



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



Analisis manajemen sumber daya manusia

Masri Masri^{1*)}, Rusdinal Rusdinal², Nurhizrah Gistituati²

¹Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi, Indonesia

²Universitas Negeri Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oct 25th, 2023

Revised Nov 21th, 2023

Accepted Dec 22th, 2023

Keyword:

Pengembangan profesional

Perilaku organisasi

Motivasi

Analisis tematik

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan untuk mengidentifikasi elemen kunci, tren dan kesenjangan penelitian. Penelitian ini mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang telah digunakan dalam studi organisasi, dengan penilaian melalui tinjauan literatur yang sistematis, manajemen sumber daya manusia yang canggih dan elemen kuncinya, tren dan kesenjangan penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Tinjauan literatur sistematis dilakukan dengan menggunakan database jurnal-jurnal bereputasi internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 115 artikel yang diklasifikasikan pada empat kategori, yang mencakup 74% dari unit dasar korpus yang dianalisis. Dari artikel yang ditelaah umumnya berfokus pada konsep manajemen sumber daya manusia dan mensurvei hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan dimensi keberlanjutan lingkungan telah diidentifikasi. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia harus fokus pada kebutuhan karyawan dan keluarganya dan tidak hanya pemenuhan peraturan hukum semata. Praktik manajemen sumber daya manusia juga harus fokus pada inisiatif tanggung jawab sosial, mengamati kepentingan peranan internal dan eksternal untuk efisiensi jangka pendek dan keberlanjutan jangka panjang.



© 2023 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Masri

Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi

Email: daffamedia@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen di bidang pendidikan telah lama berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran jangka pendek dan kurang memperhatikan tujuan pembelajaran jangka panjang yang lebih luas terkait dengan isu-isu manusia (Maley, 2014). Namun, saat ini kesadaran akan isu lingkungan, ekonomi, dan sosial yang muncul dari bidang pendidikan yang memberikan kontribusi lebih bagi organisasi untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan (Ehnert et al., 2016). Keberlanjutan juga menjadi penting bagi dunia bisnis maupun pendidikan dalam pembangunan masyarakat yang berkelanjutan (Schaltegger et al., 2016; Wagner, 2015).

Terlihat bahwa sektor akademik semakin memperhatikan studi tentang keberlanjutan dan pembangunan berkelanjutan. Meskipun jumlah penelitian meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Masih terdapat perbedaan dalam istilah konseptual dan keberlanjutan seringkali hanya menjadi bagian dari berbagai mata pelajaran ilmiah (Roca & Searcy, 2012). Selama tiga dekade terakhir, sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam strategi bisnis atau pendidikan (Jackson et al., 2014) dan digunakan untuk meningkatkan kinerja

organisasi melalui pendekatan biaya, pendapatan serta penilaian dalam kepentingan ekonomi bagi pemegang saham dan pemilik.

Namun, penilaian keseimbangan antara perspektif integritas lingkungan, kemakmuran ekonomi dan kesetaraan sosial (Aust et al., 2015), yang berasal dari model *triple bottom line* yang mengarah ke paradigma baru manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Ehnert et al., 2016). Pendekatan ini mengakui strategi bisnis atau pendidikan yang lebih luas, termasuk aspek manusia dan sosial dalam proses manajemen (Ehnert, 2009). Ini bukan konsep yang mengecualikan pendekatan strategis namun merupakan pendekatan pelengkap (Kramar, 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan mulai dibahas pada akhir tahun sembilan puluhan di Jerman, Swiss, dan Australia. Penelitian yang dilakukan oleh (Avery & Bergsteiner, 2011; Müller-Christ & Remer, 1999; Wilkinson et al., 2001; Zaugg et al., 2001) sangat menentukan di area tersebut. Para penulis tersebut menyoroti pentingnya keberlanjutan untuk pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan studi sebelumnya tentang pengelolaan lingkungan, hubungan manusia, dan keberlanjutan suatu instansi (Ehnert & Harry, 2012).

Saat ini, penelitian tentang keberlanjutan yang diterapkan pada pengelolaan sumber daya manusia dikembangkan oleh berbagai disiplin ilmu dan bidang penelitian. Studi semacam itu berfokus pada keberlanjutan perusahaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan sistem kerja berkelanjutan yang mengusulkan perspektif berbeda berpegang pada konsep dan praktik tradisional manajemen strategis sumber daya manusia di lingkungan bisnis atau pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan memiliki beberapa tingkat analisis (dampak pada individu, manajemen proses, organisasi dan masyarakat), dimensi (ekonomi, ekologi, sosial dan manusia) dan perspektif waktu yang berbeda (jangka pendek dan panjang) (Ehnert et al., 2013).

