



Socially Responsible Human Resource Management: SLR

Indri Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Korespondensi penulis: indri.safitri.2304138@students.um.ac.id

Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumbersaei, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Abstract. *The purpose of this SLR is to analyze Socially Responsible Human Resource Management using the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses method with data obtained from Diva Portal, Scencedirect, and Google Scohlar (2018-2023). After utilizing the inclusion and exclusion criteria, 36 journals were reviewed from a total of 304 journals. The findings of this study show that socially responsible HR in the workplace will benefit the surrounding environment and the company. To maintain a positive work environment, corporate responsibility for employee well-being is considered important. Providing facilities to employees, welfare programs, a safe and healthy work environment, as well as career development support is the implementation of Corporate Social Responsibility (CSR), where companies are responsible both socially and environmentally. It is a way to protect the environment, contribute to the company, and consider social, cultural, and economic considerations when running a business.*

Keywords: *Human; Management; Responsibility; Resource; Socially*

Abstrak. Tujuan dari SLR ini untuk menganalisis Socially Responsible Human Resource Management dengan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses* dengan data yang diperoleh dari Diva Portal, Scencedirect, dan Google Scohlar (2018-2023). Setelah memanfaatkan kriteria inklusi dan eksklusi diperoleh 36 jurnal yang direview dari total 304 jurnal. Temuan studi ini menunjukkan bahwa SDM yang bertanggung jawab sosial di tempat kerja akan bermanfaat bagi lingkungan sekitar dan perusahaan. Untuk menjaga lingkungan kerja yang positif, tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dianggap penting. Pemberian fasilitas kepada karyawan, program kesejahteraan, lingkungan kerja aman serta sehat, juga dukungan pengembangan karir adalah implementasi *Corporate Social Responsibility (CSR)*, dimana perusahaan bertanggung jawab baik secara sosial maupun secara lingkungan. Hal tersebut merupakan cara yang dapat dilakukan dalam menjaga lingkungan, memberikan kontribusi kepada perusahaan, dan mempertimbangkan pertimbangan sosial, budaya, dan ekonomi saat menjalankan bisnis.

Kata kunci: Human; Management; Responsibility; Resource; Socially

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu tugas krusial yang harus diselesaikan bagi setiap perusahaan, karena keberlanjutan perusahaan hanya dapat tercapai jika seluruh sumber daya yang dimilikinya berdedikasi dan berkualitas tinggi. Sehingga sangat penting untuk perusahaan dapat menerapkan sistem pengelolaan SDM yang berkualitas guna menghasilkan pekerja yang berkualitas yang akan menunjang seluruh lini bisnis dan sehingga mencapai tujuan perusahaan. MSDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan, dimana jika SDM tidak berjalan baik akan berdampak negatif pada perusahaan. (Suseno Dwi, Bambang Nuryanto Wildan et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia diketahui secara luas mempunyai pengaruh terhadap kinerja, terutama dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Menurut penelitian ini, Sumber Daya Manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan sangat tertarik pada organisasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan serupa dapat dilihat antara CSR, HRM, dan komitmen karyawan, misalnya ketika mempertimbangkan komponen komitmen organisasi seperti perasaan positif tentang perlakuan etis, praktik CSR yang berorientasi pada karyawan, peran kontrak psikologis, dan penciptaan kesehatan organisasi. Studi-studi ini penting karena menunjukkan bahwa perolehan keunggulan kompetitif bergantung pada kapasitas perusahaan dalam menanggapi pemangku kepentingan, yang lebih relevan bagi pekerja karena peran penting mereka dalam berfungsinya perusahaan dengan baik (López-Fernández et al., 2018).

