

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.

Achmad Fauzi^a, Marni Manao^b

^aFakultas Ekonomi dan Bisnis, achmadfauziok@yahoo.com, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^bFakultas / Jurusan, marnimanao11stnr@gmail.com, STIE IGI Jakarta Barat

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan aset berharga bagi perusahaan, dan perlu diperhatikan dan agar karyawan merasa nyaman yaitu factor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat mempengaruhi kebijakan yang diterapkan adanya semangat dalam kerja karyawan, selain itu perlu diperhatikan untuk memberikan kesempatan untuk bisa berkembang dan memberikan pelatihan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang terpendam dari diri karyawan tersebut sehingga mampu mengasah potensi yang dimiliki untuk bersama memajukan perusahaan. Agar karyawan yang memiliki potensi maka peranan kepemimpinan yang baik juga menjadi factor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan bukan sebaliknya melakukan intimidasi dan menjadikan karyawan yang memiliki potensi yang lebih menjadi gangguan dalam kepemimpinan, justru pemimpin memberikan motivasi dan semangat agar menggali terus apa saja potensi yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan, kepemimpinan memberikan arahan yang jelas sehingga bawahan yang dipimpin dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Perusahaan harus mampu memperhatikan dalam membuat kebijakan terhadap kinerja karyawan terutama dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan seperti training untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berinovasi, pelatihan dapat mencakup brainstorming atau metode desain thinking dalam hal ini agar karyawan dapat menghasilkan ide-ide yang lebih brilian. Manajemen perusahaan harus memberikan contoh teladan dalam integritas dan etika kerja, karyawan akan lebih termotivasi dalam berinovasi dan jujur jika mereka melihat manajemen mempraktikkan nilai-nilai kebijakan secara konsisten. Tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam dunia bisnis, sebagai pemilik perusahaan atau pengusaha memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik, dan memberikan gaji sesuai adil, kondisi kerja yang aman dan lingkungan kerja yang sehat, serta fasilitas seperti asuransi BPJS jaman sekarang, dan Cuti Tahunan sesuai UU ketenaga kerjaan yang berlaku diwilayah NKRI. dengan melakukan hal ini maka secara langsung sudah meningkatkan kesejahteraan kehidupan keluarga karyawan juga membantu masyarakat untuk hidup lebih baik atau hidup layak.

Kata Kunci: Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, *Corporate Social Responsibility* "CSR", Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Tanggung Jawab Sosial.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang cukup penting, sebab seorang pemimpin tidak bisa menjalankan kegiatan organisasi secara mandiri, tentu pemimpin memerlukan bantuan dari orang lain dalam hal ini perlu pegawai dalam mengembangkan organisasi dalam perusahaan. Oleh sebab itu pemberdayaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. (Sutrisno, 2009), dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin pembuat kebijakan dalam hal kedisiplinan yang merupakan kunci utama terwujudnya tujuan organisasi, tanpa adanya kedisiplinan, rencana untuk mewujudkan tujuan organisasi menjadi sulit tercapai. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Jika terjadi penyimpangan dalam hal ini sumber daya manusia tidak melakukan setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan maka pemimpin dapat melakukan pemberhentian terhadap karyawan yang sering melakukan pembangkangan terhadap aturan kedisiplinan yang dibuat sehingga pihak perusahaan bisa memutuskan untuk memberhentikan hubungan kerja antara seorang karyawan dengan perusahaan, jika terjadi pemberhentian tersebut akibat pegawai tidak mengindahkan setiap aturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi apabila seorang karyawan melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan diamanahkan kepadanya.

(Rusmewahni, 2022) *Corporate social responsibility (CSR)* adalah suatu konsep dimana perusahaan mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka, peran *corporate social responsibility* sangat penting dalam menjaga hubungan baik antara perusahaan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat seperti program pendidikan, kesehatan dan lingkungan yang berkelanjutan. selain itu juga dapat meningkatkan citra perusahaan dimata *public*. Dalam menjalankan program CSR memang tidak mudah namun perlu kerja sama yang baik antara semua pihak perlu adanya komitmen dalam mewujudkan semua program CSR tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, dan perlu adanya pengawasan yang ketat agar program-program tersebut benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat, dan bagi perusahaan citra perusahaan lebih baik dimata *public*. Oleh karena itu (Rusmewahni, 2022) menekankan pentingnya implementasi CSR sebagai bagian dari strategis bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial. (Jayanti, 2022), *Corporate Sosial Responsibility (CSR)* adalah tanggung jawab sosial perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. dalam hal ini CSR merupakan suatu bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sekitar, masyarakat dan karyawan yang terlibat dalam aktivitas bisnisnya. (Jayanti, 2022) program CSR harus dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan bisnis perusahaan, hal ini memastikan bahwa program CSR tidak hanya memberikan manfaat bagi masyarakat tetapi juga membantu meningkatkan kinerja bisnis perusahaan. ada beberapa unsur penting CSR yang harus dimiliki oleh perusahaan:

- *Triple Bottom Line (TBL)* adalah istilah yang mengacu pada tiga pilar keberlanjutan: sosial, lingkungan, dan ekonomi. Ini adalah kerangka kerja yang digunakan oleh bisnis untuk mengukur keberhasilan mereka tidak hanya dalam hal kinerja keuangan tetapi juga dampaknya terhadap manusia dan planet ini. CSR sangat penting karena memastikan bahwa bisnis tidak hanya berfokus pada keuntungan perusahaan semata tetapi juga menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan, seperti contoh perusahaan memilih berinvestasi pada tambang perlu penghijauan kembali apabila daerah tambang sudah selesai sehingga wilayah tidak mengalami pengrusakan lingkungan yang bisa menimbulkan bencana 10 tahun ke depan seperti banjir bandang, dan longsor yang timbulkan oleh akibat tidak ada kepedulian dari pihak perusahaan. ini perlu diantisipasi supaya kehidupan generasi selanjutnya tidak mengalami resiko lingkungan mereka rusak yang bisa menimbulkan bencana. dengan demikian perusahaan dapat menciptakan nilai jangka panjang untuk semua kepentingan sambil tetap mencapai kesuksesan *financial* bagi perusahaan.
- Manajemen Resiko, dalam hal ini perusahaan mampu melakukan untuk mengidentifikasi, menganalisa, mengevaluasi, dan mengelola atau perusahaan, tujuannya untuk meminimalkan dampak buruk dari resiko terjadi dan untuk meningkatkan peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. dalam identifikasi risiko perusahaan harus dapat mengenali potensi masalah yang mungkin terjadi dimasa depan, setelah itu baru lakukan evaluasi resiko dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya pengendalian dan tingkat keparahan dari dampaknya. manajemen resiko memegang peranan penting karena membantu organisasi untuk tetap beroperasi secara efektif dan efisien serta meningkatkan peluang keberhasilannya.
- Manajemen Krisis suatu proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengatasi situasi darurat atau krisis yang terjadi. krisis dapat terjadi karena berbagai faktor seperti bencana alam, kecelakaan, konflik internal dan lain-lain. untuk meminimalkan dampak negatif dari krisis tersebut untuk memulihkan kondisi organisasi atau perusahaan secara cepat dan efektif.

