

ENHANCING BUSINESS SUSTAINABILITY THROUGH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A SWOT ANALYSIS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN KRIYA INOVASI MANDARA, EAST KALIMANTAN

Atika Nurfajriti^{1*}, Tuti Wediati², Khairil Anwar³, Rosyid Nurrohman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Email Korespondensi: tikanf0210@gmail.com

ABSTRAK

Green Human Resource Management muncul sebagai pendekatan inovatif yang membantu usaha mikro, kecil, dan menengah menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan. Penerapan *Green Human Resources Management* tidak hanya membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki citra perusahaan, serta meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di kalangan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Sampel untuk penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara Mendalam dan Observasi Partisipatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Strategi Implementasi *Green Human Resources Management* Kriya Inovasi Mandara telah berhasil menerapkan pendekatan *Green Human Resources Management* melalui kebijakan rekrutmen yang berlandaskan kesadaran lingkungan, pelatihan karyawan mengenai praktik-proakti ramah lingkungan, serta upaya dalam efisiensi energi dan pengelolaan limbah yang berkelanjutan. (2) Dampak dari penerapan *Green Human Resources Management* menjanjikan peningkatan yang signifikan pada produktivitas karyawan, efisiensi operasional, serta memperbaiki citra perusahaan secara keseluruhan. (3) Berdasarkan evaluasi SWOT, langkah-langkah strategis yang perlu diperkuat meliputi optimalisasi inovasi yang ramah lingkungan, penguatan kolaborasi dengan beragam pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi dan pemasaran digital yang berlandaskan pada prinsip green branding.

Kata Kunci: Green Human Resources Management, SWOT, UMKM Kriya Innovation Mandara

ABSTRACT

Green Human Resource Management emerged as an innovative approach that helps micro, small, and medium enterprises create a more sustainable work environment. The implementation of Green Human Resources Management not only helps reduce negative impacts on the environment, but also improves operational efficiency, improves company image, and increases environmental awareness and responsibility among employees. This study uses a descriptive qualitative approach with a case study method. The sample for this study used the purposive sampling method. The technique of collecting data used In-Depth Interviews and Participatory Observation. The results of this study show that (1) Green Human Resources Management Implementation Strategy Kriya Inovasi Mandara has successfully implemented the Green Human Resources Management approach through recruitment policies based on environmental awareness, employee training on environmentally friendly practices, and efforts in energy efficiency and sustainable waste management. (2) The impact of the implementation of Green Human Resources Management promises a significant increase in employee productivity, operational efficiency, and improved overall corporate image. (3) Based on the SWOT evaluation, strategic steps that need to be strengthened include optimizing environmentally friendly innovations, strengthening collaboration with various stakeholders, and utilizing technology and digital marketing based on the principle of green branding.

Keywords: Green Human Resources Management, SWOT, UMKM Kriya Innovation Mandara

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat secara luas, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila, khususnya sila kelima. Tujuan tersebut fokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pendapatan, kesempatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sektor perekonomian berfungsi sebagai salah satu pilar utama penopang pertumbuhan dan stabilitas nasional. Salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia adalah usaha mikro, kecil dan menengah. usaha mikro, kecil dan menengah tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Menggambarkan situasi usaha mikro, kecil dan menengah di Kalimantan Timur (Kaltim), berikut data jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan kontribusinya terhadap perekonomian daerah pada tahun 2021 hingga 2024. Berikut jumlah data Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Kaltim dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah data UMKM di Kaltim

Tahun	Mikro	Kecil	Menengah	Kontribusi terhadap PDB Kaltim
2021	120.000	40.000	8.000	30%
2022	130.000	45.000	9.000	32%
2023	140.000	48.000	9.500	34%
2024	150.000	50.000	10.000	35%

(Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Kaltim, 2024)

Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Kalimantan Timur menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun, didorong oleh kontribusi substansial dari sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sepanjang periode 2021 hingga 2024. Berikut jumlah data Penghasilan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Kaltim dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Penghasilan UMKM Di Kaltim

Tahun	Sektor UMKM	Rata – Rata Penghasilan Tahun	Dampak Terhadap Ekonomi Lokal
2021	Mikro	Rp.40 Juta	Peningkatan daya beli masyarakat dan peningkatan kualitas kesejahteraan.
2021	Kecil	Rp.180 Juta	Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan investasi lokal.
2021	Menegah	Rp.450 Juta	Penyediaan lapangan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap (PDB).
2022	Mikro	Rp.45 Juta	Peningkatan daya beli masyarakat dan peningkatan kualitas kesejahteraan.
2022	Kecil	Rp.190 Juta	Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan investasi lokal.
2022	Menegah	Rp.470 Juta	Penyediaan lapangan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap (PDB).