Sumber daya manusia juga dapat membantu dalam pelaksanaan CSR. Gond dkk dalam Scavarda et al., menyelidiki kepemimpinan yang bertanggung jawab dan menemukan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran dalam bentuk kepemimpinan ini. Posisi-posisi ini dapat saling berhubungan dalam tiga cara: fungsional, praktis, dan relasional. Penting untuk mengintensifkan upaya penerapan CSR, yang didukung oleh berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, lembaga, dan sumber daya manusia. CSR dapat membantu institusi dengan mempercepat pelaksanaan inisiatif yang berkaitan dengan keberlanjutan dan revolusi industri. Oleh karena itu, lembaga-lembaga tidak hanya mempunyai tanggung jawab, namun juga membutuhkan mitra yang memiliki pengetahuan mengenai praktik dan peraturan kelembagaan (Scavarda et al., 2019).

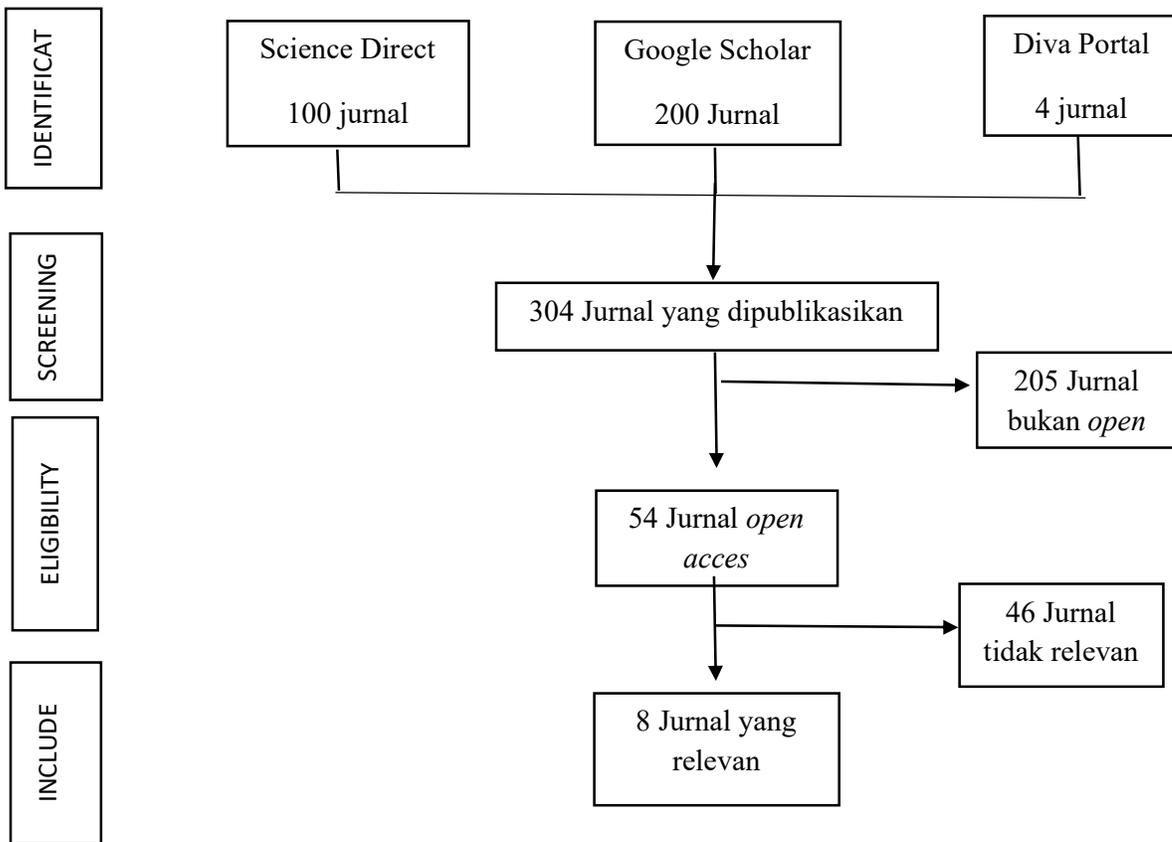
Setiap perusahaan memiliki visi dan misinya sendiri, yang tetap berdasarkan pada implementasi CSR (Hamim M., 2020 dalam Fauzi & Manao). CSR adalah panduan bisnis untuk menjalankan praktik bisnis yang etis dan mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Komitmen perusahaan untuk mengatasi kekhawatiran pemangku kepentingan mengenai moralitas, masalah sosial, dan lingkungan adalah definisi lain dari CSR. (Elkiington, 1998 dalam Fauzi & Manao). CSR menurut Elkiington (1998) terdiri dari 3P: *Profit, Planet, dan People*. Tujuan CSR adalah untuk mengintegrasikan inisiatif sosial dan lingkungan perusahaan dengan tujuan dan nilai komersialnya. Tanggung jawab perusahaan, menurut (Carroll A., 1979 dalam Fauzi & Manao), tidak hanya mencakup pendapatan finansial tetapi juga masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan. (Lawler, 2003) menggarisbawahi perlunya memperlakukan pekerja secara adil dan menawarkan bantuan yang memadai untuk membuat kawasan kerja positif dan menaikkan kesejahteraan karyawannya. (Herzberg, 1968 dalam Fauzi in Manao) membahas relevansi variabel motivasi dalam meningkatkan kebahagiaan kerja dan produktivitas, termasuk tugas perusahaan untuk kesejahteraan karyawan (Fauzi & Manao, 2023).

