



Penerapan Manajemen Berkelanjutan Untuk Pertumbuhan Perusahaan

Miftahul Jannah

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Hendra Riofita

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau
28293

Korespondensi penulis: mj5854826@gmail.com

Abstract. *Human Resource Management (HRM) is one of the critical aspects in the success of an organization. In the era of globalization and dynamic changes in various sectors, it is important for companies to develop HR management strategies that not only focus on current needs but are also able to answer future challenges. One approach that is increasingly getting attention is Sustainable Human Resource Management.*

A literature review will provide an overview of the development of a particular topic. A literature review will allow a researcher to identify a theory or method, develop a theory or method, identify gaps that occur between a theory and relevance in the field / to a research result. The results of the study stated that in the era of globalization and digitalization, companies face increasingly complex challenges, ranging from climate change to technological disruption. To face these challenges, the concept of sustainable management is important as a primary strategy in ensuring consistent company growth. Sustainable management not only focuses on short-term profits, but also on the balance between economic, social, and environmental desires. This approach allows companies to create sustainable value for all stakeholders, including shareholders, employees, consumers, and the wider community

Keywords: *Management, Growth, Company*

Abstrak. 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.

Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu

teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa Era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari perubahan iklim hingga disrupsi teknologi. Untuk menghadapi tantangan tersebut, konsep manajemen berkelanjutan menjadi penting sebagai strategi utama dalam memastikan pertumbuhan perusahaan yang konsisten. Manajemen berkelanjutan tidak hanya berfokus pada keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada keseimbangan antara keinginan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, konsumen, dan masyarakat luas

Kata kunci: Manajemen, Pertumbuhan, Perusahaan

LATAR BELAKANG

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 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 kerjahlidup, 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.

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 kerjahlidup, 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.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2004). Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing,

Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*. Akar kata tersebut adalah *manage* atau *managiare*, yang memiliki makna: melatih kuda dalam melangkahakan kakinya. Selanjutnya dalam kata manajemen tersebut terkandung tiga makna, yaitu pikiran (*mind*), tindakan (*action*) dan sikap (*attitude*). Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai *idaarah*, yang berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur (Ma'shum dan Abidin, 1997). Al-Qur'an sebagai kitab sumber ilmu pengetahuan juga menyebutkan makna manajemen secara implisit dengan menggunakan kalimat *yudabbiru*, mengandung arti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengendalikan, mengatur, mengurus dengan baik, mengkoordinasikan, membuat rencana yang telah ditetapkan.

Ramayulis (menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan), sebagaimana firman Allah SWT, Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Al-Sajadah: 5). Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt. adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt. dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah swt. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah swt. mengatur alam raya ini. Tatanan kehidupan manusia dari berbagai bentuknya secara serta merta tidak akan terlepas dengan yang namanya manajemen dari bentuk dan keadaan yang multi dimensi. Tentunya manajemen menjadi keniscayaan bagi kehidupan manusia untuk selalu di inovasi sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga manajemen bisa memberi manfaat yang lebih baik. Secara terminologis, ada bermacam-macam definisi tentang manajemen, tergantung dari sudut pandang, keyakinan, dan konprehensif dari pada pendefinisi, antara lain

METODE PENELITIAN

Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Melakukan literatur review sama artinya dengan melakukan kegiatan : 1) pengumpulan data / informasi, 2) melakukan evaluasi data, teori, informasi atau hasil penelitian, serta 3) menganalisa hasil publikasi seperti buku, artikel penelitian atau yang lain terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah disusun sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari perubahan iklim hingga disrupsi teknologi. Untuk menghadapi tantangan tersebut, konsep manajemen berkelanjutan menjadi penting sebagai strategi utama dalam memastikan pertumbuhan perusahaan yang konsisten. Manajemen berkelanjutan tidak hanya berfokus pada keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada keseimbangan antara keinginan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, konsumen, dan masyarakat luas.

