



MSDM BERKELANJUTAN



**Prof. Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M.M., CHRA., CQC.
Novawiguna Kemalasari, S.E., M.Ak., CRA.**

MSDM BERKELANJUTAN

**Prof. Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M.M., CHRA., CQC.
Novawiguna Kemalasari, S.E., M.Ak., CRA.**

MSDM BERKELANJUTAN

Penulis:

**Prof. Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M.M., CHRA., CQC.
Novawiguna Kemalasari, S.E., M.Ak., CRA.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Iskandar Ahmaddien, S.ST., S.E., S.H., M.M.

ISBN:

978-634-246-111-2

Cetakan Pertama:

Juli, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “MSDM Berkelanjutan” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang MSDM Berkelanjutan.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Juli, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP DASAR MSDM BERKELANJUTAN.....	1
A. Pengertian MSDM Berkelanjutan.....	1
B. Komponen Utama dalam MSDM Berkelanjutan	2
C. Prinsip Dasar Keberlanjutan dalam MSDM	3
D. Evaluasi Konsep MSDM Tradisional Berkelanjutan	4
E. Pengaruh Globalisasi Terhadap MSDM Berkelanjutan	5
F. Peran MSDM dalam Mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	6
BAB 2 PILAR UTAMA MSDM BERKELANJUTAN	9
A. Pilar Kinerja Organisasi.....	9
B. Pilar Kesejahteraan Masyarakat	11
C. Sinergi antara Pilar-Pilar	13
D. Peran Nilai dan Budaya dalam Memperkuat Pilar Kesejahteraan Masyarakat	14
E. Tantangan dalam Menjaga Keseimbangan Pembangunan Berkelanjutan	16
BAB 3 TEORI-TEORI PENDUKUNG MSDM BERKELANJUTAN	19
A. Teori Sistem dalam MSDM	19
B. Teori Motivasi dan Aplikasinya pada Kesejahteraan.....	21
C. Teori <i>Stakeholder</i> dalam Keberlanjutan SDM	24
D. Teori Sumber Daya Berbasis Nilai (<i>Resource-Based View/RBV</i>).....	28
E. Teori Keberlanjutan <i>Triple Bottom Line</i> (TBL)	30
F. Integrasi Berbagai Teori ke dalam MSDM Berkelanjutan	32
BAB 4 KINERJA ORGANISASI DALAM KONTEKS MSDM BERKELANJUTAN	35
A. Definisi dan Dimensi Kinerja Organisasi	35
B. Indikator Kinerja Berkelanjutan.....	37
C. Hubungan antara Kinerja dan Keberlanjutan	38
D. Metode Penilaian Kinerja Organisasi.....	40
E. Tantangan Pengelolaan Kinerja di Era Berkelanjutan	41
F. Pengaruh Teknologi pada Pengukuran Kinerja	43

BAB 5 KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MSDM BERKELANJUTAN 47

- A. Konsep dan Teori Kesejahteraan Karyawan 47
- B. Dimensi Fisik, Mental dan Sosial dalam Kesejahteraan 50
- C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan 52
- D. Pendekatan Holistik Terhadap Kesejahteraan 56
- E. Hubungan Kesejahteraan dengan Produktivitas 59
- F. Tren Global Kesejahteraan dalam MSDM 61

BAB 6 KEBERLANJUTAN LINGKUNGAN DALAM MSDM 65

- A. Konsep Keberlanjutan Lingkungan 65
- B. Prinsip *Green HRM* dalam MSDM 67
- C. Hubungan Lingkungan dengan Operasi Organisasi 69
- D. Kebijakan Lingkungan dalam MSDM 71
- E. Peran Pendidikan dan Kesadaran Lingkungan 72
- F. Kontribusi MSDM Terhadap Pengurangan Jejak Ekologis 75

BAB 7 REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN TALENTA BERKELANJUTAN 79

- A. Konsep Rekrutmen Berbasis Keberlanjutan 79
- B. Kompetensi yang Dibutuhkan dalam Era Keberlanjutan 81
- C. Pendekatan Inklusif dalam Rekrutmen 82
- D. Pengembangan Talenta dengan Perspektif Jangka Panjang 86
- E. Strategi Pelatihan untuk Mendukung Keberlanjutan 88

BAB 8 TEKNOLOGI DALAM MSDM BERKELANJUTAN 91

- A. Peran Teknologi dalam Digitalisasi Manajemen Sumber
Daya Manusia 91
- B. Aplikasi AI dan *Big Data* untuk Analisis Manajemen Sumber
Daya Manusia (MSDM) 93
- C. Penggunaan Teknologi dalam Pemantauan Kesejahteraan 97
- D. Dampak Digitalisasi Terhadap Efisiensi dan Keberlanjutan 100
- E. Teknologi Ramah Lingkungan dalam MSDM untuk
Organisasi Berkelanjutan 102
- F. Risiko dan Etika dalam Era Teknologi 104

BAB 9 TEORI PENGELOLAAN KONFLIK DALAM MSDM BERKELANJUTAN 109

- A. Penyebab dan Tipe-Tipe Konflik di Lingkungan Kerja 109
- B. Teori Resolusi Konflik yang Berbasis Keberlanjutan 111
- C. Pendekatan Preventif dalam Pengelolaan Konflik 113
- D. Peran Kepemimpinan dalam Mediasi Konflik 115

