

## Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan

**Anis Fitria**

Universitas Sahid Surakarta

[afarms160527@gmail.com](mailto:afarms160527@gmail.com)

**Anniez Rachmawati Musslifah**

Universitas Sahid Surakarta

[anniez@usahidsolo.ac.id](mailto:anniez@usahidsolo.ac.id)

**Faqih Purnomosidi**

Universitas Sahid Surakarta

[faqih@usahidsolo.ac.id](mailto:faqih@usahidsolo.ac.id)

Alamat: Jl. Adi Sucipto No, 154, Jajar, Surakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis: [afarms160527@gmail.com](mailto:afarms160527@gmail.com)\*

**Abstract.** Amid the issue of increasing environmental damage due to production processes, green resource management is needed to minimize these conditions. Green resource management is a company policy in managing human resources sustainably by involving environmental aspects to preserve nature in company management. The increasing role of sustainable development leads to the implementation of environmental issues into the mission, goals, and policies of companies in all functional areas, including human resource management (HRM). This research is a qualitative descriptive study. Descriptive research is aimed at explaining the concept of implementing Green Human Resources Management (GHRM) as a company strategy in the form of efforts to increase productivity and the company's commitment to maintaining environmental sustainability.

**Keywords:** green human resources management, Human resources, Eco-Friendly Practices

**Abstrak** Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka manajemen sumber daya hijau diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. manajemen sumber daya hijau merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Meningkatnya peran pembangunan berkelanjutan mengarah pada implementasi isu-isu lingkungan ke dalam misi, tujuan, dan kebijakan perusahaan di semua bidang fungsional, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif ditujukan untuk menjelaskan konsep dari penerapan Green Human Resources Management (GHRM) sebagai strategi perusahaan dalam bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup.

**Kata kunci:** Manajemen sumber daya manusia hijau, Sumber Daya Manusia, Praktik Ramah Lingkungan

### LATAR BELAKANG

Pelestarian lingkungan alam sudah menjadi isu penting selama beberapa dekade terakhir. Hampir setiap industri sudah memberlakukan praktik menjaga lingkungan. Sebagian besar perusahaan Green Human Resource Management (GHRM) akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar yang menghasilkan keuntungan. bisnis hijau seperti GHRM dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama kinerja lingkungan dan mencapai budaya perusahaan hijau.

---

Received April 30,2024; Accepted Mei 04,2024; Published Mei 31,2024

\* Anis Fitria, [afarms160527@gmail.com](mailto:afarms160527@gmail.com)

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia Human Resources Management (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia Human Resources Management (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang,

Menurut teori GHRM, pengelolaan hijau (green management) sangat penting bagi banyak organisasi karena memastikan kinerja lingkungan yang berkelanjutan dan signifikan melalui berbagai kebijakan dan praktik positif yang mendorong perilaku hijau (Guerci & Carollo, 2016). Teori ini banyak digunakan dalam penelitian untuk merujuk pada kontribusi peraturan dan kebijakan SDM terhadap tujuan lingkungan perusahaan yang selanjutnya meningkatkan environmental sustainable performance (ESP).

Green Human Resources Management (GHRM), didefinisikan sebagai 'kegiatan Human Resources Department (HRD) dalam meningkatkan hasil lingkungan yang positif' (Kramar, 2014 dalam Shen et al., 2016) dan berkembang sebagai salah satu cara untuk membantu mengatasi prioritas ekologis ini (Jackson et al., 2011). Dengan demikian, tujuan praktek GHRM di tempat kerja (Renwick et al., 2013) dan staf organisasi yang memberlakukan Perilaku Ramah Lingkungan Kerja dengan sukarela (Kim et al., 2017) adalah untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik dan kantor serta meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja serta penggunaan energi yang lebih baik (Saifulina dan Carballo-Penela, 2016).