Tahun	Sektor UMKM	Rata – Rata Penghasilan Tahun	Dampak Terhadap Ekonomi Lokal
2023	Mikro	Rp.48 Juta	Peningkatan daya beli masyarakat dan peningkatan kualitas kesejahteraan.
2023	Kecil	Rp.195 juta	Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan investasi lokal.
2023	Menengah	Rp.480 Jutaaa	Penyediaan lapangan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap (PDB).
2024	Mikro	Rp.50 Juta	Peningkatan daya beli masyarakat dan peningkatan kualitas kesejahteraan.
2024	Kecil	Rp.200 Juta	Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan investasi lokal.
2024	Menengah	Rp.500 Juta	Penyediaan lapangan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap (PDB).

(Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Kaltim, 2024)

Data ini mengindikasikan bahwa sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mempunyai peranan yang strategis dalam perekonomian Kalimantan Timur. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan konsep *Green Human Resource Management*. Dalam konteks ini, *Green Human Resource Management* muncul sebagai pendekatan inovatif yang membantu usaha mikro, kecil, dan menengah menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang dapat membantu usaha mikro, kecil, dan menengah dalam mencapai keberlanjutan bisnis adalah melalui *Green Human Resources Management*. *Green Human Resources Management* merupakan konsep pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada praktik keberlanjutan lingkungan. Penerapan *Green Human Resources Management* tidak hanya membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki citra perusahaan, serta meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di kalangan karyawan.

Rendahnya kesadaran tentang pentingnya *Green Human Resource Management* dan keberlanjutan di antara sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi berbagai strategi dan solusi yang dapat membantu usaha mikro, kecil, dan menengah Kriya Inovasi Mandara dan usaha mikro, kecil, dan menengah lainnya mengadopsi *Green Human Resource Management* sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik unik mereka.

Dalam Kriya Inovasi Mandara, beberapa permasalahan utama yang dihadapi antara lain keterbatasan modal untuk investasi teknologi ramah lingkungan, tantangan dalam pemasaran produk yang masih belum efektif, serta kerusakan mesin yang sering mengganggu kelancaran produksi. Selain itu, kurangnya pemahaman sumber daya manusia tentang *green human resource management* terhadap kondisi saat ini. Implementasi *Green Human Resource Management* dalam Kriya Inovasi Mandara memerlukan penerapan kebijakan yang lebih terstruktur dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini meliputi pelatihan berkelanjutan mengenai prinsip insting serta pengelolaan sumber daya yang lebih efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Sampel untuk penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Data Primernya adalah, (1) informasi yang diperoleh langsung dari wawancara mendalam dengan pemilik, manajer HR, dan karyawan Kriya Inovasi Mandara. (2) Observasi lapangan terhadap praktik *green human resources management* di lingkungan kerja. Data Sekundernya adalah (1) Dokumen perusahaan (kebijakan HR, laporan kinerja, program pelatihan). (2) Literatur terkait *green human resources management* dan keberlanjutan bisnis. (3) Artikel atau data pendukung tentang usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara Mendalam dan Observasi Partisipatif. Teknik analisis data menggunakan Pengumpulan Data (Data Collection), Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display), dan Menarik kesimpulan atau Verifikasi (Drawing and Verifying Conclusions).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Kesadaran Karyawan terhadap *green human resources management*****Tabel 3. Kesadaran Karyawan Terhadap Green Human Resources Management**

No	Aspek GHRM	Deskripsi
1	Pemahaman Konsep <i>green human resources management</i>	Sebagian besar pegawai menyadari signifikansi keberlanjutan dalam dunia bisnis tetapi terdapat sejumlah individu yang masih kurang memiliki pemahaman yang mendalam, yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan edukasi yang memadai.
2	Partisipasi dalam Program Keberlanjutan	Karyawan terlibat dalam berbagai inisiatif keberlanjutan, termasuk program daur ulang dan efisiensi energi tetapi masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.
3	Kesadaran Lingkungan	Dampak Karyawan telah mulai memahami konsekuensi lingkungan dari aktivitas operasional, namun implementasi praktik berkelanjutan masih belum mencapai tingkat optimal.
4	Hambatan Implementasi	Keterbatasan dalam akses terhadap pelatihan serta minimnya penerapan strategi pemasaran digital yang efektif merupakan tantangan utama yang dihadapi.
5	Faktor Kesadaran	Pendorong Dukungan dari manajemen serta kebijakan internal yang mendukung praktik keberlanjutan berperan signifikan dalam meningkatkan kesadaran di kalangan karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesadaran karyawan terhadap *green human resources management* di Kriya Inovasi Mandara masih berada dalam fase perkembangan.

