



Tersedia online di
<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>

 <https://doi.org/10.35457/xxx>



Urgensi Penerapan Green Human Resouce Management (GHRM) pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis

Bambang Septiawan¹

¹ Fakultas Ekonomi UNISBA Blitar

email: 1okbamz@gmail.com

Kata kunci:
Manajemen SDM Hijau
Ekonomi Hijau

Keywords:
GHRM
Green Economy

Style APA; Bambang Septiawan.
2024. Urgensi Penerapan Green Human Resouce Management (GHRM) pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 16(1), 2024. 17-24.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan khasanah keilmuan khususnya tentang urgensi penerapan GHRM atau manajemen sumberdaya manusia hijau pada organisasi bisnis maupun non bisnis. Mengingat saat ini industrialisasi yang marak diseluruh dunia harus diimbangi dengan perilaku hijau atau ramah lingkungan yang dipraktekkan para seluruh komponen yang terlibat dalam industry tersebut. Selain itu, pencapaian ekonomi hijau harus terus diupayakan agar bumi terus lestari dalam penetrasi perekonomian yang semakin *massif* di dunia saat ini. Metode riset ini menggunakan literature review dari berbagai jurnal internasional dengan di kelompokkan, direduksi, dan disajikan sesuai dengan topic yang diangkat. Secara keseluruhan hasil riset mengungkapkan jika GHRM memang harus segera diterapkan oleh semua sektor usaha atau organisasi *profit* atau *non profit*.

ABSTRACT

This research aims to provide scientific knowledge, especially about the urgency of implementing GHRM or green human resource management in business and non-business organizations. Given the current industrialization that is rampant throughout the world must be balanced with green or environmentally friendly behavior practiced by all components involved in the industry. In addition, the achievement of a green economy must continue to be pursued so that the earth continues to be sustainable in the increasingly massive economic penetration in the world today. This research method uses literature review from various international journals by grouping, reducing, and presenting according to the topic raised. Overall, the research results reveal that GHRM must be immediately implemented by all business sectors or profit or non-profit organizations.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Human Resource Management, GHRM) adalah bidang baru yang mengintegrasikan manajemen lingkungan ke dalam manajemen sumber daya manusia. Konsep GHRM semakin

populer karena organisasi-organisasi di seluruh dunia menyadari perlunya mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan untuk memerangi pemanasan global dan degradasi lingkungan (Mehta, 2023) (Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, 2020). GHRM memperluas peran HRM dalam mempromosikan dan mencapai tujuan berkelanjutan di dalam perusahaan. Hal ini melibatkan semua karyawan dalam mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran tentang gaya hidup ramah lingkungan (Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, 2020; Mehta, 2023). Pentingnya GHRM terletak pada potensinya untuk mengubah budaya dan operasi organisasi menuju keberlanjutan. Penerapan kebijakan dan praktik ramah lingkungan perlu dilakukan oleh organisasi. GHRM membantu organisasi meminimalkan biaya dengan menjadi lebih efisien dalam penggunaan sumber daya seperti listrik dan air. Melibatkan unsur karyawan yang mengarah pada kepuasan dan dedikasi kerja yang lebih besar, serta pada saatnya nanti meningkatkan produktivitas (Mehta, 2023). Mengadopsi inisiatif ramah lingkungan dapat meningkatkan citra dan hubungan organisasi dengan public (Mehta, 2023). Adanya pelatihan hijau, kerja tim, dukungan manajemen, dan budaya organisasi hijau sebagai faktor pionir dalam memastikan pembangunan berkelanjutan baik di tingkat perusahaan maupun individu (Khan & Muktar, 2021).

Lebih dari itu, pasar tenaga kerja semakin bergeser ke arah pekerjaan ramah lingkungan seiring dengan meningkatnya permintaan akan keberlanjutan. Menurut Laporan Masa Depan Pekerjaan Forum Ekonomi Dunia 2023, perekrutan untuk peran ramah lingkungan secara konsisten melampaui tingkat perekrutan secara keseluruhan dan global selama empat tahun berturut-turut (Sharma et al., 2022). Laporan ini menyoroti revolusi keterampilan hijau dan potensinya untuk mengubah kehidupan kerja kita, dengan menekankan urgensi transisi menuju ekonomi hijau (Sharma et al., 2022).

Selain itu, Laporan Keterampilan Hijau Global LinkedIn 2023 menunjukkan bahwa hanya 1 dari 8 pekerja yang saat ini memiliki keterampilan hijau, yang menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam penetrasi keterampilan hijau yang diperlukan untuk masa depan yang berkelanjutan. Antara Februari 2022

dan Februari 2023, lowongan pekerjaan yang membutuhkan setidaknya satu keterampilan hijau tumbuh dengan rata-rata 15,2%, dan tingkat perekrutan untuk pekerja dengan keterampilan hijau 29% lebih tinggi dari rata-rata tenaga kerja (Sharma et al., 2022). Data ini menggarisbawahi peran penting GHRM dalam membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan hijau dan pentingnya tenaga kerja hijau dalam mencapai tujuan kelestarian organisasi dan lingkungan. Uraian fakta data dan riset terkini diatas menunjukkan jika GHRM mutlak harus dilaksanakan secara bertahap untuk mendukung keberadaan ekonomi hijau. Oleh karena itu tujuan utama dari riset ini adalah menjabarkan urgensi dan pentingnya GHRM untuk diterapkan oleh organisasi-organisasi bisnis maupun non bisnis.