Menurut Yong, Yusliza, Ramayah, dan Fawehinmi (2019), teori ini juga merujuk pada upaya melibatkan setiap individu dalam suatu sektor untuk mendukung proses berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran serta komitmen individu terhadap tantangan kelestarian lingkungan. Anjana Nath Green berpendapat, praktik HR yang ramah lingkungan (ekoferen) memiliki dampak positif berupa peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kinerja berkelanjutan dalam aspek lingkungan (Yu, Chavez, Feng, Wong, & Fynes, 2020).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kebutuhan akan GHRM**

Dua dekade terakhir abad ini telah menyaksikan konsensus bulat mengenai perlunya upaya pengelolaan lingkungan hidup yang realistis di seluruh dunia. Upaya ini dilakukan karena dampak buruk dari berbagai polutan, salah satunya adalah limbah industri yang menjadi penyebab utama kerusakan dan pengurasan sumber daya alam dengan sangat cepat. “Magna Carta” tentang Lingkungan Hidup Manusia yang dideklarasikan dalam Konferensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (Internasional) pertama tentang Lingkungan Hidup Manusia yang diadakan pada bulan Juni 1972 di Stockholm menyatakan bahwa mempertahankan dan memperbaiki lingkungan hidup manusia untuk generasi sekarang dan masa depan telah menjadi tujuan yang sangat penting bagi umat manusia. Literatur Green HRM sebagian besar berasal dari barat dan, mengingat pentingnya pembangunan ekonomi Asia bagi pengelolaan lingkungan hidup, hal ini merupakan kesenjangan yang penting untuk dikurangi oleh penelitian-penelitian di masa depan. Para sarjana manajemen di seluruh dunia kini menganalisis berbagai praktik manajerial yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan GHRM dan juga memiliki dampak signifikan terhadap daya saing lingkungan organisasi.

### **Fungsi GHRM mengarah ke masa depan**

GHRM merupakan sebuah manifesto yang membantu menciptakan tenaga kerja ramah lingkungan yang dapat memahami dan mengapresiasi budaya ramah lingkungan dalam suatu organisasi. Inisiatif ramah lingkungan tersebut dapat mempertahankan tujuan ramah lingkungannya sepanjang proses perekrutan, perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengembangan, dan peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia suatu perusahaan mampu berperan penting dalam terciptanya budaya keberlanjutan dalam perusahaan. Proses SDM memainkan peran penting dalam menerjemahkan kebijakan SDM Ramah Lingkungan ke dalam praktik; oleh karena itu, sumber daya manusia dan pengelolaannya berperan penting dalam pemenuhan tujuan EM.

Perlu diakui bahwa titik temu antara keberlanjutan, lingkungan alam, dan manajemen SDM adalah bidang baru yang berkembang pesat dan oleh karena itu, tidak ditandai dengan tulisan yang dikembangkan secara utuh, kami menunjukkan bahwa banyak sistem SDM yang perlu diselaraskan satu sama lain dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk meningkatkan kemungkinan bahwa organisasi akan mencapai strateginya.

### **Manajemen kinerja ramah lingkungan**

Manajemen kinerja (PM) adalah proses di mana karyawan didorong untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka yang membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan cara yang lebih baik. Pengakuan atas strategi perusahaan berujung pada PM. Karena negara berkembang mempengaruhi strategi bisnis global, PM juga kemungkinan dipengaruhi oleh gelombang hijau (green wave) dengan cara yang positif. Manajemen kinerja ramah lingkungan terdiri dari isu-isu yang berkaitan dengan masalah lingkungan dan kebijakan perusahaan. Hal ini juga berkonsentrasi pada penggunaan tanggung jawab lingkungan. Saat ini beberapa perusahaan menangani masalah PM dengan menerapkan standar kinerja lingkungan di seluruh perusahaan, dan sistem informasi/audit ramah lingkungan untuk mendapatkan data yang berguna mengenai kinerja lingkungan.

