

MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN

Nanang Basuki

Politeknik Pelayaran Surabaya

Email: nanangbasuki727@gmail.com

Abstrak

Dalam era bisnis yang cepat berubah dan kompetitif, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci bagi pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Pentingnya memanfaatkan inovasi, keberlanjutan lingkungan, serta etika dan tanggung jawab sosial dalam manajemen SDM menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif di pasar global. Penelitian ini kemudian bertujuan untuk melihat bagaimana implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada inovasi, keberlanjutan, dan etika dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan mengumpulkan data melalui studi pustaka dan analisis konten dari berbagai sumber yang relevan. Hasil dari penelitian ini kemudian menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis inovasi dan keberlanjutan membantu organisasi dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Selain itu, penerapan etika dan tanggung jawab sosial dalam pengambilan keputusan SDM menjadi pilar utama dalam menciptakan budaya organisasi yang berintegritas. Dengan menerapkan pendekatan strategis ini, organisasi dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan mempertahankan.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan.

Abstract

In this rapidly changing and competitive business era, an effective human resource management strategy is the key to sustainable organizational growth. The importance of leveraging innovation, environmental sustainability, and ethics and social responsibility in HR management is a major concern for organizations that wish to remain relevant and competitive in the global market. This research then aims to see how the implementation of human resource management strategies that focus on innovation, sustainability, and ethics can help organizations achieve sustainable growth. This research was carried out using a descriptive-analytical approach by collecting data through literature study and content analysis from various relevant sources. The results of this study then found that human resource management strategies based on innovation and sustainability assist organizations in maximizing the potential of human resources and creating a productive and sustainable work environment. In addition, the application of ethics and social responsibility in HR decision making is the main pillar in creating an organizational culture with integrity. By implementing this strategic approach, organizations can achieve sustainable growth and sustain.

Keywords: Strategy, Human Resource Management, Sustainable Organizational Growth.

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pertumbuhan organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diidamkan bagi setiap perusahaan. Pertumbuhan yang berkelanjutan adalah kunci bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Setiyowati, 2020). Menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut dengan baik, sambil memanfaatkan potensi karyawan secara optimal. Strategi manajemen SDM yang efektif haruslah sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Pengembangan budaya kerja yang positif, inklusif, dan inovatif menjadi landasan bagi strategi ini. Selain itu, penerapan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan akan meningkatkan daya saing organisasi di pasar global (Driyantini et al., 2020).

Pertumbuhan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial semata, namun juga melibatkan pengembangan karyawan sebagai aset berharga. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Dalam konteks persaingan global, organisasi harus menghadapi dinamika pasar yang berubah-ubah dengan cepat. Strategi manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan menjadi kunci penting untuk menjaga daya saing organisasi (Beuren et al., 2022). Fleksibilitas dalam pengaturan tenaga kerja, pengembangan sistem kompensasi yang menarik, dan penggunaan teknologi informasi yang canggih adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Terdapat penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berdampak positif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan, program pengembangan karir, dan promosi berdasarkan prestasi, akan membawa dampak positif pada pertumbuhan organisasi (Paul, 2023).

Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan berpotensi dan berkompeten. Strategi manajemen SDM yang efektif harus mencakup program retensi karyawan yang menarik, seperti pendekatan mentorship, program penghargaan, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir di dalam organisasi. Selain mempertahankan karyawan, pengembangan kepemimpinan juga menjadi hal yang penting dalam strategi manajemen SDM. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang inspiratif dan menggerakkan karyawan menuju tujuan bersama (Firman et al., 2023). Oleh karena itu, program pengembangan kepemimpinan perlu diperhatikan dalam strategi manajemen SDM. Strategi manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada karyawan saat ini, tetapi juga harus melihat ke depan dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM di masa depan. Proses perencanaan SDM yang matang, seperti analisis kebutuhan tenaga kerja dan perencanaan suksesi, akan membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis (Putranto et al., 2022).

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari penerapan strategi manajemen SDM yang efektif pada kinerja dan daya saing organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan teori dan praktik manajemen SDM serta memberikan panduan bagi organisasi dalam mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah umum untuk strategi, taktik, dan tujuan yang digunakan oleh pemilik dan manajer bisnis untuk mengelola kebijakan dan prosedur terkait karyawan. Teori-teori SDM menjelaskan bagaimana praktik dan struktur manajemen dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif atau negatif. Pemilik usaha kecil dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas staf sambil mengurangi pergantian karyawan dengan memahami dasar-dasar perilaku organisasi dan teori-teori SDM serta mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut (Chen et al., 2022).