E. Dampak Konflik Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan	117
F. Strategi untuk Membangun Budaya Kolaboratif.....	120
BAB 10 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM MSDM	123
A. Pentingnya Etika dalam MSDM Berkelanjutan.....	123
B. Nilai-Nilai Universal dalam Tanggung Jawab Sosial.....	124
C. Implementasi Prinsip Etika dalam Rekrutmen dan Retensi	126
D. Hubungan Etika dengan Keberlanjutan Organisasi	128
E. Kebijakan Anti-Diskriminasi dan Inklusi.....	129
F. Dampak Tanggung Jawab Sosial Terhadap Reputasi Organisasi	131
BAB 11 PENGUKURAN KEBERLANJUTAN DALAM MSDM	135
A. Konsep dan Pentingnya Pengukuran Keberlanjutan	135
B. Alat dan Indikator Pengukuran MSDM Berkelanjutan	137
C. Hubungan antara Data dan Keputusan Strategis	139
D. Peran <i>Benchmarking</i> dalam Evaluasi Keberlanjutan.....	140
E. Metode Penyusunan Laporan Keberlanjutan.....	142
F. Tantangan dalam Mengukur Keberlanjutan.....	143
BAB 12 KEBIJAKAN DAN STRATEGI MSDM BERKELANJUTAN	145
A. Pengertian Kebijakan MSDM Berkelanjutan	145
B. Prinsip-Prinsip Penyusunan Kebijakan	146
C. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Keberlanjutan....	147
D. Sinkronisasi Kebijakan dengan Tujuan Organisasi.....	148
E. Pengaruh Kebijakan pada Kinerja dan Lingkungan	149
F. Peran Pemangku Kepentingan dalam Kebijakan MSDM.....	150
DAFTAR PUSTAKA.....	152
PROFIL PENULIS	159

BAB 1

KONSEP DASAR MSDM BERKELANJUTAN

A. PENGERTIAN MSDM BERKELANJUTAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan adalah pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara sadar mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik HR. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa praktik SDM tidak hanya mendukung kinerja dan produktivitas jangka pendek, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan jangka panjang karyawan, masyarakat, dan lingkungan. Menurut Ehnert *et al.* (2016), MSDM berkelanjutan mencakup praktik seperti kerja layak, keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karyawan secara berkelanjutan, inklusivitas, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Ini mencerminkan tanggung jawab etis dan strategis organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang tidak mengeksploitasi sumber daya manusia, melainkan memberdayakannya secara berkelanjutan. MSDM berkelanjutan juga berperan dalam mendukung agenda pembangunan berkelanjutan global, termasuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dari PBB, khususnya dalam bidang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (SDG 8), kesetaraan gender (SDG 5), serta kesehatan dan kesejahteraan (SDG 3).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkelanjutan adalah pendekatan strategis yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung keberlanjutan jangka panjang organisasi. Ehnert (2009) mendefinisikan MSDM berkelanjutan sebagai upaya untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi organisasi dan pelestarian sumber daya manusia dalam konteks keberlanjutan global. Jabbour dan Santos (2008) menekankan pentingnya integrasi aspek lingkungan dalam fungsi MSDM, seperti pelatihan berbasis lingkungan, seleksi karyawan yang berorientasi pada nilai-nilai hijau, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Kramar (2014) menambahkan bahwa MSDM berkelanjutan tidak hanya memperhatikan aspek ekologis, tetapi juga menekankan pentingnya

BAB 2

PILAR UTAMA MSDM BERKELANJUTAN

A. PILAR KINERJA ORGANISASI

Pilar kinerja organisasi secara umum merujuk pada elemen-elemen utama yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, dan berbagai pakar memberikan pendekatan berbeda terhadap pilar ini. Menurut Kaplan dan Norton (1996) melalui *Balanced Scorecard*, terdapat empat pilar utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Sementara itu, Wheelen dan Hunger (2012) menekankan pentingnya efisiensi operasional, adaptasi terhadap perubahan eksternal, serta manajemen strategis sebagai penentu kinerja organisasi. Robbins dan Coulter (2018) menambahkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan yang efektif merupakan fondasi penting dalam mendukung produktivitas dan inovasi. Sedangkan menurut Luthans (2011), sumber daya manusia, sistem penghargaan, dan struktur organisasi menjadi pilar penting yang menunjang kinerja jangka panjang. Keempat perspektif ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh hasil finansial, melainkan juga oleh kapabilitas internal, kepuasan *stakeholder*, serta faktor manusia dan strategis.

Enam sumber utama yang menjelaskan pilar kinerja organisasi, lengkap dalam bentuk poin serta penjelasan detail dari masing-masing referensi akademik dan praktis yang kredibel:

1. Kaplan & Norton (1996) – *Balanced Scorecard Framework*

Pilar:

- Keuangan
- Pelanggan
- Proses bisnis internal
- Pembelajaran dan pertumbuhan

Penjelasan:

Kaplan dan Norton memperkenalkan *Balanced Scorecard* sebagai kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek keuangan. Pilar ini menekankan pentingnya sinergi

BAB 3

TEORI-TEORI PENDUKUNG

MSDM BERKELANJUTAN

A. TEORI SISTEM DALAM MSDM

Teori sistem dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan konseptual yang memandang organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang terdiri dari komponen-komponen yang saling terkait dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks MSDM, teori ini menekankan bahwa fungsi-fungsi manajemen SDM (seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan hubungan kerja) tidak berdiri sendiri, tetapi saling mempengaruhi satu sama lain dan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi.

