



Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Hrm): Sebuah Tinjauan Literature

Sariafriza¹, Muammar khadafi²

Email: Sariafriza@gmail.com

¹Universitas Batam

²Universitas malikussaleh

Keywords

Green finance, Human Resource Management

Abstract

In the midst of the issue of increasing environmental damage due to the production process, green resource management is needed to minimize this condition. Green resource management is a company policy in managing human resources in a sustainable manner by involving environmental aspects to preserve nature in company management. This research includes qualitative descriptive research. Descriptive research is aimed at explaining the concept of Green Human Resources Management (GHRM). The findings of this research show that the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) plays an important role in improving positive environmental outcomes'

1. INTRODUCTION

Fenomena pemanasan global memicu meningkatnya kesadaran etika lingkungan dalam upaya penyelamatan bumi dan lingkungan dari ancaman kerusakan. Salah satu konsep yang berhubungan dengan upaya penyelamatan lingkungan adalah konsep ramah lingkungan atau sering dikenal dengan istilah "Go Green". Konsep "GoGreen" pada industri mulai dikenal pada tahun 1980-an, karena berbagai faktor eksternal dan internal, termasuk krisis lingkungan, tekanan pelanggan yang semakin meningkat, kebutuhan organisasional, dan fungsi-fungsi lingkungan hidup. Saat ini konsep ramah lingkungan banyak diterapkan sebagai strategi bisnis, baik dalam bidang produksi, pemasaran, bidang sumber daya manusia serta bidang yang lainnya. (Sugiarto & Suharti, 2017)

Green HRM sangat diperlukan di abad ke-21 ini setiap hari. Dilaporkan bahwa karena kelebihan konsumsi sumber daya alam sebagai bahan mentah oleh industri dan organisasi komersial lainnya, terdapat tekanan yang sangat besar terhadap sumber daya alam di planet Bumi. Situasi ini begitu memprihatinkan sehingga para ilmuwan dan aktivis lingkungan hidup mendiskusikan isu-isu ketidakseimbangan ekologi dan keanekaragaman hayati. Dalam setiap Konferensi Internasional mengenai lingkungan hidup, negara-negara membicarakan kredit karbon, pemanasan global dan perubahan iklim yang mengakibatkan gempa bumi, seringnya banjir dan bencana alam. (Owino &

Kwasira, 2016) Perusahaan yang menerapkan kebijakan lingkungan (hijau) ke dalam praktik sumber daya manusia, diberi nama Green Human Resources Management (GHRM).

Green Human Resources Management (GHRM), didefinisikan sebagai 'kegiatan Human Resources Department (HRD) dalam meningkatkan hasil lingkungan yang positif' dan berkembang sebagai salah satu cara untuk membantu mengatasi prioritas ekologis ini (Syafari, 2022). 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. (Fitria et al., 2024) 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, (Fitria et al., 2024). 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). (Fitria et al., 2024).

Organisasi yang menerapkan konsep bisnis hijau seperti 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. Praktik GHRM menjadi salah satu program signifikan bisnis hijau karena program ini mengacu pada upaya organisasi dalam mengubah karyawan normal menjadi karyawan hijau (karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan) (Isrososiawan et al., 2003)

2. LITERATURE REVIEW

Green finance adalah konsep keuangan yang menitikberatkan pada keberlanjutan lingkungan dalam proses pengambilan keputusan investasi. (Reichelt, H. 2010) Ini mencakup berbagai instrumen keuangan seperti obligasi hijau, pinjaman hijau, dan investasi ekuitas yang bertujuan untuk mendukung proyek-proyek ramah lingkungan. Contoh proyek tersebut meliputi energi terbarukan, efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan perlindungan sumber daya alam. Teori green finance ini berakar pada prinsip bahwa integrasi pertimbangan lingkungan dalam keputusan keuangan dapat mendorong inovasi,

mengurangi risiko lingkungan, dan pada akhirnya menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Konsep green finance juga terkait erat dengan peningkatan kesadaran akan perubahan iklim dan dampak lingkungan yang merugikan. Laporan Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) menggarisbawahi urgensi untuk mengurangi emisi gas rumah kaca guna mencegah peningkatan suhu global lebih dari 1,5°C di atas tingkat pra-industri. (IPCC. 2018). *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels*. Green finance berperan penting dalam mendanai transisi ke ekonomi rendah karbon dengan mengarahkan modal ke proyek-proyek yang mendukung mitigasi dan adaptasi perubahan iklim.

Instrumen keuangan hijau, seperti obligasi hijau, telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, menunjukkan komitmen investor untuk mendukung inisiatif berkelanjutan. Dari perspektif teoritis, green finance dapat dikaitkan dengan teori triple bottom line (TBL) yang mengukur keberhasilan perusahaan berdasarkan tiga elemen utama: profit, people, dan planet. TBL menekankan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab untuk menghasilkan keuntungan finansial, tetapi juga untuk memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan. Dengan mengadopsi pendekatan TBL, perusahaan dapat menarik investor yang peduli dengan isu lingkungan dan sosial, sehingga menciptakan sinergi antara keberlanjutan lingkungan dan keuntungan finansial. Green finance mendorong perusahaan untuk lebih transparan dalam melaporkan kinerja lingkungan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan investor dan mempromosikan praktik bisnis yang lebih berkelanjutan. (Elkington, J. 1997).

