

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau untuk Mengatasi Tantangan Keberlanjutan Organisasi

Hotbona Novandi Tambunan¹, Candra², Saut Maruli Tua Pandiangan³

Administrasi Bisnis, Politeknik Unggulan Cipta Mandiri, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 01, 2025

Revised Nov 17, 2025

Accepted Dec 07, 2025

Keywords:

Budaya Lingkungan
Efisiensi Berkelanjutan
Green Human Resources
Keberlanjutan Organisasi
Strategi SDM Hijau.

ABSTRACT

Studi ini mengkaji strategi manajemen tenaga kerja hijau (GHRM) untuk mengatasi tantangan keberlanjutan organisasi di era modern, yang ditandai oleh peningkatan kesadaran lingkungan dan tekanan global terhadap praktik bisnis berkelanjutan. Siklus manajemen sumber daya manusia telah memasukkan prinsip ramah lingkungan ke dalam GHRM. Ini termasuk rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan, dan evaluasi kinerja dan kompensasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif, menggunakan analisis deskriptif dan studi pustaka untuk melihat berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan studi kasus perusahaan yang menerapkan konsep GHRM. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan GHRM secara teratur dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang lingkungan, meningkatkan citra perusahaan, dan meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi penggunaan energi dan limbah. Namun demikian, beberapa tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah komitmen manajerial yang terbatas, resistensi karyawan terhadap perubahan, dan kebutuhan akan budaya dan kebijakan organisasi yang mendukung keberlanjutan jangka panjang. Studi ini menemukan bahwa strategi GHRM adalah alat untuk mengelola SDM dan sangat penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Hotbona Novandi Tambunan,
Administrasi Bisnis,
Politeknik Unggulan Cipta Mandiri,
Jl. Bambu I No.102, Durian, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 20235
Email: bonatbn911@gmail.com

1. INTRODUCTION

Keberlanjutan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai industri, seperti dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia, di era modern globalisasi dan industrialisasi. Organisasi telah dipaksa untuk mengubah paradigma operasionalnya menuju praktik yang lebih berkelanjutan dan ramah lingkungan karena perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan tuntutan masyarakat terhadap tanggung jawab perusahaan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia hijau (GHRM) adalah salah satu strategi inovatif yang memasukkan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia.

Konsep manajemen sumber daya manusia (GHRM) adalah pendekatan strategis yang mengaitkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan dan lingkungan organisasi. Renwick et al. (2013) menyatakan bahwa GHRM mencakup berbagai kebijakan dan

praktik SDM, termasuk pelatihan lingkungan, rekrutmen hijau, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan kompensasi yang mendukung perilaku karyawan yang pro-lingkungan. Tujuan utama GHRM adalah untuk membuat karyawan yang sadar lingkungan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, praktik GHRM lebih dari sekedar praktik manajemen; itu adalah kebutuhan strategis untuk menghadapi perubahan global dan kebutuhan keberlanjutan jangka Panjang.

GHRM sangat penting untuk menghubungkan strategi keberlanjutan perusahaan dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dalam banyak organisasi, perubahan ke praktik hijau seringkali menghadapi tantangan seperti resistensi internal, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pemahaman tentang manfaat strategi lingkungan jangka Panjang Akibatnya, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memasukkan prinsip lingkungan ke dalam budaya organisasi melalui kebijakan, pelatihan, dan sistem penghargaan yang mendukung perilaku hijau. Pendekatan GHRM dapat membantu organisasi menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga sangat peduli dengan lingkungan dan dapat berkontribusi pada tujuan keberlanjutan.

Strategi GHRM membantu menciptakan keseimbangan antara kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam hal keberlanjutan organisasi. Organisasi yang menerapkan strategi ini secara teratur cenderung melihat peningkatan efisiensi operasional, reputasi perusahaan, dan loyalitas karyawan. Sebagai contoh, organisasi yang menerapkan program rekrutmen hijau akan lebih mempertimbangkan untuk mempekerjakan karyawan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan, sehingga mereka dapat membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan. Demikian pula, pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menerapkan praktik kerja yang hemat energi dan tidak menghasilkan limbah.

Meskipun ide GHRM semakin populer, banyak organisasi masih menghadapi banyak masalah saat menerapkannya. Ketidaksadaran manajemen puncak tentang pentingnya GHRM, kekurangan sumber daya finansial dan teknis untuk mendukung program hijau, dan kecenderungan budaya organisasi yang berfokus pada keuntungan jangka pendek adalah masalah utama. Selain itu, kebijakan GHRM yang dirancang masih jauh dari apa yang terjadi di lapangan. Banyak organisasi memiliki kebijakan lingkungan yang bagus di kertas, tetapi belum diterapkan sepenuhnya dalam operasi sehari-hari.