Salah satu teori SDM adalah teori siklus kehidupan organisasi. Ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang pertama. Sejarawan dan akademisi telah mengamati bahwa organisasi, seperti organisme hidup, memiliki siklus kehidupan. Mereka lahir (didirikan atau dibentuk), mereka tumbuh dan berkembang, mereka mencapai kematangan, mereka mulai menurun dan menua, dan akhirnya, dalam banyak kasus, mereka mati (Prasetyo & Sukatin, 2021).

Studi tentang siklus kehidupan organisasi (OLC) telah menghasilkan berbagai model prediksi. Model-model ini, yang telah menjadi subjek perdebatan akademis yang cukup besar, terkait dengan studi tentang pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Organisasi pada setiap tahap siklus kehidupan dipengaruhi oleh situasi lingkungan eksternal serta faktor internal. Kita telah menyaksikan kemunculan dan kejatuhan organisasi dan seluruh industri. Produk juga memiliki siklus kehidupan, fakta ini telah lama diakui oleh para ahli pemasaran dan penjualan. Rasional bagi para akademisi untuk menyimpulkan bahwa organisasi juga memiliki siklus kehidupan (Olanrewaju et al., 2022).

Salah satu teori SDM lainnya adalah teori kontingensi strategis. Ini adalah teori kedua dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada dua konsep yaitu "kontingensi" dan "strategis". Kontingensi adalah kebutuhan untuk berbagai tugas subunit dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tugas subunit lain. Kontingensi ini menjadi strategis ketika subunit lain mulai mengendalikan lebih banyak kontingensi dan menjadi kuat dalam suatu organisasi (Nurjaman et al., 2020).

Menurut teori kontingensi strategis, seorang pemimpin menjadi bagian sentral dari suatu organisasi karena keterampilan uniknya dalam menyelesaikan tantangan SDM terbesar yang tidak dapat diselesaikan oleh orang lain. Ketergantungan yang tinggi pada seorang pemimpin membuatnya tidak mudah digantikan. Hickson, pendiri teori ini, menulis bahwa "Organisasi dapat dijelaskan sebagai kumpulan departemen atau fungsi yang berpadu bersama untuk mengatasi ketidakpastian." Faktor-faktor seperti politik dan kekuasaan memainkan peran penting dalam pengelolaan kontingensi strategis. Hickson juga menyatakan contoh praktis sebagai dukungan atas konsep teori kontingensi strategisnya (Rehardiningtyas et al., 2022).

Kemudian salah satu teori HRM lainnya atau teori yang banyak diterapkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teori Sistem. Teori Sistem adalah studi lintas disiplin tentang sistem. Sistem adalah kumpulan yang padu dari bagian-bagian yang saling terkait dan saling bergantung yang dapat bersifat alami atau buatan manusia. Setiap sistem dibatasi oleh ruang dan waktu, dipengaruhi oleh lingkungannya, didefinisikan oleh struktur dan tujuannya, dan diekspresikan melalui fungsinya. Sebuah sistem dapat lebih dari sekedar jumlah bagian-bagiannya jika mengekspresikan sinergi atau perilaku emergen (Novari, 2020).

Mengubah salah satu bagian dari suatu sistem dapat memengaruhi bagian lain atau seluruh sistem. Perubahan pola perilaku ini mungkin dapat diprediksi. Untuk sistem yang belajar dan beradaptasi, pertumbuhan dan tingkat adaptasi tergantung pada seberapa baik

sistem terlibat dengan lingkungannya. Beberapa sistem mendukung sistem lain, mempertahankan sistem lain untuk mencegah kegagalan (Orgill et al., 2019).

Tujuan dari teori sistem adalah memodelkan dinamika, batasan, dan kondisi suatu sistem, serta menjelaskan prinsip-prinsip (seperti tujuan, ukuran, metode, alat) yang dapat dikenali dan diterapkan pada sistem lain pada setiap tingkat dan dalam berbagai bidang untuk mencapai kesetaraan yang dioptimalkan. Jelas terlihat bagaimana teori ini dapat diterapkan pada HR dan karena itu merupakan salah satu teori HR yang banyak diperbincangkan (Drgoňa et al., 2020).