Konsep Dasar Manajemen Berkelanjutan

Manajemen berkelanjutan mengacu pada konsep triple bottom line (TBL), yang mencakup tiga pilar utama: profit (keuntungan), people (manusia), dan planet (lingkungan). Aspek ketiga ini saling berkaitan dan saling mendukung untuk menciptakan perusahaan yang tangguh dan relevan dalam jangka panjang. Dalam konteks bisnis, keuntungan tetap menjadi prioritas, tetapi harus diimbangi dengan tanggung jawab sosial masyarakat terhadap (people) dan kepedulian terhadap

lingkungan (planet). Hal ini memastikan bahwa aktivitas perusahaan tidak hanya menguntungkan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi dunia.

Manfaat Manajemen Berkelanjutan bagi Perusahaan

Penerapan manajemen berkelanjutan membawa berbagai manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pertama, pendekatan ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata konsumen dan investor. Di era dimana kesadaran konsumen terhadap isu-isu lingkungan dan sosial semakin meningkat, perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keinginan cenderung lebih dipercaya dan diminati. Kedua, manajemen berkelanjutan dapat mengurangi risiko operasional, seperti gangguan akibat perubahan lingkungan atau protes dari masyarakat. Ketiga, pendekatan ini juga dapat mendorong inovasi, karena perusahaan yang berorientasi pada keinginan cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi untuk tantangan bisnis.

Implementasi Strategi Manajemen Berkelanjutan

Untuk mengimplementasikan manajemen berkelanjutan, perusahaan perlu mengikuti beberapa langkah strategis. Pertama, menetapkan visi dan misi yang fokus pada keinginan. Hal ini melibatkan komitmen dari seluruh lapisan organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan. Kedua, mengintegrasikan prinsip keingintahuan ke dalam proses bisnis. Contohnya adalah menggunakan bahan baku yang ramah lingkungan, mengurangi emisi karbon, atau mengembangkan produk yang dapat didaur ulang. Ketiga, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti pemerintah, LSM, dan komunitas lokal, untuk mendukung program-program berkelanjutan. Keempat, melakukan evaluasi dan pelaporan secara berkala untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tantangan dalam Penerapan Manajemen Berkelanjutan

Meskipun memiliki banyak manfaat, penerapan manajemen berkelanjutan juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah biaya awal

yang tinggi. Beralih ke model bisnis yang lebih berkelanjutan sering kali membutuhkan investasi besar, baik dalam teknologi, infrastruktur, maupun pelatihan karyawan. Selain itu, kesadaran dan dukungan dari pihak internal maupun eksternal dapat menghambat upaya keinginan. Di sisi lain, perubahan regulasi dinamis juga bisa menjadi tantangan, karena perusahaan harus terus menyesuaikan diri dengan standar yang berlaku. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, perusahaan perlu melakukan pendekatan kolaboratif dan fleksibel dalam menjalankan strategi kemiskinan.

Peran Teknologi dalam Manajemen Berkelanjutan

Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung manajemen berkelanjutan. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan dapat memanfaatkan data dan analitik untuk mengidentifikasi peluang dan risiko kemiskinan. Contohnya adalah penggunaan big data untuk menjaga dampak lingkungan dari operasional perusahaan atau aplikasi teknologi blockchain untuk memastikan transparansi dalam rantai pasok. Selain itu, inovasi dalam teknologi energi terbarukan, seperti panel surya dan turbin angin, juga membuka peluang bagi perusahaan untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil. Dalam konteks ini, investasi dalam teknologi tidak hanya mempercepat pencapaian target kesejahteraan, tetapi juga memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Mendorong Partisipasi Karyawan dalam Keberlanjutan

Keberhasilan program pendakian tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung keberlanjutan dengan melibatkan karyawan dalam berbagai inisiatif, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, atau kegiatan sosial. Memberikan pelatihan dan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi pada program yang diinginkan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka ikut serta dalam menciptakan dampak positif, mereka cenderung menjadi lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Membangun Masa Depan yang Berkelanjutan

