

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri (*Empirical And Theoretical Study In Implementation Of Green Hrm*)

Maulana Mansyur¹, Muhammad Hayaa Aqila², Daviero Hammada Denata³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: 2110631020169@student.unsika.ac.id¹,
2110631020168@student.unsika.ac.id², 2110631020164@student.unsika.ac.id³

Abstrak

Perkembangan manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan seiring berjalannya waktu, termasuk perkembangan dalam aktivitas perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan, yang dikenal sebagai konsep manajemen sumber daya manusia berkelanjutan (*Green Human Resources Management*). Kajian ini memiliki pendekatan baik teoritis maupun empiris untuk menyelidiki dan mengevaluasi penerapan konsep manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, yang telah menjadi fokus dalam kesepakatan bersama G20 untuk menekan emisi karbon global dalam dunia industri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berlandaskan pada data empiris untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di sektor industri menurut hasil penelitian dari berbagai sumber, termasuk jurnal nasional maupun internasional, prosiding, dan jurnal yang terindeks dalam basis data scopus.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia Hijau, Industri*

Abstract

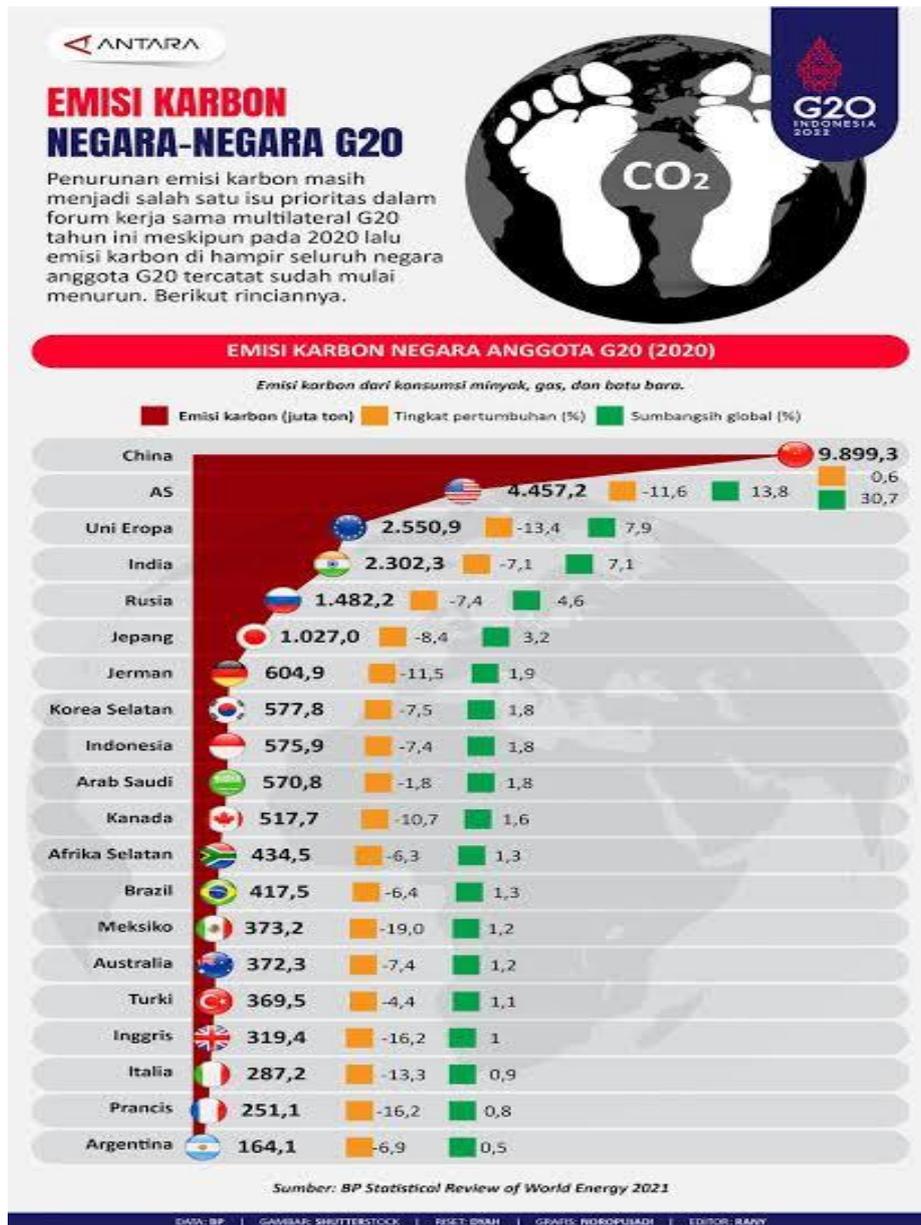
The development of human resource management has changed over time, including developments in corporate activities that focus on environmental sustainability, known as the concept of sustainable human resource management (green human resources management). This study has both theoretical and empirical approaches to investigate and evaluate the application of the concept of sustainable human resource management, which has been the focus of the G20 Joint Agreement to Reduce Global Carbon Emissions in the industrial world. This research uses qualitative methods based on empirical data to analyze the implementation of sustainable human resource management in the industrial sector based on research results from various sources, including national journals, international journals, proceedings, and journals indexed in the Scopus database.