Salah satu teori HR lainnya adalah teori biaya transaksi. Teori biaya transaksi dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari tata kelola perusahaan dan teori agensi. Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa biaya akan timbul ketika Anda menyuruh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk Anda, misalnya direktur untuk menjalankan bisnis yang Anda miliki. Teori biaya transaksi merupakan variasi alternatif dari pemahaman agensi atas asumsi tata kelola. Teori ini menggambarkan kerangka tata kelola sebagai didasarkan pada efek bersih dari transaksi internal dan eksternal, bukan sebagai hubungan kontraktual di luar perusahaan (misalnya dengan pemegang saham) (Safitri et al., 2021).

Biaya transaksi akan terjadi ketika berurusan dengan pihak eksternal lainnya, seperti:

- a. Biaya pencarian dan informasi: untuk menemukan pemasok.
- b. Biaya negosiasi dan keputusan: untuk membeli komponen.
- c. Biaya pengawasan dan penegakan: untuk memantau kualitas (Qi et al., 2020).

Cara di mana sebuah perusahaan diorganisir dapat menentukan kontrolnya atas transaksi, dan oleh karena itu biaya. Seperti halnya tujuan utama dari teori HR, dalam kepentingan manajemen untuk internalisasi transaksi sebanyak mungkin, untuk menghilangkan biaya ini dan risiko dan ketidakpastian yang diakibatkannya tentang harga dan kualitas (Chang et al., 2020).

2. Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan

Terdapat banyak sekali teori yang menjelaskan mengenai bagaimana suatu organisasi dapat tumbuh secara berkelanjutan. Teori pengambilan keputusan diri dari Deci dan Ryan didasarkan pada prinsip ketekunan, yang membantu organisasi dalam mempromosikan individu yang terus meningkatkan proses, layanan, dan produk untuk berbagai pemangku kepentingan. Penerapan teori ini yang paling relevan terkait dengan eco-inovasi; pengembangan produk baru; dan produksi yang lebih bersih (Zhang et al., 2023). Menurut pandangan ini, motivasi diri di antara anggota organisasi adalah aspek paling penting dari keberlanjutan bisnis. Hal ini juga terus menekankan visi keberlanjutan, nilai-nilai ketekunan, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dampaknya pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan adalah kelangsungan bisnis meskipun menghadapi hambatan besar, kemampuan yang lebih baik untuk mencapai kinerja kompetitif, dan dominasi pasar yang berlanjut (Zubaidah, 2019).

Menurut teori kepemimpinan berkelanjutan dari Avery, kepemimpinan berkelanjutan melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan jangka panjang, mendukung inovasi sistematis, menciptakan tim staf yang berkomitmen, dan menyediakan produk, layanan, dan solusi berkualitas tinggi. Tujuannya adalah mencapai keseimbangan antara orang, keuntungan, dan lingkungan serta meningkatkan keberlanjutan perusahaan melalui praktik manajemen yang sesuai. Praktik manajemen ini mencakup sistem manajemen, prinsip, proses, dan nilai-nilai, dan dapat membentuk struktur kepemimpinan yang saling memperkuat dalam perusahaan, termasuk pergeseran peran CEO, pengambilan keputusan terdesentralisasi, perilaku etis, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang tinggi (Suriyankietkaew et al., 2022). Meskipun demikian, strategi ini didasarkan pada prosedur pengembangan geososial, yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan sepenuhnya mengintegrasikan tanggung jawab sosial dan

lingkungan ke dalam operasinya dan memberikan perhatian yang tulus kepada banyak pemangku kepentingan. Ini juga menempatkan prioritas pada visi keberlanjutan, budaya inovatif, dan dedikasi terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dampaknya pada kelangsungan jangka panjang ditunjukkan oleh kapasitas yang lebih besar untuk mencapai kinerja kompetitif, menahan krisis, dan mempertahankan kepemimpinan pasar. Pelaporan keberlanjutan; manajemen rantai pasokan berkelanjutan; dan produksi yang lebih bersih adalah praktik paling penting yang terkait dengan teori ini (Kantabutra & Ketprapakorn, 2021).