Aspek terpenting dari PM adalah penilaian kinerja. Selain memenuhi kriteria reliabilitas, validitas, dan keadilan, penilaian kinerja yang efektif memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan dan mendukung perbaikan berkelanjutan pada hasil lingkungan perusahaan. Isu-isu yang terlibat dalam PA lingkungan menyangkut perlunya manajer bertanggung jawab atas kinerja EM selain tujuan kinerja yang lebih luas. Kami menyarankan agar penelitian di masa depan mengenai penilaian kinerja ramah lingkungan harus fokus pada isu-isu seperti insiden lingkungan hidup, tanggung jawab lingkungan hidup, komunikasi kebijakan lingkungan hidup, serta sistem informasi dan audit ramah lingkungan. Uraian tugas harus selaras dengan tugas dan tujuan ramah lingkungan yang ingin dicapai. Staf SDM harus memodifikasi sistem penilaian kinerja untuk memasukkan dimensi penilaian orang berdasarkan kompetensi perilaku dan teknis berikut: kerja tim, kolaborasi, keragaman, inovasi, dan pengelolaan lingkungan. Kompetensi seperti itu akan memperkuat nilai-nilai inti perusahaan. Manajer harus mendiskusikan kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang diperlukan tidak hanya selama waktu penilaian yang dijadwalkan, namun juga sepanjang tahun. Praktek ini akan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka.

### **Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan**

Pelatihan dan pengembangan adalah praktik yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, mencegah kemerosotan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait EM. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mendidik karyawan tentang nilai EM, melatih mereka dalam metode kerja yang menghemat energi, mengurangi limbah, menyebarkan kesadaran lingkungan dalam organisasi, dan memberikan kesempatan untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah lingkungan. Kegiatan T&D ramah lingkungan menyadarkan karyawan akan berbagai aspek dan nilai pengelolaan lingkungan. Hal ini membantu mereka untuk menerapkan berbagai metode konservasi termasuk pengelolaan limbah dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, hal ini mempertajam keterampilan karyawan dalam menghadapi berbagai permasalahan lingkungan. Dalam sebuah survei terhadap para manajer, mengenai praktik manajemen terbaik, disimpulkan bahwa pelatihan dan pendidikan lingkungan, serta membangun budaya lingkungan yang baik bagi karyawan di mana mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari hasil lingkungan, merupakan proses MSDM terpenting yang memfasilitasi pencapaian tujuan. tujuan lingkungan. Dalam studinya tentang peran SDM dalam mencapai budaya keberlanjutan, ia menyarankan agar Departemen SDM dapat menawarkan lokakarya pengembangan kepemimpinan untuk membantu para manajer mengembangkan soft “roda depan”, keterampilan manusia, atau kompetensi perilaku, dalam kerja tim, keberagaman, mengelola perubahan, dan kolaborasi. Penelitian di masa depan yang memfasilitasi pelatihan ramah lingkungan di satu sisi dan membantu organisasi di sisi lain untuk mengembangkan manajer ramah lingkungan yang tanpa ragu-ragu dapat melakukan serta mempromosikan keberlanjutan di seluruh proses akan sangat berguna.

Sebagai penutup dari diskusi di atas, kami memperkirakan bahwa kebutuhan saat ini adalah: organisasi harus melatih karyawannya mengenai praktik bisnis terbaik yang sejalan dengan inisiatif ramah lingkungan. Selain itu, karyawan yang melakukan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga harus mahir mengedukasi pelanggan mengenai keuntungan menjadi lebih ramah lingkungan dan membeli produk ramah lingkungan.

### **Kompensasi hijau**

Penghargaan dan kompensasi merupakan proses utama manajemen sumber daya manusia yang melaluinya karyawan diberi penghargaan atas kinerja mereka. Praktik SDM ini adalah metode paling ampuh yang menghubungkan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi. Kami juga menegaskan bahwa insentif dan penghargaan dapat mempengaruhi perhatian karyawan secara maksimal dalam bekerja dan memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Meskipun kompensasi dan penghargaan meningkatkan inisiatif ramah lingkungan dalam organisasi, hal ini tidak akan pernah bisa sepenuhnya bebas dari beberapa malpraktik. Mengembangkan insentif moneter yang efektif dapat menjadi tantangan karena sulitnya mengevaluasi perilaku dan kinerja lingkungan secara akurat dan adil. Dengan memasukkan elemen manajemen ramah lingkungan dalam program kompensasi, manajer dapat mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Selanjutnya, manajer dapat meminta karyawan untuk membawa ide-ide ramah lingkungan spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing yang dapat melalui keputusan bersama yang dimasukkan ke dalam tujuan yang ingin dicapai di tahun mendatang. Pencapaian tujuan-tujuan ini akan menjadi dasar penerimaan insentif.