Keywords: *Green Human Resources Management, Industry*

PENDAHULUAN

Pembangunan pabrik-pabrik tanpa memperhatikan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup (AMDAL) menjadi penyebab utama kerusakan lingkungan saat ini. Sebagian kerusakan lingkungan juga disebabkan oleh tindakan individu yang kurang memperhatikan kelestarian lingkungan. Konsekuensi dari kerusakan lingkungan ini mencakup peningkatan emisi karbon oleh perusahaan industri. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh perusahaan adalah menerapkan Green Human Resource Management (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan di lingkungan perusahaan. Dampak kerusakan lingkungan memiliki implikasi serius pada keberlanjutan lingkungan, sehingga perusahaan berkomitmen untuk mengambil tindakan dan menerapkan praktik-praktik yang mendukung pelestarian dan perlindungan lingkungan. Pemerintah juga turut serta dalam upaya ini melalui KTT G20, terutama dalam mengatasi isu

perubahan iklim yang menjadi perhatian utama.



Source : <https://antara.com>.

Peran penting negara-negara G20 dalam mengurangi emisi karbon guna melawan perubahan iklim ditekankan dalam Laporan Transparansi Iklim atau Climate Transparency Report, yang mencatat bahwa G20 bertanggung jawab atas 75% dari total emisi gas rumah kaca (GRK) global. Tiongkok, sebagaimana disampaikan oleh BP Statistical Review of World Energy 2021, menjadi produsen emisi CO₂ terbesar pada tahun 2020, dengan jumlah mencapai 9,8 miliar ton. Meskipun populasi Tiongkok mencapai 1,4 miliar orang, emisi CO₂ per kapita penduduknya lebih rendah daripada negara-negara maju. Pada tahun 2020, emisi karbon per kapita Tiongkok mencapai 7 ton, sementara Arab Saudi mencatatkan emisi per kapita tertinggi, yakni 16,4 ton pada periode yang sama.

Praktik Green Human Resource Management (GHRM) yang saat ini tengah berkembang di sektor industri, dengan dukungan dari gerakan G20, merupakan inisiatif di mana karyawan secara aktif terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan lingkungan yang berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk mendorong peran aktif karyawan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia hijau saat ini efektif dalam mengatasi tantangan yang muncul di sektor lingkungan. Banyak perusahaan yang menerapkan program GHRM melalui serangkaian kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan. Program GHRM ini membantu perusahaan mengimplementasikan langkah-langkah kinerja yang ramah lingkungan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran mereka terhadap isu-isu lingkungan. Pendekatan ini melibatkan berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk perekrutan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan penghargaan untuk memajukan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan.