Dari sudut pandang strategis, penggunaan GHRM dapat dianggap sebagai komponen penting dari keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan yang memasukkan nilai-nilai hijau ke dalam strategi SDM mereka akan lebih siap untuk menghadapi pengaturan lingkungan, permintaan konsumen untuk barang ramah lingkungan, dan persaingan global yang lebih ketat. Selain itu, GHRM memiliki kemampuan untuk membuat organisasi terlihat lebih seperti perusahaan yang bertanggung jawab sosial (corporate social responsibility). Ini dapat membuat perusahaan lebih menarik bagi investor dan calon pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari strategi manajemen sumber daya manusia hijau dalam menghadapi tantangan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana praktik, kebijakan, dan budaya SDM dapat mendukung perubahan menuju organisasi yang berkelanjutan. Dengan menggunakan metode analisis konseptual dan studi literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran GHRM dalam pembangunan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting karena peran SDM sebagai motor penggerak utama dalam menjamin keberlanjutan organisasi. Strategi keberlanjutan akan sulit dicapai tanpa dukungan sistem manajemen yang berorientasi lingkungan dan keterlibatan aktif karyawan. Analisis strategik ini sangat relevan dalam persaingan bisnis kontemporer yang semakin menuntut keseimbangan antara profitabilitas dan tanggung jawab sosial dan lingkungan karena GHRM berfungsi sebagai jembatan antara visi keberlanjutan organisasi dan perilaku nyata karyawan di lapangan.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan strategi Green Human Resource Management (GHRM) dalam mengatasi isu keberlanjutan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengkaji konteks organisasi, seperti nilai, budaya, dan persepsi karyawan, tanpa berfokus pada pengujian hipotesis kuantitatif, melainkan pada analisis fenomena manajerial terkait kebijakan dan praktik SDM ramah lingkungan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh melalui wawancara mendalam semiterstruktur dengan manajer SDM, staf lingkungan, dan karyawan yang terlibat dalam program GHRM, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari laporan keberlanjutan, dokumen kebijakan SDM, buku teks, dan jurnal ilmiah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan observasi tidak langsung. Analisis data menggunakan analisis tematik yang meliputi tahap reduksi data, klasifikasi data ke dalam kategori relevan, serta interpretasi data dengan mengaitkannya pada konteks penelitian. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode serta member checking. Penelitian ini dilakukan pada organisasi sektor publik dan swasta yang telah menerapkan GHRM selama kurang lebih tiga bulan, mencakup tahap persiapan hingga penyusunan laporan. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk persetujuan informan, kerahasiaan identitas, dan penggunaan data semata-mata untuk kepentingan akademik.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Gambaran Umum Penggunaan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) telah menjadi bagian penting dari strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia, dan tidak lagi sekadar inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Seluruh proses manajemen sumber daya, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, dilakukan dalam organisasi yang telah maju dalam menerapkan GHRM untuk menciptakan perilaku kerja yang ramah lingkungan dan berfokus pada efisiensi sumber daya. Menurut analisis literatur, dokumen, dan wawancara, penerapan GHRM sangat bergantung pada tiga hal utama: komitmen manajemen puncak terhadap keberlanjutan, penerapan nilai-nilai lingkungan dalam kebijakan SDM, dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan lingkungan. Bisnis yang sangat berdedikasi terhadap keberlanjutan biasanya memasukkan prinsip hijau ke dalam visi, misi, dan strategi mereka. Manajemen puncak sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan perilaku menuju keberlanjutan. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki dukungan kuat dari pimpinan seringkali gagal melaksanakan program GHRM secara teratur.