Sesuai uraian diatas, rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana penerapan Socially Responsible Human Resource Management?

METODE PENELITIAN

PRISMA digunakan sebagai metode dalam penelitian ini, dimana langkah-langkah dalam pencarian datanya terdiri dari *identification, screening, eglibility* dan *included* (Sastypratiwi & Nyoto, 2020), dengan sumber data Google Cendekia, ScienceDirect, dan portal Diva. Pencarian literatur ilmiah dibatasi pada publikasi antara tahun 2018 dan 2023 dan hanya jurnal akses terbuka yang digunakan. Pencarian referensi dengan menggunakan istilah “*corporate, human, management resource, responsible, social*” dan didapatkan 304 jurnal. Jurnal-jurnal tersebut kemudian diseleksi kembali dan hasilnya ada 54 jurnal dari 300 dapat diakses. Kemudian sesuai judul diperoleh 8 jurnal yang memenuhi persyaratan berdasarkan kriteria isi dan permasalahan.



Gambar 1 Diagram PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil identifikasi PRISMA:

Tabel 1 Daftar Nama Jurnal Hasil Metode PRISMA

No	Penulis	Judul	Sitasi	Tahun	Penerbit
1	Shao et al.	The influence of HR who feel socially responsible on tasks and social performance	122	2019	MDPI
2	1. Blanco-gonzalez 2. Hernandez-perlines	The influence of socially responsible HRM on organizational legitimacy	111	2022	Elsevier
3	1. Bombiak 2. Marciniuk-Kluska	Human Resource Management as a Concept for the promotion of Sustainable Organizational Development (Polish Young Enterprises)	105	2019	MDPI
4	Nguyen et al.,	The influence of HRM on environmentally friendly behavior in the aviation industry	82	2023	Journal Competitiveness
5	Shao, Zhou, Gao, et al.,	Dual effects of HRM on task performance and employee behavior (role ambiguity and moderated by prosocial motivation)	79	2019	MDPI
6	Rakin et al.,	HR Capabilities and the Environment of Banking Companies in Bangladesh (Mediation Effect of Environmentally Friendly Innovation)	70	2020	International Journal Human
7	López Fernández et al.,	Socially responsible HRM and employee perceptions (Influence of Managers and Line Managers)	65	2018	MDPI
8	Cheema Javed	The influence of CSR on environmentally friendly HRM: (The mediating role of sustainable environment)	18	2017	Taylor & Francis Group