Pertama, teori sistem dalam MSDM berakar pada teori sistem umum yang diperkenalkan oleh Ludwig von Bertalanffy, yang menyatakan bahwa suatu sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berinteraksi dan membentuk satu kesatuan yang utuh. Dalam MSDM, ini berarti bahwa setiap kebijakan dan praktik SDM harus dipandang sebagai bagian dari sistem organisasi yang lebih besar, bukan sebagai aktivitas yang terisolasi. Keberhasilan pengelolaan SDM bergantung pada harmonisasi elemen-elemen ini agar menghasilkan *output* yang optimal.

Kedua, dalam sistem MSDM, terdapat tiga komponen utama: *input*, proses, dan *output*. *Input* mencakup sumber daya manusia yang direkrut, kompetensi yang dibawa, serta kondisi eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi pasar tenaga kerja. Proses terdiri dari aktivitas pengelolaan SDM seperti seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. *Output* adalah kinerja karyawan, kepuasan kerja, produktivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sistem ini bersifat dinamis dan terbuka, karena terus menerima pengaruh dari luar dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

BAB 4

KINERJA ORGANISASI DALAM KONTEKS MSDM BERKELANJUTAN

A. DEFINISI DAN DIMENSI KINERJA ORGANISASI

Definisi Umum Kinerja Organisasi. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan dan sasaran strategisnya. Kinerja ini menunjukkan seberapa efektif dan efisien suatu organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk menghasilkan *output* atau hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dalam konteks manajerial, kinerja organisasi bukan hanya dilihat dari hasil akhir secara finansial, tetapi juga dari berbagai indikator *non-finansial* seperti kualitas layanan, kepuasan pelanggan, inovasi, serta pengembangan sumber daya manusia.

Perspektif Teoritis dan Akademis. Secara teoritis, berbagai ahli mendefinisikan kinerja organisasi dari sudut pandang yang berbeda. Misalnya, Richard *et al.* (2009) menyatakan bahwa kinerja organisasi mencakup hasil-hasil yang diperoleh oleh organisasi sebagai akibat dari kegiatan dan proses yang dilakukan. Sementara itu, Kaplan dan Norton melalui konsep *Balanced Scorecard* menekankan bahwa kinerja organisasi tidak cukup hanya diukur dari aspek keuangan, tetapi juga harus mencakup aspek pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Ini mencerminkan pandangan modern bahwa organisasi harus berorientasi jangka panjang dan berkelanjutan.

Pentingnya Pengukuran Kinerja Organisasi. Pengukuran kinerja organisasi sangat penting sebagai alat evaluasi untuk mengetahui apakah strategi dan kebijakan yang diterapkan telah berjalan dengan baik. Tanpa pengukuran kinerja yang jelas, manajemen tidak dapat mengambil keputusan berbasis data. Selain itu, pengukuran ini juga menjadi dasar dalam perbaikan berkelanjutan, akuntabilitas organisasi terhadap pemangku kepentingan, serta untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi.

BAB 5

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

DALAM MSDM BERKELANJUTAN

A. KONSEP DAN TEORI KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi yang mencakup aspek fisik, mental, sosial, serta ekonomi yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Kesejahteraan ini berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat kebahagiaan secara keseluruhan. Organisasi yang fokus pada kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Berikut adalah beberapa teori dasar yang menjadi landasan untuk memahami kesejahteraan karyawan:

1. **Teori Kebutuhan Maslow (Hierarki Kebutuhan).** Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan. Teori ini sangat relevan dengan kesejahteraan karyawan karena memandang bahwa kebutuhan fisik dan psikologis harus dipenuhi agar karyawan merasa sejahtera.
 - **Kebutuhan fisiologis:** Kebutuhan dasar seperti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
 - **Kebutuhan keamanan:** Stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman.
 - **Kebutuhan sosial:** Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan rasa diterima dalam tim.
 - **Kebutuhan penghargaan:** Penghargaan atas pencapaian dan kontribusi dalam pekerjaan.
 - **Kebutuhan aktualisasi diri:** Kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh dalam pekerjaan.

Kesejahteraan karyawan tercapai ketika perusahaan dapat memenuhi semua tingkat kebutuhan ini secara bertahap.

BAB 6

KEBERLANJUTAN

LINGKUNGAN DALAM MSDM

A. KONSEP KEBERLANJUTAN LINGKUNGAN

Keberlanjutan lingkungan atau *environmental sustainability* adalah konsep yang menekankan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan hidup dalam jangka panjang, agar sumber daya alam tetap tersedia untuk generasi sekarang dan masa depan. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, pencemaran lingkungan, serta kerusakan ekosistem akibat aktivitas manusia dan industri. Keberlanjutan lingkungan mencakup cara-cara untuk menggunakan sumber daya alam secara bijak, mengurangi limbah dan polusi, melestarikan keanekaragaman hayati, serta mengembangkan sistem produksi dan konsumsi yang ramah lingkungan. Tujuannya bukan hanya menjaga alam, tetapi juga memastikan keberlangsungan kehidupan manusia yang sangat bergantung pada ekosistem yang sehat.

