



PRAKTIK GREEN HRM DALAM MENGEJAR LINGKUNGAN BISNIS BERKELANJUTAN

Zurfiera Dianal Fianti¹, Muammar khadafi²

Email: Zurfieradianalfianti@gmail.com

¹Universitas Batam

²Universitas malikussaleh

Keywords

Green Finance, Human Resource Management

Abstract

Environmental sustainability is causing increasing concern among business executives, governments, consumers, and management experts. In the midst of the struggles of stakeholders and the challenges and opportunities of environmental problems, the HRM function participates in ongoing discussions and debates. The business domain sees the origins of Green HRM with the expanding role of HRM functions in realizing environmentally friendly businesses. This research aims to explain the concept of Environmentally Friendly Human Resource Management, the company's approach to environmentally friendly HRM, its advantages, policies and practices. This paper discusses the current trends of eco-friendly HRM practices in companies based on findings from several studies, survey reports and secondary data from corporate web resources. This also shows the role of the Human Resources function in creating a 'green' culture in the company

1. INTRODUCTION

Kesadaran nyata akan dampak aktivitas kita sehari-hari terhadap lingkungan dan menipisnya sumber daya alam telah memicu tidak hanya individu untuk melakukan tindakan ramah lingkungan tetapi juga organisasi. Situasinya sangat buruk. Kepedulian terhadap lingkungan yang semakin meningkat secara global memaksa dunia usaha untuk bergerak menuju operasi berkelanjutan dan merumuskan kebijakan ramah lingkungan. Standar internasional untuk perlindungan dan pelestarian lingkungan menyerukan dunia usaha untuk merancang strategi ramah lingkungan. Ketika semua orang, mulai dari pelanggan, karyawan, hingga investor, menjadi semakin sadar lingkungan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (disebut sebagai HRM ramah lingkungan atau GHRM)' kini menjadi area penting dalam manajemen (Mehta & Chugan, 2015).

Tumpang tindih antara pembangunan berkelanjutan, kepedulian lingkungan dan praktik MSDM berada dalam radar sosial dan diakui sebagai bidang baru dalam pembangunan masyarakat. Hal ini juga berkembang dengan pesat. Dengan meningkatnya kebutuhan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perilaku ramah lingkungan, 'fungsi SDM' (fungsi SDM) menjadi kontributor potensial dalam mewujudkan perubahan organisasi yang diperlukan. Oleh karena itu, bidang yang sedang

berkembang ini berpusat pada HRM. Selain itu, agar organisasi dapat menerapkan keberlanjutan, hal ini tidak hanya bergantung pada faktor teknis dan ilmiah, namun juga pada elemen manusianya. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam keberhasilan atau kegagalan upaya organisasi menuju go green. (Arulrajah et al., 2016)

'Fungsi SDM' inilah yang memungkinkan untuk menyelaraskan kebijakan organisasi dengan tujuan ramah lingkungan dan mendorong praktik ramah lingkungan agar tertanam dalam budaya organisasi. Meskipun terdapat banyak definisi tentang HRM Hijau, sebagaimana dinyatakan dalam paragraf berikutnya, namun definisi yang tepat dari 'HRM Hijau' untuk tujuan makalah ini, yaitu "kontribusi HRM kebijakan dan praktik menuju agenda lingkungan perusahaan yang lebih luas dalam hal perlindungan dan pelestarian sumber daya alam" (Renwick et al., 2013)

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

Untuk mencapai tujuan penelitian yang disebutkan, dilakukan tinjauan sistematis terhadap literatur dilakukan dengan menggunakan metode arsip. Makalah ini menggunakan metodologi untuk

meninjau artikel yang dikutip dalam database Sage, Taylor dan Francis Online, Springerlink, ScienceDirect, JSTOR, Wiley Online Library, dan Emerald dengan „HRM hijau atau HRM lingkungan“ sebagai tema. Oleh karena itu studi untuk makalah ini menjadi penelitian pustaka dan bukan survei atau sejenisnya cara penelitian lainnya

4. RESULT AND DISCUSSION

Banyak perusahaan yang mengadopsi praktik ramah lingkungan yang membantu mereka mengurangi jejak karbon melalui lebih sedikit pencetakan kertas, konferensi video dan wawancara, dll. Bisnis berkelanjutan karena operasi dan budaya mereka, namun karyawanlah yang menyusun dan melaksanakan kebijakan ramah lingkungan dan menciptakan budaya perusahaan hijau. (Renwick et al., 2013) Tanpa mengembangkan personel dan menerapkan strategi berkelanjutan, akan sulit mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan ramah lingkungan. Itu sebabnya praktik sumber daya manusia merupakan komponen kunci dari pengembangan bisnis berkelanjutan. Menurut jajak pendapat tahun 2007 tentang ketenagakerjaan ramah lingkungan dimana profesional muda tertarik untuk bekerja pada pekerjaan yang memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan dan 92% pelajar dan pekerja tingkat pemula, pelamar menunjukkan preferensi untuk bekerja di perusahaan yang berkelanjutan. (Syafari, 2022)