(Carroll A. B., CSR, 2010) adalah seorang profesor terkenal yang banyak berkontribusi dalam bidang CSR. Ia mengembangkan konsep "*pyramid of corporate social responsibility*" yang mencakup ekonomi, hukum, etika, dan kegiatan sukarela sebagai komponen CSR. Kebijakan kedisiplinan yang baik dapat mencakup aturan dan prosedur yang jelas, serta sanksi dalam setiap pelanggaran yang terjadi. kebijakan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan dapat meningkatkan performa setiap individu dan kelompok dalam organisasi atau perusahaan, konsep dari *corporate social responsibility* adalah bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan yang melampaui kepentingan keuangan organisasi atau perusahaan. CSR yang baik melibatkan perusahaan dalam berbagai kegiatan sosial, lingkungan, dan ekonomi yang memberikan manfaat positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar perusahaan. Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada umumnya dianggap sebagai tempat kerja yang baik, dalam hal ini termasuk menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat, fasilitas dan program kesejahteraan bagi karyawan serta dukungan untuk pengembangan karir dan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan karena jika perusahaan mengutamakan faktor

kesejahteraan ini maka dengan sendirinya karyawan merasa aman layak kehidupannya, dan mampu berkontribusi dalam mengembangkan potensi diri, dan ketika karyawan merasa kepuasan terpenuhi maka karyawan mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi dalam perusahaan, pembentukan budaya kerja yang positif yang berkelanjutan, kebijakan kedisiplinan yang baik memberikan kerangka kerja yang jelas dan CSR dan tanggungjawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsive terhadap kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan yang berdampak pada motivasi kerja yang lebih baik dan berdampak positif citra perusahaan makin tinggi di publik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia

Kebijakan kedisiplinan Sumber Daya Manusia adalah merupakan aturan atau tata tertib yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan, dalam membuat kebijakan kedisiplinan Sumber Daya Manusia harus isinya jelas mencakup sanksi yang akan diberikan apabila ada pelanggaran terhadap aturan hak dan kewajiban karyawan dalam menjalankan tugas. dalam hal ini kebijakan kedisiplinan SDM harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman sehingga dapat meminimalisir adanya kesenjangan aturan yang berlaku dengan kondisi real dilapangan. Kebijakan harus jelas mudah dipahami oleh seluruh karyawan supaya kebijakan tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

(dasler, 2019), mencakup topic yang berkaitan tentang dengan “Human Resource Management” termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta hubungan karyawan, dalam hal ini untuk keragaman dan inklusi, kesimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan di semua bidang yang menjadi semakin penting ditempat kerja. Sumber Daya Manusia merupakan sumber yang sangat baik dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan. (Andy, 2019), perencanaan tata kelola kurikulum pembangunan sumber daya manusia (SDM) dipelukan agar siap pakai dan tepat sasaran. Ada fenomena yang terjadi dalam persaingan kerja di era pasar bebas di negeri ini terkait kelemahan SDM dalam hal kemampuan berbahasa asing, seperti bahasa Inggris, Mandarin, dan Jepang. (becker, 1964) mengembangkan konsep capital manusia yang menggambarkan bagaimana pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan ketrampilan seseorang dapat dianggap sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Dalam hal ini becker menekankan bagaimana kebijakan *public*, termasuk kebijakan pendidikan pelatihan, dan imigrasi, dapat mempengaruhi pengembangan capital manusia suatu Negara dan konsekuensinya terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

(Dr.Haryono, 2005) meliputi konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia, serta implementasi kebijakan kedisiplinan di perusahaan. Selain itu, buku ini juga membahas tentang tindakan disiplin dan prosedur hukuman bagi pelanggar aturan. (Wilson, 1968) Wilson juga menulis sebuah artikel berjudul "*Thinking About Crime*" yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan masyarakat dalam hal kejahatan. Kerena hal ini masih relevan sampai kini bagaimana cara untuk mendisiplinkan setiap Sumber daya manusia dalam melakukan tugas yang diembannya dilapangan, kedisiplinan merupakan factor yang paling utama dalam hal melakukan apapun. tanpa adanya kedisiplinan maka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tidak bisa dicapai secara maksimal, kedisiplinan merupakan salah satu factor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, kebijakan kedisiplinan SDM menjadi landasan penting dalam menjaga disiplin kerja dilingkungan organisasi atau perusahaan, kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. manfaat kebijakan kedisiplinan adalah meningkatkan produktivitas kerja, dengan adanya aturan yang jelas, selain itu juga kebijakan kedisiplinan juga membantu mencegah terjadinya pelanggaran hukum atau etika ditempat kerja. kebijakan kedisiplinan juga berperan penting dalam menjaga citra perusahaan, karena perusahaan yang memiliki reputasi yang baik dalam hal disiplin kerja akan lebih dipercaya oleh pelanggan dan investor, hal ini bisa meningkatkan kepercayaan public terhadap perusahaan dan membantu meningkatkan daya saing dipasar. kedisiplinan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, mencegah pelanggaran hukum atau etika, serta menjaga citra perusahaan yang baik dimata *public*.

2.2 Corporate Social Responsibility CSR Perusahaan Memberikan Pelatihan

Konsep Tiga Pilar (*Triple Bottom Line*) menyatakan bahwa sebuah perusahaan harus memperhatikan tiga hal, yaitu keuntungan (*profit*), planet (lingkungan), dan *people* (masyarakat). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh John Elkington pada tahun 1994. Menurut Elkington, sebuah perusahaan yang sukses harus memperhatikan dampaknya pada lingkungan dan masyarakat serta keuntungan *finansial* nya.