Strategi Rekrutmen dan Penerimaan Karyawan yang Bersih

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa penerimaan karyawan yang hijau merupakan langkah awal dalam membangun perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan. Rekrutmen hijau melihat lebih dari sekedar kemampuan teknis calon karyawan; itu juga melihat seberapa sadar dan berkomitmen mereka terhadap lingkungan. Di beberapa perusahaan, prinsip keberlanjutan telah dimasukkan ke dalam deskripsi pekerjaan dan digunakan dalam wawancara perilaku untuk mengetahui bagaimana calon karyawan melihat lingkungan. Metode ini telah terbukti membantu perusahaan dalam memilih karyawan yang memiliki kesesuaian nilai dengan budaya hijau yang mereka inginkan. Selain itu, perusahaan mengurangi penggunaan kertas, energi, dan sumber daya lainnya dengan menggunakan platform digital dan sistem rekrutmen tanpa kertas. Penggunaan teknologi dalam proses seleksi, seperti penilaian dan wawancara online, menjadi langkah yang efektif dan hemat biaya yang tidak hanya menguntungkan tetapi juga ramah lingkungan. Namun, rekrutmen hijau juga menghadapi masalah. Karena memerlukan pelatihan tambahan bagi staf rekrutmen dan pembuatan alat seleksi baru, beberapa bisnis masih menganggap metode ini meningkatkan biaya. Sebaliknya, tenaga kerja dengan kesadaran lingkungan yang tinggi masih terbatas, terutama di daerah dengan tingkat literasi keberlanjutan yang rendah.

Pengembangan dan Pelatihan Karyawan Berbasis Lingkungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan merupakan komponen GHRM paling penting karena merupakan cara utama untuk menanamkan nilai dan perilaku ramah lingkungan kepada karyawan. Pengelolaan limbah, efisiensi energi, konservasi air, dan inovasi ramah lingkungan adalah beberapa topik yang dibahas dalam pelatihan ini. Organisasi yang menerapkan GHRM biasanya memiliki sistem pengembangan kompetensi dan program pelatihan yang berkelanjutan. Dalam beberapa kasus, pelatihan dilakukan dengan melibatkan karyawan

langsung dalam kegiatan lingkungan seperti penghijauan, daur ulang, dan pengurangan plastik. Kegiatan ini meningkatkan kesadaran dan membuat orang merasa memiliki nilai keberlanjutan. Sebaliknya, beberapa organisasi menggunakan platform e-learning untuk meningkatkan jumlah pelatihan yang dapat mereka tawarkan sekaligus mengurangi tingkat karbon yang dihasilkan oleh aktivitas tatap muka. Meskipun demikian, kendala yang terus ditemukan adalah rendahnya keinginan karyawan untuk mengambil bagian dalam pelatihan lingkungan karena dianggap tidak berhubungan langsung dengan kinerja kerja utama. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus mengaitkan pelatihan lingkungan dengan sistem penghargaan dan penilaian kinerja agar karyawan tetap terlibat.

Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan Hijau

Sistem penilaian kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa perilaku hijau harus menjadi bagian dari pekerjaan setiap orang. Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan GHRM lebih cenderung memasukkan indikator lingkungan ke dalam sistem evaluasi kinerja mereka. Misalnya, kriteria penilaian tahunan termasuk indikator efisiensi energi, penggunaan sumber daya hemat, dan keterlibatan dalam inisiatif hijau. Selain itu, sistem kompensasi dan penghargaan diubah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang membuat kontribusi positif untuk proyek lingkungan. Bonus lingkungan, sertifikat penghargaan, promosi karir, atau pengakuan publik adalah beberapa bentuk penghargaan yang dapat diberikan. Metode ini terbukti efektif dalam meningkatkan keinginan untuk bertindak ramah lingkungan di tempat kerja. Namun, banyak organisasi belum secara resmi memiliki sistem penilaian kinerja berbasis lingkungan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya standar yang jelas dan keterbatasan alat ukur yang dapat digunakan untuk menentukan bagaimana setiap orang berkontribusi pada pencapaian keberlanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar organisasi membuat indikator kinerja kunci hijau (Green KPI) yang sesuai dengan atribut bisnis mereka.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Hijau

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor penting dalam keberhasilan penerapan GHRM. Organisasi yang menerapkan prinsip hijau biasanya memiliki budaya yang menekankan nilai tanggung jawab sosial, kolaborasi, dan kepedulian terhadap lingkungan. Kebijakan formal dan contoh pemimpin yang baik membentuk budaya ini. Pemimpin yang memiliki kesadaran lingkungan tinggi akan menjadi role model bagi karyawan mereka. Gaya kepemimpinan hijau ini berfokus pada empati dengan lingkungan, melibatkan karyawan, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keberlanjutan. Jika pimpinan organisasi tidak menunjukkan komitmen nyata terhadap masalah lingkungan, program GHRM cenderung berjalan lambat atau bahkan hanya bersifat simbolis. Sebaliknya, kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dapat mendorong komitmen kolektif untuk mencapai tujuan lingkungan jangka panjang. Ini mendukung kesimpulan bahwa perubahan menuju organisasi yang lebih hijau harus dimulai di tingkat manajemen puncak dan kemudian disebarkan ke seluruh lapisan organisasi.

