Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 27209-27219

Implementasi Green Human Resources Management Dalam Mendukung Keberlanjutan Perusahaan

Fitra Eko Agoestian[1], Tita Nuryati[2], Dr. Annisa Fitri Anggraeni, SE., MM., CIISA.[3], Dr. H. Deden Komar P, ST., S.IP., MM., CHRA.[4]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia.
Email: fitra2185@gmail.com

Published: Oktober , 2025

ABSTRAK

Climate change and environmental degradation require companies to integrate sustainability principles into their business activities. Green Human Resources Management (GHRM) is a strategic approach that incorporates environmentally friendly values into human resource management. This study aims to analyze the implementation of GHRM in supporting corporate sustainability through a literature review and participant observation in several manufacturing and service sector companies. The results indicate that GHRM practices such as green recruitment, environmental training, environmentally-based performance evaluation, and a green compensation system effectively shape a work culture oriented toward environmental conservation. GHRM implementation has positive impacts on the company's environmental, social, and economic aspects, including waste reduction, increased employee awareness, operational efficiency, and reputation. However, significant challenges remain, including low conceptual understanding, lack of top management support, and large initial investments. Therefore, an educational strategy, leadership commitment, and phased investment planning are needed for GHRM to be effective and sustainable. This research contributes to the development of a green HR strategy as an important tool for companies in Indonesia to increase competitiveness while maintaining environmental sustainability.

Keywords: *Green Human Resources Management, Corporate Sustainability, Green HR Management, Organizational Culture, Operational Efficiency*

ABSTRAK

Perubahan iklim dan degradasi lingkungan menuntut perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas bisnisnya. Green Human Resources Management (GHRM) menjadi pendekatan strategis yang menggabungkan nilai-nilai ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi GHRM dalam mendukung keberlanjutan perusahaan melalui studi literatur dan observasi partisipatif di beberapa perusahaan sektor manufaktur dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan sistem kompensasi hijau efektif membentuk budaya kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Implementasi GHRM memberikan dampak positif terhadap aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi perusahaan, antara lain pengurangan limbah, peningkatan kesadaran karyawan, serta efisiensi operasional dan reputasi perusahaan. Namun, terdapat tantangan signifikan berupa rendahnya pemahaman konsep, kurangnya dukungan manajemen puncak, dan investasi awal yang besar. Oleh karena itu, diperlukan strategi edukasi, komitmen pimpinan, serta perencanaan investasi bertahap agar GHRM dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi SDM hijau sebagai alat penting bagi perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan daya saing sekaligus menjaga keberlanjutan lingkungan.

Kata Kunci: Green Human Resources Management, Keberlanjutan Perusahaan, Manajemen SDM Hijau, Budaya Organisasi, Efisiensi Operasional

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia menghadapi tantangan lingkungan yang sangat kompleks dan mendesak, seperti perubahan iklim yang ekstrem, pemanasan global yang tidak terkendali, serta degradasi ekosistem yang mengancam keseimbangan alam. Berbagai fenomena ini tidak terlepas dari dampak aktivitas manusia, terutama sektor industri yang berkontribusi besar terhadap peningkatan emisi gas rumah kaca, polusi udara, serta kerusakan sumber daya alam yang semakin sulit dipulihkan. Perubahan iklim yang terjadi menyebabkan terjadinya bencana alam yang lebih sering dan parah, seperti banjir, kekeringan, dan kebakaran hutan, yang berdampak pada aspek sosial ekonomi masyarakat secara luas (Malihah, 2022). Keadaan ini memaksa berbagai pihak, terutama sektor bisnis, untuk tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga mempertimbangkan aspek sosial dan lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka terhadap kelestarian bumi dan kesejahteraan manusia.