Pertama, Shao et al., (2019) menerbitkan jurnal dengan sitasi terbanyak (122). Dimana tujuan penelitian yaitu untuk melihat apakah SHRM menciptakan skenario win-win dengan memberikan kontribusi kepada bisnis dan masyarakat. Ditemukan bahwa SRHRM memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja organisasi, seperti OCB, serta kinerja sosial kesukarelaan, melalui identifikasi prososial dan empati. Meskipun SRHRM memiliki pengaruh menguntungkan ketika keadilan distributif tinggi, SRHRM tidak meningkatkan kinerja tugas melalui kognisi, khususnya identitas proporsional dan efektif. Para peneliti dalam penelitian ini hanya mengkaji pandangan penerapan SRHRM dibandingkan praktik sebenarnya (Shao, Zhou, & Gao, 2019)

Urutan kedua ditempati jurnal Blanco-gonzalez & Hernandez-perlines, (2022) yang memiliki 111 sitasi. Dalam publikasi ini, ekspektasi masyarakat terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) mengalami kenaikan beberapa tahun belakangan karena perusahaan memahami perlunya perilaku yang bertanggung jawab secara sosial disertai dengan dukungan pemangku kepentingan. Selain itu, pengelolaan SDM menjadi semakin penting dan diperlukan. Perusahaan dikatakan sah jika pandangan soal tertanam baik dari luar ataupun dalam perusahaan (Blanco-gonzalez & Hernandez-perlines, 2022).

Ketiga ditulis oleh Bombiak dan Marciniuk-Kluska, (2019), dengan jumlah sitasi sebanyak 105, dalam jurnal ini disebutkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan minat terhadap MSDM yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) dalam membina hubungan baik dengan karyawan. sebagai fungsi penggerak pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Proses yang dilakukan oleh karyawan dan pribadi memang memainkan peran penting dalam menerapkan kebijakan pembangunan berkelanjutan. Namun, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa praktik ini semakin banyak dilakukan oleh dunia usaha, penelitian ini juga menunjukkan rendahnya tingkat kematangan dalam penerapan SRHRM. SDM yang bertanggung jawab secara sosial menawarkan berbagai keuntungan langsung yang memiliki pengaruh menguntungkan terhadap branding perusahaan internal dan eksternal. Praktik SRHRM yang dipilih untuk penelitian ini meliputi tawaran pekerjaan yang memadai, wawancara kerja yang bermoral, pengalaman kerja karyawan, penyesuaian karyawan, penghargaan yang besar, pembayaran remunerasi yang cepat, transparansi sistem penilaian kinerja periode, dan investasi dalam pengembangan karyawan (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2019).

Keempat ditulis oleh Nguyen et al., (2023) dalam jurnal ini menggambarkan bahwa membangun sistem SDM yang berpusat pada CSR dalam organisasi sangat membantu karena dapat mencapai hasil organisasi yang diperlukan dan meningkatkan citra organisasi. Pedoman ini berlaku untuk semua manajer global dan lokal. Strategi SDM yang berpusat pada CSR seperti pemberian kesempatan yang adil, fasilitas pengembangan dan pelatihan yang memadai, mempekerjakan staf, memberikan kompensasi kepada pekerja atas program CSR, dalam melaksanakan upaya CSR secara umum dapat membantu karyawan menciptakan sikap dan tindakan yang lebih baik. CSR tidak lagi terbatas pada departemen pemasaran dan komunikasi bisnis, tetapi juga dapat dimasukkan ke dalam kebijakan SDM, khususnya dalam bentuk fasilitas HRM, dan CSR pada umumnya. Artikel ini menggunakan teori pertukaran sosial (SET) (Blau 1964 dalam Nguyen et al), yang mendefinisikan tenaga kerja sebagai pertukaran kerja dan loyalitas karyawan sebagai imbalan atas pasokan sumber daya sosial dan insentif aktual oleh perusahaan (Nguyen et al., 2023)