Survei lain yang dilakukan oleh Carbon Trust juga menekankan pentingnya kebijakan ramah lingkungan suatu perusahaan sebagai kriteria penting bagi calon karyawan. Temuan survei menunjukkan bahwa lebih dari 75% dari 1018 responden menganggap kebijakan aktif perusahaan untuk mengurangi emisi karbon sebagai faktor penting saat memilih pekerjaan. Survei yang dilakukan oleh Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Inggris menegaskan kembali bahwa 49% responden mempertimbangkan kredensial lingkungan perusahaan saat memutuskan untuk mengambil pekerjaan. Faktanya, temuan survei terhadap 1000 responden menunjukkan bahwa 47% profesional HR merasa bahwa pendekatan ramah lingkungan yang kuat dalam perusahaan akan membuat karyawan lebih memilih bekerja untuk mereka dan juga 46% menyatakan bahwa memiliki pendekatan ramah lingkungan akan membantu menarik calon karyawan. (Mehta & Chugan, 2015)

Para profesional SDM memungkinkan perusahaan untuk mewujudkan bisnis ramah lingkungan dengan cara seperti mendorong karyawan untuk mematikan lampu saat tidak digunakan, mematikan monitor komputer saat tidak digunakan, hanya menyalakan lampu minimal di luar jam kerja demi keselamatan, berbagi pelatihan secara online penggunaan materi 'cetak email ini hanya jika diperlukan' di dalamnya tanda tangan email resmi dan banyak lagi. Strategi SDM ramah lingkungan seperti mengganti penggunaan aktivitas non-hijau jika memungkinkan, misalnya, meminimalkan perjalanan dengan menggunakan telekonferensi, mengirim email dan memindai, bukan surat dan faks. SDM mendorong penggunaan cangkir dan piring yang dapat dibuat kompos mengurangi penggunaan cangkir kertas, menggunakan kertas daur ulang, menjadikan pencetakan dupleks sebagai default, dll.

Dalam kasus di lokasi pabrik besar, penggunaan kendaraan listrik untuk perjalanan internal sebagai pengganti rekanan bensin/diesel. Beberapa HR yang menggagas program hijau adalah diterapkan dalam organisasi antara lain:

1. mengadopsi konferensi video atau berbasis internet permohonan pertemuan dan pengurangan perjalanan bisnis;
2. membuat dokumentasi internal perusahaan (termasuk rencana dll.) online;

3. mengurangi penggunaan kertas dan mendorong cara-cara untuk melakukan hal tersebut sama;
4. menawarkan opsi bekerja dari rumah kepada karyawan dan peluang untuk "kerja jarak jauh";
5. program car-pooling, dll.

Beberapa bidang di mana perusahaan dapat menerapkan praktik yang lebih sadar lingkungan mencakup telekonferensi, kebijakan online dan dokumen manual, penyimpanan dokumen secara elektronik, menyediakan tempat sampah daur ulang di sekitar kantor dan di kafetaria. Perusahaan-perusahaan tersebut berfokus pada program telecommuting/bekerja dari rumah. Program car pool juga berhasil dalam penghijauan bisnis. Ketika perusahaan mulai mendaur ulang, meningkatkan sistem pemanas/penyejuk udara yang hemat energi, dan mengupayakan efisiensi produksi yang menghemat energi atau mengurangi emisi karbon, wajar jika kita mempertimbangkan manfaat ramah lingkungan. Tindakan spesifik seperti menawarkan insentif kepada staf untuk membeli mobil hibrida, penggunaan transportasi umum dan sepeda terlihat dalam praktiknya. Organisasi sering kali meluncurkan kartu kredit karbon di mana karyawan menerima poin untuk menggunakan transportasi umum atau berjalan kaki ke tempat kerja, atau konferensi video daripada naik pesawat. Karyawan dengan poin terbanyak kemudian diberi penghargaan (Dubois & Dubois, 2012).