Tantangan dalam Penerapan Green Human Resources Management.

Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun GHRM memiliki banyak manfaat, ia masih menghadapi banyak tantangan saat digunakan. Beberapa di antaranya adalah: kekurangan dukungan manajemen. Karena fokusnya pada keuntungan jangka pendek, beberapa pimpinan perusahaan belum melihat GHRM sebagai prioritas strategis; Kekurangan sumber daya. Tidak semua organisasi dapat menyediakan dana tambahan untuk melaksanakan program pelatihan, sistem evaluasi, dan kegiatan lingkungan; Daya tahan karyawan terhadap perubahan. Karyawan yang sudah terbiasa dengan sistem kerja konvensional sering menolak kebijakan baru karena dianggap merepotkan; Tidak ada tanda-tanda keberhasilan yang jelas. Banyak organisasi belum memiliki alat ukur yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif GHRM dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan; Sedikit kerja sama antar departemen. GHRM membutuhkan koordinasi antara bagian SDM, operasional, dan lingkungan, yang seringkali berjalan secara terpisah. Tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa GHRM membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk diterapkan. Kebijakan formal bukan satu-satunya sumber strategi; perubahan budaya, sistem insentif, dan komitmen jangka panjang dari semua pemangku kepentingan adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberlanjutan Organisasi dari Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jabbour & Santos (2018), GHRM memiliki kemampuan untuk menyinergikan kinerja lingkungan dengan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, GHRM memberikan manfaat ekonomi dan sosial selain manfaat lingkungan bagi organisasi. Studi ini menemukan bahwa GHRM membantu banyak hal bagi organisasi yakni termasuk: meningkatkan efisiensi operasional. Organisasi dapat mengurangi biaya operasional secara signifikan dengan menerapkan praktik hijau seperti penggunaan bahan ramah lingkungan dan penghematan energi; Meningkatkan Reputasi dan Citra Perusahaan: Penggunaan GHRM meningkatkan reputasi perusahaan sebagai organisasi yang ramah lingkungan, meningkatkan kepercayaan publik dan daya tarik investor; Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan: Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang berfokus pada keberlanjutan cenderung lebih termotivasi dan setia kepada perusahaan; Keuntungan kompetitif Organisasi yang memiliki tenaga kerja yang sadar lingkungan akan lebih siap untuk mengikuti perubahan regulasi dan tren di seluruh dunia yang menuntut tanggung jawab lingkungan.

Model yang Mengintegrasikan Penggunaan GHRM

Menurut penelitian, model integratif penerapan GHRM dapat dibuat yang terdiri dari empat tahap utama: Perencanaan Strategis Hijau: ini menggabungkan strategi SDM untuk menetapkan visi, misi, dan tujuan keberlanjutan; Implementasi Kebijakan Hijau: menerapkan praktik rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang berbasis lingkungan; Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Hijau: membuat KPI hijau untuk menilai hasil implementasi; Penguatan Budaya: membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan memperkuat komitmen kepemimpinan. Sebagaimana ditunjukkan oleh model ini, GHRM bukan hanya tugas administratif; itu adalah alat strategis untuk mengubah organisasi menjadi organisasi yang siap menghadapi tantangan lingkungan global.

Pengaruh Penelitian

Hasil penelitian ini mencakup tiga komponen utama: teoretis, praktis, dan kebijakan: Secara teoretis, penelitian ini meningkatkan literatur tentang hubungan antara GHRM dan keberlanjutan organisasi dengan menekankan pentingnya kepemimpinan hijau dan peran budaya; Secara praktis, temuan penelitian membantu organisasi merancang kebijakan SDM yang sesuai dengan strategi keberlanjutan; Secara kebijakan, pemerintah dan lembaga terkait harus memberikan dukungan berupa regulasi dan insentif bagi perusahaan yang menerapkan strategi keberlanjutan ini. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan memerlukan dimensi manusia sebagai aktor utama perubahan, karena keberlanjutan tidak dapat dicapai hanya melalui teknologi atau kebijakan lingkungan.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dalam Era Keberlanjutan

Paradigma bisnis global telah berubah. Organisasi sekarang tidak lagi berfokus pada menghasilkan keuntungan finansial; mereka sekarang berfokus pada mengimbangi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam situasi seperti ini, manajemen tenaga kerja hijau (GHRM) menjadi pendekatan strategis yang sesuai untuk menangani masalah keberlanjutan organisasi. Perencanaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan kompensasi adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang mengutamakan penerapan prinsip yang ramah lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa GHRM berfungsi sebagai alat administratif dan merupakan rencana jangka panjang untuk membangun perusahaan yang ramah lingkungan.