Program kompensasi karyawan dapat dimodifikasi untuk memberikan bonus yang sebagian didasarkan pada penilaian penilaian karyawan terhadap kompetensi perilaku dan teknis. Selain itu, karyawan dapat diberikan bonus atas kerja luar biasa mereka pada proyek-proyek khusus. Penghargaan ramah lingkungan dapat mencakup manfaat tempat kerja dan gaya hidup, mulai dari penggantian kerugian kredit karbon hingga sepeda gratis, untuk melibatkan masyarakat dalam agenda ramah lingkungan sambil terus mengakui kontribusi mereka. Yang terakhir, namun tidak kalah pentingnya, penekanan lebih besar harus diberikan pada penelitian yang menentukan pendekatan efektif yang akan membantu merancang dan menerapkan praktik kompensasi ramah lingkungan dan dapat mengarah pada pencapaian tujuan lingkungan perusahaan.

### **Konservasi energi**

Konservasi energi di kantor mempunyai potensi dampak lingkungan yang besar. Dalam upaya memberikan layanan yang lebih efisien dan ramah lingkungan, kantor-kantor di seluruh dunia telah menerapkan beberapa inisiatif konservasi energi untuk mengurangi dampak lingkungan. Departemen SDM di cabang Sky Inggris telah memulai kampanye di mana karyawan diminta untuk mematikan PC, TV, dan lampu ketika berangkat, menggunakan 100% energi terbarukan, dan memperkenalkan penerangan tenaga surya (Davies & Smith, [2007](#)), Sedangkan departemen SDM di organisasi Inggris lainnya menekankan pada kebijakan perjalanan mereka yang mempromosikan berbagi mobil dan peningkatan penggunaan transportasi umum (Simms, [2007](#)). Selain itu, sistem SDM seperti e-HR dipandang mampu membantu manajemen dan karyawan melacak emisi karbon mereka sendiri (Beechinor, [2007](#)). Organisasi-organisasi juga mendorong penggunaan bola lampu dan peralatan listrik ber bintang secara ekstensif, yang pastinya mengkonsumsi setidaknya dua pertiga lebih sedikit energi dibandingkan lampu biasa.

## **Daur ulang dan pembuangan limbah**

Daur ulang adalah metodologi pengolahan bahan bekas (sampah) menjadi produk baru dan berguna. Daur ulang mengurangi penggunaan bahan mentah yang seharusnya digunakan untuk menghasilkan produk baru. Oleh karena itu, praktik ini menghemat energi dan mengurangi jumlah sampah yang dibuang ke tempat sampah, sehingga menjadikan lingkungan lebih bersih dan udara lebih segar. Sebagai bagian dari inisiatif ramah lingkungan, beberapa organisasi menerapkan program daur ulang untuk meningkatkan jumlah produk daur ulang dan mengurangi jumlah limbah.

Sejak organisasi-organisasi tersebut menganut konsep menghemat uang, dengan fokus secara bersamaan pada lingkungan dan keberlanjutan, beberapa profesional sumber daya manusia diberi tugas untuk membuat program daur ulang perusahaan dan memantau termostat kantor. Dalam prosesnya, banyak profesional HR yang memastikan bahwa inisiatif ramah lingkungan merupakan aspek penting dari tanggung jawab sosial perusahaan secara keseluruhan. Saat ini, seluruh dunia usaha sedang melafalkan mantra lama tiga R—Reduce, Reuse, dan Recycle untuk menyelamatkan lingkungan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif ditujukan untuk menjelaskan konsep dari penerapan Green Human Resources Management (GHRM) sebagai tren penting untuk mendukung kinerja berkelanjutan. Yang memberikan pranan penting dalam kehidupan yang akan mendatang atau dimasa depan. Desain penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan daya sekunder berupa jurnal dan publikasi dari praktisi tenaga Sumber Daya Manusia (SDM)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. Green Human Resource Management (GRHM) dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan (Owino & Kwasira, 2016). Definisi lain juga disampaikan oleh (Opatha & Arulrajah, 2014) Green Human Resource Management mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang menjadikan karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan

individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis. Ridhi Sharma (2015) mendefinisikan GHRM adalah penerapan praktik HRM dengan tujuan mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, yang mengutamakan pelestarian lingkungan secara umum yang akan meningkatkan kesadaran karyawan dan komitmen pada isu-isu manajemen lingkungan pada khususnya (Deshwal, 2015) memandang Green Human Resource Management sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan.

Gagasan Green Human Resource Management terkait dengan fungsi Human Resource Management sebagai pendorong utama dalam suatu organisasi untuk mengambil inisiatif hijau (Bhutto & Aurazeb, 2016; Charbel José Chiappetta Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016; Mandip, 2012). Hal ini juga berkaitan dengan menciptakan usaha sumber daya manusia ramah lingkungan yang menghasilkan efisiensi yang lebih besar, biaya lebih rendah, keterlibatan dan retensi karyawan yang lebih baik yang pada gilirannya, membantu organisasi untuk mengurangi dampak karbon karyawan oleh orang-orang seperti penyimpanan dokumen elektronik, berbagi kendaraan, pembagian kerja, wawancacara telekonferensi dan virtual, daur ulang, telecommunity, pelatihan online, ruang kantor hemat energi (Deepika & Karpagam, 2016; Pandey, Viswanathan, & Kamboj, 2016; Sheopuri & Sheopuri, 2015). Ini berarti penerapan kebijakan Sumber Daya Manusia untuk mempromosikan penggunaan sumber daya dan ekologi perusahaan secara berkelanjutan (Mampra, 2013; Zoogah, 2011). GHRM adalah alat utama untuk implementasi pembangunan berkelanjutan (Bangwal & Tiwari, 2015; Gholami, Rezaei, Saman, Sharif, & Zakuan, 2016; Renwick, Redman, & Maguire, 2013; Urbaniak, 2017). G

Dalam sebuah survei Society of Human Resource Management (2011) mengungkapkan bahwa hampir dua pertiga dari sampel organisasi sudah berinisiatif terhadap kelestarian lingkungan, dan lebih dari 85 persen perusahaan Fortune 500 melaporkan upaya kelestarian lingkungan (Wiernik et al., 2016). Inisiatif semacam itu berarti praktik GHRM dapat membantu 'meningkatkan kinerja hijau organisasi' (Shenet et al., 2016). Meskipun beberapa peneliti melihat studi Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai bidang dimana 'dimensi lingkungan tampaknya menjadi dimensi sosial yang paling banyak diteliti' (Wang et al., 2016), yang lain mencatat GHRM sebagai konsep baru yang telah menerima perhatian penelitian empiris yang tidak memadai (Shen et al., 2016).

GHRM saat ini ada sebagai serangkaian proses HRM lingkungan (dari staf yang awalnya masuk hingga akhirnya keluar dari organisasi kerja) (Renwick et al., 2013, 2016), didukung oleh teori Ability–Motivation–Opportunity (AMO) (Appelbaum et al., 2000), seperti Pinzone et al. (2016), Rayner dan Morgan (2017), Renwick et al. (2013), dan Russell dan Hill

(dalam volume ini) semuanya menggunakan teori AMO sebagai lensa teoretis untuk melihat dan menjelaskan perilaku pemangku kepentingan yang relevan dalam GHRM. Keuntungan menggunakan teori AMO dalam penelitian GHRM adalah bahwa teori tersebut memiliki relevansi praktis dalam memandu organisasi, manajer, dan praktisi ke depan tentang intervensi GHRM di tempat kerja yang mungkin mereka pertimbangkan untuk diterapkan untuk membantu memerangi perubahan iklim. Misalnya, GHRM berfokus pada penggunaan hubungan tidak langsung antara organisasi yang mengadopsi praktik pro-GHRM untuk mengubah perilaku staf agar lebih berhati-hati saat menggunakan sumber daya energi, dan karyawan melakukan lebih banyak daur ulang dan melakukan pengelolaan limbah yang lebih baik. Dengan demikian, kata kunci untuk dampak GHRM terhadap lingkungan mungkin: tidak langsung dan jangka panjang. Implementasi Green HRM merupakan usaha peningkatan keberlanjutan lingkungan. Beberapa bentuk Green HRM perusahaan dilakukan melalui manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit serta budaya organisasi (Jackson, et al, 2010).