Prinsip Dasar Keberlanjutan Lingkungan. Terdapat tiga prinsip utama dalam keberlanjutan lingkungan:

- **Prinsip Kehati-hatian (*Precautionary Principle*):** Jika suatu aktivitas berisiko menyebabkan kerusakan serius pada lingkungan, maka tindakan pencegahan harus diambil, bahkan jika bukti ilmiah belum sepenuhnya lengkap.
- **Prinsip Pencegahan (*Preventive Action*):** Mengutamakan pencegahan terhadap pencemaran atau kerusakan lingkungan, bukan sekadar memperbaiki setelah terjadi.
- **Prinsip Penggunaan Sumber Daya Secara Efisien dan Bertanggung Jawab:** Sumber daya harus digunakan seefisien mungkin tanpa menguras atau merusak keberadaannya bagi generasi berikutnya.

BAB 7

REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN TALENTA BERKELANJUTAN

A. KONSEP REKRUTMEN BERBASIS KEBERLANJUTAN

Dalam era globalisasi dan krisis iklim yang semakin nyata, organisasi dituntut untuk mengadopsi pendekatan bisnis yang berkelanjutan. Salah satu dimensi penting dari transformasi ini adalah bagaimana organisasi merekrut dan mengelola sumber daya manusianya. Rekrutmen berbasis keberlanjutan bukan sekadar mencari kandidat yang kompeten, tetapi juga mereka yang memiliki nilai, sikap, dan perilaku yang mendukung pembangunan berkelanjutan.

Menurut Bratton dan Gold (2017), *recruitment is the process of generating a pool of qualified applicants for organizational jobs*. Dalam konteks keberlanjutan, definisi ini diperluas menjadi pencarian individu yang tidak hanya sesuai secara profesional, tetapi juga mampu berkontribusi pada nilai-nilai lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik (ESG – *Environmental, Social, Governance*). Pendapat serupa dikemukakan oleh Ehnert (2009), yang menyatakan bahwa *sustainable human resource management* (SHRM) mencakup praktik SDM yang secara aktif mendukung tujuan jangka panjang organisasi dan masyarakat, termasuk dalam hal rekrutmen.

Landasan Teoretis

1. Teori *Triple Bottom Line* (Elkington, 1997)

Teori ini menyatakan bahwa keberlanjutan harus mempertimbangkan tiga aspek utama:

- a. *People*: keadilan sosial dan kesejahteraan karyawan,
- b. *Planet*: dampak lingkungan dari operasi organisasi,
- c. *Profit*: kinerja ekonomi dan efisiensi.

Dalam rekrutmen, hal ini berarti kandidat harus memiliki kesadaran akan dampak sosial dan ekologis dari pekerjaan mereka.

BAB 8

TEKNOLOGI DALAM MSDM BERKELANJUTAN

A. PERAN TEKNOLOGI DALAM DIGITALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Era digital telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai aspek kehidupan, tak terkecuali dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi MSDM bukan lagi sekadar tren, melainkan sebuah keniscayaan bagi organisasi yang ingin bergerak lincah, efisien, dan kompetitif. Teknologi berperan sentral dalam mentransformasi fungsi-fungsi MSDM tradisional menjadi proses yang lebih otomatis, terintegrasi, dan berbasis data.

Teori Pendukung dari Para Ahli:

Beberapa ahli telah mengemukakan pandangan mengenai pentingnya teknologi dalam modernisasi MSDM:

- a. **Dave Ulrich:** Dikenal dengan konsep "HR Business Partner," Ulrich menekankan bahwa fungsi SDM harus menjadi mitra strategis bisnis. Teknologi memfasilitasi hal ini dengan menyediakan data dan analisis yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan strategis terkait talenta. Sistem informasi SDM (HRIS) memungkinkan para profesional SDM untuk fokus pada inisiatif strategis daripada tugas-tugas administratif rutin.
- b. **Michael E. Porter:** Dengan teori keunggulan kompetitifnya, Porter menyatakan bahwa organisasi harus terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi untuk mempertahankan daya saing. Digitalisasi MSDM berkontribusi pada efisiensi operasional melalui otomatisasi proses rekrutmen, administrasi *benefit*, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan.
- c. **John Sullivan:** Seorang pakar SDM terkemuka, Sullivan menyoroti pentingnya analitik SDM (*HR Analytics*) dalam mengidentifikasi tren, mengukur dampak inisiatif SDM, dan membuat prediksi terkait

BAB 9

TEORI PENGELOLAAN KONFLIK DALAM MSDM BERKELANJUTAN

A. PENYEBAB DAN TIPE-TIPE KONFLIK DI LINGKUNGAN KERJA

Konflik di tempat kerja merupakan hal yang wajar terjadi, terutama dalam organisasi yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang dan karakteristik yang berbeda. Salah satu penyebab utama konflik adalah perbedaan kepribadian dan nilai pribadi. Setiap orang membawa cara pandang dan kebiasaan yang unik, dan ketika perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan ketegangan dalam komunikasi maupun kerja sama tim.

