

STRATEGI PENGELOLAAN *GREEN HUMAN RESOURCE* MANAGEMENT SEBAGAI PENGUATAN IDENTITAS PADA PT DJAWIR MITRA SYANDANA

Achmad Zaki Fadhil¹, Rudiantno²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹achmadzakki@uwp.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the management strategy of Green Human Resource Management (Green HRM) as a strengthening of the company's identity in PT Djawir Mitra Syandana. Using a qualitative approach, this study collects data through in-depth interviews with various informants who have direct involvement in the implementation of Green HRM. The technique of determining informants was carried out by purposive sampling, while data analysis used triangulation to increase the validity of the findings. The results of the study show that PT Djawir Mitra Syandana has integrated Green HRM in various aspects of human resource management, including environment-based recruitment, sustainability training, green performance evaluation, and incentive systems for employees who contribute to environmental programs. However, there are several challenges that hinder the implementation of this policy, such as labor resistance to change, budget limitations, and the readiness of technological infrastructure. The conclusion of this study emphasizes that the success of Green HRM is highly dependent on management commitment, employee involvement, and external policy support. With a more systematic and innovative strategy, PT Djawir Mitra Syandana can strengthen its identity as a sustainability-oriented company and increase its competitiveness in the industry.*

Keywords: *GHRM, Corporate Identity, MSDM*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan Green Human Resource Management (Green HRM) sebagai penguatan identitas perusahaan di PT Djawir Mitra Syandana. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan berbagai informan yang memiliki keterlibatan langsung dalam implementasi Green HRM. Teknik penentuan informan dilakukan dengan purposive sampling, sedangkan analisis data menggunakan triangulasi untuk meningkatkan validitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Djawir Mitra Syandana telah mengintegrasikan Green HRM dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen berbasis lingkungan, pelatihan keberlanjutan, evaluasi kinerja hijau, serta sistem insentif bagi karyawan yang berkontribusi dalam program lingkungan. Namun, terdapat beberapa tantangan yang menghambat implementasi kebijakan ini, seperti resistensi tenaga kerja terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, serta kesiapan infrastruktur teknologi. Kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa keberhasilan Green HRM sangat bergantung pada komitmen manajemen, keterlibatan karyawan, serta dukungan kebijakan eksternal. Dengan strategi yang lebih sistematis dan inovatif, PT Djawir Mitra Syandana dapat memperkuat identitasnya sebagai perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan dan meningkatkan daya saingnya dalam industri.

Kata kunci: GHRM, Identitas Perusahaan, MSDM

PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan telah menjadi salah satu perhatian utama dalam pengelolaan bisnis di tingkat global (Soesanto, 2022). Perubahan iklim, degradasi lingkungan dan meningkatnya tuntutan akan tanggung jawab sosial perusahaan telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan konsep keberlanjutan ke dalam strategi bisnis mereka. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam konteks ini adalah *Green Human Resource Management* (Green HRM), yang menekankan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Green HRM tidak hanya mencakup aspek kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga mendorong perubahan budaya organisasi melalui kebijakan dan praktik yang menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan di dalam perusahaan. Di tingkat global, banyak perusahaan multinasional mulai mengadopsi prinsip-prinsip Green HRM sebagai bagian dari upaya mereka dalam mencapai target keberlanjutan yang lebih luas. Organisasi seperti Unilever, Tesla, dan Patagonia telah mengembangkan kebijakan SDM yang mendukung pengurangan emisi karbon, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah yang lebih baik. Dalam konteks ini, Green HRM tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan kebijakan Green HRM sering kali mendapatkan keuntungan dari peningkatan citra merek, loyalitas karyawan, serta daya tarik bagi investor yang berorientasi pada keberlanjutan (Arifin et al., 2024). Namun, penerapan konsep ini juga menghadapi tantangan yang cukup besar, terutama dalam hal biaya implementasi, resistensi karyawan terhadap perubahan, serta kurangnya pemahaman mendalam tentang bagaimana kebijakan Green HRM dapat diintegrasikan dengan strategi bisnis secara keseluruhan.

Di tingkat nasional, Indonesia sebagai negara berkembang juga mulai menunjukkan kesadaran yang lebih besar terhadap pentingnya keberlanjutan dalam dunia bisnis. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi yang mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan, seperti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang mengharuskan perusahaan publik untuk mengungkapkan aspek lingkungan dalam laporan tahunan mereka. Dalam dunia kerja, beberapa perusahaan besar di Indonesia, seperti PT Unilever Indonesia dan PT Pertamina, telah mengadopsi beberapa praktik Green HRM, termasuk pelatihan karyawan tentang keberlanjutan, pengelolaan limbah kantor yang lebih efisien, serta kebijakan kerja fleksibel untuk mengurangi dampak transportasi terhadap lingkungan.