Dalam konteks itulah konsep pembangunan berkelanjutan menjadi sangat penting dan relevan untuk diimplementasikan dalam berbagai sektor, termasuk dunia bisnis. Pembangunan berkelanjutan menuntut integrasi harmonis antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan agar pertumbuhan yang terjadi tidak mengorbankan sumber daya alam dan tidak memperburuk kualitas hidup generasi mendatang. Perusahaan sebagai entitas yang memegang peranan vital dalam perekonomian memiliki tanggung jawab moral dan strategis untuk mengadopsi prinsip keberlanjutan dalam setiap lini operasinya. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga sebagai upaya untuk menjaga kelangsungan bisnis dalam jangka panjang melalui pengelolaan risiko yang lebih baik dan peningkatan citra perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan (Alisjahbana & Murniningtyas, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga dalam organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan visi dan misi perusahaan, termasuk visi keberlanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi pada nilai-nilai lingkungan menjadi salah satu kunci keberhasilan transformasi organisasi menuju keberlanjutan. Green Human Resources Management (GHRM) muncul sebagai konsep yang mengintegrasikan aspek ramah lingkungan ke dalam praktik manajemen SDM, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga sistem penghargaan dan kompensasi. Dengan mengimplementasikan GHRM, perusahaan tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang pro-lingkungan dan mampu berkontribusi aktif dalam pelestarian alam (Ifadhila et al., 2023).

Implementasi GHRM menjadikan karyawan sebagai agen perubahan yang berperan penting dalam membangun kesadaran dan tindakan nyata terhadap pelestarian lingkungan di tempat kerja. Melalui berbagai program pelatihan dan komunikasi internal, karyawan diajak untuk memahami dampak lingkungan dari aktivitas bisnis serta berperan aktif dalam upaya pengurangan jejak ekologis perusahaan. Karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan akan lebih disiplin dalam menggunakan sumber daya, menerapkan prinsip efisiensi energi, serta mendukung inisiatif pengelolaan limbah dan penggunaan teknologi hijau (Ifadhila et al., 2023). Selain itu, karyawan juga didorong untuk berpartisipasi dalam program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berfokus pada lingkungan, sehingga kontribusi mereka tidak hanya terbatas pada ruang lingkup pekerjaan, tetapi juga pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan sekitar.

Perubahan perilaku karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan ini juga berdampak positif terhadap reputasi dan daya saing perusahaan di pasar. Konsumen modern kini semakin kritis dan sadar akan pentingnya keberlanjutan, sehingga mereka lebih memilih produk dan layanan dari perusahaan yang memiliki komitmen jelas terhadap pelestarian lingkungan. Selain itu, para investor global juga menempatkan faktor Environmental, Social, and Governance (ESG) sebagai salah satu kriteria penting dalam pengambilan keputusan investasi. Dengan kata lain, perusahaan yang menerapkan GHRM secara efektif dapat menarik lebih banyak konsumen dan investor, yang pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan dan peluang bisnis di masa depan.

Selain manfaat reputasi dan pasar, implementasi GHRM juga memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Pengurangan limbah, penghematan energi, dan penggunaan teknologi ramah lingkungan yang didukung oleh kesadaran karyawan dapat menekan biaya produksi secara signifikan. Sebagai contoh, pelatihan tentang pengelolaan limbah dan penggunaan alat kerja yang hemat energi tidak hanya membantu menjaga lingkungan, tetapi juga mengurangi pengeluaran perusahaan untuk energi dan pengelolaan sampah. Karyawan yang memahami pentingnya efisiensi sumber daya cenderung melakukan praktik kerja yang lebih bertanggung jawab dan hemat, sehingga produktivitas perusahaan meningkat tanpa mengorbankan kelestarian lingkungan.

Namun demikian, penerapan GHRM tidak selalu berjalan mulus di berbagai organisasi. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman mendalam mengenai konsep dan manfaat GHRM di kalangan manajemen dan karyawan. Banyak perusahaan yang belum memiliki kebijakan SDM yang eksplisit mengintegrasikan aspek lingkungan, sehingga praktik GHRM sulit diimplementasikan secara konsisten. Selain itu, resistensi terhadap perubahan budaya organisasi dan ketidakpastian terkait dampak jangka panjang GHRM sering kali menghambat upaya transformasi ini. Dukungan dari pimpinan puncak sangat menentukan keberhasilan GHRM, namun tidak semua manajemen memberikan prioritas dan alokasi sumber daya yang memadai untuk pengembangan SDM hijau.