Kelima, artikel yang diproduksi oleh Shao, Zhou, Gao, dkk. (2019) menduduki peringkat kelima dengan 79 sitasi. Dimana disebutkan tidak hanya tentang manajemen sumber daya manusia sosial (SRHM), tetapi juga tentang kewarganegaraan melalui mediasi ambiguitas dan motivasi prososial dengan menggunakan 314 sampel karyawan supervisor dari tiga perusahaan, dimana dijelaskan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan (OCB) dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja. tugas mereka melalui pengaruh mediasi ambiguitas peran. Selain itu, motivasi prososial memperkuat hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja tugas dan OCB. Oleh karena itu, pengelola harus menciptakan keseimbangan antara kinerja ekonomi dan sosial sekaligus mendorong pekerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan SRHRMR. Hal ini berlaku bagi orang-orang yang menunjukkan karakteristik tertentu (Shao, Zhou, Gao, et al., 2019).

Keenam, artikel Rakin et al., (2020) dengan 70 sitasi. Fokus penyelidikan artikel ini adalah dampak metode MSDM yang bertanggung jawab secara sosial (SR-HRM) dalam bisnis perbankan Bangladesh. SR-HRM diakui sebagai strategi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan praktik terkait yang difokuskan pada karyawan untuk mendorong efektivitas implementasi CSR (Shen & Benson, 2016 dalam Rakin et al.). Ini adalah gagasan luas yang mencakup berbagai tindakan SR-HRM yang ditargetkan untuk

memudahkan pelaksanaan kebijakan CSR eksternal organisasi. Selain menawarkan pelatihan kesadaran sosial, SR-HRM dapat mencakup kontribusi sosial karyawan dalam merekrut, mempertahankan, remunerasi, mempromosikan, dan meninjau kinerja mereka (Orlitzky, 2006 dalam Rakin et al.). SR-HRM sangat penting bagi setiap bisnis dan karyawannya karena berfokus pada operasi CSR eksternal organisasi. Kaitan antara SR-HR dan kinerja lingkungan serta menggunakan inovasi ramah lingkungan sebagai mediator, SR-SDM merupakan teknik HRM yang akan membantu organisasi dalam menentukan seberapa besar kaitan kinerja organisasi dengan lingkungan (Rakin et al., 2020).

Ketujuh, karya López-Fernández et al., (2018) dengan 65 sitasi, menjelaskan bahwa selama beberapa waktu, jumlah perusahaan yang merancang dan menerapkan berbagai inisiatif, strategi, dan praktik tanggung jawab sosial perusahaan telah meningkat (Galbreath, J., 2009 dalam López-Fernández dkk.). Perusahaan diharapkan mempraktikkan perilaku tanggung jawab sosial (SR) dengan mencapai tujuan ekonomi sambil meminimalkan dampak sosialnya. Posisi mereka di pasar dan keberhasilan organisasi mereka sangat bergantung pada bagaimana mereka menanggapi tekanan kelembagaan yang umum terjadi di lingkungan mereka dan tingkat kepatuhan terhadap persyaratan ini (Donaldson, T., Preston, L., 1999 dalam López-Fernández dkk.) yang sangat penting dalam memahami hubungan antara SR-HRM dan komitmen karyawan. Studi ini juga menemukan hubungan antara kerja SR-pekerjaan, kebijakan kolaboratif, pengembangan kerja, kesehatan, dan komite karyawan. Manajer harus menyadari bahwa tidak semua pekerja itu sama dan bagaimana keputusan mereka mengenai penyertaan SR dapat mempengaruhi HRM. Mereka harus ingat bahwa cara mereka mengelola (melalui komunikasi) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (López-Fernández et al., 2018).

Terakhir jurnal terbitan Cheema dan Javed, (2017) yang memiliki 18 sitasi dan menyatakan bahwa pandangan membangun lingkungan kerja berkelanjutan oleh badan usaha dieksplorasi. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih ramah lingkungan mulai diterapkan seiring dengan meningkatnya tuntutan CSR. Sebagian besar perusahaan telah menerapkan kebijakan SDM yang mendukung lingkungan hijau dengan tetap memperhitungkan polusi dan kerusakan lingkungan seminimal mungkin. Departemen sumber daya manusia telah memainkan peran penting dalam perlindungan lingkungan melalui tindakan merek resmi, yang merupakan bagian dari tujuan konservasi.