Hubungan antara keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia ditunjukkan sebagai pendekatan yang inovatif dan muncul serta celah yang relevan untuk diisi. Persimpangan antara keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia didasarkan pada dua asumsi peran manajemen sumber daya manusia dalam mempromosikan keberlanjutan organisasi (Cohen et al., 2010; Ehnert & Harry, 2012; Guerci & Pedrini, 2014) dan keberlanjutan proses manajemen sumber daya manusia (Cohen et al., 2012). Dalam pengertian ini, penelitian yang ada memiliki tujuan yang berbeda dan didasarkan pada asumsi yang berbeda tentang peran HRM dalam keberlanjutan (Järlström et al., 2016).

Penelitian ini mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan telah digunakan dalam studi organisasi, dengan menilai melalui tinjauan literatur yang sistematis, manajemen sumber daya manusia yang canggih dan elemen kuncinya, tren dan kesenjangan penelitian. Tinjauan sistematis literatur merupakan metode untuk menyajikan sejumlah informasi, dengan mengidentifikasi karakteristik utama dari suatu topik tertentu. Jenis tinjauan ini juga terdiri dari analisis ilmiah, yang mencakup penelitian komprehensif terhadap artikel yang berpotensi relevan dan penggunaan kriteria pemilihan yang eksplisit dan dapat direproduksi (Adams et al., 2017; Petticrew & Roberts, 2006). Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan pengumpulan, evaluasi dan sintesis hasil dari berbagai penelitian dan identifikasi kesenjangan penelitian. Oleh karena itu dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia beserta aspek-aspeknya.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur mengenai manajemen sumber daya manusia. Metode studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008). Sugiyono (2017) juga menjelaskan bahwa studi literatur sebagai kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Perbedaan konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan tercermin dalam berbagai nomenklatur yang saat ini digunakan. Terlepas dari keragaman terminologi, para ahli secara implisit atau eksplisit, perspektif manusia dan sosial organisasi dan dampak sumber daya manusia terhadap keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan (Kramar, 2014).

Untuk menganalisis studi yang menghubungkan keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia, penulis melakukan tinjauan literatur sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi aspek teoritis utamanya dan menyoroti karakteristik utama dari publikasi tersebut. Tinjauan literatur didasarkan pada *grounded theory* (Wolfswinkel et al., 2013) untuk memungkinkan para peneliti mengidentifikasi kesenjangan di lapangan dan membangun model teoritis berdasarkan hasil yang muncul. Proses tersebut dikembangkan berdasarkan saran dari Wolfswinkel et al. (2013), meliputi lima tahapan tinjauan literatur. Yang pertama mengacu pada definisi,

dari identifikasi kriteria inklusi dan eksklusi artikel, dari bidang studi, dari *database* yang sesuai dan dari istilah penelitian tertentu. Selanjutnya dilakukan pencarian studi yang efektif dan pemilihan artikel yang akan dianalisis, sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian Terdahulu

Pemilihan studi yang ditunjukkan khusus pada subjek manajemen berkelanjutan sumber daya manusia, 115 artikel diklasifikasikan menurut tahun publikasi. Melalui analisis ini, tiga fase (Voegtlin & Greenwood, 2016) diidentifikasi sehubungan dengan evolusi publikasi: fase inkubasi, yang mencakup artikel yang diterbitkan pada tahun 2001 (2%); Fase kedua, disebut pertumbuhan inkremental, dengan mempertimbangkan studidilakukan antara tahun 2005 dan 2012 (32%); Dan terakhir, fase terakhir, dengan percepatan pertumbuhan jumlah publikasi (66% studi dikembangkan antara tahun 2013 dan 2018). Garis tren juga menunjukkan meningkatnya minat dan inovasi dari konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Ehnert et al., 2016; Zink, 2014).