Motivasi Kerja" yang ditulis oleh Dr. Hj. Nining Liswanti, M.Si diterbitkan pada tahun (2014) oleh Penerbit Gava Media. membahas tentang konsep motivasi kerja, teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. "99 Tips Mengembangkan Motivasi Kerjatanahun (2016-2017.) " yang ditulis oleh Yuswohadys strategi untuk mengembangkan motivasi kerja., seperti memperkuat komunikasi, meningkatkan keterampilan, menetapkan tujuan yang jelas, mengelola waktu dengan baik. oleh Ardi Yunanto (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, serta cara mengelola dan memotivasi tim kerja Tujuan Dari memberikan Motivasi dan meningkatkan motivasi kerja Sumber daya manusia dalam perusahaan, agar Tercapai Produktivitas ,kualitas kerja meningkat, dan karyawan lebih bersemangat ,lebih berkreaitif dan juga dapat meningkatkan citra perusahaan.

Menurut "*Human Resource Management*" Gary Dessler. tahun 1989 dan telah mengalami beberapa revisi hingga edisi terbaru pada tahun 2020. Dessler menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti lingkungan kerja, insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. "*Organizational Behavior*" karya Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge juga membahas tentang pentingnya motivasi kerja dan bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan. (1985) dan telah mengalami beberapa revisi hingga edisi terbaru pada tahun 2020. Robbins dan Judge mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan umpan balik positif, memberikan pengakuan, memberikan insentif, dan memberikan peluang pengembangan karir. Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi motivasi karyawan, seperti tekanan kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan.

2.3 Faktor CSR Peningkatan pemberdayaan SDM, Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan SKM.

Pada dasarnya perusahaan didirikan dengan tujuan visi dan misi yang berbeda-beda, namun semuanya memiliki tanggung jawab pada pelaksanaannya. CSR (Hamim M. , 2020) Pengertian Corporate Sosial Responsibility adalah komitmen dari Bisnis atau perusahaan untuk berperilaku etis dan berkontribusi terhadap membangun ekonomi yang berkelanjutan, definisi lain dari CSR ini merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap kebutuhan dan harapan stakeholder sehubungan dengan isu etika, *social* dan lingkungan. (Elkiington, 1998) menyebutkan bahwa CSR dikemas dalam 3P yaitu: *Profit, planet* dan *people*. artinya perusahaan yang baik tidak hanya mencari *profit* (keuntungan) belaka namun juga perusahaan yang peduli akan kelestarian *planet* (lingkungan hidup) dan juga memperhatikan kesejahteraan *People* (masyarakat). Tujuan dari CSR adalah untuk menyelaraskan kegiatan social dan lingkungan perusahaan dengan tujuan dan nilai bisnisnya:

- Berkontribusi dalam pelestarian lingkungan sekitar perusahaan
- Berkontribusi dalam pengembangan masyarakat sekitar
- Menjalin hubungan baik antara perusahaan dan masyarakat
- Menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan pemegang kepentingan diluar perusahaan
- Membangun citra baik perusahaan yang membedakannya dengan pesaingnya
- Memudahkan pengembangan perusahaan secara berkelanjutan

(Mardkanto, 2018, p. 92) CSR adalah sebuah konsep dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dan lingkungan dalam operasi bisnis dan didalam interaksi dengan para pemangku kepentingan secara sukarela yang mengarah pada keberhasilan bisnis yang berkelanjutan. (T.Hani, 2017) menekankan bahwa implementasi CSR yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, dalam arti memberikan kompensasi yang adil pada karyawan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta peluang pengembangan karir bagi karyawan. (Anwar, 2018) perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk tanggung jawab sosialnya. (sari m., 2019), bahwa kepemimpinan yang baik dan implementasi CSR yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, perhatian dalam pengembangan kompetensi karyawan ,kesimbangan kerja kehidupan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. (Istijanto, 2007) bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah yang adil, jaminan sosial, kesempatan pengembangan karir dan keseimbangan kerja hidup yang baik. (Soeparto, 2003) menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan termasuk memastikan kesejahteraan karyawan dalam hal penyediaan upah yang layak, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja serta pengembangan ketrampilan dan pelatihan bagi karyawan. (Tambunan, 2011)

bahwa perusahaan di Indonesia perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam rangka menjalankan tanggung jawab sosialnya. (K, 1960) berpendapat bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab social terhadap semua *stakeholders*, (E, 1984) bahwa perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan semua *stakeholder* dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Faktor CSR yang diimplementasikan di perusahaan misalnya usia perusahaan, jenis *industry*, ukuran perusahaan, permintaan kebutuhan karyawan, kebijakan pemerintah, budaya organisasi, dan permintaan pelanggan, semua hal ini sangat berpengaruh sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan. manfaat utama CSR adalah kemampuannya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan ketika perusahaan mengambil langkah untuk meningkatkan dampak sosial dan lingkungan mereka, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong keterlibatan dan motivasi karyawan. Karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka ketika mereka tahu bahwa perusahaan mereka berkomitmen untuk membuat perbedaan positif dalam masyarakat. Dengan mengimplementasikan inisiatif CSR, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu, dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui inisiatif seperti program perawatan kesehatan dan pengaturan kerja yang *fleksibel*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif yang mendorong produktivitas dan loyalitas. Selain itu, dengan bertanggung jawab atas dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan, perusahaan dapat membangun kepercayaan dengan para pemangku kepentingan seperti pelanggan dan investor. Kepercayaan ini dapat diterjemahkan ke dalam peningkatan keuntungan dan keberlanjutan jangka panjang

2.4 Sasaran Kebijakan kedisiplinan SDM, CSR dan Tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan pada Perusahaan SKM