Namun, meskipun konsep Green HRM mulai mendapat perhatian di Indonesia, tantangan dalam implementasinya tetap signifikan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya kesadaran di kalangan perusahaan mengenai manfaat jangka panjang dari penerapan Green HRM. Banyak organisasi masih menganggap bahwa inisiatif keberlanjutan hanya merupakan tambahan yang membebani biaya operasional tanpa memberikan dampak langsung terhadap profitabilitas (Suhendra et al., 2024). Selain itu, tidak semua sektor industri memiliki insentif yang cukup kuat untuk berinvestasi dalam kebijakan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan. Perusahaan kecil dan menengah (UKM), misalnya, sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya dalam mengadopsi kebijakan Green HRM, baik dalam bentuk anggaran, tenaga kerja, maupun pengetahuan yang memadai untuk mengimplementasikan praktik-praktik ramah lingkungan. Tantangan lainnya datang dari aspek budaya organisasi dan sikap karyawan terhadap inisiatif keberlanjutan. Dalam banyak kasus, kebijakan Green HRM hanya bersifat top-

down, di mana inisiatif keberlanjutan ditetapkan oleh manajemen tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan dan komitmen dari tenaga kerja dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Padahal, keberhasilan Green HRM sangat bergantung pada bagaimana kebijakan tersebut diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Tanpa adanya kesadaran dan dukungan dari karyawan, kebijakan Green HRM berisiko menjadi sekadar formalitas tanpa dampak nyata terhadap keberlanjutan lingkungan.

Identitas perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh nilai dan komitmen yang dijalankan dalam praktik manajemen internalnya (Aditama, 2023). Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah *Green Human Resource Management* (Green HRM), yang menempatkan keberlanjutan lingkungan sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. PT Djawir Mitra Syandana sebagai entitas bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan, memiliki peluang untuk memperkuat identitas perusahaannya melalui implementasi Green HRM. Dengan mengadopsi kebijakan yang berfokus pada praktik ramah lingkungan dalam manajemen tenaga kerja, perusahaan dapat membangun citra sebagai organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan daya tariknya bagi karyawan, pelanggan, serta pemangku kepentingan lainnya. Implementasi Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana tidak hanya berfungsi sebagai strategi keberlanjutan, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun budaya organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan. Penerapan kebijakan seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, digitalisasi proses kerja, serta pelatihan bagi karyawan mengenai kesadaran lingkungan dapat menjadi langkah konkret dalam memperkuat identitas perusahaan (Mas et al., 2024). Dengan menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dalam setiap aspek pengelolaan SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan. Lebih dari itu, Green HRM dapat berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, karena individu yang bekerja dalam lingkungan yang selaras dengan nilai-nilai keberlanjutan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu disiplin ilmu dalam studi organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Harnoto, 2018). MSDM berkembang dari teori manajemen klasik yang menekankan pada efisiensi dan produktivitas tenaga kerja menuju pendekatan yang lebih holistik, yang memperhitungkan aspek psikologis, motivasional, dan sosial dalam lingkungan kerja. Seiring dengan perkembangan teori organisasi modern, MSDM semakin dipengaruhi oleh berbagai teori manajemen yang mengakui bahwa tenaga kerja merupakan aset strategis bagi organisasi. Oleh karena itu, pendekatan MSDM tidak lagi hanya terbatas pada pengelolaan administratif tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan strategis yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Teori MSDM memiliki berbagai pendekatan yang berkembang dari waktu ke waktu. Salah satu pendekatan yang paling berpengaruh adalah *Human Capital Theory*, yang dikembangkan oleh (Becker, 2009). Teori ini menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan bentuk investasi yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi

organisasi. Menurut teori ini, perusahaan yang memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya akan mendapatkan peningkatan dalam keterampilan, produktivitas, dan inovasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan dianggap sebagai strategi yang dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Selain itu, teori MSDM juga mencakup *Resource-Based View* (RBV), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya berasal dari sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga dari kemampuan unik yang dimiliki oleh tenaga kerja. Raphaela & Mulia (2022) mengusulkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan budaya kerja yang khas dapat menjadi aset yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga memberikan keunggulan jangka panjang bagi perusahaan.

MSDM dipengaruhi oleh teori *Strategic Human Resource Management* (SHRM), yang mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia dengan strategi organisasi. Teori ini menekankan bahwa MSDM harus selaras dengan tujuan strategis perusahaan agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Wardhana (2023) menjelaskan bahwa SHRM menitikberatkan pada bagaimana praktik SDM dapat menciptakan nilai bagi organisasi melalui rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi yang mendukung strategi bisnis perusahaan. Dalam konteks organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, teori ini menjadi dasar dalam merancang kebijakan SDM yang dapat meningkatkan inovasi, fleksibilitas, serta adaptabilitas tenaga kerja dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Literatur mengenai MSDM mencerminkan pergeseran dari pendekatan tradisional yang berorientasi pada kepatuhan administratif menuju pendekatan yang lebih dinamis dan strategis. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi karyawan yang berkualitas, tetapi juga pada pengelolaan budaya organisasi, kesejahteraan karyawan, serta integrasi nilai-nilai perusahaan ke dalam praktik kerja sehari-hari (Samsudin et al., 2024). Salah satu konsep yang semakin mendapat perhatian dalam literatur MSDM adalah *Employee Engagement*, yang menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Muktamar et al., (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dan dihargai dalam lingkungan kerja akan memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

MSDM dikaitkan dengan konsep keberlanjutan organisasi melalui penerapan praktik *Sustainable Human Resource Management* (Sustainable HRM). Konsep ini mengacu pada strategi pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas jangka pendek, tetapi juga memperhatikan dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan karyawan, komunitas, dan lingkungan. Soeharso (2020) menekankan bahwa Sustainable HRM menuntut perusahaan untuk mengembangkan praktik kerja yang sehat, fleksibel, dan ramah lingkungan guna memastikan kelangsungan bisnis dalam jangka panjang. Penerapan Sustainable HRM semakin relevan di era modern, di mana perusahaan tidak hanya diharapkan mampu bersaing dalam aspek ekonomi, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab sosial dan ekologis yang lebih besar.