Selain itu, keterbatasan kapasitas internal perusahaan juga menjadi tantangan yang tidak bisa diabaikan. Banyak organisasi yang belum memiliki sumber daya atau program pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam isu lingkungan. Kurangnya indikator kinerja yang mengukur kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan juga menyebabkan sulitnya evaluasi dan monitoring efektivitas GHRM secara sistematis. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih terstruktur dan komprehensif dalam merancang dan menerapkan strategi GHRM, termasuk pengembangan modul pelatihan, sistem penghargaan yang tepat, serta mekanisme pelaporan yang transparan (Ifadhila et al., 2023).

Di Indonesia, konsep GHRM masih relatif baru dan belum banyak diadopsi secara luas, terutama di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta perusahaan menengah. Padahal, sebagai negara berkembang dengan kekayaan alam yang melimpah dan posisi strategis dalam ekonomi global, Indonesia memiliki urgensi besar untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pembangunan ekonomi. Adopsi GHRM dapat menjadi langkah awal untuk menumbuhkan kesadaran lingkungan di dunia kerja sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan Indonesia dalam menghadapi regulasi lingkungan yang semakin ketat dari pemerintah maupun lembaga internasional (Zaki Fadhil & Rudiatno, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam implementasi Green Human Resources Management dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini akan fokus pada identifikasi praktik-praktik GHRM yang efektif, evaluasi dampak terhadap kinerja organisasi dan lingkungan, serta perumusan rekomendasi kebijakan yang dapat diadopsi oleh perusahaan di berbagai sektor industri. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya menjadi kontribusi ilmiah, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi manajer HR dan pembuat kebijakan dalam mendorong transformasi menuju organisasi yang lebih hijau, tangguh, dan berkelanjutan di Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

1.1. Pengertian Green Human Resources Management (GHRM)

Green Human Resources Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip- prinsip keberlanjutan dan kesadaran lingkungan dalam seluruh aktivitas SDM di

perusahaan. Menurut Renwick et al. (2013), GHRM adalah serangkaian praktik SDM yang mendukung penggunaan sumber daya secara efisien dan berkelanjutan dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah mendorong perilaku pro-lingkungan di antara karyawan serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelestarian lingkungan. GHRM tidak hanya difokuskan pada upaya pengurangan dampak lingkungan, tetapi juga pada penciptaan nilai tambah sosial dan ekonomi bagi organisasi melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang sadar lingkungan (Aditya et al., 2025).

Dalam konteks ini, GHRM dipandang sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk menjawab tuntutan eksternal (seperti regulasi pemerintah dan ekspektasi konsumen) dan kebutuhan internal (seperti efisiensi biaya dan loyalitas karyawan). Konsep ini berkembang seiring meningkatnya kesadaran bahwa keberhasilan keberlanjutan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau kebijakan lingkungan semata, tetapi juga sangat bergantung pada peran aktif dan partisipasi karyawan di seluruh tingkatan organisasi (Fathurohman et al., 2025).

1.2. Praktik-Praktik GHRM

Implementasi GHRM mencakup berbagai praktik yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada perilaku dan kesadaran lingkungan di tempat kerja. Beberapa praktik utama dalam GHRM meliputi:

a. **Green Recruitment and Selection**

Proses perekrutan yang mempertimbangkan aspek lingkungan, seperti mencari kandidat yang memiliki nilai-nilai ramah lingkungan, pengalaman dalam inisiatif keberlanjutan, atau kesediaan untuk berkontribusi dalam program lingkungan perusahaan. Hal ini menciptakan tenaga kerja yang sejak awal sudah memiliki kesadaran akan pentingnya keberlanjutan (Kadek Dian Jatiwardani et al., 2025).

b. **Green Training and Development**

Pelatihan yang berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengelola isu lingkungan di tempat kerja. Contohnya termasuk pelatihan pengelolaan limbah, efisiensi energi, penggunaan teknologi hijau, dan praktik kerja ramah lingkungan lainnya.(Zaki Fadhil & Rudiatno, 2025)

c. **Green Performance Management**

Evaluasi kinerja karyawan yang mencakup indikator-indikator lingkungan, seperti pengurangan penggunaan sumber daya, keterlibatan dalam program lingkungan, serta kontribusi terhadap pencapaian target keberlanjutan organisasi. Ini memberikan sinyal bahwa perusahaan menilai dan menghargai kontribusi karyawan terhadap lingkungan.