Oleh karena itu, manajemen puncak suatu organisasi juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa stafnya mendapat dukungan dalam upaya mereka mencapai manfaat sosial, ekologi, dan ekonomi dari lingkungan hijau. Visi departemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan hijau merupakan proses penting yang berdampak pada aktivitas seleksi dan perekrutan pekerja ramah lingkungan, metodologi evaluasi kinerja, sistem insentif dan pembayaran, serta budaya hijau pendukung (Cheema & Javed, 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Disimpulkan bahwa penetapan CSR sangat penting agar bisnis memiliki kewajiban terhadap masyarakat dan lingkungan yang melampaui kewajiban finansial mereka. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan dan diskusi yang ditemukan di sumber data seperti Google Scholar, Science Direct, dan Diva Portal. Perusahaan yang menjalankan CSR akan terlibat dalam semua inisiatif sosial lingkungan juga ekonomi yang bermanfaat untuk masyarakat sekitar dan lingkungan. Berdasarkan tinjauan literatur dari beberapa penelitian dan jurnal penelitian, dapat disimpulkan bahwa banyak perusahaan yang sudah menggunakan praktik SRHRM, namun penerapannya masih kurang matang, sehingga setiap perusahaan harus lebih memperhatikan penerapan SRHRM karena jika penerapan SRHRM dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan sejumlah manfaat langsung untuk branding internal dan eksternal perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Blanco-gonzalez, A., & Hernandez-perlines, F. (2022). *Prakiraan Teknologi & Perubahan Sosial Dampak manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial terhadap legitimasi organisasi*. 174.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2019). Socially responsible human resource management as a concept of fostering sustainable organization-building: Experiences of young Polish companies. *Sustainability (Switzerland)*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041044>
- Cheema, S., & Javed, F. (2017). The effects of corporate social responsibility toward green human resource management: The mediating role of sustainable environment. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1310012>
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- López-Fernández, M., Romero-Fernández, P. M., & Aust, I. (2018). Socially responsible human resource management and employee perception: The influence of manager and line managers. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124614>
- Nguyen, T. L. P., Nguyen, T. T. H., & Ključnikov, A. (2023). The influence of socially responsible human resource management on green behaviours in the aviation industry. *Journal of Competitiveness*, 15(2). <https://doi.org/10.7441/joc.2023.02.10>
- Rakin, S. R., Yousuf, M. B., & Rubel, M. R. B. (2020). Socially responsible HRM and Environmental Performance of Banking Organization in Bangladesh: Mediating Effect of Green Innovation. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 268. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17768>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika) Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika*, 6(2), 250–257. <http://dx.doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Scavarda, A., Daú, G., Scavarda, L. F., & Caiado, R. G. G. (2019). An analysis of the corporate social responsibility and the Industry 4.0 with focus on the youth generation: A sustainable human resource management framework. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11185130>
- Shao, D., Zhou, E., & Gao, P. (2019). Influence of perceived socially responsible human resource management on task performance and social performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/su11113195>
- Shao, D., Zhou, E., Gao, P., Long, L., & Xiong, J. (2019). Double-edged effects of socially responsible human resource management on employee task performance and organizational citizenship behavior: Mediating by role ambiguity and moderating by prosocial motivation. *Sustainability (Switzerland)*, 11(8).

<https://doi.org/10.3390/su11082271>

Suseno Dwi, Bambang Nuryanto Wildan, U., Fidziah, Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, Abduh Muhammad, E. S., Quraysin, I., Fatari, Lesamana Satria, Ihwan Desiyani Eka, R., Sigit, A., & Asfar Hasryningsih, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.