Penerapan MSDM secara lebih spesifik terdapat beberapa indikator utama yang sering digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Indikator pertama adalah *recruitment and selection*, yang mencakup bagaimana perusahaan menarik dan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya mempertimbangkan aspek keterampilan teknis, tetapi juga kesesuaian budaya antara kandidat dengan nilai-nilai organisasi. Indikator kedua adalah *training and development*, yang berfokus pada

program peningkatan keterampilan karyawan agar mereka dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Indikator berikutnya adalah *performance management*, yang mencakup sistem evaluasi kinerja karyawan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Sistem ini tidak hanya digunakan untuk menilai produktivitas individu, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, *compensation and benefits* juga menjadi indikator penting dalam MSDM, karena sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan dalam perusahaan. Perusahaan yang menerapkan kebijakan kompensasi yang baik cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih stabil dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Aspek lain yang tidak kalah penting dalam MSDM adalah *employee relations and engagement*, yang mencerminkan bagaimana perusahaan membangun hubungan yang positif dengan karyawan (Priambodo et al., 2019). Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif antara manajemen dan tenaga kerja menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta pemberian ruang bagi inovasi dan kreativitas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, *work-life balance* juga menjadi perhatian dalam MSDM modern, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Teori Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan konsep yang berkembang dari teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) konvensional, yang menekankan keberlanjutan dalam pengelolaan tenaga kerja (Afriyani et al., 2024). Secara konseptual, Green HRM berakar pada teori *Sustainable Development* yang diperkenalkan dalam laporan *Brundtland Commission* tahun 1987, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial. Dalam konteks organisasi, pendekatan ini bertujuan untuk mengintegrasikan kebijakan keberlanjutan ke dalam sistem dan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga setiap keputusan yang diambil tidak hanya mempertimbangkan efektivitas operasional, tetapi juga dampaknya terhadap lingkungan. Teori ini relevan dengan perspektif *Resource-Based View* (RBV), yang berpendapat bahwa sumber daya internal perusahaan, termasuk praktik pengelolaan SDM yang inovatif dan berkelanjutan, dapat menjadi faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing.

Green HRM terdapat beberapa dimensi utama yang sering digunakan untuk menganalisis implementasinya di dalam organisasi. Pertama, *green recruitment and selection*, yaitu proses perekrutan dan seleksi karyawan yang mempertimbangkan aspek lingkungan, misalnya dengan merekrut individu yang memiliki kesadaran ekologis tinggi atau menerapkan sistem rekrutmen berbasis digital untuk mengurangi penggunaan kertas. Kedua, *green training and development*, yang berfokus pada program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam praktik keberlanjutan, seperti efisiensi energi di tempat kerja, pengelolaan limbah, dan strategi pengurangan jejak karbon. Ketiga, *green performance management and appraisal*, yang mencakup evaluasi kinerja karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap tujuan keberlanjutan organisasi.

Keempat, *green compensation and rewards*, di mana perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan atau berhasil mengembangkan inisiatif ramah lingkungan dalam lingkup pekerjaan mereka. Selain itu, Green HRM juga berkaitan erat dengan konsep *corporate sustainability*, yang menegaskan bahwa organisasi modern tidak hanya bertanggung jawab terhadap pemegang saham, tetapi juga terhadap lingkungan dan masyarakat luas. Menurut teori *Stakeholder Theory* yang dikemukakan oleh Iznillah et al., (2024) perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak yang terkait dengan operasional mereka, termasuk karyawan, pelanggan, komunitas lokal, serta regulator lingkungan. Dalam konteks Green HRM, teori ini menyoroti pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung kebijakan keberlanjutan perusahaan, baik melalui kebijakan internal maupun program eksternal seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

Tinjauan literatur mengenai implementasi Green HRM menunjukkan bahwa praktik ini telah banyak diterapkan di berbagai sektor industri, terutama di perusahaan-perusahaan yang memiliki komitmen kuat terhadap keberlanjutan. Studi lain yang dilakukan oleh Jabbour & de Sousa Jabbour (2016) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan Green HRM secara efektif cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam upaya keberlanjutan yang memiliki dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa adopsi Green HRM masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama dalam hal regulasi dan kesiapan organisasi. Sebuah studi oleh Ardiansyah (2024) menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia masih melihat Green HRM sebagai inisiatif sekunder yang belum menjadi prioritas utama dalam strategi bisnis mereka. Hal ini disebabkan oleh anggapan bahwa kebijakan keberlanjutan sering kali memerlukan investasi tambahan yang tidak langsung memberikan keuntungan finansial dalam jangka pendek. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yusoff et al., (2021) menunjukkan bahwa di perusahaan yang telah menerapkan Green HRM, terdapat peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional, pengurangan biaya energi, serta peningkatan citra perusahaan di mata publik.