Mempertimbangkan jurnal di mana makalah diterbitkan, penelitian mengungkapkan bahwa: 11,3% dari mereka (13 makalah) diterbitkan dalam *The International Journal of Human Resource Management*; 6,1% makalah (7 makalah), di *Asia-Pacific Journal Business Administration*; 4,3% (5 makalah) dalam Pelatihan Industri dan Komersial; 3,5% (4 makalah) di *Journal of Business Ethics* dan lainnya 3,5% (4 makalah) di *Zeitschrift für Personalforschung*. Lima jurnal ini terdiri dari total 28,7% (33 makalah), sedangkan sisanya 71,3% (82 makalah) diterbitkan di 69 jurnal berbeda. Secara teoritis dominan yang digunakan terhubung langsung dengan kata kunci dari pencarian: 70,4% (81 makalah) secara teoretis didasarkan pada: "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan" (22,6%); "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau" (13,0%); Kepemimpinan Berkelanjutan (10,4%); "Manajemen Sumber Daya Manusia" (8,7%); "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan" (8,7%); dan Kepemimpinan untuk Keberlanjutan" (7,0%).

Secara metodologis, makalah dapat dibagi dalam makalah konseptual (32,2%) survei (29,6%), studi kasus (18,3%), tinjauan pustaka (10,3%), dan, studi lapangan (9,6%), menunjukkan keseimbangan yang baik antara teoretis (42,6%) dan empiris (57,4%) berhasil. Mempertimbangkan karya empiris, 29,6% (34 makalah) menggunakan metode kuantitatif dan 27,9% (32 makalah) menggunakan metode kualitatif (42,5% lainnya adalah teoretis). Masih mempertimbangkan karya empiris, 38,3% (44 makalah) menggunakan perusahaan di berbagai sektor industri sebagai unit analisis (yaitu studi perusahaan multinasional, atau survei di berbagai sektor); 2,6% (3 makalah) melakukan studi empiris di sektor semen; 2,6%, (3 makalah) di perusahaan TIK; 2,6% (3 makalah), di universitas; 1,7% (2 makalah), dalam perawatan kesehatan; 1,7% (2 makalah), di hotel. Sisa 7,8% (9 makalah) terdiri dari studi empiris di sembilan sektor industri yang berbeda.

Mempertimbangkan negara jurnal berasal maka diperoleh hasil sebanyak 8,7% studi (10 makalah) dilakukan di Thailand; 7,0% (8 makalah), di Brasil; 6,1% (7 makalah), di Australia; 4,3% (5 makalah) di Jerman; 4,3% (5 makalah), di Amerika Serikat; 3,5% (4 makalah), di India; dan 3,5% (4 makalah), di Inggris Raya. Sisa 20% makalah (23 makalah) dilakukan di 18 negara berbeda. Perdebatan tentang keberlanjutan dalam konteks manajemen perusahaan dan sumber daya manusia berkaitan dengan praktik dan strategi bisnis yang berdampak signifikan pada sumber daya alam dan sosial, serta pada lingkungan yang berbeda dalam organisasi; mereka akan, pada gilirannya, mempengaruhi kondisi manajemen dan konteks transaksi bisnis di masa depan (Ehnert & Harry, 2012). Dalam pengertian ini dan mengingat bahwa organisasi mencari keberlanjutan bisnis, praktik manajemen harus fokus pada penciptaan nilai strategis berdasarkan tiga elemen: manusia, lingkungan, dan profitabilitas (Dao et al., 2011).

Setiap kategori yang diidentifikasi difokuskan secara selektif dan memberikan cara yang sedikit berbeda untuk memahami dan mengakses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Kategori yang paling berarti (42% dari varian yang dijelaskan) adalah kategori 1, yang mewakili 8,00% dari ECU. Judulnya "*Leadership for Sustainability*", karena merujuk pada karya Avery (2005) dan Avery & Bergsteiner (2010). Model Avery (2005) didasarkan pada enam elemen inti kepemimpinan berkelanjutan menerapkan perspektif jangka panjang, berinvestasi pada orang, menciptakan budaya organisasi yang kuat, mendukung inovasi, tanggung jawab lingkungan dan sosial, serta perilaku etis.

Pembahasan

Sebagian besar studi tentang pengelolaan sumber daya manusia lingkungan dan berkelanjutan memiliki desain empiris dan dalam banyak kasus, kuantitatif. Akibatnya, beberapa istilah (data, survei, hasil, penelusuran, bukti, batasan, fakta dan temuan empiris) dikelompokkan dalam kategori ini. Meskipun studi di bidang ini telah menilai pengaruh proses manajemen sumber daya manusia terhadap kelestarian lingkungan dalam konteks organisasi, beberapa penulis menyoroti peluang penelitian lebih lanjut di bidang tersebut (Wagner, 2013).