Telah banyak diterapkan terutama pada sektor industri manufaktur, kini menerapkan praktik lingkungan hijau. Sebagian besar perusahaan manufaktur tersebut menerapkan GHRM sebagai usaha untuk mengurangi dampak polusi limbah yang dihasilkan selama proses produksi. Keberlanjutan lingkungan di sekitar perusahaan menjadi sangat penting karena dampaknya dapat dirasakan oleh masyarakat setempat jika lingkungan tersebut tercemar. Selain itu, perusahaan juga akan menghadapi tekanan dari masyarakat, pesaing, dan otoritas pemerintah.

Sukses dalam berbagai kegiatan lingkungan sangat tergantung pada keterlibatan, kesiapan, dan motivasi para pekerja. Oleh karena itu, pengusaha perlu menilai kebijakan yang mendukung perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja perusahaan. Penerapan tata kelola perusahaan yang berfokus pada lingkungan tidak hanya memberikan dampak pada perusahaan itu sendiri, melainkan juga secara lebih menyeluruh memengaruhi aspek-aspek seperti kesehatan, keselamatan, dan lingkungan fisik di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Perubahan pada aspek eksternal perusahaan menjadi semakin mencolok, yang menghasilkan peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Penulisan ini bertujuan untuk menyelidiki peran Green Human Resource Management dalam organisasi industri melalui implementasi Green Human Resource Management (GHRM) di perusahaan. Diharapkan bahwa GHRM dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kesadaran lingkungan. Rumusan masalah difokuskan pada aspek-aspek tertentu sebagai berikut:

1. Relevansi Manajemen sumber daya hijau dalam konteks organisasi industri.
2. Bagaimana pelaksanaan Manajemen sumber daya hijau di suatu organisasi industri dilakukan?
3. Peran Manajemen sumber daya hijau dalam organisasi industri, strategi yang diterapkan, dan kepentingan dari Manajemen sumber daya hijau

Manajemen sumber daya hijau merujuk pada ide "Green" yang menandakan keberlanjutan lingkungan. Green Management, yang juga dikenal sebagai manajemen ramah lingkungan, adalah suatu pendekatan di mana organisasi mengelola aspek lingkungan melalui peningkatan strategi lingkungan. GHRM mewakili suatu inovasi dalam kinerja dan tanggung jawab SDM di perusahaan yang didasarkan terhadap prinsip-prinsip lingkungan. Conform Opatha (2013) dan Arulrajah (2014), GHRM mencakup pengembangan, implementasi, dan perlindungan prosedur yang memberikan keutamaan pada karyawan dalam konteks organisasi yang berusaha untuk berkelanjutan.

GHRM juga diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang termasuk dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan metode secara berkelanjutan, dengan fokus pada membentuk karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan (hijau) di dalam organisasi. Dalam definisi alternatif ini, pendekatan GHRM menekankan kontribusinya dalam mentransformasikan karyawan biasa menjadi karyawan yang mendukung lingkungan agar aktif berpartisipasi dalam mewujudkan visi organisasi yang berkelanjutan dan berkomitmen pada pelestarian lingkungan.

Definisi yang serupa juga dijelaskan dalam risalah Green Human Resource Management sebagai penerapan dari prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan maksud menyelenggarakan pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan dan memberikan perhatian utama pada pelestarian lingkungan guna meningkatkan

kesadaran karyawan. GHRM juga diartikan sebagai metode mengorganisasikan sumber daya untuk menekan dampak negatif lingkungan atau memperoleh dampak positif lingkungan yang maksimal pada kinerja UMKM secara berlanjut. Sebagai elemen pokok dalam tata kelola bisnis, GHRM memanfaatkan cara yang inovatif untuk mendorong kemajuan dalam segi ekonomi, teknologi, dan budaya perusahaan.