Banyak penelitian berkonsentrasi pada manajemen hijau dan praktik HRM hijau (Ahmad, 2015; Masri & Jaaron, 2017; Mittal & Sangwan, 2014) dan menekankan hubungan antara praktik Green Human Resource Management seperti rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, lingkungan kinerja hijau, sistem penghargaan dan kompensasi hijau dan lingkungan kinerja yang positif. Para ahli percaya bahwa praktik Green Human Resource Management adalah alat yang sangat efektif untuk mengembangkan modal manusia hijau yang dapat memberikan kinerja hijau berkelanjutan dan keunggulan kompetitif hijau.

Sebagai konsep yang menjadi tren global saat ini, Green Human Resource Management (Green HRM/GHRM) telah dikonseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku green (ramah lingkungan) oleh karyawan di tempat kerja. Implementasi kebijakan Green HRM di organisasi dilakukan dengan usaha berikut:

- a. Green recruitment and selection (GRS) Jabbour dan Jabbour (2016), mengungkapkan organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen untuk masalah lingkungan. Yusoff dan Nejati (2019), menjelaskan bahwa perekrutan dan seleksi hijau telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik Green HRM. Atas dasar penelitian sebelumnya, Purnama dan Nawangsari (2019) merangkum rekrutmen dan seleksi hijau dalam tiga aspek kesadaran hijau kandidat, branding pemberi kerja hijau, dan kriteria hijau untuk menarik kandidat.

- b. Green Training and Development (GTD) Jabbour & Jabbour (2016), mengungkapkan pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada system kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Pelatihan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam kegiatan lingkungan. Pelatihan hijau harus diberikan bersama dengan program pendidikan untuk semua anggota organisasi, tidak hanya mereka yang terkait dengan departemen lingkungan. Pelatihan hijau dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang kegiatan proenvironmental di tempat kerja. Program pelatihan hijau dapat membantu karyawan memahami lebih lanjut tentang pentingnya perlindungan lingkungan, yang membuat mereka lebih peka terhadap proses pengendalian dan/atau pencegahan lingkungan, seperti mengumpulkan data tentang limbah dan mengidentifikasi sumber polusi (Nawang Sari & Sutawidjaya, 2018).
- c. Green Performance Management and Appraisal Green performance management and appraisal terdiri dari sistem evaluasi kegiatan kinerja karyawan dalam proses pengelolaan lingkungan. Penelitian telah berfokus pada aspek spesifik dari green performance management, seperti memberikan umpan balik dan menyeimbangkan metrik. Juga telah diperdebatkan bahwa metode pengukuran green performance management ini tidak efektif, karena organisasi yang berbeda memiliki atribut struktural yang berbeda, dan sumber daya yang menggunakan standar seragam di seluruh organisasi akan berubah-ubah (Shen et al., 2018). Organisasi perlu mengidentifikasi metode sistematis untuk menerapkan green performance management. Oleh karena itu, mengadopsi standar manajemen kinerja hijau yang umum merupakan prioritas untuk beberapa jenis organisasi. Manajemen kinerja hijau menciptakan indikator kinerja hijau untuk menetapkan serangkaian kriteria hijau untuk semua anggota dalam penilaian kinerja, yang mencakup topik-topik seperti insiden lingkungan, tanggung jawab lingkungan, pengurangan emisi karbon, dan mengomunikasikan keprihatinan dan kebijakan lingkungan (Delmonico et al., 2018).
- d. Green Reward and Compensation Sejalan dengan pendekatan strategis untuk manajemen green reward dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan nonfinansial, yang bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan (Latan et al., 2018). Telah dikemukakan bahwa karyawan mungkin merasa lebih termotivasi oleh imbalan non-keuangan melalui green pay dan reward, seperti pengakuan dan pujian. Insentif dan penghargaan mungkin