Indikator utama dalam evaluasi implementasi Green HRM dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama, dari aspek *workplace sustainability*, Green HRM dapat diukur melalui inisiatif seperti penggunaan energi yang lebih efisien, pengurangan limbah kantor, serta kebijakan kerja jarak jauh untuk mengurangi dampak transportasi terhadap lingkungan. Kedua, dari aspek *employee engagement*, efektivitas Green HRM dapat diamati dari seberapa besar keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan yang diterapkan perusahaan, seperti partisipasi dalam kampanye lingkungan internal atau usulan inovasi berbasis keberlanjutan. Ketiga, dari aspek *organizational commitment*, Green HRM dapat dievaluasi berdasarkan dukungan manajemen terhadap kebijakan hijau, termasuk penyediaan pelatihan keberlanjutan, pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan kepedulian lingkungan, serta adanya kebijakan yang secara jelas mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam seluruh proses manajemen SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks yang alami (Putra et al., 2023). Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi

perspektif dan pengalaman partisipan secara komprehensif, sehingga memungkinkan peneliti untuk menangkap makna dan interpretasi yang lebih kaya terkait penerapan *Green Human Resource Management* (Green HRM) sebagai penguatan identitas perusahaan di PT Djawir Mitra Syandana. Dengan menggunakan desain penelitian ini, penelitian berfokus pada bagaimana strategi pengelolaan Green HRM diimplementasikan, bagaimana aktor-aktor di dalam organisasi merespons kebijakan tersebut, serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan maupun hambatan dalam penerapannya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara mendalam (*in-depth interview*), yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih detail dan mendalam dari para informan yang memiliki pemahaman langsung terhadap fenomena yang diteliti (Putra & Murti, 2023). Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan pandangan yang lebih personal dan reflektif mengenai kebijakan Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana, termasuk bagaimana strategi tersebut dirancang, diterapkan, serta direspon oleh berbagai pihak dalam organisasi. Teknik wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan beberapa pertanyaan utama sebagai panduan, tetapi tetap memberikan ruang bagi informan untuk mengembangkan jawaban mereka secara lebih luas berdasarkan pengalaman dan perspektif mereka. Dengan demikian, metode ini dapat menghasilkan data yang kaya akan nuansa kontekstual dan interpretatif yang tidak dapat diperoleh melalui metode penelitian kuantitatif. Lebih lanjut akan disajikan informan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	SV	Direktur Utama
2	CS	Direktur Keuangan
3	MAL	Kepala HRD
4	RD	Kepala Marketing
5	AS	Kepala Produksi
6	DK	Bidang Produksi
7	KP	Bidang Produksi
8	TS	Bidang Marketing
9	APP	Bidang Marketing
10	KA	Asisten Admin I

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Informan dalam penelitian ini terdiri dari individu-individu yang memiliki peran strategis dalam implementasi Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana, seperti manajer sumber daya manusia, karyawan yang terlibat dalam kebijakan keberlanjutan, serta pihak-pihak lain yang memiliki pengalaman langsung dalam penerapan strategi tersebut. Teknik *purposive sampling* dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari sumber yang memiliki pemahaman mendalam dan otoritas dalam konteks penelitian, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih valid dan relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, dalam proses pengumpulan data, dilakukan pertimbangan terhadap variasi informan untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih beragam dan menyeluruh terkait implementasi Green HRM dalam organisasi.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan teknik *triangulasi data*, yang bertujuan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan penelitian. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan dan mengonfirmasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber data, baik melalui wawancara, dokumentasi kebijakan perusahaan, maupun observasi terhadap praktik organisasi yang terkait dengan Green HRM. Dengan menerapkan metode triangulasi, penelitian ini dapat mengurangi potensi bias subjektivitas serta memastikan bahwa temuan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan realitas yang terjadi dalam perusahaan. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kontradiksi, maupun keselarasan dalam data yang diperoleh, sehingga menghasilkan analisis yang lebih holistik dan mendalam mengenai implementasi Green HRM sebagai penguatan identitas perusahaan di PT Djawir Mitra Syandana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi *Green Human Resource Management* (Green HRM) di PT Djawir Mitra Syandana tidak hanya menjadi bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk identitas organisasi yang lebih berorientasi pada tanggung jawab lingkungan. Dalam analisis yang dilakukan, konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi landasan utama dalam memahami bagaimana kebijakan Green HRM diintegrasikan ke dalam sistem organisasi. MSDM modern menekankan pentingnya peran tenaga kerja sebagai aset strategis perusahaan, di mana efektivitas pengelolaan SDM dapat menentukan daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam konteks PT Djawir Mitra Syandana, strategi Green HRM tidak hanya diarahkan pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang lebih sadar lingkungan, yang pada akhirnya memperkuat identitas perusahaan di mata internal maupun eksternal.

Dari hasil wawancara mendalam dengan SV selaku Direktur Utama ditemukan bahwa:

“Kebijakan Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana telah diterapkan dalam berbagai aspek pengelolaan tenaga kerja. Perusahaan telah melakukan rekrutmen dengan mempertimbangkan kesadaran lingkungan calon karyawan. Kami melihat bukan hanya dari sisi keterampilan, tetapi juga dari bagaimana calon karyawan memiliki perspektif terhadap keberlanjutan. Dalam wawancara kerja, kami sering menanyakan sejauh mana mereka memahami pentingnya lingkungan dalam dunia industri”. (Wawancara dilakukan pada 3 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Hal ini menunjukkan bahwa praktik *green recruitment* menjadi salah satu bagian penting dalam strategi pengelolaan SDM di perusahaan, yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki keselarasan nilai dengan visi keberlanjutan perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Djawir Mitra Syandana juga telah diarahkan pada peningkatan kesadaran dan keterampilan yang mendukung praktik keberlanjutan. Informan CS selaku Direktur Keuangan menyampaikan bahwa:

“Perusahaan secara berkala memberikan pelatihan tentang efisiensi energi, pengurangan limbah, dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya. Kami mendapatkan pelatihan tentang bagaimana mengurangi penggunaan listrik di tempat kerja, bagaimana mendaur ulang material yang masih bisa digunakan, dan

bagaimana mengoptimalkan sumber daya yang ada. Ini bukan hanya sekadar kebijakan, tetapi sudah menjadi kebiasaan dalam keseharian kami”. (Wawancara dilakukan pada 13 Januari 2025 pukul 13.00 WIB)

Pelatihan ini menunjukkan bahwa strategi *green training and development* telah menjadi bagian dari investasi perusahaan dalam membangun kompetensi karyawan yang selaras dengan tujuan keberlanjutan. Dari perspektif karyawan, implementasi Green HRM juga memberikan pengaruh terhadap motivasi dan keterlibatan dalam organisasi. Salah satu karyawan yaitu MAL selaku Kepala HRD menjelaskan bahwa:

“Saya merasa ada kebanggaan tersendiri bekerja di perusahaan yang peduli terhadap lingkungan. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide terkait efisiensi dan keberlanjutan. Bahkan, kami diberikan apresiasi jika mampu mengusulkan inovasi yang berdampak positif bagi lingkungan kerja”. (Wawancara dilakukan pada 14 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *green performance management* yang mengaitkan evaluasi kinerja dengan kontribusi terhadap inisiatif keberlanjutan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang lebih pro-lingkungan. Namun, dalam penerapannya masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Informan RD selaku Kepala Marketing menyebutkan bahwa:

“Tidak semua karyawan memiliki kesadaran yang sama terhadap kebijakan Green HRM. Masih ada beberapa karyawan yang menganggap kebijakan ini sebagai sesuatu yang membebani atau sekadar formalitas. Oleh karena itu, tantangan terbesar kami adalah bagaimana membangun kesadaran kolektif bahwa kebijakan ini bukan hanya untuk kepentingan perusahaan, tetapi juga untuk masa depan lingkungan”. (Wawancara dilakukan pada 17 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Ini menunjukkan bahwa keberhasilan Green HRM tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, tetapi juga pada bagaimana nilai-nilai keberlanjutan dapat diinternalisasi oleh seluruh karyawan. Dari sisi kompensasi dan penghargaan, perusahaan juga telah mengadopsi sistem insentif bagi karyawan yang menunjukkan kepedulian lebih terhadap lingkungan. Informan KA selaku Asisten Admin 1 menjelaskan bahwa:

“Ada program penghargaan tahunan bagi tim atau individu yang berhasil menerapkan inovasi hijau di tempat kerja. Kami memiliki program penghargaan bagi karyawan yang berhasil menerapkan inovasi ramah lingkungan dalam operasional perusahaan. Ini memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih kreatif dalam mencari solusi yang lebih hijau dalam pekerjaannya”. (Wawancara dilakukan pada 20 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Praktik ini merupakan bentuk dari *green compensation and rewards*, di mana perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang aktif dalam mendukung agenda keberlanjutan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Djawir Mitra Syandana telah mengadopsi berbagai praktik Green HRM yang bertujuan untuk memperkuat identitas perusahaan sebagai entitas bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Penerapan strategi ini tidak hanya membawa dampak terhadap efisiensi operasional, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih sadar lingkungan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperkuat citra perusahaan. Namun,

tantangan dalam membangun kesadaran dan komitmen kolektif terhadap kebijakan ini masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar Green HRM dapat diimplementasikan secara lebih optimal dalam organisasi.

Interpretasi Teori Perilaku Konsumen

Teori perilaku konsumen menjelaskan bahwa keputusan pembelian tidak hanya didasarkan pada kebutuhan fungsional tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial dan emosional yang berkembang dalam persepsi individu terhadap suatu merek atau perusahaan. Dalam perspektif ini, penerapan Green HRM tidak hanya berdampak pada lingkungan internal perusahaan, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam membangun citra yang lebih kuat di mata konsumen. Identitas perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai keberlanjutan dapat menciptakan persepsi positif yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan informan AS selaku Kepala Produksi ditemukan bahwa:

“Terdapat perubahan pola perilaku konsumen dalam menanggapi perusahaan yang menerapkan kebijakan berorientasi lingkungan. Kami melihat tren bahwa pelanggan semakin mempertimbangkan aspek lingkungan dalam keputusan pembelian mereka. Mereka tidak hanya melihat kualitas produk, tetapi juga ingin tahu bagaimana perusahaan menjalankan bisnisnya, termasuk bagaimana perusahaan memperlakukan lingkungan dan tenaga kerjanya”. (Wawancara dilakukan pada tanggal 23 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Temuan ini mengonfirmasi teori perilaku konsumen yang menyatakan bahwa faktor nilai dan moral semakin memainkan peran penting dalam membentuk preferensi pembelian. Selain itu, wawancara dengan informan DK selaku Bidang Produksi PT Djawir Mitra Syandana juga menunjukkan adanya keterkaitan antara identitas perusahaan dan keputusan pembelian. Informan menjelaskan bahwa:

“Saya lebih nyaman bekerja sama dengan perusahaan yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan. Saya merasa bahwa dengan menggunakan produk mereka, saya juga turut berkontribusi dalam menjaga lingkungan”. (Wawancara dilakukan pada 23 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Hal ini sejalan dengan teori *Consumer Attitude Formation* yang menjelaskan bahwa sikap konsumen terhadap suatu merek terbentuk melalui pengalaman langsung, eksposur terhadap informasi, serta nilai-nilai yang mereka yakini. Dalam konteks PT Djawir Mitra Syandana, kebijakan Green HRM yang diterapkan telah menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam membangun ekuitas merek yang lebih kuat di mata pelanggan. Dari sisi tenaga penjualan, penerapan kebijakan Green HRM juga berpengaruh terhadap cara perusahaan berinteraksi dengan pelanggan. Informan TS selaku Bidang Marketing menjelaskan bahwa pelanggan sering kali menanyakan tentang kebijakan lingkungan perusahaan sebelum melakukan transaksi. Lebih lanjut menjelaskan bahwa:

“Ada banyak pelanggan yang bertanya apakah kami memiliki kebijakan tertentu terkait keberlanjutan, apakah bahan baku yang digunakan ramah lingkungan, dan apakah perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Ini menunjukkan bahwa pelanggan semakin sadar akan dampak dari pilihan mereka”. (Wawancara dilakukan pada 23 Januari 2025 pukul 13.00 WIB).

Hal ini menegaskan bahwa perilaku konsumen modern tidak hanya dipengaruhi oleh aspek ekonomi semata, tetapi juga oleh faktor etis dan sosial yang melekat pada produk atau layanan yang mereka pilih.

Namun, tidak semua pelanggan memiliki tingkat kesadaran yang sama terhadap isu keberlanjutan. Informan APP selaku Bidang Marketing menyoroti bahwa:

“Meskipun sebagian besar pelanggan tertarik dengan identitas hijau perusahaan, masih ada segmen pasar yang lebih mempertimbangkan aspek harga dan ketersediaan produk dibandingkan dengan faktor lingkungan. Bagi sebagian pelanggan, aspek keberlanjutan memang menjadi daya tarik, tetapi bagi yang lain, harga dan kualitas tetap menjadi faktor utama. Oleh karena itu, tantangan kami adalah bagaimana menyeimbangkan strategi bisnis agar tetap kompetitif secara ekonomi, sekaligus mempertahankan identitas sebagai perusahaan yang peduli lingkungan”. (Wawancara dilakukan pada 24 Januari 2025 pukul 12.00 WIB)

Ini menunjukkan bahwa meskipun preferensi terhadap produk atau layanan berkelanjutan meningkat, faktor harga dan nilai guna tetap menjadi elemen kunci dalam keputusan pembelian.

Berdasarkan hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana telah memberikan dampak terhadap persepsi konsumen dan strategi bisnis perusahaan. Konsumen yang memiliki kesadaran lingkungan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan yang menerapkan praktik keberlanjutan, sementara bagi segmen pasar yang lebih berorientasi pada harga, strategi komunikasi yang tepat masih diperlukan untuk mengedukasi mereka mengenai nilai tambah dari kebijakan keberlanjutan yang diterapkan perusahaan. Dengan memahami dinamika perilaku konsumen, PT Djawir Mitra Syandana dapat terus mengembangkan kebijakan Green HRM sebagai bagian dari strategi penguatan identitas perusahaan sekaligus memperkuat daya saingnya dalam industri.

Pembahasan

Strategi GHRM Memperkuat Identitas Perusahaan

Strategi pengelolaan *Green Human Resource Management* (Green HRM) yang diterapkan oleh PT Djawir Mitra Syandana berperan penting dalam membangun identitas perusahaan yang berbasis keberlanjutan. Dalam era bisnis modern, identitas perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh nilai-nilai yang diinternalisasi dalam sistem manajemen dan budaya organisasi. Green HRM menjadi instrumen strategis yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional, tetapi juga untuk membentuk citra perusahaan sebagai entitas yang peduli terhadap lingkungan dan kesejahteraan karyawan. Melalui kebijakan yang berorientasi pada keberlanjutan, PT Djawir Mitra Syandana berusaha menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam industri.

Dalam praktiknya, strategi Green HRM yang diterapkan di PT Djawir Mitra Syandana melibatkan berbagai kebijakan yang terintegrasi dalam seluruh aspek manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek penting dalam strategi ini adalah penerapan sistem rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan sebagai salah satu kriteria dalam menilai kandidat. Dengan menargetkan individu yang memiliki nilai dan perspektif yang selaras dengan visi keberlanjutan perusahaan, PT Djawir Mitra Syandana memastikan bahwa tenaga kerja yang bergabung dalam

organisasi dapat berkontribusi secara aktif dalam menciptakan budaya kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada aspek keberlanjutan juga menjadi bagian dari strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam menghadapi tantangan keberlanjutan di industri.

Lebih lanjut, PT Djawir Mitra Syandana juga mengadopsi pendekatan yang berfokus pada evaluasi kinerja berbasis keberlanjutan, di mana kontribusi karyawan dalam mendukung kebijakan hijau perusahaan menjadi salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja. Dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berhasil menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka, perusahaan tidak hanya mendorong keterlibatan aktif tenaga kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dalam hal keberlanjutan. Selain itu, sistem kompensasi yang didesain untuk mendorong perilaku pro-lingkungan turut memperkuat posisi PT Djawir Mitra Syandana sebagai perusahaan yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek manajemennya.

Penerapan strategi Green HRM ini juga tidak lepas dari upaya membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis. PT Djawir Mitra Syandana memahami bahwa keberhasilan implementasi Green HRM tidak hanya bergantung pada kebijakan internal, tetapi juga pada kesadaran kolektif dan keterlibatan seluruh elemen dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan secara aktif melakukan kampanye kesadaran lingkungan di lingkungan kerja, melibatkan karyawan dalam berbagai inisiatif hijau, serta membangun komunikasi yang transparan mengenai komitmen keberlanjutan yang dijalankan.