Menurut Wagner (2015), di masa lalu, organisasi tidak peduli dengan pelestarian lingkungan, terutama karena buruknya atau kurangnya regulasi. Penciptaan aturan baru dan lebih ketat meningkatkan biaya bisnis. Mengingat konteks ini, perusahaan mengembangkan solusi jangka pendek, dengan sedikit keterlibatan manajemen sumber daya manusia setelah tidak jelas bagaimana area tersebut dapat berkontribusi secara efektif pada tindakan pengelolaan lingkungan. Pendekatan keberlanjutan lingkungan, terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia, disebut dalam bacaan ini sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Dalam dimensi ini terkait praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berpihak pada pemenuhan kebutuhan kelestarian lingkungan (Wagner, 2013).

Faktor-faktor yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan, pengembangan, dan sistem penghargaan sangat penting untuk implementasi manajemen yang berkelanjutan (Macke & Genari, 2019). Dari faktor-faktor yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia penting untuk kelestarian lingkungan, setelah proses ini menentukan alat yang memungkinkan untuk memobilisasi karyawan, mempromosikan tindakan terkoordinasi dan mempromosikan perubahan dalam proses kerja dan perilaku individu (Dubois & Dubois, 2012).

Analisis hasil memungkinkan penulis untuk mengidentifikasi kategori ketiga yang berhubungan dengan "*tensions and paradoxes*" (dimensi ekonomi) yang meresapi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Istilahnya muncul dari studi yang membahas dualitas yang ada dalam tujuan proses (Aust et al., 2015; Peters & Lam, 2015). Menurut Ehnert dalam (Macke & Genari, 2019), permasalahan keberlanjutan perusahaan adalah pertumbuhan finansial dan keberlanjutan sosial dan lingkungan; visi jangka pendek dan jangka panjang; pentingnya pemegang saham dibandingkan dengan pemangku kepentingan lainnya; dan dilema etika. Oleh karena itu, dualitas dan dilema adalah elemen konstan dalam kehidupan profesional sumber daya manusia: di satu sisi, manajemen sumber daya manusia perlu meningkatkan efisiensi proses, mengurangi biaya, dan meningkatkan profitabilitas bisnis dalam jangka pendek; di sisi lain, perlu berinvestasi dalam pengembangan kapasitas manusia dan memberikan keberlanjutan bagi organisasi dalam jangka panjang (Kramar, 2014).

Dalam konteks ini, ketegangan muncul dari dualitas antara tujuan produktivitas (terkait dengan dimensi ekonomi keberlanjutan) dan kesejahteraan manusia (Zink, 2014). Selain itu, dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pandangan tersebut menyoroti ketegangan antara target kinerja yang ditetapkan untuk tenaga kerja dan tujuan pribadi mereka, memasukkan, dalam konteks ini, tujuan organisasi (Aust et al., 2015). Dualitas ini juga ditonjolkan oleh Wilkinson et al. dalam (Macke & Genari, 2019). Menurut penulis dualitas muncul ketika pertanyaannya adalah bagaimana pengusaha dapat menyeimbangkan kepentingan pemangku kepentingan dan, pada saat yang sama, menjaga lingkungan kerja yang berkelanjutan bagi karyawan. Mereka percaya organisasi harus fokus secara bersamaan pada hasil sumber daya manusia yang berkelanjutan, bertujuan profitabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan, dan memenuhi kebutuhan dan aspirasi karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Aust et al. (2015) menunjukkan, isu-isu tersebut merupakan tantangan bagi penetapan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Akhirnya, kategori keempat disebut sebagai "dimensi sosial" termasuk perspektif tanggung jawab sosial perusahaan yang ditekankan oleh (Yang et al., 2013). Tanggung jawab sosial perusahaan dapat dianggap sebagai subbidang keberlanjutan organisasi (Macke & Genari, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada keberlanjutan ekonomi, sambil menghindari eksternalitas yang merugikan masyarakat atau lingkungan (Yang et al., 2013). Salah satu tujuan tanggung jawab sosial perusahaan adalah secara sukarela mengintegrasikan strategi sosial, lingkungan, dan ekonomi yang ditetapkan oleh organisasi (Sanchez-Hernandez & Gallardo-Vázquez, 2013). Oleh karena itu, prinsip tanggung jawab sosial perusahaan tertanam dalam keberlanjutan dan beberapa penelitian menganggap konsep tersebut sebagai sinonim (De Prins et al., 2014). Hubungan antara keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan inovatif dalam bidang studi manajemen. Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan masih menjadi perspektif yang cukup baru (Mak et al., 2014) sehingga memerlukan pendalaman konsep dan praktiknya, untuk mengurangi ketidakkonsisten yang ditemukan dalam literatur (De Prins et al., 2014). Selain itu, penelitian tentang subjek ini masih terus berkembang (Macke & Genari, 2019) dan sebagian besar terdiri dari studi konseptual dan eksplorasi (Ehnert et al., 2016).