merupakan langkah yang lebih kuat untuk menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan daripada praktik lain dalam sistem HRM. Namun, secara umum, sebagian besar peneliti mengakui bahwa menggabungkan imbalan moneter dan nonmoneter lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Penghargaan non finansial harus ditawarkan bersamaan dengan insentif keuangan, dalam bentuk manfaat green trip, greentax, dan green recognition (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2019).

Perekrutan dan seleksi hijau dianggap sebagai salah satu praktik GHRM yang memberikan peluang pada perusahaan untuk memperkenalkan inisiatif GRHM kepada calon pelamar pekerjaan. Mempekerjakan dan mempertahankan karyawan berbakat dikenal sebagai masalah paling menantang yang dihadapi manajer Sumber Daya Manusia di lingkungan global (Sudin, 2011). Organisasi bisnis sekarang memasarkan diri mereka sebagai konservatif lingkungan untuk menarik para profesional yang sangat pintar dengan pengetahuan hijau yang luar biasa, yang juga mengadopsi praktik ramah lingkungan dan masalah keberlanjutan. Di sisi lain, para pencari kerja juga mempersiapkan diri mereka sebagai karyawan hijau sesuai dengan standar internasional budaya hijau. Karyawan hijau juga menyukai perusahaan yang bisnis utamanya menyediakan perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial (Masri & Jaaron, 2017). Dalam proses analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan harus dimasukkan dan ditekankan pada aspek lingkungan, dan apa yang diharapkan dari kandidat yang dipilih harus dijelaskan juga dengan jelas (Renwick et al., 2013).

Pelatihan dan pengembangan hijau menonjol sebagai salah satu praktik GHRM paling penting yang diperlukan untuk keberhasilan manajemen hijau di perusahaan. Pelatihan lingkungan juga dianggap sebagai salah satu alat utama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Ini bertujuan untuk merangsang perhatian dan pengetahuan masyarakat terhadap masalah lingkungan, menciptakan sikap positif, mengambil pendekatan proaktif dalam inisiatif penghijauan dan membangun kompetensi untuk mengurangi limbah dan menghemat energi (Zoogah, 2011). Pelatihan lingkungan adalah aspek kunci keberhasilan implementasi sistem manajemen lingkungan dan pembangunan budaya organisasi hijau (Teixeira, Jabbour, & Jabbour, 2012). Program pelatihan ini harus dirancang berdasarkan kebutuhan pelatihan untuk memperoleh manfaat lingkungan terbaik dari pelatihan (Cherian & Jacob, 2012).

Beberapa studi telah dilakukan dan menemukan efek positif dan signifikan dari praktik manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan. Praktik manajemen sumber daya manusia hijau dalam bentuk rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan penghargaan hijau dapat meningkatkan dan mendukung kinerja lingkungan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Ahmad, 2015; Masri & Jaaron, 2017; Roy & Khastagir, 2016).

## **KESIMPULAN**

Artikel di atas membahas pentingnya Green Human Resource Management (GHRM) sebagai pendekatan inovatif untuk meningkatkan kinerja dan fungsi SDM dalam organisasi dengan mempertimbangkan aspek lingkungan. GHRM melibatkan kebijakan, praktik, dan sistem yang mempromosikan kesadaran lingkungan dan keterlibatan karyawan dalam upaya menjaga kelestarian alam dan menciptakan budaya perusahaan hijau.