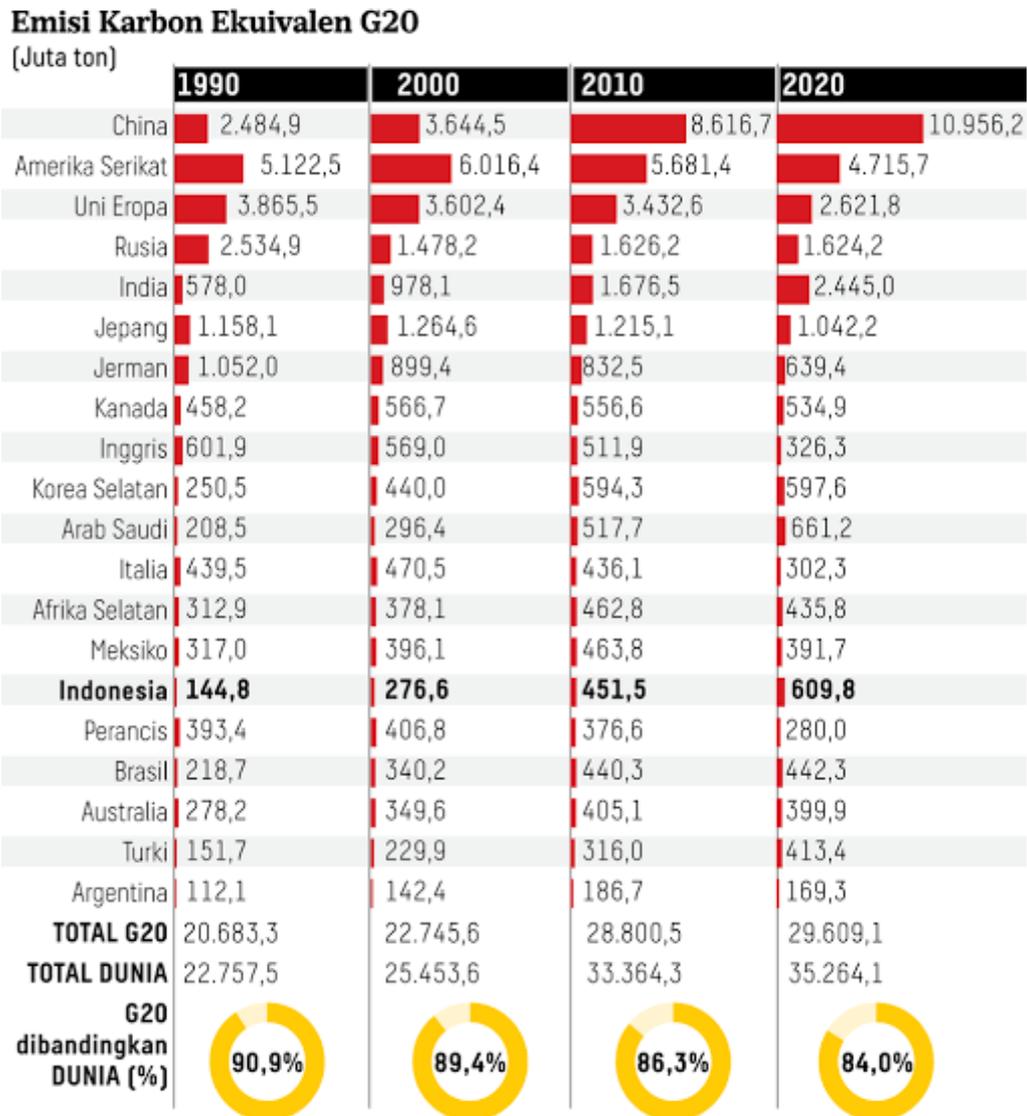
METODE

Kerangka metodologi dalam penelitian ini terdiri dari sejumlah elemen penting, seperti pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil dan analisis, serta kesimpulan dan rekomendasi. Dalam kerangka ini, kami juga menawarkan saran untuk penelitian lanjutan yang dapat menjadi panduan bagi pembaca. Penelitian ini mengusung pendekatan gabungan *Empirical & Theoretical* dalam menjelajahi konsep serta penerapan *Green Human Resource Management*. Metode yang diterapkan dalam pengujian ini adalah pendekatan kualitatif yang berlandaskan pada data empiris, yang mencakup analisis implementasi *Green Human Resource Management* dalam konteks industri. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk media sosial, referensi buku, Google Scholar, dan jurnal yang terindeks dalam Scopus

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaplikasian manajemen sumber daya manusia hijau menjadi vital, terutama dalam konteks kampanye G20, yang merupakan sebuah koalisi negara industri yang berkomitmen untuk menekan emisi karbon global sebagai bagian dari upaya untuk meredam dampak pemanasan global. Kesepakatan ini bertujuan untuk menjaga peningkatan suhu permukaan bumi di bawah batas 2 derajat Celsius. Sebagai contoh, Indonesia telah memasang target pengurangan emisi karbon sebesar 29% pada tahun 2030 dengan menggunakan sumber daya dan pendanaan nasional. Akan tetapi, jika mendapatkan dukungan dan bantuan keuangan dari negara-negara maju, target pengurangan emisi karbon Indonesia dapat ditingkatkan hingga mencapai 41% dalam periode yang sama. Hal ini mencerminkan komitmen serius dari negara-negara anggota dalam menghadapi perubahan dalam konsumsi energi, seperti yang tercermin dalam proyeksi data konsumsi energi berikut:

Tabel 1. Proyeksi Data Konsumsi Energi



Sumber: IPCC, Global Carbon Project, Climate Action Tracker, BP Statistical Review of World Energy, dan Our World in Data;
 Diolah Litbang Kompas/YOS



INFOGRAFIK ARJENDRO

PWH	0.58	20.9	0.12	1.55	3.00
SKP	0.68	17.8	0.16	3.12	2.75