Komunikasi yang buruk juga menjadi sumber konflik yang signifikan. Salah paham, penyampaian pesan yang tidak jelas, atau penggunaan bahasa yang kurang tepat bisa memicu ketegangan antar karyawan. Ketika komunikasi tidak terbuka dan transparan, potensi kesalahpahaman meningkat, yang kemudian berkembang menjadi konflik yang lebih besar jika tidak segera diselesaikan.

- Kesalahpahaman sering terjadi akibat pesan yang tidak jelas.
- Gaya komunikasi yang agresif atau pasif dapat menciptakan ketegangan.
- Informasi yang tidak lengkap atau tertutup menimbulkan rasa curiga.
- Pentingnya membangun komunikasi terbuka, jelas, dan dua arah.

Selain itu, konflik bisa muncul karena adanya persaingan dalam lingkungan kerja. Kompetisi untuk mendapatkan promosi, proyek penting, atau pengakuan atas prestasi sering kali menimbulkan rasa iri, tidak puas, dan akhirnya konflik antar individu maupun kelompok. Persaingan yang sehat sebenarnya dapat memacu produktivitas, namun tanpa pengawasan, bisa berubah menjadi konflik destruktif.

- Tugas yang tumpang tindih menyebabkan kebingungan dan konflik.
- Kurangnya deskripsi kerja yang jelas membuka peluang saling menyalahkan.

BAB 10

ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM MSDM

A. PENTINGNYA ETIKA DALAM MSDM BERKELANJUTAN

Menurut Werther dan Chandler (2011) *"Etika merupakan elemen kunci dalam keberlanjutan organisasi karena menciptakan kepercayaan antara perusahaan dan pemangku kepentingannya, termasuk karyawan."* Kutipan ini menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam membangun hubungan jangka panjang yang mendukung keberlanjutan bisnis melalui manajemen SDM yang adil dan transparan.

1. Pengantar MSDM Berkelanjutan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkelanjutan merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam pengelolaan tenaga kerja. Ini mencakup aspek sosial, lingkungan, dan ekonomi yang saling berkaitan dalam upaya mencapai keseimbangan jangka panjang antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, etika memainkan peran penting untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi dijalankan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial.

2. Peran Etika dalam Pengambilan Keputusan SDM

Etika berfungsi sebagai panduan moral dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Misalnya, dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus menghindari diskriminasi serta memberikan kesempatan yang setara kepada semua calon karyawan. Selain itu, kebijakan promosi, kompensasi, dan pemberhentian kerja harus berdasarkan prinsip keadilan dan profesionalisme. Tanpa landasan etika, keputusan MSDM berisiko menciptakan konflik internal dan mencoreng reputasi perusahaan.

BAB 11

PENGUKURAN

KEBERLANJUTAN DALAM MSDM

A. KONSEP DAN PENTINGNYA PENGUKURAN KEBERLANJUTAN

Pengukuran keberlanjutan merupakan suatu pendekatan sistematis yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi, komunitas, atau negara menjalankan kegiatan ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, keberlanjutan merujuk pada kemampuan suatu sistem untuk mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang tanpa merusak sumber daya yang menjadi tumpuannya. Menurut definisi dari *World Commission on Environment and Development* (WCED), keberlanjutan adalah “pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka.” Oleh karena itu, pengukuran keberlanjutan menjadi alat penting dalam memastikan arah pembangunan berjalan sesuai prinsip-prinsip keberlanjutan.

Menurut John Elkington (1997), salah satu tokoh yang mempopulerkan konsep “*Triple Bottom Line*,” keberlanjutan harus dilihat dari tiga dimensi utama, yaitu: *lingkungan (planet)*, *sosial (people)*, dan *ekonomi (profit)*. Ketiga dimensi ini tidak bisa berdiri sendiri, melainkan harus diintegrasikan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran keberlanjutan digunakan untuk menilai performa suatu entitas dalam ketiga aspek tersebut. Tanpa adanya alat ukur, maka keberlanjutan akan tetap menjadi wacana normatif tanpa implementasi yang nyata. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan indikator atau metrik yang dapat memberikan gambaran kuantitatif dan kualitatif tentang keberlanjutan.

Secara ilmiah, pengukuran keberlanjutan dilakukan menggunakan berbagai metode dan instrumen, seperti *Sustainability Indicators*, *Life Cycle Assessment* (LCA), *Ecological Footprint*, dan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) *metrics*. Indikator keberlanjutan ini bisa berupa indikator lingkungan (misalnya, emisi karbon, konsumsi energi, keanekaragaman

BAB 12

KEBIJAKAN DAN STRATEGI MSDM BERKELANJUTAN

A. PENGERTIAN KEBIJAKAN MSDM BERKELANJUTAN

Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkelanjutan adalah serangkaian prinsip, strategi, dan praktik yang dirancang untuk memastikan bahwa pengelolaan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan sosial, ekonomi, dan ekologis. Menurut Ehnert (2009), MSDM berkelanjutan adalah pendekatan manajerial yang menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia serta mendukung kelangsungan organisasi dengan memperhatikan aspek keberlanjutan internal dan eksternal. Dengan kata lain, kebijakan ini mengintegrasikan prinsip *sustainability* ke dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kesejahteraan, serta keterlibatan karyawan.