Dalam artikel ini, dikemukakan bahwa GHRM tidak hanya berfokus pada pengelolaan SDM, tetapi juga mengintegrasikan aspek lingkungan dalam setiap inisiatif yang dilakukan oleh organisasi. Praktik GHRM seperti rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, serta penghargaan dan kompensasi hijau menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi GHRM memiliki dampak positif terhadap kinerja lingkungan organisasi dan dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Praktik GHRM tidak hanya menghasilkan penghematan finansial bagi perusahaan, tetapi juga meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja berkelanjutan dalam aspek lingkungan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa GHRM merupakan pendekatan yang penting dalam menjaga kelestarian alam dan menciptakan organisasi yang bertanggung jawab secara lingkungan. Melalui implementasi praktik GHRM, perusahaan dapat memainkan peran aktif dalam upaya mitigasi perubahan iklim dan pelestarian lingkungan untuk generasi mendatang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A Study Of Green HR Practices And Its Effective Implementation In The Organization: A review.
- Greenman, Christopher, et al. "Patterns of somatic mutation in human cancer genomes." *Nature* 446.7132 (2007): 153-158.

- Jabbour, C. J. C. & A. B. L. de Sousa Jabbour. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Jackson, S.E., Renwick, D.W.S., Jabbour, C.J.C. and Müller-Camen, M. (2011) 'State-of-the-art and future directions for Green Human Resource Management', *Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of HR Research)*, vol. 25, no. 2, pp. 99–116. ISSN 0179–6437/1862–0000.
- Jackson, S.E., Renwick, D.W.S., Jabbour, C.J.C. and Müller-Camen, M. (2011) 'State-of-the-art and future directions for Green Human Resource Management', *Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of HR Research)*, vol. 25, no. 2, pp. 99–116. ISSN 0179–6437/1862–0000.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E. and Ployhart, R. (2017) 'Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy', *Journal of Management*, vol. 43, issue 5 (May), pp. 1335–1358.
- Kramar, R. (2014) 'Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?' *International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 8, pp. 1069–1089.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices In Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489.
- Mittal, V. K., & Sangwan, K. S. (2014). Prioritizing Drivers For Green Manufacturing: Environmental, Social And Economic Perspectives. *Procedia CIRP*, 15, 135–140.
- Nawangari, L. C., & A. H. Sutawidjaya. (2018). The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University. In 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). Atlantis Press.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101.
- Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence Of Selected Green Human Resource Management Practices On Environmental Sustainability At Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *J. Hum. Resour. Manag*, 4, 19–27.
- Rayner, J. and Morgan, D. (2017) 'An empirical study of "green" workplace behaviours: Ability, motivation and opportunity', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Early View, pp. 1–23, DOI: 10.1111/1744-7941.12151. Accessed 4 May 2017.
- Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. (2013) 'Green HRM: A review and research agenda', *International Journal of Management Reviews*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14.
- Ridhi Sharma, N. G. (2015). Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability. 12th AIMS International Conference on Management, 1–15.

- Saifulina, N. and Carballo-Penela, A. (2016) 'Promoting sustainable development at an organizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentally friendly behaviour of employees', *Sustainable Development*, pp. 1–14. DOI: 10.1002/sd.1654.
- Shen, J., Dumont, J. and Deng, X. (2016) 'Employees' perceptions of Green HRM and non-Green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives', *Group & Organization Management*, pp. 1–29. DOI: 10.1177/1059601116664610.
- Sudin, S. (2011). *Strategic Green HRM: A Proposed Model That Supports Corporate Environmental Citizenship*. *International Conference on Sociality and Economics Development*, IPEDR, 10, 79–83.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2012). Relationship Between Green Management And Environmental Training In Companies Located In Brazil: A Theoretical Framework And Case Studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318–329.
- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. and George, G. (2016) 'From the editors. Thematic issue on Corporate Social Responsibility. Corporate Social Responsibility: An overview and new research directions', *Academy of Management Journal*, vol. 59, no. 2, pp. 534–544
- Wiernik, B.M., Dilchert, S. and Ones, D.S. (2016) 'Age and employee green behaviors: A meta-analysis', *Frontiers In Psychology*, (April), pp. 1–15. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00194.
- Yusoff, Y. M., & M. Nejadi. (2019). A conceptual model of green HRM adoption towards sustainability in hospitality industry. In *Corporate Social Responsibility: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 400-421). IGI Global.
- Zoogah, D. B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117–139.