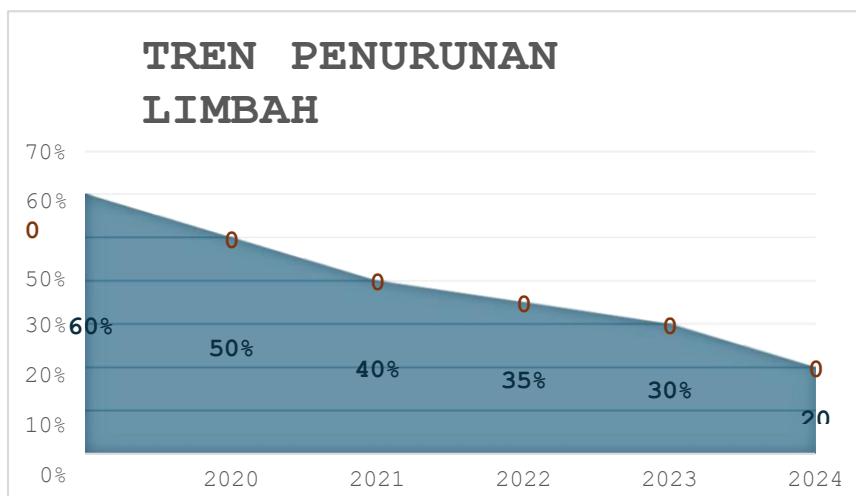
Analisis SWOT**Tabel 4. Analisis SWOT Kriya Inovasi Mandara**

Faktor Internal		<i>Strength (S)</i>	<i>Weaknesses (W)</i>
Faktor Eksternal			
<i>Opportunities (O)</i>		<p>Memanfaatkan kekuatan internal mengeksplorasi peluang eksternal dapat dilakukan melalui beberapa langkah strategis.</p> <ol style="list-style-type: none">1. kita dapat memperluas pasar dengan memanfaatkan tren keberlanjutan dan mendapatkan dukungan dari pemerintah.2. peningkatan produksi dapat dicapai dengan mengadopsi teknologi hijau dari mitra bisnis.3. penting untuk menjalin kemitraan dengan organisasi lingkungan dan perusahaan yang mengedepankan konsep hijau guna memperkuat branding kita.4. Mengoptimalkan pemasaran digital dan e-commerce akan membantu kita menjangkau konsumen yang lebih luas.	<p>Bertujuan untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mengajukan hibah atau pinjaman yang ramah lingkungan guna berinvestasi dalam teknologi hijau.2. Meningkatkan strategi pemasaran digital untuk memperluas jangkauan pasar.3. Melaksanakan pelatihan rutin bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam produksi dan pemasaran produk yang berwawasan lingkungan.4. Memanfaatkan insentif serta dukungan pemerintah untuk meningkatkan daya saing perusahaan.
<i>Threats (T)</i>		<p>Mengoptimalkan kekuatan internal sebagai langkah untuk menghadapi ancaman eksternal dapat dilakukan dengan beberapa cara.</p>	<p>Menghadapi tantangan dalam bisnis memerlukan dua strategi utama: mengatasi kelemahan internal dan merespons ancaman eksternal. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil:</p>