Dari beberapa kategori dan evolusi studi yang membahas manajemen berkelanjutan sumber daya manusia, keragaman konseptual tentang tema tersebut diidentifikasi. Di sisi lain, ada konvergensi dalam studi, dalam arti mengetahui pentingnya aspek manusia dan sosial untuk keberlanjutan perusahaan (Kramar, 2014). Paparan tentang subjek juga menekankan dua pendekatan yang berbeda dan saling melengkapi: manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan organisasi dan praktik keberlanjutan dari manajemen sumber daya manusia (Cohen et al., 2012; Ehnert et al., 2013; Guerci & Pedrini, 2014). Pendekatan pertama menyoroti peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan bisnis (Cleveland et al., 2015) menerapkan

praktik yang dapat memengaruhi individu dan kelompok dalam mengembangkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan pendekatan berkelanjutan (Macke & Genari, 2019; Parkes & Borland, 2012). Meskipun ada pemahaman tentang pentingnya pengembangan organisasi yang berkelanjutan, proses penentuan strategi berkelanjutan tidak selalu jelas. Dalam kejadian ini adalah mungkin untuk menekankan peran penting dari manajemen sumber daya manusia, dengan pertimbangan bahwa definisi strategi berkelanjutan memerlukan keterlibatan dari beberapa bidang organisasi (Macke & Genari, 2019).

Simpulan

Analisis penelitian ini mengenali resistensi dalam eksplorasi simultan keberlanjutan dan hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia, pengembangan SDM dan analisis tenaga kerja mewakili tren dan kebutuhan penting untuk organisasi modern. Penelitian ini berfokus pada konsep manajemen sumber daya manusia dan mengamati hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan dimensi keberlanjutan lingkungan yang telah diidentifikasi. Selain itu, pada praktik manajemen sumber daya manusia harus berfokus pada kebutuhan karyawan dan keluarganya dan tidak hanya pada pemenuhan peraturan hukum semata. Praktik manajemen sumber daya manusia mencakup peluang pelatihan dan pengembangan, manajemen karir, demokrasi di tempat kerja dan partisipasi karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia juga harus berfokus pada inisiatif tanggung jawab sosial, mengamati kepentingan peserta internal dan eksternal dan berjuang untuk efisiensi jangka pendek dan keberlanjutan jangka panjang.

Referensi

- Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of Grey: Guidelines for Working With The Grey Literature in Systematic Reviews for Management and Organizational Studies. *International Journal of Management Review*, 19(4), 432–454.
- Aust, I., Brandl, J., & Keegan, A. (2015). State-of-the-Art and Future Directions for HRM from a Paradox Perspective: Introduction to the Special Issue. *Zeitschrift Für Personalforschung*, 29(3–4), 194–213.
- Avery, G. (2005). *Leadership For Sustainable Futures: Achieving Success In A Competitive World*. Edward Elgar Publishing.
- Avery, G., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable Leadership Practices for Enhancing Business Resilience and Performance. *Strategy Leadership*, 39(3), 5–15.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2010). *Honeybees & Locusts: the Business Case for Sustainable Leadership*. Allen & Unwin.
- Cleveland, J. N., Byrne, Z. S., & Cavanagh, T. M. (2015). The Future of HR is RH: Respect for Humanity at Work. *Human Resource Management Review*, 25, 146–161.
- Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2010). *HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability*. The SHRM Foundation.
- Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). *HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability*.
- Dao, V., Langella, I., & Carbo, J. (2011). From Green to Sustainability: Information Technology and An Integrated Sustainability Framework. *J. Strateg. Inf. Syst.*, 20(1), 63–79.
- De Prins, P., Van Beirendonck, L., De Vos, A., & Segers, J. (2014). Sustainable HRM: Bridging theory and Practice Through The 'Respect Openness Continuity (ROC)'- Model. *Management Review*, 25(4), 263–284.
- Dubois, C. L. Z., & Dubois, D. A. (2012). Strategic HRM as Social Design For Environmental Sustainability in Organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799–826.
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management: A Conceptual and Exploratory Analysis From a Paradox Perspective*. Springer Science & Business Media.
- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction To The Special Issue. *Management Review*, 23(3), 221–238.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2013). *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*. Springer Science & Business Media.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on Sustainability and HRM: A Comparative Study of Sustainability Reporting Practices by The World's Largest Companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108.
- Guerci, M., & Pedrini, M. (2014). The Consensus Between Italian HR and Sustainability Managers on HR Management for Sustainability-Driven Change—Towards a 'Strong'HR Management System. *International Journal Human Resource Management*, 25(13), 1787–1814.