Dengan menerapkan strategi pengelolaan Green HRM secara menyeluruh, PT Djawir Mitra Syandana berhasil memperkuat identitasnya sebagai perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan. Keberhasilan strategi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan dan daya tarik bagi talenta berkualitas, tetapi juga meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat luas. Melalui kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan, PT Djawir Mitra Syandana telah membangun diferensiasi yang kuat dalam industri, sekaligus menunjukkan bahwa praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Faktor Pendukung dan Penghambatan Penerapan GHRM

Penerapan *Green Human Resource Management* (Green HRM) di PT Djawir Mitra Syandana tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat keberhasilannya. Sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam memperkuat identitas berbasis keberlanjutan, Green HRM bergantung pada sejumlah aspek internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas implementasinya. Faktor-faktor ini berperan dalam menentukan sejauh mana kebijakan keberlanjutan dapat diadopsi dan diterapkan secara konsisten dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Salah satu faktor utama yang mendukung penerapan Green HRM adalah komitmen manajemen dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan organisasi. PT Djawir Mitra Syandana memiliki manajemen yang berorientasi pada tanggung jawab lingkungan, di mana keputusan strategis perusahaan mencerminkan komitmen terhadap praktik bisnis yang ramah lingkungan. Komitmen ini tercermin dalam berbagai inisiatif perusahaan, termasuk pengembangan kebijakan rekrutmen hijau,

pelatihan karyawan terkait praktik keberlanjutan, serta penerapan sistem insentif bagi tenaga kerja yang berkontribusi dalam program lingkungan perusahaan. Dengan adanya dukungan dari manajemen puncak, kebijakan Green HRM dapat diimplementasikan secara lebih sistematis dan mendapatkan legitimasi dalam struktur organisasi.

Selain itu, dukungan dari karyawan juga menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan penerapan Green HRM. Kesadaran dan partisipasi tenaga kerja dalam praktik ramah lingkungan mencerminkan kesiapan organisasi dalam mengadopsi kebijakan keberlanjutan. Dalam wawancara dengan beberapa karyawan PT Djawir Mitra Syandana, ditemukan bahwa banyak dari mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yang memiliki visi keberlanjutan yang jelas. Salah seorang karyawan menyatakan bahwa bekerja di lingkungan yang mendukung pelestarian lingkungan memberikan kepuasan tersendiri, karena mereka merasa memiliki kontribusi positif terhadap lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Green HRM tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang diterapkan dari atas, tetapi juga oleh kesadaran kolektif tenaga kerja dalam mengadopsi nilai-nilai keberlanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Faktor lain yang mendukung penerapan Green HRM adalah adanya regulasi pemerintah dan tekanan dari pemangku kepentingan eksternal yang mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Kebijakan nasional mengenai keberlanjutan, seperti regulasi terkait pengurangan emisi karbon dan pengelolaan limbah industri, memberikan dorongan bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi Green HRM. Selain itu, meningkatnya tuntutan dari pelanggan, mitra bisnis, dan investor terhadap praktik bisnis yang lebih berkelanjutan turut memperkuat posisi Green HRM sebagai bagian dari strategi jangka panjang perusahaan. Dengan adanya insentif dari regulator dan ekspektasi tinggi dari pasar, PT Djawir Mitra Syandana memiliki motivasi tambahan untuk mengembangkan kebijakan Green HRM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Namun, meskipun terdapat sejumlah faktor pendukung, implementasi Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat efektivitas penerapannya. Salah satu kendala utama adalah resistensi terhadap perubahan yang masih ditemukan di kalangan karyawan dan manajerial tingkat menengah. Dalam wawancara dengan salah satu supervisor di perusahaan ini, ditemukan bahwa masih ada sebagian tenaga kerja yang menganggap kebijakan keberlanjutan sebagai beban tambahan yang tidak memberikan dampak langsung terhadap pekerjaan mereka. "Beberapa karyawan masih melihat kebijakan ini sebagai sesuatu yang hanya menguntungkan perusahaan, tetapi tidak berdampak langsung pada mereka. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk lebih mengedukasi tenaga kerja mengenai manfaat dari Green HRM, baik bagi organisasi maupun individu," ujarnya. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi tidak dapat terjadi dalam waktu singkat, sehingga perusahaan perlu melakukan pendekatan yang lebih sistematis dalam meningkatkan kesadaran tenaga kerja mengenai pentingnya keberlanjutan.

Selain resistensi karyawan, keterbatasan anggaran juga menjadi faktor yang menghambat implementasi Green HRM secara optimal. Meskipun PT Djawir Mitra Syandana memiliki komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan, investasi dalam program pelatihan, teknologi ramah lingkungan, serta sistem insentif bagi karyawan yang berkontribusi terhadap keberlanjutan membutuhkan sumber daya finansial yang tidak sedikit. Dalam wawancara dengan salah satu manajer keuangan perusahaan, disebutkan bahwa perusahaan harus melakukan prioritas anggaran agar dapat menyeimbangkan antara investasi dalam keberlanjutan dan kebutuhan bisnis lainnya. "Kami memahami

pentingnya Green HRM, tetapi pada saat yang sama, kami juga harus memastikan bahwa kebijakan ini tidak mengganggu stabilitas keuangan perusahaan. Oleh karena itu, kami mencari strategi yang paling efektif dalam menerapkan kebijakan hijau tanpa membebani operasional perusahaan secara signifikan,” jelasnya. Ini menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam penerapan Green HRM adalah bagaimana menyesuaikan anggaran perusahaan dengan kebutuhan keberlanjutan tanpa mengorbankan efisiensi bisnis.