Sasaran kebijakan kedisiplinan SDM, CSR (*Corporate Social Responsibility*) dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, kebijakan harus diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi karyawan. Kedisiplinan SDM salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus memiliki aturan dan perilaku yang ditetapkan, untuk membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi risiko kesalahan. selain itu tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan, perusahaan harus bertanggung jawab atas dampak social, lingkungan dan ekonomi dari operasi bisnis di lingkungan perusahaan, perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka termasuk memberikan fasilitas yang memadai seperti tempat tinggal, para karyawan serta tunjangan lainnya seperti BPS dan Pensiunan. Saran kebijakan kedisiplinan SDM, CSR dan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan sangat penting menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kebijakan kedisiplinan SDM sangat penting dalam perusahaan karena dapat membantu memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, serta meminimalkan kesalahan dan ketidakpatuhan. Selain itu, sasaran utama dalam membuat kebijakan kedisiplinan SDM juga dapat membantu memelihara budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Kebijakan kedisiplinan SDM, CSR, dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi karyawan, serta memastikan kesejahteraan karyawan terjamin. dengan menerapkan kebijakan kedisiplinan SDM yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai aturan dan prosedur yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan sementara itu, penerapan kebijakan CSR dapat membantu perusahaan memperkuat citra dan reputasi perusahaan di masyarakat, serta memperbaiki hubungan dengan *stakeholder*, seperti konsumen, lingkungan, dan masyarakat sekitar. tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga penting untuk dijadikan prioritas, karena karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan, cenderung lebih produktif dan *loyal* terhadap perusahaan dengan demikian, kebijakan kedisiplinan SDM, CSR, dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan merupakan bagian penting dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. (Matten, 2019) dampak perusahaan terhadap pekerja, dimana perusahaan dapat memastikan bahwa hak pekerja dihormati dan mereka diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja. dampak perusahaan terhadap masyarakat local dapat memperhatikan dan memenuhi kebutuhan masyarakat *local*, serta meminimalkan dampak *negative* seperti kerusakan lingkungan atau kesehatan masyarakat, dampak perusahaan terhadap hak asasi manusia dapat memastikan bahwa hak asasi manusia dihormati dalam operasinya, terutama dalam konteks rantai pasokan internasional, dampak perusahaan terhadap kesehatan masyarakat sangat penting untuk mengurangi dampak *negative* terhadap kesehatan masyarakat terutama dalam hal industri makanan dan minuman. (Maylett, 2017) membangun

budaya yang berpusat pada manusia untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, ada beberapa hal yang perlu dibahas dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berfokus pada SDM yaitu:

1. Budaya organisasi yang berpusat pada manusia penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan
2. Memperbaiki budaya organisasi yang rusak termasuk dengan memperbaiki hubungan pimpinan dengan karyawan
3. Membuat karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam kesuksesan perusahaan
4. Memperbaiki komunikasi diantara karyawan dan manajemen
5. Menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan kreatif
6. Pentingnya memperhatikan kebutuhan preferensi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia
7. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan

(J.Allen, 1991) menjelaskan tentang kedisiplinan sebagai komponen penting dari komitmen organisasi yang melibatkan perilaku yang teratur dan konsisten dari karyawan terhadap tugas dan aturan perusahaan. (L.Daft, 2008) pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. (Carroll A. , 1979) mengemukakan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas pada keuntungan finansial semata, tetapi juga meliputi tanggung jawab sosial, ekonomi, dan lingkungan. (LAWler, 2003) menyoroti pentingnya perlakuan yang adil dan dukungan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Herzberg, 1968) menjelaskan tentang pentingnya faktor-faktor motivasi, termasuk tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. (kramer, 2006) yang mengusulkan bahwa perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dengan mengintegrasikan tujuan ekonomi dan sosial dalam strategi bisnis, kedisiplinan SDM dianggap penting oleh banyak ahli ekonomi karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sehingga mengurangi resiko kelalaian atau pelanggaran yang dapat menghambat kinerja perusahaan atau organisasi, CSR corporate social responsibility yang baik dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. dalam jangka pendek pelaksanaan CSR yang efektif dapat meningkatkan citra perusahaan dimata konsumen dan masyarakat, sehingga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan, sementara tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dapat memberikan motivasi dan ketertarikan mereka terhadap perusahaan, sehingga berdampak positif pada *produktivitas* dan kualitas kerja. jika perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan mampu menarik ide yang berkualitas

2.5 Metode pengambilan kebijakan kedisiplinan Sumber Daya Manusia, CSR peningkatan pemberdayaan SDM dan Tanggungjawab terhadap Kesejahteraan Karyawan pada perusahaan SKM.

Tujuan dari pada pengambilan kebijakan ini untuk membantu perusahaan mengembangkan kebijakan yang efektif dalam memperbaiki kedisiplinan karyawan, mempertimbangkan faktor sosial dan lingkungan dalam operasionalnya, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat. memberikan pandangan dan pemikiran tentang metode pengambilan kebijakan yang baik dan benar, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kepentingan seluruh pihak, termasuk karyawan, masyarakat, dan lingkungan. Melalui pembahasan tersebut, diharapkan perusahaan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang bertanggung jawab sosial dan lingkungan (Riyanto, 2009) pentingnya perusahaan mengembangkan kebijakan kedisiplinan yang jelas dan adil, serta menetapkan penghargaan dan sanksi yang sesuai. (Halim, 2010) pentingnya perusahaan yang harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti etika, hukum, dan kepentingan karyawan dalam mengambil kebijakan CSR dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan. (Suprijono, 2011) membahas tentang pentingnya perusahaan mengintegrasikan praktek CSR dalam operasionalnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar. perlu melakukan analisis kebutuhan dan evaluasi dalam arti perusahaan perlu melakukan analisis tentang kebutuhan dan masalah yang ada di lingkungan kerja termasuk aspek kedisiplinan SDM, CSR dan kesejahteraan karyawan, pembentukan kebijakan dan peraturan berdasarkan hasil analisis, dimana perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan peraturan yang jelas terkait kedisiplinan SDM, CSR dan kesejahteraan karyawan, perusahaan melibatkan SDM dalam pengambilan kebijakan. komunikasi dan pelatihan secara jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan tanpa menutup akses bagi semua pihak, artinya semua karyawan harus mengetahui apapun kebijakan yang ada. perlu memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan secara teratur, perusahaan atau organisasi harus memberlakukan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran kebijakan, termasuk ketidakdisiplinan, dan memastikan penerapan sanksi yang adil proporsional. Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan

dapat dijelaskan sebagai kewajiban perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawan mereka. Ini bisa meliputi memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat, memberikan gaji yang adil dan cukup, menyediakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir konsep utama dalam CSR adalah tanggung jawab perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dengan kepentingan sosial dan lingkungan. Ini berarti bahwa perusahaan diharapkan untuk tidak hanya fokus pada profitabilitas, tetapi juga memperhatikan dampak mereka terhadap karyawan, masyarakat, dan lingkungan di sekitarnya. (Kasali P. D., 2010) pentingnya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. perlunya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. (Salim P. D., 2011) Tanggung jawab sosial perusahaan dalam konteks lingkungan dan karyawan. perlunya perusahaan mengadopsi prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap lingkungan. (Adiningsih, 2016) pentingnya perusahaan sebagai agen pembangunan yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan, perlunya perusahaan memberikan kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karir, dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan. (Kasali P. R., 2003) Pentingnya tanggung jawab social perusahaan dalam menciptakan aspek keadilan dan memberikan perlindungan serta kesempatan yang setara bagi karyawan dalam mencapai kesejahteraan ekonomi dan social. (Simanjuntak, 2007) hubungan antara etika bisnis dan tanggung jawab social perusahaan, dalam hal ni perusahaan harus bertanggung jawab secara sosial terhadap karyawan dengan memberikan kondisi kerja yang aman, kompensasi yang layak, serta kesempatan pengembangan diri. (Salim P. , 2012) pentingnya peran perusahaan dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. (J.Rachbini, 2016) pentingnya tanggung jawab social perusahaan dalam menciptakan kesejahteraan karyawan, perusahaan menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan yang inklusif, dalam hal pemberian upah yang layak, serta memberikan kesempatan pengembangan dan keseimbangan kerja dan kehidupan.