Teori paradoks Smith dan Lewis dapat membantu para pemimpin memahami dunia kontemporer yang kacau, tampaknya tidak dapat dijelaskan, dan sering kali irasional — sumber daya terbatas, perubahan yang cepat, keragaman yang berkembang, dan konflik yang tumbuh dan dinamis dalam keputusan dan kegiatan bisnis dan sosial sehari-hari. Teori seperti ini mungkin sangat berguna untuk tugas-tugas yang "besar". Pemimpin perlu memahami spektrum konflik yang mereka hadapi dan belajar bagaimana meresponsnya dengan cara yang berbeda, lebih kompleks, dan integratif daripada sebelumnya (Keller et al., 2021). Filosofi ini didasarkan pada keseimbangan, yang membantu perusahaan mencapai keseimbangan antara pencapaian jangka panjang dan jangka pendek. Teori ini mengungkapkan bahwa manajemen risiko dan peluang yang tepat pada tingkat operasional dan kebijakan mengurangi kerentanan perusahaan terhadap hal-hal yang tiba-tiba dan kejam. Ini menekankan keberlanjutan, keseimbangan, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Ini meningkatkan ketahanan perusahaan. Praktik paling signifikan dari strategi ini adalah manajemen risiko dan produksi yang lebih bersih (Jaelani, 2021).

Teori kompleksitas oleh Lewin menyatakan bahwa perubahan kecil yang tidak linear dapat menghasilkan perubahan besar dalam struktur dan bahwa organisasi berkembang secara dinamis melalui proses coba dan kesalahan seiring waktu karena hubungan yang rumit. Teori kompleksitas mempelajari munculnya keteraturan dalam sistem non-linear yang dinamis, seperti sistem cuaca, yang berada di ambang kekacauan. Dalam organisasi seperti ini, kesadaran menghasilkan pola perilaku yang tidak konsisten, tetapi sebanding, dengan menggunakan beberapa kriteria pengaturan yang sederhana (Fadlol & Subiyanto, 2021). Teori ini membuat perusahaan mengamati dan berinvestasi dalam perubahan. Manajemen risiko, manajemen perubahan, dan produksi yang lebih bersih adalah praktik paling penting dari pendekatan ini. Menurut pandangan ini, keberlanjutan bisnis bergantung pada individu yang mandiri dalam mempertahankan kohesi organisasi. Ini juga menekankan ketekunan, kebijaksanaan, dan keberlanjutan. Ini meningkatkan ketahanan perusahaan terhadap tekanan internal dan eksternal (Alkaraan et al., 2023).

C. METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah melalui studi pustaka. Data yang digunakan di dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yang masih membahas mengenai manajemen sumber daya manusia serta pertumbuhan organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Setelah data penelitian berhasil di kumpulkan, maka data tersebut akan diolah, agar hasil dari penelitian dapat ditemukan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Inovasi dalam Strategi Manajemen SDM untuk Pertumbuhan Organisasi

Peran inovasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Inovasi memberikan solusi bagi berbagai tantangan di dunia SDM, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, hingga manajemen kinerja. Penerapan teknologi dan inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan

efektivitas dalam menarik dan memilih karyawan yang tepat. Dengan menerapkan teknologi, organisasi dapat mencapai calon karyawan yang lebih luas melalui platform daring dan jejaring sosial. Penggunaan algoritma dan analisis data juga memungkinkan proses seleksi menjadi lebih terarah, mengidentifikasi kandidat yang memiliki potensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Asesmen online menjadi alat penting dalam mengidentifikasi potensi dan keterampilan kandidat, memungkinkan HR untuk menilai secara menyeluruh tanpa terbatas oleh batasan fisik atau waktu. Dengan inovasi ini, proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih inklusif, adil, dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang tepat untuk mendukung pertumbuhan organisasi.

Kemudian pengembangan karyawan dan pelatihan adalah elemen krusial dalam menjaga daya saing organisasi dan memaksimalkan potensi karyawan. Dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti kecepatan perubahan teknologi dan pasar, organisasi perlu mengadopsi inovasi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan. Penggunaan platform pembelajaran digital memberikan aksesibilitas yang lebih luas bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan kapan saja dan di mana saja. Selain itu, penerapan model pembelajaran adaptif memungkinkan program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu, memaksimalkan efektivitas dan pemanfaatan potensi karyawan. Program pertukaran pengetahuan dan keterampilan antar bagian juga menjadi inovasi yang berharga dalam meningkatkan kolaborasi dan kreativitas antar tim. Dengan adanya inovasi ini, karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar dan mendukung pertumbuhan organisasi dengan lebih efektif.