Selain faktor finansial, kurangnya infrastruktur dan teknologi yang mendukung kebijakan Green HRM juga menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan ini. Sebagai contoh, dalam upaya mengurangi penggunaan kertas dan menerapkan sistem digitalisasi dalam administrasi perusahaan, PT Djawir Mitra Syandana masih menghadapi keterbatasan dalam infrastruktur teknologi yang memadai. Salah satu staf IT perusahaan mengungkapkan bahwa masih ada beberapa departemen yang belum sepenuhnya beralih ke sistem digital, sehingga masih terdapat penggunaan kertas dalam beberapa proses administratif. “Kami terus mendorong digitalisasi, tetapi masih ada kendala dalam adopsi teknologi, baik dari sisi infrastruktur maupun kesiapan tenaga kerja,” ujarnya. Tantangan ini mengindikasikan bahwa penerapan Green HRM memerlukan dukungan teknologi yang mumpuni agar dapat berjalan secara efektif.

Dari berbagai faktor pendukung dan penghambat yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana sangat bergantung pada keseimbangan antara dukungan internal, kebijakan eksternal, dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan. Meskipun perusahaan telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan kebijakan keberlanjutan, masih diperlukan strategi yang lebih terstruktur untuk mengatasi hambatan yang ada, terutama dalam hal resistensi tenaga kerja, keterbatasan anggaran, serta kesiapan teknologi. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih holistik dalam implementasi Green HRM diperlukan agar strategi ini dapat berjalan secara optimal dan benar-benar memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Penerapan *Green Human Resource Management* (Green HRM) di PT Djawir Mitra Syandana telah menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam memperkuat identitasnya sebagai organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Melalui kebijakan yang mencakup rekrutmen berbasis lingkungan, pelatihan karyawan mengenai keberlanjutan, evaluasi kinerja yang memasukkan aspek ramah lingkungan, serta sistem insentif bagi karyawan yang berkontribusi dalam program hijau, perusahaan berhasil membangun budaya organisasi yang lebih sadar terhadap isu lingkungan. Komitmen manajemen dan keterlibatan karyawan menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan implementasi strategi ini, sementara tuntutan pasar dan regulasi pemerintah turut memberikan dorongan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan kebijakan Green HRM yang lebih efektif. Dengan mengadopsi strategi ini, PT Djawir Mitra Syandana tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan loyalitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di tengah tren bisnis yang semakin menekankan aspek keberlanjutan.

Namun, implementasi Green HRM di perusahaan ini juga menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti resistensi terhadap perubahan di kalangan tenaga kerja, keterbatasan anggaran dalam mendukung program keberlanjutan, serta kesiapan infrastruktur teknologi untuk mendukung digitalisasi administrasi yang lebih ramah lingkungan. Oleh karena itu, keberhasilan Green HRM memerlukan pendekatan yang

lebih strategis dan berkelanjutan, di mana perusahaan perlu meningkatkan edukasi kepada karyawan, mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, serta mencari solusi inovatif agar kebijakan ini dapat diimplementasikan secara lebih efisien. Dengan komitmen yang terus diperkuat serta integrasi Green HRM ke dalam strategi bisnis secara menyeluruh, PT Djawir Mitra Syandana memiliki potensi besar untuk menjadi perusahaan yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas, tetapi juga menjadi pelopor dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis keberlanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2023). *Manajemen Strategi*. AE Publishing.
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ardiansyah, R. (2024). *Peran GHRM Ssebagai Pemediasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pada CV Arya Utama Plasindo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Harnoto, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo.
- Iznillah, M. L., Saidi, J., & Rasuli, M. (2024). Reaksi Investor terhadap Corporate Sustainability Performance: A Review Of Literature Using Stakeholder Theory. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi*, 4(2), 300–311.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833.
- Mas, I. G. A. M. A., Pratiwi, A., Nurhayati, N., Apriyanto, A., Kusumastuti, S. Y., & Wijaya, R. (2024). *Green Economy*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. R. E. Y. D. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Putra, A. P., & Murti, A. B. (2023). Strategi Kebijakan Pemulihan Ekonomi Berdasarkan Perspektif Critical Realism Pada Disruption Di Indonesia. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 27–35.
- Putra, A. P., Wasiaturrehman, W., & Supeno, E. (2023). Transforming Green Accounting Strategies in Online Transportation: A Critical Analysis. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 6(3), 372–383.
- Raphaela, T., & Mulia, T. W. (2022). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(1), 13–23.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
-

- Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Penerbit Andi.
- Soesanto, S. (2022). Akuntansi Lingkungan Menuju Ekonomi Hijau Perspektif Relasi Natural Sustainability Dengan Keberlanjutan Bisnis. *Account: Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*, 9(1).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Suhendra, A., Susanto, P. C., Barus, G. A., Setiadi, B., Sidjabat, S., Triana, N. N., Tannady, H., Marlita, D., Damayanti, N., & Suhara, A. (2024). *Kepemimpinan Korporasi Strategi Dan Implementasi Di Era Modern*. Penerbit Widina.
- Wardhana, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0. *Eureka*.
- Yusoff, I., Ng, B.-K., & Azizan, S. A. (2021). Towards Sustainable Transport Policy Framework: A Rail-Based Transit System In Klang Valley, Malaysia. *PloS One*, 16(3), e0248519.