CSR "*Corporate Social Responsibility*" (suardjono, 2011) CSR atau tanggung jawab sosial perusahaan serta bagaimana perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan yang bertanggung jawab secara sosial. Berikut adalah poin-poin penting terkait dengan metode pelatihan dan CSR yang dibahas dalam buku tersebut:

1. Pelatihan karyawan merupakan bentuk investasi penting bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
2. Metode pelatihan yang efektif adalah yang mampu memberikan manfaat nyata bagi karyawan dan perusahaan, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.
3. Perusahaan juga diharapkan memberikan dukungan dan pengembangan karir kepada karyawan agar mereka dapat berkembang secara profesional dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. CSR tidak hanya berfokus pada aspek lingkungan, tetapi juga melibatkan dimensi sosial dan ekonomi.
5. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan dampak dari kegiatan bisnisnya terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.
6. Perusahaan perlu mengadopsi kebijakan lingkungan yang ramah lingkungan dan berkelanjutan, seperti mengurangi emisi gas rumah kaca, mengurangi penggunaan bahan kimia berbahaya, dan mengelola limbah secara efektif.
7. Perusahaan juga diharapkan untuk berkontribusi terhadap pembangunan lingkungan melalui program-program CSR yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar dan memperbaiki kondisi lingkungan.

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author Tahun	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan Dengan Artikel ini
1	Nguyen pada tahun 2020	Penelitian ini membahas tentang bagaimana CSR (Corporate Social Responsibility) memengaruhi kesejahteraan karyawan dan bagaimana persepsi dukungan organisasi memperkuat hubungan antara CSR dan kesejahteraan karyawan	Meneliti tentang CSR, Kesejahteraan Karyawan	Ada hubungan Objek penelitian dan hubungan variable
2	Setiawan pada tahun 2019	Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ"	Meneliti kebijakan kedisiplinan karyawan	Ada hubungan Objek

No	Author Tahun	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan Dengan Artikel ini
				penelitian dan hubungan variable
3	Mousa dan Al-Sabbah pada tahun 2018	Penelitian ini membahas tentang bagaimana CSR memengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan di Kuwait.	Meneliti CSR Dan Kepuasan kerja karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
4	Haryono dan Saefuddin pada tahun 2019	Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Demak". Penelitian ini membahas tentang bagaimana kebijakan kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kabupaten Demak..	Meneliti Tentang Kebijakan Kedisiplinan terhadap perusahaan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
5	Saputra dan Santoso pada tahun 2019	Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Penelitian ini membahas tentang bagaimana CSR memengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan di Indonesia.	Meneliti CSR,Dan Kepuasan Kerja karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
6	Khairani pada tahun 2018	Pengaruh Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT X". Penelitian ini membahas tentang bagaimana kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan memengaruhi kinerja karyawan di PT X.	Meneliti Tanggung jawab sosial dan kinerja karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
7	Wijayanti, dkk pada tahun 2019	Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan". Penelitian ini membahas tentang bagaimana kebijakan kedisiplinan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan kesejahteraan karyawan memengaruhi kinerja perusahaan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan di Indonesia.	Meneliti Kebijakan kedisiplinanTanggung Jawab Sosial, dan kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
8	Anandya pada tahun 2018	Pengaruh Kebijakan CSR, Kedisiplinan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ"	Meneliti Kebijakan kedisiplinanTanggung Jawab Sosial,	Objek Penelitian dan hubungan Variable
9	Kartika dan Sulistyowati pada tahun 2020.	Pengaruh Kedisiplinan dan Corporate Social Responsibility terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT XYZ"	Meneliti Tanggung jawab sosial dan Kepuasan Kerja	Objek Penelitian dan hubungan Variable
10	Sari dan Yulianti pada tahun 2018	Pengaruh kebijakan kedisiplinan, kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja perusahaan"	Meneliti Kebijakan kedisiplinan dan tanggung jawab sosial terhadap kinerja perusahaan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
11	Mahfudz, dkk pada tahun 2018.	Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Meneliti Tanggung Jawab sosial dan kedisiplinan kerja kinerja karyawan dan	Objek Penelitian dan hubungan

No	Author Tahun	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan Dengan Artikel ini
			kepuasan kerja di perusahaan	Variable
12	Pramukti Puspitasari Tahun 2016	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan Kerja Karyawan di PT. Bank XYZ	Meneliti Kedisiplinan kerja dan kompensasi	Objek Penelitian dan hubungan Variable
13	Anis Wulandari Tahun 2019	Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. XYZ	Meneliti Tanggung Jawab sosial dan kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
15	Faridha Hanifa Tahun 2020	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Tanggung Jawab Perusahaan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. ABC	Meneliti kedisiplinan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
16	Reni Fajarwati Tahun 2021	Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan SDM, CSR, dan Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Manufaktur	Meneliti kedisiplinan SDM, CSR,tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
17	Puspitasari dan Restu Anugrah Pratama Tahun 2020	Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. ABC	Meneliti kedisiplinan SDM, CSR,tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable
18	Dhafid Ulil Amin dan Rizqanizam Fitrianto Tahun 2017	Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. XYZ	Meneliti kedisiplinan SDM, Motivasi kerja ,tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan	Objek Penelitian dan hubungan Variable

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kuantitatif dan studi *literature* atau *library* research, dengan mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di bidang Etika Bisnis dan CSR tanggung jawab *social* Manajemen SDM, dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Mendeley, Google Scholar dan Crossref.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kebijakan Kedisiplinan SDM Dan CSR Pemberdayaan SDM.