Dengan terus berkembangnya tantangan global, seperti perubahan iklim, ketimpangan sosial, dan penipisan sumber daya alam, manajemen berkelanjutan menjadi landasan penting untuk masa depan perusahaan dan masyarakat. Perusahaan yang berhasil menerapkan prinsip berhenti akan menjadi agen perubahan yang mampu memberikan dampak positif, baik secara lokal maupun global. Namun, hal ini memerlukan komitmen yang kuat, inovasi yang berkelanjutan, dan kemitraan yang strategis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen berkelanjutan adalah pendekatan yang bermanfaat bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan kompetitif di masa depan. Dengan mengintegrasikan prinsip ke dalam strategi bisnis, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan keuntungan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Meskipun tantangannya tetap ada, pendekatan yang terencana dan komprehensif dapat membantu perusahaan mengatasi hambatan tersebut. Di era yang semakin dinamis ini, manajemen berkelanjutan adalah kunci untuk menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif bagi semua pihak. Manajemen berkelanjtriple bottom line , perusahaan dapat menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim, tekanan regulasi, dan tuntutan konsumen dengan cara-cara yang inovatif dan berdaya saing. Keberhasilan perusahaan-perusahaan besar, seperti Unilever, Apple, dan Danone-AQUA, membuktikan bahwa keinginan tidak hanya berdampak positif pada lingkungan dan masyarakat, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi dan keuntungan. Meskipun penerapan manajemen berkelanjutan untuk mengatasi berbagai tantangan, seperti biaya tinggi dan rendahnya kesadaran, teknologi dan kolaborasi lintas sektor dapat menjadi solusi untuk mengatasinya. Dengan komitmen yang kuat dan strategi yang tepat, manajemen berkelanjutan menjadi kunci bagi perusahaan untuk menciptakan nilai jangka panjang.

Saran

1. Peningkatan Kesadaran dan Edukasi

Perusahaan perlu meningkatkan kesadaran seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis, tentang pentingnya kebutuhan. Edukasi internal dan eksternal dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, dan kampanye yang relevan.

2. Investasi dalam Teknologi Hijau

Mengadopsi teknologi yang mendukung pencernaan, seperti energi terbarukan dan otomatisasi ramah lingkungan, akan membantu perusahaan mengurangi jejak karbon sekaligus meningkatkan efisiensi operasional.

3. Kolaborasi Lintas Sektor

Perusahaan memerlukan kemitraan dengan pemerintah, lembaga non-pemerintah, dan komunitas lokal untuk memperkuat dampak kemiskinan. Kolaborasi ini dapat mempercepat tercapainya target lingkungan dan sosial.

4. Evaluasi dan Transparansi

Melakukan evaluasi secara berkala terhadap program yang tidak berkesudahan dan melaporkan hasilnya secara transparan kepada publik. Hal ini akan membangun kepercayaan dan meningkatkan reputasi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

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

Hendra Riofita. Strengthening social media capabilities to improve private Islamic higher education marketing performance. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*, 2022, 4(2), 110

- Hendra Riofita. Enhancing Islamic Higher Education Image as the Halal Industry Driving Indonesian Halal Industries. *Journal of Digital Marketing and Halal Industry* Vol. 4, No. 1 (2022) 77-90
- Hendra Riofita. “Penguatan Kapabilitas Media Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Perguruan Tinggi Islam Swasta.” *Jurnal Manajemen Islam Asia (AJIM)* 4, no. 2 (2022): 110–25.
- Romli, A. S. M. *Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online*. Nuansa Cendekia, 2018.
- 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.
- Sauyai, Nyaki Everlena. “Manfaat Jejaring Sosial Facebook Bagi Mahasiswa Asal Papua Universitas Sam Ratulangi Manado.” *Summer* VI, no. 2 (2017).