Secara ilmiah, kebijakan MSDM berkelanjutan bertumpu pada tiga pilar utama keberlanjutan: keadilan sosial, keseimbangan ekonomi, dan perlindungan lingkungan, yang diterapkan ke dalam kebijakan ketenagakerjaan. Contohnya termasuk kebijakan kerja yang adil dan inklusif, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta menciptakan tempat kerja yang sehat secara fisik dan psikologis. Pendekatan ini tidak hanya mendorong efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menciptakan organisasi yang resilien dan adaptif terhadap tantangan global seperti perubahan iklim, digitalisasi, dan perubahan demografi tenaga kerja.

Contoh Kebijakan MSDM Berkelanjutan:

- **Rekrutmen Inklusif:** Menerima karyawan dari berbagai latar belakang sosial, gender, dan disabilitas.
- **Pengembangan Kompetensi Hijau:** Memberikan pelatihan tentang kesadaran lingkungan atau efisiensi energi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Accenture. (2023). Inclusion and Diversity Report. Retrieved from <https://www.accenture.com>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.
- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Overy, P., & Denyer, D. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180–205.
- Afzalur, R. (2006). *Managing conflict in organizations*. Praeger Publishers.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(1), 7-35.
- Artikel jurnal atau publikasi lain yang relevan mengenai digitalisasi MSDM dan peran teknologi. (Sebutkan beberapa contoh spesifik jika Anda mengetahuinya).
- Artikel jurnal ilmiah tentang penggunaan teknologi dalam kesehatan digital, pemantauan kesehatan mental berbasis aplikasi, dampak media sosial terhadap kesejahteraan, dan penggunaan big data dalam analisis kesejahteraan populasi.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bersin, J. (2019). *The Irresistible Organization: Create a Culture That Attracts and Engages Top Talent*. Deloitte Press.
- Bersin, J. (2019). *The Irresistible Organization: Create a Culture That Attracts the Best Talent, Engages Employees, and Drives Superior Results*. Deloitte Press.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Gulf Publishing Company.

- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM in the digital age. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2625-2643.
- Bostrom, N. (2014). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford University Press.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Carroll, Archie B. & Buchholtz, Ann K. *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cengage Learning, 2015.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. Sage Publications.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing human resource management. *Academy of Management Perspectives*, 30(2), 235-248.
- Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society* (2nd ed.). Blackwell Publishers.
- Chandler, D., & Werther Jr., W. B. (2011). *Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2022). *Learning and Development: An Overview*. CIPD Publishing.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (Tahun Terbitan Terbaru). *Technology and the Future of HR*. CIPD Report. (Anda perlu mencari laporan terbaru dari CIPD terkait topik ini).
- CIPD. (2021). *Talent Development: An Overview*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cortese, A. D. (2003). The critical role of higher education in creating a sustainable future. *Planning for Higher Education*, 31(3), 15–22.
- Dana, D. (2001). *Conflict resolution: Mediation tools for everyday worklife*. McGraw-Hill.
- Deaton, A. (2013). *The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality*. Princeton University Press.

- Dessler, Gary. Human Resource Management. 15th Edition. Pearson Education, 2017.
- Dowling, Peter J., Festing, Marion, & Engle, Allen D. International Human Resource Management. Cengage Learning, 2013.
- Ehnert, I. (2009). Sustainable Human Resource Management: A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective. Springer.
- Elkington, J. (1997). Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. Capstone Publishing.
- Elkington, J. (1997). Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Capstone.
- Floridi, L. (2014). The Fourth Revolution: How the Infosphere is Reshaping Human Reality. Oxford University Press.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic Management: A *Stakeholder* Approach. Pitman Publishing.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: Conceptualising the past, present and future. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 4-24.
- Global Reporting Initiative (GRI). (2016). GRI Standards. Retrieved from <https://www.globalreporting.org>
- Google. (2023). Diversity Annual Report. Retrieved from <https://diversity.google>
- Haddock-Millar, J., Sanyal, M. K., & Müller-Camen, M. (2016). Developing sustainability leaders: A multiple perspective approach. *Journal of Business Ethics*, 133(4), 585-598.
- Harzing, Anne-Wil & Pinnington, Ashly H. International Human Resource Management. SAGE Publications, 2011.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). Organizational behavior. South-Western College Pub.
- Hocker, J. L., & Wilmot, W. W. (2011). Interpersonal conflict (8th ed.). McGraw-Hill.
- International Labour Organization (ILO). (n.d.). International Labour Standards on Discrimination (Employment and Occupation). Retrieved from <https://www.ilo.org>
- ISO. (2010). ISO 26000: Guidance on social responsibility. International Organization for Standardization.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Personnel Review*, 40(3), 271-288.
- Laporan dari organisasi internasional seperti World Health Organization (WHO), United Nations (UN), dan World Bank mengenai penggunaan teknologi untuk pembangunan sosial dan peningkatan kesejahteraan.
- Leicht, A., Heiss, J., & Byun, W. J. (2018). *Issues and trends in Education for Sustainable Development*. UNESCO Publishing.
- Lozano, R., Ceulemans, K., Alonso-Almeida, M., Huisingh, D., Lozano, F. J., Waas, T.,... & Hugé, J. (2015). A review of commitment and engagement in higher education for sustainable development: Towards a comprehensive framework. *Journal of Cleaner Production*, 108, 1-18.
- Lupton, D. (2016). *The Quantified Self*. Polity Press.
- Marr, B. (2015). *Big Data in Practice: How 45 Successful Companies Used Big Data Analytics to Deliver Extraordinary Results*. Wiley.
- Microsoft. (2023). *Diversity and Inclusion Report*. Retrieved from <https://www.microsoft.com/diversity>
- Mogaji, E., Kieu, T. N., & Romanova, Y. (2021). Examining the influence of employee training on green behaviour and environmental performance. *Sustainability*, 13(11), 6003.
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. *Human Resource Management*. Pearson Education, 2016.
- Mondy, R. Wayne. *Human Resource Management*. Prentice Hall, 2016.
- Moor, J. H. (1985). What is Computer Ethics?. *Metaphilosophy*, 16(4), 266-275. (Artikel klasik yang memperkenalkan bidang etika komputer)
- Nissenbaum, H. F. (2010). *Privacy in Context: Technology, Policy, and the Integrity of Social Life*. Stanford Law Books.
- OECD. (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- O'Reilly, T. (2013). *What's the Future and Why It's Up to Us*. O'Reilly Media.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Raworth, K. (2017). *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*. Random House Business Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. *Management*. 14th Edition. Pearson, 2017.
- Rothwell, W. J. (2011). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. AMACOM.
- Rowe, D. (2002). Environmental awareness: A new dimension of human resource management? *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 143-153.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Salesforce. (2023). *Equality at Salesforce*. Retrieved from <https://www.salesforce.com/company/equality>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schuler, Randall S., Jackson, Susan E. *Managing Human Resources in Cross-Border Alliances*. Routledge, 2001.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sterling, S. (2004). Higher education and the transition to sustainability: Rethinking the curriculum—a model for ESD. *Journal of Education for Sustainable Development*, 1(1), 69-81.
- Sullivan, J. (2012). *The Talent Solution: Aligning Strategy, People, and Performance for Competitive Advantage*. Jossey-Bass.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *Academy of Management Perspectives*, 33(1), 15-30.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). Thomas-Kilmann conflict mode instrument. Xicom.

- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2017). *The Talent Trifecta: What Winning Organizations Do to Align Talent and Business Strategy*. Harvard Business Review Press.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*.
- United Nations Environment Programme (UNEP). (Various years). *Reports on Sustainable Consumption and Production*.
- United Nations Global Compact. (2004). *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Retrieved from <https://www.unglobalcompact.org>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Sustainable Development Goals)*. Retrieved from <https://sdgs.un.org>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- Van den Hoven, J., Vermaas, P. E., & van de Poel, I. (2015). *Handbook of Ethics, Values, and Technological Design: Sources, Theory, Cases and Methods*. Springer.
- Van Dijk, J. A. G. M. (2020). *The Digital Divide*. Routledge.
- Van Esch, P., & Black, J. S. (2019). Artificial intelligence in the workplace: Implications for human resource management. *Australian Journal of Management*, 44(1), 87-103.
- Velasquez, Manuel G. *Business Ethics: Concepts and Cases*. Pearson Education, 2012.
- Werther, William B. & Davis, Keith. *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill, 1996.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Developing management skills* (8th ed.). Pearson Education.
- Wiek, A., Withycombe, L., & Redman, C. L. (2011). Key competencies in sustainability: A reference framework for academic program development. *Sustainability Science*, 6(2), 203–218.

World Economic Forum. (Various years). Reports on Digital Transformation and Sustainability.

Zuboff, S. (2019). The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. PublicAffairs.

PROFIL PENULIS

Prof. Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M.M., CHRA., CQC.



Penulis adalah seorang Guru Besar di Universitas Paramadina, Jakarta, yang memiliki keahlian mendalam dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Lahir di Lampung pada 25 Januari 1961, beliau memulai perjalanan akademiknya dengan meraih Diploma Pendidikan dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, kemudian melanjutkan pendidikan Sarjana di bidang Ekonomi Manajemen di Universitas Bandar Lampung. Selanjutnya, beliau menyelesaikan Magister Manajemen di Universitas Negeri Bengkulu pada tahun 2006 dan meraih gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM dari Universitas Negeri Jakarta. Selain gelar akademik, Prof. Ahmad Badawi Saluy juga memiliki berbagai sertifikasi profesional bergengsi, di antaranya *Certified Human Resource Analyst* (CHRA) dan *Certified Quality Control* (CQC) dari *American Academy of Project Management*, serta sertifikasi kompetensi di bidang tenaga pemasar strategi dengan kualifikasi ahli strategi SDM dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Dalam dunia akademik, beliau mengampu sejumlah mata kuliah penting yang berfokus pada pengelolaan SDM, termasuk *Strategic Human Resources Management*, *Global Human Resources Management*, *Human Capital Management*, *Green Human Resources Management*, *Business Ethics and Good Governance*, dan Manajemen Kinerja. Prof. Ahmad Badawi Saluy juga dikenal sebagai peneliti produktif yang aktif menulis dan mempublikasikan karya ilmiah pada berbagai jurnal nasional maupun internasional bereputasi. Beberapa karyanya antara lain "*Human Resources Perspective: Audit Fee, Internal Control, and Audit Materiality Affect Auditor Switching*" (*WSEAS Transactions on Business and Economics*), "*The Effect of Lean Tool on Research Culture and Research Performance in Indonesia's Higher Education Institutions*" (*Business Perspective*), "*The Influence of Transformational Leadership and Moderated Training for Providing Incentives on Employee*

Performance at The Pangkalan PSDKP Jakarta" (Journal of Accounting and Finance Management), "Agriculture MSMEs Sustainability: Farmers Exchange Rates In Indonesia During The Covid-19 Pandemic And Farmer Empowerment Solutions" (Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics), "The Impact of E-Government Implementation and Leadership on Organizational Performance Mediated by Employee Work Motivation at the Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade" (Dinasti International Journal of Digital Business Management), "Development Strategy to Improve Sustainable Agricultural Extension Performance" (Seybold Report Journal), "Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work" (Saudi Journal of Business and Management Studies), dan berbagai publikasi lainnya pada jurnal terindeks dan bereputasi.