Kebijakan kedisiplinan Sumber Daya Manusia adalah merupakan aturan atau tata tertib yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan, dalam membuat kebijakan kedisiplinan Sumber Daya Manusia harus isinya jelas mencakup sanksi yang akan diberikan apabila ada pelanggaran terhadap aturan hak dan kewajiban karyawan dalam menjalankan tugas. dalam hal ini kebijakan kedisiplinan SDM harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman sehingga dapat meminimalisir adanya kesenjangan aturan yang berlaku dengan kondisi *real* dilapangan (dasler, 2019),mencakup topic yang berkaitan tentang dengan “Human Resource Management” termasuk rekrutmen dan seleksi ,pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta hubungan karyawan, dalam hal ini untuk keragaman dan inklusi,kesimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan disemua bidang yang menjadi semakin penting ditempat kerja. (becker, 1964) mengembangkan konsep capital manusia yang menggambarkan bagaimana pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan ketrampilan seseorang dapat dianggap sebagai investasi

yang meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. (Dr.Haryono, 2005) meliputi konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia, serta implementasi kebijakan kedisiplinan di perusahaan. Selain itu, buku ini juga membahas tentang tindakan disiplin dan prosedur hukuman bagi pelanggar aturan. (Wilson, 1968) Wilson juga menulis sebuah artikel berjudul "*Thinking About Crime*" yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan masyarakat dalam hal kejahatan, Karena hal ini masih relevan sampai kini bagaimana cara untuk mendisiplinkan setiap Sumber daya manusia dalam melakukan tugas yang diembannya dilapangan, kedisiplinan merupakan factor yang paling utama dalam hal melakukan apapun. Prof. Dr. Rhenald Kasali (2005) Penelitian ini membahas tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan organisasi. Prof. Rhenald Kasali mengkaji konsep-konsep penting dalam tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan menyoroti pentingnya perusahaan mengintegrasikan kepedulian terhadap lingkungan dalam strategi bisnis mereka. Prof. Dr. Din Syamsuddin (2010) Penelitian ini mengeksplorasi tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan organisasi dengan fokus pada perusahaan-perusahaan di sektor industri tertentu. Prof. Din Syamsuddin menganalisis pentingnya perusahaan mengadopsi praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka. yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar CSR dan peningkatan pemberdayaan SDM bisa tercapai di perusahaan yaitu:

1. Komitmen Tinggi dari Pemimpin perusahaan terhadap CSR dan peningkatan pemberdayaan SDM memandang hal ini sebagai bagian integral dari strategi bisnis perusahaan dan menjadi teladan yang baik dalam menerapkan praktik CSR dan pemberdayaan SDM.
2. Penentuan Tujuan dan kriteria yang jelas, perusahaan harus menentukan kriteria yang jelas terkait tentang CSR dan pemberdayaan SDM.
3. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang berkaitan dengan CSR dan pemberdayaan SDM karena merupakan faktor penting, untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk masukan ide, umpan balik dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap CSR dan pemberdayaan SDM
4. Kebijakan dan praktik yang konsisten, perusahaan perlu memiliki kebijakan dan praktik yang konsisten terkait CSR dan Pemberdayaan SDM, hal ini tentang keadilan kerja, kesetaraan kesempatan, pembinaan dan pengembangan karyawan, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
5. Pelibatan Pemasok dan mitra bisnis, perusahaan juga harus melibatkan pemasok dan mitra bisnis dapat membantu memastikan bahwa praktik –praktik yang adil dan berkelanjutan diterapkan diseluruh rantai pasok.
6. Pelaporan dan Transparansi, CSR yang transparan dan komunikasi yang jelas tentang upaya pemberdayaan SDM adalah faktor penting.
7. Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan, perusahaan harus secara teratur mengevaluasi program – program CSR dan pemberdayaan SDM untuk mengukur keberhasilan dan mengidentifikasi area perbaikan.
8. Integrasi CSR dalam Strategi Bisnis,CSR harus menjadi bagian integral dari strategi bisnis perusahaan, Perusahaan harus mengintegrasikan prinsip-prinsip CSR dalam semua keputusan dan kegiatan bisnisnya, sehingga CSR menjadi bagian yang tak terpisahkan dari operasional sehari-hari.
9. Keterlibatan dan Komunikasi dengan Stakeholder Melibatkan dan berkomunikasi dengan stakeholder secara aktif sangat penting, Perusahaan perlu memahami kebutuhan dan harapan stakeholder terkait CSR dan pemberdayaan SDM, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.
10. Pendidikan dan Pelatihan merupakan Investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan adalah penting untuk meningkatkan pemberdayaan SDM. Perusahaan harus menyediakan kesempatan pengembangan dan pelatihan yang relevan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif CSR dan mencapai pemberdayaan yang lebih tinggi
11. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal, Kerja sama dengan pihak eksternal, seperti organisasi masyarakat sipil, mitra bisnis, dan lembaga penelitian, dapat membantu perusahaan mengembangkan dan mengimplementasikan praktik CSR dan pemberdayaan SDM yang lebih baik.

Implementasi CSR dan peningkatan pemberdayaan SDM adalah proses yang berkelanjutan, dan perusahaan perlu terus memantau, mengevaluasi, dan memperbaiki praktik mereka seiring waktu.

4.2 Faktor Kebijakan kedisiplinan SDM, CSR peningkatan pemberdayaan SDM, dan Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan SKM.

Kedisiplinan SDM Merupakan Faktor penting dalam meningkatkan efisiensi produktivitas perusahaan,CSR merupakan dampak yang dihasilkan oleh kegiatan operasional terhadap lingkungan dan masyarakat, dan

pemberdayaan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan perusahaan memastikan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

- (Hamim M. , 2020) Pengertian *Corporate Sosial Responsibility* adalah komitmen dari Bisnis atau perusahaan untuk berperilaku etis dan berkontribusi terhadap membangun ekonomi yang berkelanjutan
- (Elkiington, 1998) menyebutkan bahwa CSR dikemas dalam 3P yaitu: *Profit, planet* dan *people*. artinya perusahaan yang baik tidak hanya mencari *profit* (keuntungan) belaka namun juga perusahaan yang peduli akan kelestarian *planet* (lingkungan hidup) dan juga memperhatikan kesejahteraan *People* (masyarakat).
- (dasler, 2019). mencakup topic yang berkaitan tentang dengan “*Human Resource Management*” termasuk rekrutmen dan seleksi ,pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja,kompensasi dan tunjangan,serta hubungan karyawan, dalam hal ini untuk keragaman dan inklusi,kesimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan disemua bidang yang menjadi semakin penting ditempat kerja.
- (Anwar, 2018) perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk tanggung jawab sosialnya
- (Dr.Haryono, 2005) meliputi konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia, serta implementasi kebijakan kedisiplinan di perusahaan
- (Hasibuan, SDM, 2000, p. 20) Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki agar produktivitas kerjanya meningkat

Kebijakan kedisiplinan Sumber daya manusia, CSR, pemberdayaan SDM adalah salah satu tujuan utama dari program CSR. Peningkatan pemberdayaan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan keterampilan, pendidikan, dan pengembangan karir.