METODE PENELITIAN

Metode riset ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan tinjauan literatur. Pendekatan ini merupakan survei komprehensif terhadap sumber-sumber ilmiah tentang topik tertentu. Tinjauan pustaka memberikan evaluasi kritis terhadap sumber-sumber tersebut, termasuk temuan-temuan substantif serta kontribusi teoritis dan metodologis terhadap topik tertentu. Tujuan utama tinjauan pustaka untuk penelitian tentang GHRM ini adalah untuk:

- a) Mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian saat ini untuk menjustifikasi perlunya penelitian (Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, 2020).
- b) Memahami pengetahuan yang ada mengenai GHRM, termasuk teori-teori utama, metodologi, hasil, dan perdebatan di dalam bidang tersebut (Xie & Lau, 2023).
- c) Menetapkan landasan teori untuk penelitian, yang akan memandu pertanyaan, metodologi, dan analisis penelitian Anda (Dr. Meenakshi Budhiraja, 2024).

Tahapan tinjauan literatur khusus untuk GHRM ini yaitu:

- a. Mencari literatur yang relevan di database seperti Scopus dan Web of Science, google scholar, dan sinta dengan fokus pada artikel yang membahas praktik-

-
- praktik GRK, implementasinya, dan dampaknya terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.
- b. Memilih artikel berdasarkan kriteria tertentu, seperti rentang tanggal publikasi (2010-2024), relevansi dengan GHRM, dan terindeks di Scopus atau WoS, google scholar, dan sinta.
 - c. Mengkategorikan literatur berdasarkan berbagai tema yang terkait dengan GHRM, seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, dan keterlibatan karyawan dalam kelestarian lingkungan.
 - d. Mensintesiskan temuan-temuan dari artikel-artikel yang dipilih untuk membuat narasi yang koheren tentang keadaan penelitian GHRM, evolusinya dari waktu ke waktu, dan tren-tren yang muncul di lapangan.

PEMBAHASAN

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan strategis dan terintegrasi untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga - orang-orang yang bekerja di dalamnya - dengan cara yang berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. GHRM dianggap sebagai alat transformasional yang menyelaraskan kebijakan sumber daya manusia (SDM) dengan sistem manajemen lingkungan. Pentingnya GHRM bagi organisasi memiliki banyak aspek dan dapat dipahami melalui berbagai dimensi:

- a. Pentingnya Strategis

GHRM bukan hanya pilihan etis tetapi juga pilihan strategis. Hal ini membantu organisasi untuk:

1. Menarik dan Mempertahankan Bakat dengan mempromosikan citra hijau, organisasi dapat menarik karyawan yang menghargai keberlanjutan, yang semakin penting bagi tenaga kerja (Nhat Tan Pham, Hung Trong Hoang, 2020).
2. Meningkatkan Citra Merek dan Keunggulan Kompetitif, perusahaan dengan praktik GHRM yang kuat dipandang sebagai perusahaan yang

bertanggung jawab dan berpikiran maju, yang dapat membedakan mereka di pasar (Xie & Lau, 2023).

3. Kepatuhan dan Manajemen Risiko, GHRM memastikan bahwa organisasi mematuhi hukum dan peraturan lingkungan, sehingga mengurangi risiko hukum (Paillé, 2022).

b. Pentingnya Ekonomi

Manfaat ekonomi dari GHRM sangat signifikan:

1. Penghematan Biaya menerapkan praktik-praktik hemat energi dan mengurangi limbah akan menghasilkan penghematan biaya secara langsung (Mahdy et al., 2023).
2. Produktivitas lingkungan kerja yang ramah lingkungan dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Nhat Tan Pham, Hung Trong Hoang, 2020).

c. Pentingnya Sosial dan Lingkungan

GHRM berkontribusi pada tujuan sosial dan lingkungan organisasi:

1. Kesejahteraan Karyawan, inisiatif ramah lingkungan sering kali menghasilkan tempat kerja yang lebih sehat, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Mahdy et al., 2023).
2. Keberlanjutan, praktik-praktik GHRM berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang organisasi dengan mengurangi jejak karbon dan melestarikan sumber daya.

d. Implementasi GHRM

Implementasi GHRM melibatkan beberapa praktik:

1. Rekrutmen Hijau yang menarik kandidat dengan pola pikir keberlanjutan.
2. Pelatihan dan Pengembangan Hijau dengan mengedukasi karyawan mengenai isu-isu lingkungan dan praktik-praktik berkelanjutan.