Faktor Internal	Strength (S)		Weaknesses (W)	
	Faktor Eksternal			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kita bisa mendiferensiasi produk dengan menekankan keunggulan bahan baku alami dan sertifikasi keberlanjutan yang dimiliki. 2. Menggunakan inovasi produk untuk menciptakan nilai tambah sangat penting untuk mempertahankan loyalitas pelanggan. 3. Menjalin kemitraan strategis dengan lembaga yang mendukung bisnis hijau akan membantu kita mengantisipasi perubahan regulasi yang mungkin terjadi. 4. Penyesuaian harga yang sejalan dengan strategi nilai tambah, seperti menceritakan keunggulan produk dalam konteks keberlanjutan dan dampak sosial positif, juga menjadi langkah yang krusial. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan efisiensi produksi untuk mengurangi biaya operasional dan bersaing dalam hal harga. 2. Mengikuti program pelatihan dalam pemasaran digital dan keberlanjutan guna meningkatkan daya saing perusahaan. 3. Melakukan riset pasar untuk memahami preferensi konsumen dan menyesuaikan strategi pemasaran secara tepat. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Memanfaatkan insentif pemerintah atau skema pembiayaan hijau untuk mengatasi keterbatasan modal dalam pengembangan bisnis yang ramah lingkungan.

Dampak green human resources management terhadap Produktivitas dan Efisiensi

Dampak tersebut mencakup: Peningkatan efisiensi operasional, Meningkatkan produktivitas karyawan, Meningkatkan kompetitivitas bisnis, dan Mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan

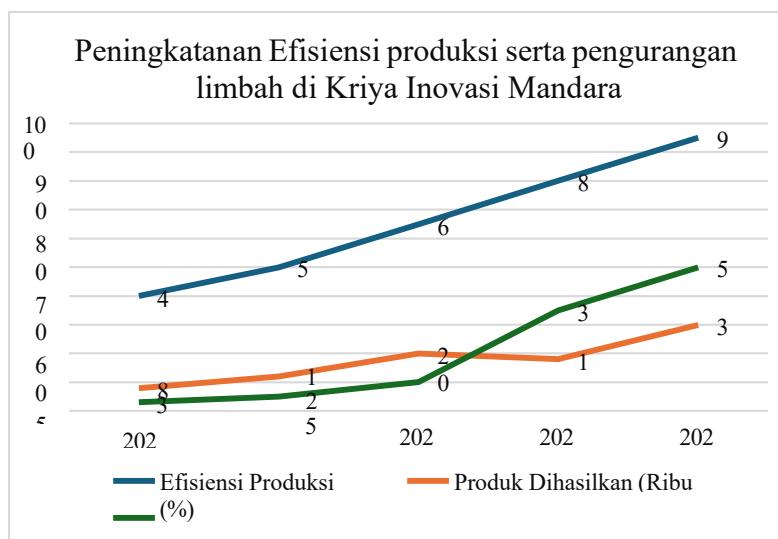


Gambar 1. Grafik Tren penurunan limbah produksi setelah GHRM

Pada tahun 2019, sebelum penerapan *green human resources management*, tingkat limbah produksi tercatat mencapai 60%. Setelah implementasi GHRM, terjadi penurunan yang konsisten setiap tahunnya, dengan angka mencapai 50% pada tahun 2020, 0% pada tahun 2021, 35% pada tahun 2022, 30% pada tahun 2023, dan akhirnya mencapai 20% pada tahun 2024.

Dampak *green human resources management* terhadap Keberlanjutan Usaha

Beberapa dampak yang menjadi manfaat utama yang dihasilkan dari penerapan *green human resources management* di Kriya Inovasi Mandara antara lain: (1) Optimalisasi efisiensi operasional, (2) Peningkatan citra perusahaan, (3) Peningkatan produktivitas kerja, (4) Pengurangan risiko pencemaran lingkungan, (5) Optimalisasi limbah sebagai sumber inovasi, (6) Investasi pada teknologi ramah lingkungan, (7) Peluang untuk ekspansi dan kolaborasi strategis.



Gambar 2. peningkatan efisiensi produksi serta pengurangan limbah di Kriya Inovasi Mandara

(Sumber Kriya Inovasi Mandara)

Evaluasi Keberhasilan Implementasi *Green Human Resources Management*

Keberhasilan implementasi *Green Human Resource Management* di usaha mikro, kecil, dan menengah Kriya Inovasi Mandara dapat diukur melalui sejumlah indikator kunci: (1) Efisiensi Produksi optimalisasi penggunaan bahan baku serta penurunan signifikan dalam limbah produksi mencerminkan peningkatan efisiensi operasional. (2) Kesadaran dan Partisipasi karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya keberlanjutan dan mulai menerapkan praktik ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari mereka. (3) Daya Saing Pasar citra bisnis yang lebih baik tercermin dari bertambahnya jumlah pelanggan yang tertarik pada produk berkelanjutan. (4) Dukungan Eksternal bantuan dari pemerintah dan mitra bisnis akan semakin memperkuat pengimplementasian *Green Human Resources Management*.

