

Perubahan paradigma perusahaan yang sebelumnya hanya fokus kepada keuntungan menjadi paradigma multi spektrum banyak terjadi di dunia bisnis. Tidak sekedar mengejar spektrum keuntungan semata, perusahaan sekarang juga mengedepankan kesejahteraan karyawan, kelestarian lingkungan dan pemberdayaan masyarakat, konsep ini kemudian marak disebut dengan kesinambungan. Konsep kesinambungan perusahaan menitikberatkan kepada upaya beroperasi untuk menghasilkan keuntungan tanpa menguras sumber daya yang dimiliki seperti karyawan, lingkungan dan lingkungan masyarakat sekitar.

Seperti fungsi lain dalam perusahaan, maka fungsi sumber daya manusia harus dapat mengembangkan pendekatan, kebijakan dan praktek organisasi dalam merespon perubahan sosial, lingkungan dan termasuk didalamnya bila terdapat perubahan tujuan perusahaan dari hanya dimensi ekonomi menjadi kesinambungan perusahaan. Sustainable HRM muncul dalam kalangan praktisi sumber daya manusia sebagai jawaban atas kebutuhan strategi sumber daya manusia yang dapat mendukung kesinambungan perusahaan untuk keperluan jangka panjang. Didorong oleh regulasi dan tekanan masyarakat, kesinambungan dijadikan bagian penting dari banyak perusahaan. O-I Glass menjadikan kesinambungan sebagai bagian dari visi perusahaan dengan menetapkan sepuluh target kesinambungan sebagai komitmennya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan sumber data primer dan sekunder sebagai dasar penelitian. Data primer didapatkan dari wawancara terhadap tiga orang manajemen dan dua orang dari tingkatan manajerial untuk memahami implementasi *Sustainable HRM* di O-I Glass sementara data sekunder didapatkan dari buku dan jurnal terkait sumber daya manusia yang berkesinambungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Sustainable HRM* di O-I Glass termasuk dalam kategori *triple bottom line HRM*. Sustainable HRM sudah berjalan dalam rangka mendukung tercapainya target kesinambungan walaupun terdapat ruang untuk perbaikan dimasa mendatang. Pengetahuan yang tidak menyeluruh atas target kesinambungan perusahaan menjadi temuan utama dalam penelitian. Sebagai mitra strategis dalam bisnis, *Sustainable HRM* di O-I Glass dapat melakukan perbaikan dalam hal strategi komunikasi, pembentukan struktur desain organisasi kesinambungan yang efektif dan berperan sebagai *change agent* untuk mendorong perubahan paradigma O-I Glass untuk menjadi lebih berkesinambungan.

**Kata kunci** : kesinambungan, *Sustainable HRM*, kesinambungan perusahaan, strategi SDM berkesinambungan, *triple bottom line HRM*.

## ABSTRACT

Changes in the paradigm of companies that previously only focused on profits to become a multi-spectrum paradigm are common in the business world. Not only pursuing a profit spectrum, companies are now also prioritizing employee welfare, environmental sustainability and community empowerment, this concept is then widely known as sustainability. The concept of corporate sustainability focuses on efforts to operate to generate profits without draining the resources owned such as employees, the environment and the surrounding community.

Like other functions in a company, the human resources function must be able to develop approaches, policies and organizational practices in responding to social and environmental changes, including when there is a change in the company's objectives from only the economic dimension to corporate sustainability. Sustainable HRM emerged among human resource practitioners as an answer to the need for a human resource strategy that can support corporate sustainability for the long term. Driven by regulation and societal pressures, sustainability has become an essential part of many companies. O-I Glass makes sustainability a part of the company's vision by setting ten sustainability targets as its commitment.

This research is a qualitative research, with primary and secondary data sources as the basis of the research. Primary data was obtained from interviews with three management people and two people from managerial levels to understand the implementation of Sustainable HRM at O-I Glass while secondary data was obtained from books and journals related to sustainable human resources.

The results of the research show that Sustainable HRM at O-I Glass is included in the triple bottom line HRM category. Sustainable HRM is already running in order to support sustainability targets although there is room for improvement in the future. Partial knowledge of corporate sustainability targets is the main finding in this study. As a strategic partner in business, Sustainable HRM at O-I Glass can make improvements in terms of communication strategy, establish an effective sustainability organizational design structure and act as a change agent to encourage a paradigm shift in O-I Glass to become more sustainable.

**Key words:** sustainability, sustainable HRM, corporate sustainability, sustainable HR strategy, triple bottom line HRM.