Source: <https://kompas.co.id>

Inisiator yang digerakkan oleh kelompok negara industri G20 memiliki tujuan untuk mendorong perusahaan industri agar menerapkan teknologi yang bersahabat dengan lingkungan dalam upaya mengurangi polusi emisi karbon yang berdampak secara global. Teknologi ini dikenal sebagai Teknologi Hijau, yang merupakan serangkaian metode untuk menghasilkan energi dan produk tanpa menimbulkan dampak merugikan bagi ekosistem alam.

Sementara itu, *Green Human Resource Management* (GHRM) mengusulkan bahwa perusahaan harus mengambil tindakan berikut ini:

- 1) Memberikan fasilitas kepada karyawan sehingga mereka dapat berperan dalam pelestarian lingkungan.
- 2) Mengurangi dampak negatif yang mungkin dihasilkan oleh perusahaan, termasuk dalam mengatasi masalah pencemaran lingkungan.
- 3) Berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan, terutama dalam konteks peningkatan kinerja lingkungan.
- 4) Membantu perusahaan dalam merancang kerangka dasar yang berkelanjutan.
- 5) Menjadi pendorong utama dalam perusahaan untuk memulai inisiatif yang bersahabat dengan lingkungan, termasuk dalam hal mengembangkan sumber daya manusia yang peduli terhadap lingkungan.

Tujuan pokok dari *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah untuk mengembangkan, menerapkan, dan menjaga sistem yang berkelanjutan dengan cara yang efisien dan efektif. Praktik GHRM ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi, teknologi, serta menjaga keberlanjutan lingkungan dalam konteks perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan dari penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), termasuk:

- 1) Meningkatkan tingkat retensi tenaga kerja dalam organisasi.
- 2) Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.
- 3) Membangun tim kerja yang memiliki kesadaran lingkungan.
- 4) Meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.
- 5) Mengurangi dampak negatif yang dihasilkan oleh perusahaan pada lingkungan.
- 6) Meningkatkan daya saing perusahaan serta kinerja keseluruhan.