Keberlanjutan Bisnis usaha mikro, kecil, dan menengah Kriya Inovasi Mandara

Dalam konteks ini, penerapan strategi yang berfokus pada keberlanjutan menjadi hal fundamental untuk menjamin daya saing dan ketahanan bisnis di masa depan. Kriya

Inovasi Mandara telah mengimplementasikan prinsip *Green Human Resource Management*, yang memungkinkan perusahaan mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam manajemen sumber daya manusia, operasional, dan pengembangan produk. Keberlanjutan yang diterapkan oleh Kriya Inovasi Mandara juga mencakup strategi adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan digitalisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi strategi implementasi *Green Human Resources Management* di usaha mikro, kecil, dan menengah Kriya Inovasi Mandara dan dampaknya terhadap kinerja karyawan serta keberlanjutan bisnis. (1) Strategi Implementasi *Green Human Resources Management* Kriya Inovasi Mandara telah berhasil menerapkan pendekatan *Green Human Resources Management* melalui kebijakan rekrutmen yang berlandaskan kesadaran lingkungan, pelatihan karyawan mengenai praktik-proakti ramah lingkungan, serta upaya dalam efisiensi energi dan pengelolaan limbah yang berkelanjutan. Walaupun strategi ini telah dilaksanakan, masih terdapat tantangan terkait rendahnya tingkat kesadaran karyawan serta keterbatasan modal yang dapat mendukung inovasi berkelanjutan. (2) Dampak dari penerapan *Green Human Resources Management* menjanjikan peningkatan yang signifikan pada produktivitas karyawan, efisiensi operasional, serta memperbaiki citra perusahaan secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, peningkatan kesadaran terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi tingkat pergantian staf. Meskipun terdapat potensi signifikan, manfaat finansial dan ekspansi bisnis dari *Green Human Resources Management* belum sepenuhnya dieksplorasi, akibat dari penerapan yang masih terbatas. (3) Strategi Keberlanjutan melalui Pendekatan Analisis SWOT Berdasarkan evaluasi SWOT, langkah-langkah strategis yang perlu diperkuat meliputi optimalisasi inovasi yang ramah lingkungan, penguatan kolaborasi dengan beragam pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi dan pemasaran digital yang berlandaskan pada prinsip green branding. Dalam menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan regulasi yang terus berubah, usaha mikro, kecil, dan menengah perlu mengembangkan sistem adaptif dalam pengelolaan sumber daya manusia serta operasional bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, R., Firdausi, E. R., & Andriyani. (2024). Implementation of Green Human Resource Management for MSMEs in Indonesia: A Review. *Journal of Environmental Sustainability*, 15(2), 78-92.
- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 45-60.
- Dwianto, A., et al. (2024). Sustainable business practices: Integrating environmental, social, and governance (ESG) considerations. *Journal of Sustainable Business Studies*, 10(1), 34-50.
- Faeni, et al. (2024). Integrating green human resources management in organizational culture: A Strategic Approach. *Journal of Human Resource Management*, 8(4), 112-128.

- Mehta, P. (2023). Expanding the role of green human resource management in sustainability. *Global Journal of Business and Environment*, 9(3), 56-70.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. SAGE Publications.
- Nawangsari, L. C., & Wardhani, N. K. (2022). Implementation of Green Human Resources Management to Improve MSME Competitiveness. *Journal of Business Innovation*, 14(2), 23-39.
- OECD. (2022). *Business sustainability and economic development: A global perspective*. OECD Publishing.
- Pournama, N. D., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 7(1), 90-105.
- Riskiana, et al. (2024). The balance between human resource management and environmental sustainability. *Journal of Sustainability and Development*, 11(3), 65-80.
- Sharma, R., & Gupta, S. (2020). Minimizing environmental impact through Green HRM. *Asian Journal of Management Studies*, 6(2), 44-58.
- Sudirman, A. (2022). *Business sustainability: Strategies for long-term success*. McGraw-Hill Publishing.
- Sustainable Business Council. (2021). *The future of sustainable business: Policies and practices*. Cambridge University Press.
- WBCSD (World Business Council for Sustainable Development). (2022). *Defining sustainable business for the future*. Oxford University Press.
- Zaid, et al. (2023). Green HRM and corporate environmental responsibility. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 99-115.