3. RESEARCH METHOD

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. Desain penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder berupa jurnal dan publikasi dari praktisi tenaga Sumber Daya Manusia (SDM)

4. RESULT AND DISCUSSION

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[1].

Green HRM mengacu pada “semua aktivitas yang terlibat dalam pengembangan, penerapan, dan pemeliharaan berkelanjutan suatu sistem yang bertujuan menjadikan karyawan suatu organisasi ramah lingkungan. Sisi manajemen sumber daya manusialah yang peduli dengan transformasi karyawan normal menjadi karyawan ramah lingkungan sehingga dapat mencapai tujuan lingkungan organisasi dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelestarian lingkungan. Praktik SDM ramah lingkungan mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem

yang menjadikan karyawan organisasi ramah lingkungan demi kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis.” (Dubois & Dubois, 2012)

Gagasan Green Human Resource Management terkait dengan fungsi Human Resource Management sebagai pendorong utama dalam suatu organisasi untuk mengambil inisiatif hijau (Bhutto & Auranzeb, 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 telekonfrensi dan virtual, daur ulang, telecomuniting, pelatihan online, ruang kantor hemat energi (Deepika & Karpagam, 2016; Pandey, Viswanathan, & Kamboj, 2016; Sheopuri & Sheopuri, 2015).

Dengan demikian, kata kunci untuk dampakGHRM 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.

Menurut [3]anisaSebagai konsep yang menjadi tren global saat ini, Green HumanResource 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 masalahlingkungan. Yusoff dan Nejati (2019), menjelaskan bahwa perekrutandan seleksi hijau telah dipandang sebagai komponen penting dalampraktik Green HRM. Atas dasar penelitian sebelumnya, Purnama danNawang Sari (2019) merangkum rekrutmen dan seleksi hijau dalamtigaaspek kesadaran hijau kandidat, branding pemberi kerja hijau, dankriteria hijau untuk menarik kandidat
- b) Green Training and Development (GTD) Jabbour & Jabbour (2016), mengungkapkan pelatihan danpengembangan ramah lingkungan mengacu pada system kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindunganlingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakankunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Pelatihan dapat meningkatkankesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalamkegiatanlingkungan. Pelatihan hijau harus diberikan bersama dengan programpendidikan untuk semua anggota organisasi, tidak hanya mereka yangterkait dengan departemen lingkungan. Pelatihan hijau dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang kegiatan proenvironmental di tempat kerja. Program pelatihan hijau dapat membantu karyawanmemahami 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 (Nawangsari & 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 bersama dengan insentif keuangan, dalam bentuk manfaat green trip, greentax, dan green recognition (Nawangsari dan Sutawidjaya, 2019).

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

5. CONCLUSION (CAMBRIA 12 BOLD CAPITAL)

Green Human Resource Management (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.

REFERENCES (CAMBRIA 12 BOLD CAPITAL)

- C. L. Z. DUBOIS and D. A. DUBOIS, "STRATEGIC HRM AS SOCIAL SUSTAINABILITY IN ORGANIZATION CATHY L. Z. DUBOIS AND D. A. DUBOIS," *Hum. Resour. Manage.*, vol. 51, no. 6, pp. 799–826, 2012, doi: 10.1002/hrm.
- Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru , Kenya," *J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 4, no. 3, pp. 19–27, 2016, doi: 10.11648/j.jhrm.20160403.11.
- Drajat, D. A. (2023). Green Economy Development and Implementation To Support Sustainable Development. *International Conference On Economics ...*, 349–358. <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/3003%0Ahttps://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/download/3003/1725>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Hadi, F., Endarto, B., & Gandryani, F. (2022). Aspek Hukum Green Bond Sebagai Pembiayaan Energi Baru Terbarukan Di Indonesia. *Jurnal RECHTS VINDING*, 11(3), 391–409.
- IPCC. (2018). *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels*.
- Nursahla, R. S. A., Paramayoga, N., Muhammad Anas Fadli, & Muhammad Pravest Hamidi. (2023). Legal Aspects of the Central Bank'S Green Finance Instruments in Indonesia: an Overview. *Journal of Central Banking Law and Institutions*, 2(1), 123–152. <https://doi.org/10.21098/jcli.v2i1.38>
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). pelatihan pencatatan biaya bahan baku untuk meningkatkan kinerja keuangan umkm ikan hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129-133.
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14-24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.

- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Reichelt, H. (2010). Green bonds: A model to mobilize private capital to fund climate change mitigation and adaptation projects. In "The Euromoney Environmental Finance Handbook".
- W. A. Owino and J. Kwasira, "Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on A. Fitria, A. R. Musslifah, and F. Purnomosidi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 2, 2024.