4.3 Sasaran Kebijakan Kedisiplinan SDM, CSR peningkatan pemberdayaan SDM, Dan Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Kesejahteraan karyawan pada perusahaan SKM

(Matten, 2019) dampak perusahaan terhadap pekerja, dimana perusahaan dapat memastikan bahwa hak pekerja dihormati dan mereka diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja. Andrew Crane dan Dirk Matten (2016) membahas CSR secara komprehensif dan memasukkan topik pelatihan dalam CSR, Carroll, Friedman, dan Porter & Kramer. CSR dan pelatihan karyawan serta lingkungan.

(Maylett, 2017) membangun budaya yang berpusat pada manusia untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. (J.Allen, 1991) menjelaskan tentang kedisiplinan sebagai komponen penting dari komitmen organisasi yang melibatkan perilaku yang teratur dan konsisten dari karyawan terhadap tugas dan aturan perusahaan. (L.Daft, 2008) pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. (Carroll A. , 1979) mengemukakan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas pada keuntungan finansial semata, tetapi juga meliputi tanggung jawab sosial, ekonomi, dan lingkungan

(Lawler, 2003) menyoroti pentingnya perlakuan yang adil dan dukungan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Herzberg, 1968) menjelaskan tentang pentingnya faktor-faktor motivasi, termasuk tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. (kramer, 2006) yang mengusulkan bahwa perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dengan mengintegrasikan tujuan ekonomi dan sosial dalam strategi bisnis,kedisiplinan SDM dianggap penting oleh banyak ahli ekonomi karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sehingga mengurangi resiko kelalaian atau pelanggaran yang dapat menghambat kinerja perusahaan atau organisasi,CSR *corporate social responsibility* yang baik dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.dalam jangka pendek pelaksanaan CSR yang efektif dapat meningkatkan citra perusahaan dimata konsumen dan masyarakat , sehingga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan,sementara tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dapat memberikan motivasi dan ketertarikan mereka terhadap perusahaan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Jika perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan mampu menarik ide yang berkualitas.

4.4 Metode Kebijakan kedisiplinan SDM, CSR peningkatan pemberdayaan SDM dan Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada Perusahaan SKM.

(Riyanto, 2009) pentingnya perusahaan mengembangkan kebijakan kedisiplinan yang jelas dan adil, serta menetapkan penghargaan dan sanksi yang sesuai. (Kasali P. D., 2010) pentingnya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. perlunya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

(Suprijono, 2011) membahas tentang pentingnya perusahaan mengintegrasikan praktek CSR dalam operasionalnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar. Perlu melakukan analisis kebutuhan dan evaluasi dalam arti perusahaan perlu melakukan analisis tentang kebutuhan dan masalah yang ada di lingkungan kerja termasuk aspek kedisiplinan SDM, CSR dan kesejahteraan karyawan, pembentukan kebijakan dan peraturan berdasarkan hasil analisis ,dimana perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan peraturan yang jelas terkait kedisiplinan SDM ,CSR dan kesejahteraan karyawan, perusahaan melibatkan SDM dalam pengambilan kebijakan. komunikasi dan pelatihan secara jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan tanpa menutup akses bagi semua pihak, artinya semua karyawan harus mengetahui apapun kebijakan yang ada. perlu memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan secara teratur, perusahaan atau organisasi harus memberlakukan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran kebijakan, termasuk ketidaksiplinan, dan memastikan penerapan sanksi yang adil proporsional.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat digambarkan *conceptual framework* dari artikel ini mengenai Kedisiplinan SDM dan CSR Pemberdayaan SDM Dan Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan Karyawan, Pada Perusahaan sebagai berikut:

Gambar 1: Conceptual Framework Kebijakan Kedisiplinan SDM, CSR peningkatan pemberdayaan SDM Dan Tanggung jawab Perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi apabila seorang karyawan melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan diamanahkan kepadanya. Kebijakan kedisiplinan yang baik dapat mencakup aturan dan prosedur yang jelas ,serta sanksi dalam setiap pelanggaran yang terjadi.kebijakan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan dapat meningkatkan performa setiap individu dan kelompok dalam organisasi atau perusahaan, konsep dari corporate social responsibility adalah bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab social dan lingkungan yang melampaui kepentingan keuangan organisasi atau perusahaan.CSR yang baik melibatkan perusahaan dalam berbagai kegiatan social



,lingkungan, dan ekonomi yang memberikan manfaat positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan pada umumnya dianggap sebagai tempat kerja yang baik, dalam hal ini termasuk menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat, fasilitas dan program kesejahteraan bagi karyawan serta dukungan untuk pengembangan karir dan keseimbangan kerja dan penghidupan karyawan karena jika perusahaan mengutamakan faktor kesejahteraan ini maka dengan sendirinya karyawan merasa aman layak kehidupannya, dan mampu berkontribusi dalam mengembangkan potensi diri, dan ketika karyawan merasa kepuasan terpenuhi maka karyawan mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi dalam perusahaan, pembentukan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan ,kebijakan kedisiplinan yang baik memberikan kerangka kerja yang jelas dan CSR dan

tanggungjawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsive terhadap kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan yang berdampak pada motivasi kerja yang lebih baik dan berdampak positif citra perusahaan makin tinggi di *public*. Kebijakan kedisiplinan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Dengan menerapkan kebijakan kedisiplinan yang jelas dan adil, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi faktor yang semakin penting dalam dunia bisnis modern. Dengan mengimplementasikan CSR, perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Ini mencakup mengambil langkah-langkah untuk menjaga lingkungan, mendukung masyarakat sekitar, serta memperhatikan aspek sosial, budaya, dan ekonomi dalam operasional perusahaan.

Peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan strategi penting untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas. Dengan memberikan kesempatan dan dukungan yang tepat, perusahaan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi, dan memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan. Perusahaan harus memastikan upah yang adil, manfaat karyawan yang memadai, perlindungan terhadap diskriminasi, serta menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung perkembangan karyawan. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini saling terkait dan saling memengaruhi. Kebijakan kedisiplinan, CSR, pemberdayaan sumber daya manusia, dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan semuanya berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang baik dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam praktik bisnis mereka, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang yang berkelanjutan, baik dari segi keuangan maupun sosial.