Selain itu, manajemen kinerja yang efektif menjadi pilar penting dalam memotivasi karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik dalam mendukung pertumbuhan organisasi. Inovasi dalam manajemen kinerja mengarah pada penggantian pendekatan tradisional yang bersifat formal dan periodik dengan sistem yang berbasis pada umpan balik berkelanjutan. Penggunaan alat dan teknologi yang canggih memungkinkan karyawan untuk menerima umpan balik secara real-time, membantu mereka lebih responsif dalam meningkatkan kinerja. Pendekatan berorientasi tujuan dan keterlibatan juga menjadi inovasi yang penting, mengarah pada motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan terlibat aktif dalam proses evaluasi kinerja. Melalui metode penilaian yang inklusif dan melibatkan karyawan dalam prosesnya, inovasi dalam manajemen kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang berpusat pada pengembangan individu dan tim, mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Dalam keseluruhan, peran inovasi dalam strategi manajemen SDM untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan adalah krusial dalam menghadapi kompleksitas tantangan di era modern. Dengan penerapan teknologi dan inovasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. Inovasi menjadi fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang pada akhirnya akan membawa organisasi menuju pertumbuhan yang berkelanjutan dan berhasil di masa depan.

2. Keberlanjutan Lingkungan dalam Strategi Manajemen SDM

Keberlanjutan lingkungan menjadi isu kritis dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) karena peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara pertumbuhan organisasi dan pelestarian lingkungan. Integrasi tanggung jawab lingkungan dalam kebijakan SDM menjadi fondasi bagi upaya organisasi dalam mencapai keberlanjutan. Organisasi perlu mengintegrasikan tujuan keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur SDM yang ada. Hal ini termasuk mencakup aspek kinerja karyawan terkait lingkungan sebagai salah satu kriteria dalam penilaian kinerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih terdorong untuk berkontribusi pada upaya keberlanjutan lingkungan.

Penerapan program insentif bagi karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan praktik berkelanjutan juga menjadi langkah penting. Insentif ini dapat berupa pengakuan, penghargaan, atau bahkan penghargaan finansial sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi positif mereka terhadap upaya keberlanjutan lingkungan. Integrasi tanggung jawab lingkungan dalam kebijakan SDM membentuk kesadaran kolektif di antara karyawan tentang pentingnya keberlanjutan lingkungan dan mendorong adopsi perilaku yang ramah lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia dapat berperan dalam mengurangi jejak karbon organisasi melalui beberapa inisiatif yang diarahkan pada pengurangan dampak lingkungan. Adopsi praktik kerja fleksibel, seperti bekerja dari rumah atau bekerja dalam skema waktu yang lebih fleksibel, membantu mengurangi perjalanan karyawan dan dampak lingkungan lainnya. Dengan demikian, konsumsi bahan bakar dan emisi karbon dapat dikurangi secara signifikan.

Menggencarkan penggunaan teknologi berbasis cloud menjadi solusi efektif untuk mengurangi konsumsi energi dalam infrastruktur IT organisasi. Pemindahan data dan aplikasi ke cloud mengurangi kebutuhan akan server fisik dan pemeliharaan pendingin udara, sehingga dampak lingkungan dapat berkurang. Organisasi juga dapat menggalakkan program kesadaran lingkungan di antara karyawan untuk mengurangi penggunaan kertas dan limbah plastik dengan menerapkan praktik bebas kertas dan penggunaan kemasan ramah lingkungan.

Pembangunan keterampilan lingkungan bagi karyawan adalah elemen penting dalam memastikan keberlanjutan lingkungan menjadi bagian integral dari budaya organisasi. Menyediakan pelatihan tentang praktik berkelanjutan dan keterampilan lingkungan membantu meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya pelestarian lingkungan. Pelatihan ini juga mengajarkan karyawan tentang langkah-langkah konkret yang dapat mereka ambil dalam mendukung keberlanjutan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Selain itu, mendorong partisipasi karyawan dalam program sukarela yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan meningkatkan keterlibatan mereka dalam inisiatif berkelanjutan. Program sukarela seperti penanaman pohon, pembersihan lingkungan, atau kampanye pengurangan plastik dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi.

Memastikan karyawan memiliki akses ke informasi dan sumber daya yang mendukung perubahan perilaku ke arah yang lebih berkelanjutan adalah hal penting. Organisasi dapat menyediakan referensi atau panduan berkelanjutan secara daring, kampanye kesadaran lingkungan, dan berbagai sumber daya yang membantu karyawan dalam menerapkan praktik berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari.