Kepentingan GHRM dalam perusahaan mencerminkan kiasan alam di mana ketika manusia hidup sejalan dengan alam, mereka dapat merasakan kebahagiaan dan ketentraman. Namun, apabila SDM mengeksploitasi SDA secara berlebihan, bumi ini menghadapi risiko serius seperti pemanasan global dan tantangan lingkungan lainnya. Perusahaan hijau adalah organisasi yang mendorong produk dan layanan yang menggunakan sumber daya alam dengan efisiensi.

Isu-isu *environmental sustainability* dan praktik organisasi yang ramah lingkungan (*green organizations*) semakin menjadi perhatian utama dalam perencanaan manajemen. Hal ini membuka jalan bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia hijau atau yang bisa disebut juga sebagai "*Environment Friendly Human Resource Management*" yang saat ini merupakan bidang penelitian yang berkembang. GHRM menitikberatkan pada individu yang memiliki kesadaran positif terhadap lingkungan, memiliki pemahaman ekologi, dan merasa bertanggung jawab atas dampak lingkungan dari tindakan mereka sendiri.

Menurut Zurnali, alasan paling pokok dalam menerapkan sistem MSDM-RL adalah untuk memungkinkan perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang paling cocok dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkaitan dengan kesinambungan, termasuk pengembangan produk yang bersahabat dengan lingkungan. Karena itu, penggunaan MSDM-RL dapat meningkatkan kinerja ekonomi dengan

menciptakan keunggulan kompetitif yang berorientasi pada kelestarian lingkungan.

Implementasi MSDM-RL di perusahaan-perusahaan di Indonesia diharapkan dapat mendorong tempat kerja dan karyawan untuk secara sukarela mengadopsi praktik-praktik yang ramah lingkungan, dengan tujuan mengurangi dampak negatif yang dapat merusak lingkungan. Melalui MSDM-RL, perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka dalam melindungi lingkungan dan ekosistemnya. Dengan demikian, MSDM-RL dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi melalui pencapaian keunggulan kompetitif yang terkait dengan keberlanjutan lingkungan (*environmental sustainability*).

Penerapan GHRM dapat diaplikasikan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil data yang telah diolah, langkah-langkah yang dapat diambil untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang peduli lingkungan (GHRM) termasuk *Green Recruitment* (Perekrutan Peduli Lingkungan), *Green Training* (Pelatihan Peduli Lingkungan), *Green Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja Peduli Lingkungan), dan *Green Compensation and Reward* (Kompensasi dan Penghargaan Peduli Lingkungan). Penerapan GHRM dalam perusahaan dapat difokuskan pada peningkatan produktivitas dan tanggung jawab perusahaan terhadap keberlanjutan lingkungan. Ini melibatkan manajemen kinerja yang mencakup perekrutan tenaga kerja yang memiliki kesadaran lingkungan, pelatihan, perbaikan dalam sistem kerja, pemberian penghargaan, serta kompensasi yang mendukung prinsip-prinsip lingkungan oleh perusahaan. Implementasi GHRM membawa beragam keuntungan, termasuk:

- 1) Analisis dan Desain Pekerjaan yang Berwawasan Lingkungan, mengacu pada proses terstruktur untuk menentukan tugas, keterampilan, dan pemahaman yang dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan dengan pendekatan yang berfokus pada lingkungan. Ini menghasilkan panduan resmi untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan memperhatikan aspek lingkungan.
- 2) Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Lingkungan, yang mencakup pencarian dan perekrutan individu sesuai dengan persyaratan pekerjaan dengan penekanan pada rekrutmen yang berdampak minimal terhadap lingkungan, termasuk potensi rekrutmen daring (*online*). Seleksi melibatkan pemilihan calon pekerja yang sesuai diperlukan dalam organisasi dengan mengurangi penggunaan kertas untuk mengurangi dampak lingkungan.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan Berwawasan Lingkungan yang bertujuan memberikan pemahaman tentang isu-isu lingkungan yang relevan dengan pekerjaan serta pengembangan keterampilan yang mendukung strategi perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan.
- 4) Manajemen Kinerja Berwawasan Lingkungan yang merupakan kunci kesuksesan bisnis dengan sistem yang dinamis dan berkelanjutan, memfokuskan pada peningkatan kinerja perusahaan melalui perorangan dan kelompok.
- 5) *Upgrading* Sistem Kerja yang diperlukan agar dapat mencapai kinerja perusahaan yang peduli lingkungan.
- 6) Penghargaan dan Kompensasi Berwawasan Lingkungan yang dibutuhkan dalam mendorong individu dan membantu menemukan tindakan pengorganisasian perusahaan yang mendukung lingkungan.

SIMPULAN

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah praktek yang melibatkan karyawan dalam upaya untuk membangun, menerapkan, dan menjaga lingkungan yang berkelanjutan, dengan harapan bahwa karyawan akan turut serta dalam menjaga dan merawat lingkungan. Saat ini, GHRM memiliki kapabilitas untuk mengatasi masalah-masalah lingkungan, dan banyak perusahaan telah mengadopsi program GHRM ini melewati *Training & Development* karyawan.

Rancangan ini umumnya diterapkan oleh perusahaan manufaktur, yang sering menghasilkan limbah selama proses produksi. Banyak perusahaan manufaktur berupaya untuk menerapkan GHRM guna mengurangi pencemaran limbah yang dihasilkan. Keadaan

lingkungan di sekitar perusahaan menjadi sangat penting karena berdampak pada masyarakat, dan perusahaan juga dapat menghadapi tekanan dari masyarakat, pesaing, dan pihak berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L, A., & Dewatmoko, S. (2020). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. Co-Management*, Vol. 3, No 2, Desember 2020
- Douglas, W, S., Renwick., Redman, T., & Maguire, S. (2012). *Green Human Resource Management: A Review And Research Agenda*
- Purnomo, K, A., (2021). Analisis Penerapan *Green Human Resource Management* Pada Perusahaan Tekstil. *Journal Management, Business, and Accounting* p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 20, No. 2, 8-21
- Ayu, A., Dyah, W., Andini, J, D., Wira, K., & Retno, P. (2023). *Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach*. Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa Vol. 08 No. 02 10-23
- Al-Ighfirli, F, V., (2023). Peran *Green Human Resource Management* Terhadap *Environmental Performance* Dengan *Transformational Leadership* Sebagai Variabel Moderasi
- Elysabeth, J, P., & Andreas, W, G. (2023). Pengaruh *Green Human Resource Management, Green Human Dan Green Innovation* Terhadap *Environmental Performance* Melalui *Green Human Capital* Dan *Green Innovation* Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. Jurnal Sains Global Indonesia. Vol. 4, No. 1, 01-23
- Elysabeth, J, P., & Andreas, W, G. (2023). *The Influence Of Green Human Resource Management, Green Human Capital, And Green Innovation On Environmental Performance Through Green Human Capital And Green Innovation*. *Journal Of Comprehensive Science*. Vol. 2, No. 2, 02-23
- Rudiyanto, S, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Cahaya Perdana Transalam
- Husni, H. (2022). *Green Human Resources Management* Untuk Keberlanjutan Perusahaan Pada Industri Penerbangan. Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviasi. Volume 2, Nomor 1 (2022) | 10-16
- Indira, P, G., & Mafizatun, N. (2023). *The Role of GHRM In Driving Green Work Engagement For Better Green Employee Performance*. *Asean International Journal of Business*. Vol.2, No.1, 2023