5.2 Saran

Penelitian ini dilakukan dengan metode *literature review* terhadap 14 (empat belas) jurnal ilmiah yang relevan dengan pelatihan dan CSR perusahaan terhadap Karyawan dan lingkungan . Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variabel penelitian, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiningsih, D. S. (2016). Menciptakan Peluang Pembangunan Melalui Penguatan Daya Saing dan Pemerataan Ekonomi.
- [2] Agung. (2023). CSR dan Lingkungan Organisasi. *CSR , Dan Lingkungan Organisasi*, 3(3).
- [3] Aminah, D. H. (2017). *SDM*.
- [4] Andy. (2019). kebijakan pembangunan sdm. *kompas*.
- [5] Anwar, S. (2018). *CSR. Penagruh CSR*.
- [6] becker, g. (1964). *Human Capital. Kapital Manusia: Analisis Teoritis dan Empiris, dengan Referensi Khusus pada Pendidikan*.
- [7] Carroll, A. (1979). *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*.
- [8] Carroll, A. B. (191). *CSR*.
- [9] Carroll, A. B. (2010). *CSR*.
- [10] dasler, g. (2019). *buku kebijakan kedisiplinan SDM*.
- [11] Dr.Haryono. (2005). *Sumber Daya Manusia. kebijakan kedisiplinan SDM*.
- [12] E, F. R. (1984). *Strategic management. Strategic management A Stakeholder Approach*.
- [13] Elkiington, J. (1998). *CSR. Cannibals with forks*.
- [14] Elkiington, J. (1991). *CSR*.
- [15] Ferrell, M. d. (2001). *CSR Dan SDM. CSR Dan pemberdayaan SDM terhadap perusahaan*.
- [16] H.M.Yusuf, P. (2015). *SDM. kebijakan kedisiplinan SDM terhadap perusahaan*.
- [17] Halim, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [18] Hamim, M. (2020). *CSR . Tanggung Jawab Sosial*.
- [19] Hamim, M. (n.d.). *CSR. Tanggungjawab sosial*.
- [20] Hartini, S. (2016). *SDM. Faktor Kebijakan kedisiplinan SDM terhadap perusahaan*.
- [21] Hasibuan. (2000). *SDM. Faktor Yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan*, 20.
- [22] Hasibuan. (n.d.). *Kesejahteraan karyawan. Faktor Kesejahteraan karyawan*.
- [23] Herzberg, F. (1968). *One More Time. How Do You Motivate Employees*.
- [24] Istijanto. (2007). *CSR. Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan*.

- [25] J. Allen, J. d. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. perilaku yang teratur dan konsisten dari karyawan terhadap tugas dan aturan perusahaan.
- [26] J. Rachbini, D. (2016). CSR. Wujudkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan pelanggan.
- [27] Jackson, R. L. (2001). SDM. faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan pada perusahaan, 82.
- [28] Jasimuddin, D. A. (2020). CSR dan SDM. CSR dan pemberdayaan SDM.
- [29] jayanti, s. (2022). CSR.
- [30] K, D. (1960). CSR. Can Business afford to ignore sosial responility.
- [31] Kasali, P. D. (2010). Manajemen Perubahan. Mengatasi Paradoks dalam Perusahaan Indonesia.
- [32] Kasali, P. R. (2003). Membidik Pasar Indonesia.
- [33] kotler, p. (2008). sosial marketing.
- [34] kramer, M. p. (2006). Strategy and Society. The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility.
- [35] L. Daft, R. (2008). The Leadership Experience. pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi.
- [36] Lawler, E. (2003). Treat People Right. How Organizations and Individuals Can Propel Each Other Into a Virtuous Spiral of Success.
- [37] Mardkanto, T. (2018). CSR. Kepedulian sosial dan lingkungan, 92.
- [38] Matten, D. (2019). CSR. isu sosial dan dampak perusahaan terhadap lingkungan.
- [39] Maylett, T. (2017). The Human Factor to Profitability. Building a People-Centered Culture for Long-Term Success.
- [40] Mulyani, Y. d. (2017). SDM. Faktor Kebijakan Kedisiplinan Terhadap perusahaan.
- [41] Naqvi, A. d. (2018). CSR dan SDM. CSR Dan pemberdayaan SDM terhadap perusahaan.
- [42] Riyanto, B. (2009). SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [43] Rizki. (2020). SDM. Faktor Kebijakan Kedisiplinan Terhadap perusahaan.
- [44] Rasmewahni. (2022). CSR.
- [45] sahu, s. d. (2019). CSR Dan SDM. CSR Dan pemberdayaan SDM terhadap perusahaan.
- [46] Salim, P. (2012). Etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan diindonesia.
- [47] Salim, P. D. (2011). Ecofeminism. Mencari Keseimbangan antara Ekologi dan Ekonomi.
- [48] sari, h. d. (2014). SDM. Faktor kebijakan kedisiplinan SDM terhadap perusahaan.
- [49] sari, m. (2019). CSR. pengaruh csr dan kesejahteraan karyawan dilingkungan perusahaan.
- [50] Sarkar, M. d. (2016). CSR Dan SDM. CSR Dan pemberdayaan SDM terhadap perusahaan.
- [51] Schuler, D. d. (1992). MSDM. Manajemen sumber daya manusia, 16.
- [52] Sedarmayanti. (2017). SDM. Faktor Yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada perusahaan.
- [53] Simanjuntak, P. (2007). EtikaBisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan.
- [54] Soeparto, D. (2003). CSR. Tanggung jawab sosil bisnis.
- [55] Suprijono, A. (2011). CSR dan Etika Bisnis.
- [56] sutrisno, e. (2009). fungsi manajemen sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia.
- [57] suwardjono. (2011). csr. tanggung jawab sosial perusahaan.
- [58] Syarofi, M. (n.d.). Muhammad Syarofi.
- [59] T.Hani, H. (2017). CSR. Pengaruh Implentasi COrporate Sosial Responsibility.
- [60] tambunan, T. (2011). CSR. CSR Diindonesia Quo Vadis.
- [61] timothy, S. P. (2017). essential of organizational behaviour. perilaku individu dan kelompok dalam organisasi.
- [62] Volkof, R. S. (2016). CSR dan SDM. CSR Dan Pemberdayaan SDM.
- [63] Wilson, P. J. (1968). Kebijiakan Kedisiplinan SDM. SDM.
- [64] Yusuf, P. (2015). SDM. Faktor Kebijakan kedisiplinan terhadap perusahaan.