d. **Green Reward and Compensation**

Sistem penghargaan dan kompensasi yang mendorong perilaku pro- lingkungan. Misalnya, memberikan insentif bagi karyawan yang aktif dalam kegiatan daur ulang, konservasi energi, atau inovasi yang mengurangi dampak lingkungan.

e. **Employee Involvement in Sustainability Initiatives**

Pelibatan aktif karyawan dalam kegiatan keberlanjutan, seperti program penanaman pohon, audit energi internal, gerakan hemat listrik, atau pengembangan kebijakan lingkungan di tempat kerja. Partisipasi ini meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap nilai-nilai keberlanjutan (Chantika, 2024).

Praktik-praktik ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dalam membangun budaya organisasi yang menghargai keberlanjutan dan mengintegrasikan prinsip lingkungan ke dalam setiap aspek kerja.

1.3. Keberlanjutan Perusahaan

Keberlanjutan perusahaan (corporate sustainability) adalah konsep strategis yang mencerminkan kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang tanpa merusak lingkungan, mengorbankan masyarakat, atau mengabaikan aspek ekonomi. Menurut Elkington (1997), keberlanjutan perusahaan dapat dilihat dari tiga dimensi utama yang dikenal sebagai triple bottom line: people (sosial), planet (lingkungan), dan profit (ekonomi) (PUTRI, 2024).

Dalam praktiknya, perusahaan yang berkelanjutan berusaha untuk:

a. Meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, seperti emisi karbon, limbah industri, dan konsumsi energi yang berlebihan.
b. Menjaga hubungan harmonis dengan masyarakat, melalui tanggung jawab sosial, pemberdayaan komunitas, dan praktik bisnis yang etis.
c. Memastikan keberlanjutan ekonomi, dengan menjaga efisiensi, inovasi, dan daya saing jangka panjang.

Implementasi GHRM berperan sebagai pilar penting dalam strategi keberlanjutan karena menyentuh elemen inti perusahaan, yaitu manusia. Dengan membangun sumber daya manusia yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan, perusahaan tidak hanya akan memperoleh manfaat finansial, tetapi juga meningkatkan reputasi, kepercayaan pemangku kepentingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Oleh karena itu, GHRM bukan hanya bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga menjadi alat strategis untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai implementasi Green Human Resources Management (GHRM) dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur dan observasi partisipatif. Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai sumber akademik, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan penelitian yang membahas konsep GHRM, praktik-praktik SDM ramah lingkungan, serta prinsip keberlanjutan organisasi. Literatur-literatur tersebut digunakan sebagai dasar untuk membangun kerangka teoritis dan memperkaya pemahaman terhadap variabel yang diteliti.

Selain itu, dilakukan pula studi kasus pada beberapa perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur dan jasa yang telah mengimplementasikan prinsip-prinsip GHRM. Observasi dilakukan secara partisipatif untuk melihat langsung bagaimana praktik GHRM dijalankan dalam konteks organisasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan tematik (thematic analysis), yaitu dengan mengidentifikasi pola-pola, tema, dan praktik yang muncul secara konsisten dalam konteks implementasi GHRM dan dampaknya terhadap keberlanjutan perusahaan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan temuan-temuan kunci yang memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi SDM berbasis keberlanjutan di berbagai sektor industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.4. Implementasi Praktik GHRM

Implementasi praktik Green Human Resources Management (GHRM) dalam berbagai perusahaan menunjukkan komitmen nyata untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek penting dari GHRM adalah rekrutmen hijau, yaitu proses seleksi dan perekrutan yang menempatkan nilai-nilai ramah lingkungan sebagai salah satu kriteria utama dalam memilih kandidat. Perusahaan yang menerapkan rekrutmen hijau mencari individu yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap isu lingkungan (Zaki Fadhil & Rudiatno, 2025). Hal ini dilakukan dengan menambahkan pertanyaan atau penilaian terkait pengalaman dan motivasi kandidat terhadap keberlanjutan dalam proses wawancara dan seleksi. Dengan cara ini, perusahaan membangun tim kerja yang sejalan dengan visi lingkungan perusahaan, sehingga nilai-nilai hijau dapat tertanam sejak awal.