GHRM dapat membantu organisasi mencapai tujuan keberlanjutan dan meningkatkan kesadaran lingkungan, efisiensi sumber daya, dan keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan Renwick et al. (2013), yang menyatakan bahwa GHRM dapat berperan sebagai katalisator utama dalam menciptakan perilaku kerja yang ramah lingkungan. Selain itu, penerapan GHRM membantu organisasi dalam memenuhi standar Lingkungan, Sosial, dan Governance (ESG), yang sekarang menjadi indikator penting dalam menilai kinerja perusahaan di seluruh dunia. Artinya, keberhasilan perusahaan diukur bukan hanya dari segi ekonomi tetapi juga dari sejauh mana perusahaan mampu mengelola dampak sosial dan lingkungannya.

Permasalahan dengan Implementasi GHRM untuk Keberlanjutan Organisasi

Terlepas dari banyak manfaatnya, GHRM tidak digunakan terlepas dari berbagai hambatan. Beberapa masalah utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kurangnya komitmen dari pemimpin. Banyak perusahaan masih menganggap GHRM sebagai kegiatan sekunder dan tidak termasuk dalam strategi inti mereka; Keterbatasan sumber daya teknis dan

keuangan Pelatihan hijau dan sistem penilaian berbasis lingkungan akan menghasilkan biaya tambahan Tidak ada indikator kinerja hijau yang dapat diukur; Resistensi karyawan terhadap perubahan. Perubahan perilaku memerlukan waktu dan dukungan psikologis, terutama bagi karyawan yang telah lama bekerja dengan kebiasaan lama; Sulit untuk mengukur pengaruh GHRM terhadap kinerja perusahaan jika tidak ada indikator yang jelas; Sedikit kerja sama antar departemen Agar program berjalan sinergis, GHRM memerlukan koordinasi antara divisi SDM, operasional, lingkungan, dan keuangan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus menerapkan strategi yang berkelanjutan, meningkatkan komunikasi lintas departemen, dan melibatkan seluruh tingkat manajemen dalam transformasi hijau.

Dampak Strategis GHRM terhadap Keberlanjutan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berdampak strategis yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi dari sudut pandang ekonomi, sosial, dan lingkungan. Secara ekonomi, praktik hijau seperti pengelolaan limbah dan efisiensi energi membantu menekan biaya operasional. Secara sosial, GHRM meningkatkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan meningkatkan citra publik. Secara lingkungan, penggunaan GHRM membantu mengurangi jejak karbon dan pelestarian sumber daya alam. Meningkatnya loyalitas dan kepuasan karyawan adalah efek positif lainnya. Mereka yang bekerja di perusahaan yang peduli lingkungan cenderung memiliki rasa bangga dan ikatan emosional yang kuat. Hasil penelitian ini mendukung argumen bahwa GHRM dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perusahaan yang memiliki sistem sumber daya manusia yang mendukung perilaku hijau dapat bertahan dalam persaingan global dan menjadi pelopor dalam inovasi dan tanggung jawab sosial.

Sinergi antara GHRM dan Keberlanjutan Organisasi

Hubungan antara GHRM dan keberlanjutan organisasi saling menguntungkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Sumber daya manusia yang sadar lingkungan akan mendorong proses bisnis yang ramah lingkungan dan ramah lingkungan. Sebaliknya, strategi keberlanjutan tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh sistem manajemen SDM yang hijau. Ini karena tidak akan diikuti oleh perubahan perilaku individu di dalam organisasi.

Oleh karena itu, GHRM berfungsi sebagai penghubung antara tujuan keberlanjutan organisasi dan apa yang sebenarnya terjadi di tingkat operasional. Metode ini juga membantu membangun budaya kreatif yang berfokus pada menghasilkan nilai tambah tanpa merusak lingkungan. Dalam jangka panjang, kerja sama ini menghasilkan organisasi yang kompetitif secara ekonomi dan berdaya tahan terhadap bencana sosial dan lingkungan.