3. Manajemen Kinerja Hijau dengan memasukkan tujuan lingkungan dalam penilaian kinerja.
4. Kompensasi Hijau yang menawarkan insentif bagi karyawan yang terlibat dalam perilaku berkelanjutan.

e. Bukti Empiris

Penelitian telah memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya GHRM. Misalnya, tinjauan komprehensif oleh Pham, Hoang, dan Phan (2019) dalam *International Journal of Manpower* menyoroti peran GHRM dalam strategi pembangunan berkelanjutan dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian serta arah masa depan untuk bidang ini (Nhat Tan Pham, Hung Trong Hoang, 2020). Studi lain oleh Xie dan Lau (2023) dalam *Sustainability* melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap studi berbasis bukti dalam GHRM, yang mengungkapkan meningkatnya minat dan diversifikasi penelitian GHRM (Xie & Lau, 2023).

Sebuah tinjauan literatur oleh (AlKetbi & Rice, 2024) menemukan hubungan prediktif yang positif antara praktik-praktik G-HRM dan berbagai hasil, termasuk sikap ramah lingkungan karyawan, kepuasan ramah lingkungan karyawan, kepuasan ramah lingkungan klien, perilaku ramah lingkungan karyawan, dan kinerja ramah lingkungan organisasi. Mereka menekankan bahwa praktik-praktik G-HRM sangat penting untuk menumbuhkan sikap dan perilaku sadar lingkungan di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dan peningkatan kinerja ekologi organisasi (AlKetbi & Rice, 2024).

Studi lain menunjukkan bahwa praktik-praktik G-HRM mempengaruhi inovasi hijau (GI), budaya hijau (GC), dan perilaku karyawan hijau (GEB). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa GI, GC, dan GEB mempengaruhi kinerja berkelanjutan organisasi (SP) (Muhammad Asim Shahzad, 2023).

Praktik-praktik MSDM hijau yang berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dengan menyelaraskan nilai-nilai dan keyakinan karyawan dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Praktik-praktik ini mendorong rasa memiliki tujuan dan makna di antara karyawan, yang mengarah pada kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi (Khamis Hamdan, R., Hamdan, A., Alareeni, B., Khoury, 2024).

Studi-studi ini memberikan bukti kuat yang mendukung pentingnya menerapkan praktik-praktik HRM hijau dalam organisasi. Mereka menyoroti dampak signifikan dari praktik-praktik ini terhadap sikap, perilaku, dan kepuasan karyawan, serta kinerja dan keberlanjutan organisasi (AlKetbi & Rice, 2024; Khan & Muktar, 2021; Muhammad Asim Shahzad, 2023).

KESIMPULAN

Kesimpulannya, GHRM adalah aspek penting dari manajemen organisasi modern, yang menawarkan manfaat strategis, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Hal ini merupakan pendorong utama untuk mencapai keberlanjutan dan keunggulan kompetitif dalam lanskap bisnis saat ini. Pentingnya GHRM telah didokumentasikan dengan baik dalam literatur akademis, dengan berbagai penelitian dari jurnal terindeks Scopus dan Web of Science yang memberikan dasar yang kuat untuk signifikansi dan implementasinya dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AlKetbi, A., & Rice, J. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Dr. Meenakshi Budhiraja, D. P. A. M. B. S. (2024). A Systematic Literature Review on Green Human Resource Management Practices: Current Insights and Future Directions. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2), 337-344. <https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.773>
- Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, O. O. F. (2020). *Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019*. Emerald Insight. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Khamis Hamdan, R., Hamdan, A., Alareeni, B., Khoury, R. . (2024). *Exploring*

- Sustainable Green HRM Practices: An Investigation of Employee Perspectives and Organizational Challenges.* SpringerLink.
https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-99-7798-7_25
- Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2021). What's next for green human resource management: Insights and trends for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 16(1), 181-194. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.160119>
- Mahdy, F., Alqahtani, M., & Binzafrah, F. (2023). Imperatives, Benefits, and Initiatives of Green Human Resource Management (GHRM): A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6), 1-31. <https://doi.org/10.3390/su15064866>
- Mehta, P. (2023). Bibliometric investigation on green human resource management research. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences.* <https://doi.org/10.1108/jhass-05-2023-0062>
- Muhammad Asim Shahzad, D. J. & M. J. (2023). *Impact of green HRM practices o sustainable performance: mediating role of green innovation, green culture, and green employees' behavior.* SpringerLink.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-023-28498-6>
- Nhat Tan Pham, Hung Trong Hoang, Q. P. T. P. (2020). *Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda.* Emerald Insight. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Paillé, P. (2022). *Green Human Resource Management: Introduction and Overview.* SpringerLink. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-06558-3_1
- Sharma, C., Sakhuja, S., & Nijjer, S. (2022). Recent trends of green human resource management: Text mining and network analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(56), 84916-84935. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21471-9>
- Xie, H., & Lau, T. C. (2023). Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151410941>