Keberlanjutan lingkungan menjadi aspek krusial dalam strategi manajemen SDM. Integrasi tanggung jawab lingkungan dalam kebijakan SDM dan pengurangan jejak karbon melalui manajemen sumber daya manusia membentuk landasan kuat bagi upaya keberlanjutan organisasi. Pembangunan keterampilan lingkungan untuk karyawan menjadi kunci untuk menciptakan budaya keberlanjutan di antara karyawan dan mendorong adopsi perilaku berkelanjutan yang berdampak positif pada lingkungan secara keseluruhan. Dengan mengambil langkah-langkah ini, organisasi dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan sambil tetap bertanggung jawab terhadap lingkungan.

3. Etika dan Tanggung Jawab Sosial dalam Manajemen SDM

Etika dan tanggung jawab sosial memiliki peran yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengambilan keputusan SDM yang berbasis etika bisnis yang kuat merupakan fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas. Organisasi perlu menyusun kode etik yang jelas dan diterapkan secara konsisten dalam seluruh tingkatan perusahaan. Kode etik ini harus mengatur perilaku karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan menghadapi situasi-situasi yang kompleks. Dengan demikian, organisasi menegaskan komitmen mereka terhadap nilai-nilai moral dan integritas dalam segala aspek

operasional. Transparansi dalam pengambilan keputusan SDM menjadi prinsip penting dalam menciptakan budaya yang berintegritas. Pengambilan keputusan yang terbuka dan jujur membantu menciptakan kepercayaan di antara karyawan dan memastikan adanya akuntabilitas dalam setiap tindakan. Dalam rangka menjunjung tinggi integritas, organisasi harus menjaga kejujuran dan ketelitian dalam melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada mereka.

Menerapkan mekanisme pengaduan yang aman dan terbuka bagi karyawan adalah langkah penting dalam mendukung prinsip etika bisnis. Karyawan harus merasa nyaman untuk melaporkan pelanggaran etika tanpa takut akan balasan atau represi. Pengaduan ini harus ditangani dengan serius dan tindakan yang sesuai harus diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan adanya mekanisme pengaduan yang efektif, organisasi dapat secara proaktif menangani masalah etika dan memastikan keberlangsungan budaya etika yang kuat.

Tanggung jawab sosial perusahaan harus menjadi panduan dalam pengembangan karyawan. Organisasi dapat mengintegrasikan tujuan tanggung jawab sosial mereka ke dalam program pengembangan karyawan. Melalui pelatihan dan pembinaan, karyawan diberdayakan untuk menjadi agen perubahan yang berdampak positif pada masyarakat. Pengembangan karyawan juga harus mencakup penekanan pada nilai-nilai sosial dan etika, sehingga karyawan dapat menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dalam mendorong perubahan positif. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarela yang berdampak pada masyarakat menjadi bagian penting dalam tanggung jawab sosial. Melalui partisipasi dalam program sukarela, karyawan dapat merasakan kepuasan batin dan memahami lebih dalam tentang peran mereka sebagai warga korporasi yang bertanggung jawab secara sosial. Organisasi juga harus memastikan keberagaman dan inklusi dalam kesempatan karier bagi semua karyawan, sehingga setiap individu memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam mencapai tujuan tanggung jawab sosial perusahaan.

Kemitraan dengan organisasi sosial dan masyarakat setempat menjadi langkah strategis dalam menciptakan dampak sosial yang berkelanjutan. Organisasi dapat menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan atau lembaga sosial lainnya untuk meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat setempat. Melalui kolaborasi ini, organisasi membantu masyarakat untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai kesejahteraan. Memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam program keterlibatan masyarakat merupakan wujud konkret dari tanggung jawab sosial. Karyawan dapat menjadi duta yang membantu mengimplementasikan inisiatif sosial dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat secara luas. Dengan adanya program-program ini, karyawan merasa lebih terikat dengan organisasi dan semakin menyadari peran mereka sebagai agen perubahan yang berdampak positif.

Mengalokasikan sumber daya untuk inisiatif sosial yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan masyarakat setempat menjadi bukti nyata dari komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial. Organisasi harus berinvestasi dalam proyek-proyek yang berdampak positif bagi masyarakat, seperti penyediaan akses air bersih, program pemberdayaan ekonomi, atau peningkatan infrastruktur.