- Jabbour, C. J. C., Santos, F. A., Paulo, U. of S., & Nagano, M. S. (2008). Environmental management system and human resource practices: is there a link between them in four Brazilian companies? *Journal of Cleaner Production*, 16(17), 1922–1925.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1–56.
- Järilström, M., Saru, E., & Vanhala, S. (2016). Sustainable Human Resource Management with Saliency of Stakeholders: A Top Management Perspective. *Journal of Business Ethics*, 1–22.
- Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management The Next Approach? *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 25(8), 1069–1089.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic Literature Review on Sustainable Human Resource Management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815.
- Mak, A., Cheung, L., Mak, A., & Leung, L. (2014). Confucian Thinking and The Implications For Sustainability in HRM. *Asia-Pacific Journal Business Administration*, 6(3), 173–189.
- Maley, J. (2014). Sustainability: The Missing Element in Performance Management. *Asia-Pacific Journal Business Administration*, 6(3), 190–205.
- Müller-Christ, G., & Remer, A. (1999). Umweltwirtschaft oder Wirtschaftsökologie? Vorüberlegungen zu einer Theorie des Ressourcenmanagements. *Betriebliches Umweltmanagement Im 21. Jahrhundert*, 69–87.
- Parkes, C., & Borland, H. (2012). Strategic HRM: Transforming Its Responsibilities Toward Ecological Sustainability-The Greatest Global Challenge Facing Organizations. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 811–824.
- Peters, P., & Lam, W. (2015). Can Employability Do The Trick?: Revealing Paradoxical Tensions and Responses in The Process of Adopting Innovative Employability Enhancing Policies and Practices in Organizations. *Zeitschrift Für Personalforschung*, 29(3/4), 235–258.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: a practical guide*. John Wiley & Sons, Blackwell Publishing.
- Roca, L. C., & Searcy, C. (2012). An Analysis of Indicators Disclosed in Corporate Sustainability Reports. *Journal of Cleaner Production*, 20, 103–118.
- Sanchez-Hernandez, M. ., & Gallardo-Vázquez, D. (2013). Approaching Corporate Volunteering in Spain. *Corporate Governance*, 13(4), 397–411.
- Schaltegger, S., Hansen, E. G., & Lüdeke-Freund, F. (2016). Business Models for Sustainability: Origins, Present Research, and Future Avenues. *Organization & Environment*, 29(1), 3–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Voegtlin, C., & Greenwood, M. (2016). Corporate Social Responsibility and Human Resource Management: A Systematic Review and Conceptual Analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181–197.
- Wagner, M. (2013). “Green” Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation? *Journal Business Ethics*, 114(3), 443–456.
- Wagner, M. (2015). A European Perspective on Country Moderation Effects: Environmental Management Systems and Sustainability-Related Human Resource Benefits. *Journal of World Business*, 50(2), 379–388.
- Wilkinson, A., Hill, M., & Gollan, P. (2001). The Sustainability Debate. *International Journal Operations Production Management*, 21(12), 1492–1502.
- Wolfswinkel, J. F., Furtmueller, E., & Wilderom, C. P. M. (2013). Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature. *European Journal of Information Systems*, 22, 45–55.
- Yang, N., Colvin, C., & Wong, Y. (2013). Navigating Corporate Social Responsibility Components and Strategic Options: The IHR Perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 12(1), 39–58.
- Zaugg, R. J., Blum, A., & Thom, N. (2001). Sustainability in Human Resource Management. In *European Association of Personnel Management*.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor.
- Zink, K. J. (2014). Designing Sustainable Work Systems: The Need For A Systems Approach. *Applied Ergonomics*, 45(1), 126–132.