Kebijakan SDM merupakan pedoman berkelanjutan mengenai cara kerja manusia harus dikelola dalam organisasi. Mereka mendefinisikan filosofi dan nilai-nilai organisasi tentang bagaimana orang seharusnya diperlakukan. Kebijakan SDM memberikan gambaran umum panduan tentang bagaimana masalah SDM harus ditangani, Penegakan tindakan menuju perlindungan lingkungan (termasuk ekosistem udara, air, tanah) di istilah umum disebut sebagai kinerja lingkungan. Kinerja lingkungan menjadi penting untuk organisasi dan dianggap penting di tingkat nasional juga. Peran manajemen puncak dalam mencapai tingkat yang lebih besar kinerja lingkungan dibuktikan, antara lain. aspek, dengan memberikan otonomi kepada personel untuk tampil dengan solusi kreatif terhadap masalah yang diajukan, untuk dikembangkan kesadaran lingkungan, dan menerapkan pengetahuannya di bidang ini. Artinya, kinerja lingkungan membutuhkan keterlibatan individu dan kelompok. Juga, (Heizer & Render., 2009) menyoroti fakta bahwa keberlanjutan Keunggulan kompetitif lebih banyak muncul dari tim dibandingkan dari individu, sehingga pentingnya keterlibatan karyawan pada dasarnya diwujudkan melalui pemberdayaan dan kerja tim. (Robbins, 2015)

Masalah lingkungan (biasanya) tidak bisa terjadi diselesaikan dengan menunjuk seseorang sebagai perusahaan perwakilan lingkungan hidup dan membawanya keluar kapanpun regulator tiba. Jadi, dedikasi dan kerja tim sangat penting untuk memperbaiki lingkungan pertunjukan karyawan merasa bebas untuk memberikan saran dan didorong untuk memperbaiki diri mereka sendiri. Upaya sadar manajemen bisa membantu meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Manajemen harus memainkan peran pendukung dan pembimbing inisiatif karyawan sendiri. Dorongan pengawasan untuk partisipasi karyawan dalam kapasitas lingkungan kegiatan membangun itu penting. Motivasi untuk upaya lingkungan yang signifikan harus datang dari senior pengelolaan. Perilaku manajemen pada akhirnya akan bermanfaat sebagai model bagi seluruh organisasi. Sistem prestasi harus mencerminkan pentingnya integrasi lingkungan hidup keunggulan dalam pemasaran, desain, operasi dan layanan, dan menandakan bahwa seluruh karyawan

mempunyai tanggung jawab yang besar untuk kualitas lingkungan. Hal ini dapat membantu menciptakan naluri orientasi lingkungan dalam organisasi. Itu bisa saja terlihat dari tabel dibawah ini bahwa kebijakan ramah lingkungan yang dilakukan Nokia telah memberikan dampak yang signifikan terhadap lingkungan hidup Untuk menerapkan budaya perusahaan ramah lingkungan yang efektif, penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajemen di antara seluruh karyawan organisasi. (Mehta & Chugan, 2015)

Sangat ideal untuk memiliki praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif termasuk strategi rekrutmen yang ketat, sistem penilaian dan penghargaan yang mencakup kesadaran lingkungan dan penerapan dalam proses evaluasi serta program pelatihan dan pemberdayaan, yang akan memungkinkan pengembangan serangkaian keterampilan dan kompetensi yang relevan di antara para karyawan. karyawan perusahaan “pro green”. Green HR dapat mengadopsi berbagai proses dan praktik ramah lingkungan dalam berbagai fungsi SDM seperti akuisisi sumber daya manusia, induksi, pelatihan, manajemen kinerja dan manajemen penghargaan yang akan berdampak pada keseluruhan jejak karbon suatu perusahaan (Arulrajah et al., 2016)

5. CONCLUSION

Ide dan konsep ramah lingkungan mulai berkembang pesat di bidang SDM, seringkali melengkapi inisiatif berbasis keberlanjutan yang sudah ada. Teknologi ini semakin memberikan manfaat nyata bagi bisnis, bukan sekedar menambah kesan pada merek dan reputasi. Proses, kebijakan, produk, dan alat baru ini sebenarnya membantu memastikan kepatuhan dan juga meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini, makalah ini memaparkan bagaimana fungsi MSDM, melalui kebijakan dan praktiknya, dapat berkontribusi terhadap bisnis yang ramah lingkungan. Dan dengan adanya undang-undang yang secara efektif memformalkan perlunya pendekatan baru perusahaan terhadap lingkungan, inilah saatnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk menerapkan agenda ramah lingkungan. Mengadopsi praktik lingkungan membantu perusahaan menghemat uang, menemukan sumber bisnis baru, dan menghindari masalah. Perusahaan ramah lingkungan percaya bahwa melakukan tindakan ramah lingkungan akan lebih ekonomis daripada melakukannya

REFERENCES

- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Green human resource management practices: a review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- DUBOIS, C. L. Z., & DUBOIS, D. A. (2012). STRATEGIC HRM AS SOCIAL SUSTAINABILITY IN ORGANIZATION C AT H Y L . Z . D U B O I S A N D D A V I D A . D U B O I S. *Human Resource Management*, 51(6), 799–826. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Heizer, J., & Render., B. (2009). *Operations Management-Manajemen Operasi*. Salemba empat.
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74–81. <https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030302>
- 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.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>