Dengan NIDN 0225016102, ID Sinta, Scopus ID (57204945699), Scholar ([https://scholar.google.com/citations?user=_UCqjxsAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?user=_UCqjxsAAAAJ)), dan Orcid (0000-0001-8303-8845), Prof. Ahmad Badawi Saluy telah memberikan kontribusi besar dalam pengembangan ilmu manajemen dan praktik SDM di Indonesia. Melalui penelitian, publikasi, dan pengajaran, beliau terus berupaya meningkatkan kualitas akademik dan profesionalisme dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Novawiguna Kemalasari, S.E., M.Ak., CRA.



Penulis adalah seorang akademisi berprestasi yang menjabat sebagai Lektor 200 di bidang akuntansi. Lahir di Lampung pada 23 November 1989, beliau menempuh pendidikan Sarjana Ekonomi di STEKPI Universitas Mercu Buana dan meraih gelar Magister Akuntansi dari Universitas Diponegoro. Selain itu, beliau juga menyelesaikan Profesi Akuntan di UNDIP. Penulis memiliki pengalaman mengajar yang luas, mencakup mata kuliah Pengantar Akuntansi, Manajemen Perpajakan, Akuntansi Sektor Publik, Audit 1 dan Audit 2, Analisis Laporan Keuangan, Akuntansi Keuangan Lanjutan 2, Perekonomian Indonesia, dan Kewirausahaan 1. Dengan NIDN 0323118903 dan Scopus ID 57278509300, beliau aktif dalam dunia penelitian dan publikasi ilmiah. Penelitian yang

pernah dilakukan antara lain "Audit Dana Kampanye Walikota Bengkulu periode 2009-2014" (2011) dan "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Business Performance*" (2015). Penulis juga telah mempublikasikan berbagai artikel ilmiah di jurnal bereputasi, termasuk "*Human Resources Perspective: Audit Fee, Internal Control, and Audit Materiality Affect Auditor Switching*" (*WSEAS Transactions on Business and Economics*, 2024), "*Organizational Commitment, Transformational Leadership and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Citizenship Behavior Among Civil Servants in Indonesia*" (*Journal of System and Management Sciences*, 2023), serta artikel lainnya yang membahas topik kepemimpinan, motivasi, *intellectual capital*, dan kinerja organisasi.

Selain penelitian, beliau aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat seperti Pengelolaan Pariwisata Bahari Berkelanjutan di Kota Bengkulu (2017), Pendampingan UMKM dalam Optimalisasi Penghasilan melalui Pemasaran E-Komersial (2019), Sosialisasi Perpajakan bagi pelaku UMKM (2021), serta pelatihan digitalisasi dan kepemimpinan untuk pengembangan bisnis UMKM (2023–2024). Penulis juga sering menjadi pembicara dalam seminar ilmiah internasional, termasuk di Paris (2018) dan Malaysia (2017), dengan topik kepemimpinan, budaya perusahaan, dan keterikatan karyawan. Dengan dedikasi pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian, penulis terus berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi dan pemberdayaan UMKM di Indonesia.

MSDM BERKELANJUTAN

Buku MSDM Berkelanjutan ini membahas konsep, pilar, teori, dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terintegrasi dengan prinsip keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam organisasi modern. Buku ini menegaskan bahwa MSDM bukan hanya alat untuk mencapai produktivitas jangka pendek, tetapi juga instrumen strategis untuk mendukung kesejahteraan karyawan, keberlanjutan lingkungan, dan keadilan sosial. Di dalamnya dijelaskan teori-teori pendukung seperti *Triple Bottom Line*, *Resource-Based View*, teori *stakeholder*, teori sistem, serta teori motivasi dan kesejahteraan yang relevan dalam konteks pengelolaan SDM berkelanjutan. Buku ini juga membahas bagaimana teknologi, etika, serta tanggung jawab sosial dapat diintegrasikan dalam kebijakan MSDM untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dan tujuan SDGs. Selain itu, terdapat penekanan pada pilar kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat yang saling bersinergi untuk menciptakan organisasi yang adaptif, tangguh, dan berdaya saing di era globalisasi. Melalui pemaparan konsep, teori, studi kasus, serta strategi praktis, buku ini menjadi referensi penting bagi mahasiswa, akademisi, praktisi HR, serta pemimpin organisasi yang ingin mengimplementasikan MSDM berkelanjutan secara sistematis dan efektif dalam operasional organisasi.



SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pustaka & Penerbitan Buku
0815-7000-699

Manajemen - Rp. 71.700

ISBN 978-634-246-111-2



9

786342

461112