Refleksi terhadap Tantangan Global dan Implikasi Praktis

Karena bisnis saat ini dihadapkan pada tekanan yang lebih besar dari luar, seperti perubahan iklim, keterbatasan sumber daya alam, dan regulasi keberlanjutan internasional, GHRM menjadi lebih penting di seluruh dunia. Jika perusahaan tidak mengadopsi gagasan ini, mereka berisiko kehilangan legitimasi sosial dan keunggulan kompetitif. Dari perspektif praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus melakukan reorientasi fungsi SDM. Sumber Daya Manusia sekarang berfungsi bukan hanya sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak perilaku organisasi menuju keberlanjutan. Untuk memastikan bahwa lulusan memiliki kesadaran dan kompetensi yang kuat tentang lingkungan kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan juga harus memasukkan elemen GHRM ke dalam kurikulum mereka.

4. CONCLUSION

Studi ini menunjukkan bahwa menggunakan manajemen tenaga kerja hijau (GHRM) adalah strategi penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan keberlanjutan yang semakin kompleks di era saat ini. GHRM adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia dan alat strategis untuk membangun budaya organisasi yang ramah lingkungan dan berorientasi masa depan. Organisasi dapat meningkatkan kesadaran lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan tanggung jawab sosial mereka dengan menerapkan praktik hijau dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi GHRM sangat bergantung pada dukungan kepemimpinan hijau, budaya perusahaan, dan penerapan kebijakan yang konsisten. Perilaku karyawan yang pro-lingkungan sangat dipengaruhi oleh pemimpin

yang visioner dan berorientasi lingkungan. Selain itu, telah terbukti bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) berkontribusi secara signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan dengan memastikan keseimbangan antara elemen ekonomi, sosial, dan ekologis. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya indikator kinerja hijau yang terukur adalah masalah utama dalam menerapkan GHRM. Akibatnya, sistem Green KPI harus dibuat, kolaborasi lintas departemen harus diperkuat, dan GHRM harus menjadi bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Penerapan GHRM bukan hanya menjadi tren, tetapi juga menjadi fondasi penting untuk membangun perusahaan yang berdaya saing tinggi, beretika, dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' green behaviors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222.
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green human resource management for organizational citizenship behavior towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256(120401), 1–12.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2021). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, 13(16), 8963.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude toward environmentally sustainable practices. *Sustainability*, 13(19), 10459.
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2020). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–20.
- Hadi, S., Mutiani, I. R., Syifa, N. L. A., Ansari, A. H., & Ilhami, M. R. (2024, January). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HIJAU: KONSEPTUALISASI DAN IMPLIKASI PRAKTIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA LINGKUNGAN. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL LINGKUNGAN LAHAN BASAH* (Vol. 9, No. 1, pp. 167-174).
- Khan, N., & Muktar, S. (2022). Exploring the mediating role of green innovation between green HRM and sustainable performance. *Management of Environmental Quality*, 33(2), 217–234.
- Manurung, A., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi berbasis sustainability. *Journal of Strategic and Human Resources*, 1(2), 55-67.
- Mansyur, M., Aqila, M. H., & Denata, D. H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri (Empirical And Theoretical Study In Implementation Of Green Hrm). *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(3), 31377-31384.
- Mardikaningsih, R. (2025). PENGARUH MANAJEMEN SDM BERKELANJUTAN, BUDAYA ORGANISASI RAMAH LINGKUNGAN, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL HIJAU TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PERUSAHAAN DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 8(1), 161-179.
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mira, T. S., Sulistiyawan, E., & Alam, W. Y. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Berkelanjutan (Kajian Literatur terhadap Model dan Implementasi). *Journal of Economics and Business UBS*, 683-692.
- Muchsam, Y., Respati, G., Yuda, M. S., & Maulana, M. A. (2025). Peran E-HRM dalam Meningkatkan Praktik Green HRM: Studi tentang Kinerja Organisasi Berkelanjutan di Era Digital. *E-BISNIS: JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 18(2), 71-80.
- Saputri, M. P. (2025). INTEGRASI GREEN HRM DAN PRINSIP DEI DALAM MEWUJUDKAN ORGANISASI BERKELANJUTAN DAN INKLUSIF. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 3(2), 178-185.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177-188.
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145-158.
- Telaumbanua, M. (2025). Analisis Strategi Green Human Resources Management Dalam Menghadapi Tantangan Keberlanjutan Organisasi. *Jurnal Sains, Teknik, Ekonomi, dan Pendidikan*, 1(1), 47-55.

