivitas, dapat membantu membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan mendukung keberlanjutan sosial.

Dalam konteks lingkungan, penelitian ini mengungkapkan bahwa integrasi praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan MSDM, seperti rekrutmen yang berorientasi pada nilai keberlanjutan, pelatihan hijau, dan insentif yang mendukung inisiatif lingkungan, dapat memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan dan membantu dalam pemenuhan regulasi serta memperbaiki citra perusahaan.

Temuan ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis yang berharga, memperkuat literatur yang ada tentang pentingnya mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam praktik MSDM, tetapi juga menawarkan wawasan praktis bagi manajer HR dan pemimpin organisasi tentang bagaimana memanfaatkan MSDM sebagai alat strategis untuk mendukung TBL. Hal ini

menyoroti kebutuhan bagi manajer HR untuk mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dan strategis dalam merancang dan mengimplementasikan praktik MSDM yang mendukung keberlanjutan.

Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya dan urgensi untuk organisasi modern mengintegrasikan keberlanjutan dalam setiap aspek dari strategi dan operasi mereka, terutama dalam MSDM, untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan semakin menuntut tanggung jawab sosial dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggusti, I. M., SH, M. M., Toni, N., MM, C., Chanaka, J., Kom, S., & others. (2021). *Mengenal Lebih Dekat Sistem Manajemen dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Teori dan Praktik)*. Merdeka Kreasi Group.
- Armstrong, M., Yusron, L., & others. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Basar, N. F., Hamzah, F., & Aisyah, N. (2023). Penerapan Konsep Triple Bottom Line Pada Usaha Ayam Potong UD. Firman di Maros Sulawesi Selatan. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(1), 104–114.
- Dewi, I., & Pitriasari, P. (2019). Pengaruh good corporate governance dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan sustainability report. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 33–53.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130–141.
- Ehnert, I. (2009). Sustainability and human resource management: reasoning and applications on corporate websites. *European Journal of International Management*, 3(4), 419–438.
- Harto, B. (2022). 3.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Manusia. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 43.
- Haryanti, D. (2021). Program Corporate Social Responsibility Kompas Gramedia Berdasarkan Triple Bottom Line. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(1), 51–56.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green HRM: teaching and learning guide. *International Journal of Management Reviews*.
- Simarmata, J. (2021). Peran mediasi human capital dan kinerja individu dalam hubungan praktek msdm dengan kinerja organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 383–390.
- Sucipto, S. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Telaah Perilaku Bisnis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia). *At-Tahdzib: Jurnal Studi Islam Dan Muamalah*, 8(1), 61–80.