Dapat dikatakan bahwa etika dan tanggung jawab sosial memainkan peran krusial dalam manajemen SDM. Menerapkan etika bisnis yang kuat, mengembangkan karyawan yang berkelanjutan melalui tanggung jawab sosial, dan menjalin kemitraan dengan komunitas untuk pemberdayaan sosial adalah langkah-langkah strategis dalam menciptakan budaya organisasi yang berintegritas, inklusif, dan berdampak positif pada masyarakat. Dengan mengintegrasikan etika dan tanggung jawab sosial ke dalam manajemen SDM, organisasi dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan sambil tetap bertanggung jawab secara sosial dan moral.

4. Fleksibilitas Organisasi dalam Menghadapi Perubahan

Fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan menjadi faktor kritis dalam mencapai pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Manajemen perubahan yang responsif dan adaptif menjadi langkah kunci dalam memastikan organisasi mampu menghadapi tantangan perubahan dengan sukses. Pertama, organisasi perlu membangun budaya yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Hal ini berarti menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk mengajukan ide-ide baru, bereksperimen, dan mencoba pendekatan-pendekatan yang inovatif untuk memecahkan masalah.

Mengadopsi pendekatan manajemen perubahan yang berfokus pada komunikasi dan keterlibatan karyawan juga menjadi kunci penting. Dalam menghadapi perubahan, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk memberikan masukan. Komunikasi yang jelas dan terbuka tentang alasan di balik perubahan, tujuan yang ingin dicapai, dan dampaknya pada karyawan membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan tingkat dukungan terhadap perubahan tersebut. Membuat rencana kontingensi juga menjadi langkah yang penting dalam menghadapi ketidakpastian dan tantangan eksternal. Rencana kontingensi ini berfungsi sebagai panduan untuk menghadapi berbagai skenario dan membantu organisasi untuk tetap beroperasi dan beradaptasi dengan perubahan yang tak terduga.

Kolaborasi antar tim dan departemen menjadi kunci dalam mempercepat inovasi dan pertumbuhan. Organisasi perlu mendorong kolaborasi lintas tim dan departemen untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya. Dengan berkolaborasi, tim dan departemen dapat saling melengkapi dan menciptakan solusi yang lebih holistik untuk menghadapi tantangan perubahan. Mengadopsi alat dan platform teknologi yang memfasilitasi kolaborasi jarak jauh juga menjadi langkah yang krusial dalam lingkungan kerja yang semakin global dan terhubung secara digital. Dengan adanya alat-alat yang memungkinkan pertukaran informasi secara real-time, karyawan dapat berkolaborasi tanpa terbatas oleh lokasi geografis, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi hambatan kolaborasi juga menjadi tanggung jawab penting bagi organisasi. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan komunikasi, konflik antar tim, atau perbedaan pendekatan antar departemen membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi yang produktif.

Pengembangan kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci untuk menghadapi perubahan dengan kepala dingin dan kepemimpinan yang bijaksana. Organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang mendorong pemimpin untuk menjadi adaptif dan fleksibel dalam menghadapi tantangan perubahan. Ini melibatkan pembelajaran keterampilan kepemimpinan seperti kemampuan mengambil keputusan secara cepat, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, dan kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dalam situasi yang tidak pasti. Memanfaatkan kepemimpinan berbasis nilai juga menjadi strategi yang efektif untuk menginspirasi karyawan dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang mendedikasikan diri untuk mencapai tujuan organisasi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika, integritas, dan tanggung jawab sosial membantu menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas dan berkomitmen pada keberhasilan bersama.

Mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin yang memiliki potensi untuk mengatasi tantangan masa depan menjadi langkah strategis dalam menjaga kelangsungan organisasi. Identifikasi bakat dan pengembangan calon pemimpin melalui program kepemimpinan dan mentorship membantu menciptakan kelompok pemimpin yang siap menghadapi perubahan dengan kepemimpinan yang adaptif dan berdaya tahan. Secara keseluruhan, fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan menerapkan manajemen perubahan yang responsif dan adaptif, memfasilitasi kolaborasi antar tim dan departemen, serta

mengembangkan kepemimpinan yang adaptif, organisasi dapat menjadi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan yang tak terelakkan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Fleksibilitas ini membantu organisasi untuk tetap inovatif, kompetitif, dan relevan di era perubahan yang terus berlanjut.

E. KESIMPULAN

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan memerlukan inovasi, keberlanjutan lingkungan, serta etika dan tanggung jawab sosial. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks, fleksibilitas organisasi juga menjadi faktor penting. Dengan menerapkan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta menggunakan platform pembelajaran digital untuk pengembangan karyawan, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Pentingnya mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan ke dalam kebijakan SDM dan mengurangi jejak karbon melalui praktik pengurangan dampak lingkungan merupakan langkah penting untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Etika bisnis yang kuat juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan SDM, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berintegritas. Selain itu, pengembangan kepemimpinan yang adaptif juga diperlukan untuk menghadapi perubahan dengan bijaksana. Menciptakan kolaborasi yang baik antar tim dan departemen membantu mempercepat inovasi dan pertumbuhan organisasi. Seluruh strategi ini menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan dan menjaga daya saing di era bisnis yang terus berubah. Dengan demikian, mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada inovasi, keberlanjutan, etika, dan fleksibilitas menjadi kunci keberhasilan bagi pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkaraan, F., Elmarzouky, M., Hussainey, K., & Venkatesh, V. G. (2023). Sustainable strategic investment decision-making practices in UK companies: the influence of governance mechanisms on synergy between industry 4.0 and circular economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 187, 122187.
- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262-2279.
- Chang, V., Baudier, P., Zhang, H., Xu, Q., Zhang, J., & Arami, M. (2020). How Blockchain can impact financial services—The overview, challenges and recommendations from expert interviewees. *Technological forecasting and social change*, 158, 120166.
- Chen, C., Feng, Y., & Shen, B. (2022). Managing labor sustainability in digitalized supply chains: a systematic literature review. *Sustainability*, 14(7), 3895.
- Drgoňa, J., Arroyo, J., Figueroa, I. C., Blum, D., Arendt, K., Kim, D., ... & Helsen, L. (2020). All you need to know about model predictive control for buildings. *Annual Reviews in Control*, 50, 190-232.
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Fadlol, M. A., & Subiyanto, S. (2021). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 17-32.

- Firman, F. A., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research*, 1(3), 289-303.
- Jaelani, D. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Model Manajemen Perusahaan Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 62-71.
- Kantabutra, S., & Ketprapakorn, N. (2021). Toward an organizational theory of resilience: an interim struggle. *Sustainability*, 13(23), 13137.
- Keller, J., Carmine, S., Jarzabkowski, P., Lewis, M. W., Pradies, C., Sharma, G., ... & Vince, R. (2021). Our collective tensions: Paradox research community's response to COVID-19. *Journal of Management Inquiry*, 30(2), 168-176.
- Novari, E. (2020). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja: Sebuah Agenda Penelitian. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 3(1), 159-176.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Olanrewaju, O. I., Kineber, A. F., Chileshe, N., & Edwards, D. J. (2022). Modelling the relationship between Building Information Modelling (BIM) implementation barriers, usage and awareness on building project lifecycle. *Building and Environment*, 207, 108556.
- Orgill, M., York, S., & MacKellar, J. (2019). Introduction to systems thinking for the chemistry education community. *Journal of Chemical Education*, 96(12), 2720-2729.
- Paul, W. (2023). Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83-102.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211.
- Qi, X., Chan, J. H., Hu, J., & Li, Y. (2020). Motivations for selecting cross-border e-commerce as a foreign market entry mode. *Industrial Marketing Management*, 89, 50-60.
- Rehardiningtyas, D. A., Firdaus, M. F., & Sulistyanto, S. (2022). Kompetensi Kepemimpinan Militer di Era Society 5.0. *Jurnal Kewarganegaraan*, 19(2), 126-138.
- Safitri, A. W., Hasan, A., & Oktaviany, M. (2021). Model Kelembagaan Nazhir Dalam Pengelolaan Wakaf Produktif Di Indonesia. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 5(1), 75-91.
- Setiyowati, A. (2020). Kampanye Bisnis Islami: Konsep Pembudayaan dan Pemberdayaan Ekonomi Islam di Waroeng Steak & Shake Yogyakarta. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 4(2).
- Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., & Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership practices and competencies of SMEs for sustainability and resilience: A community-based social enterprise study. *Sustainability*, 14(10), 5762.
- Zhang, S., Zhu, H., Lu, J., & Lu, M. (2023). The forging of moral leaders in social entrepreneurship: A comparative study from two public welfare organizations in China. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 1042113.
- Zubaidah, S. (2019). Pendidikan karakter terintegrasi keterampilan abad Ke-21. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 3(2), 1-24.