Selain itu, praktik GHRM juga mencakup pelatihan berkelanjutan yang secara khusus dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dengan cara yang ramah lingkungan. Pelatihan ini meliputi berbagai topik seperti efisiensi penggunaan energi, pengelolaan limbah yang tepat, pengurangan emisi gas rumah kaca, serta penggunaan teknologi hijau yang mendukung aktivitas operasional yang berkelanjutan. Program pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan budaya sadar lingkungan di tempat kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan ini menjadi lebih proaktif dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dan mampu memberikan kontribusi dalam inovasi yang mendukung target keberlanjutan perusahaan (Anis Fitria et al., 2024).

Selanjutnya, perusahaan menerapkan evaluasi kinerja berbasis lingkungan sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian karyawan. Sistem evaluasi ini tidak hanya mengukur produktivitas atau hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana karyawan berkontribusi pada prakarsa keberlanjutan. Misalnya, karyawan dinilai berdasarkan partisipasinya dalam program pengurangan limbah, upaya penghematan energi, atau kepatuhan terhadap kebijakan ramah lingkungan perusahaan. Dengan memasukkan aspek lingkungan dalam penilaian kinerja, perusahaan memberikan sinyal yang jelas bahwa perilaku dan kontribusi terhadap keberlanjutan merupakan bagian integral dari tanggung jawab profesional. Hal ini mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kesadaran dan tindakan mereka dalam menjaga lingkungan.

Selain itu, penerapan kompensasi hijau menjadi strategi penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Kompensasi hijau dapat berupa insentif finansial, penghargaan, atau bentuk apresiasi lain bagi karyawan yang aktif mengambil inisiatif atau berprestasi dalam program-program lingkungan perusahaan. Misalnya, karyawan yang berhasil mengurangi penggunaan energi di tempat kerja atau memimpin proyek daur ulang dapat memperoleh bonus atau pengakuan khusus. Sistem penghargaan ini berfungsi sebagai motivator untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap prinsip keberlanjutan dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi hijau. Dengan demikian, kompensasi hijau tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menjadikan nilai-nilai keberlanjutan sebagai bagian yang melekat dalam perilaku organisasi.

Secara keseluruhan, praktik-praktik GHRM tersebut saling melengkapi dan membentuk suatu sistem yang terpadu dalam mengelola sumber daya manusia yang tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga bertanggung jawab secara lingkungan. Implementasi yang konsisten dari rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan kompensasi hijau dapat meningkatkan efektivitas strategi keberlanjutan perusahaan serta memperkuat posisi perusahaan sebagai organisasi yang peduli dan berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan.

1.5. Dampak Terhadap Keberlanjutan

Implementasi praktik Green Human Resources Management (GHRM) memiliki dampak signifikan terhadap aspek keberlanjutan perusahaan, yang dapat dikategorikan ke dalam

tiga dimensi utama: lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dampak ini tidak hanya memperkuat posisi perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya, tetapi juga mendukung keberlangsungan bisnis secara menyeluruh (Dewi Tri Hastuti, 2022).

Dari sisi lingkungan, penerapan GHRM berkontribusi langsung dalam pengurangan limbah dan konsumsi energi di lingkungan kerja. Melalui pelatihan karyawan dan penerapan praktik kerja ramah lingkungan, perusahaan mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam secara efisien sehingga menurunkan jejak ekologis operasional. Misalnya, penggunaan teknologi hemat energi, pengelolaan sampah yang terpilah, serta pengurangan pemakaian kertas dan bahan-bahan berbahaya menjadi hasil nyata dari kesadaran lingkungan yang ditanamkan melalui GHRM. Dengan demikian, GHRM tidak hanya membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga memperkuat komitmen perusahaan terhadap agenda global pengurangan emisi karbon dan perlindungan ekosistem (Munawarah et al., 2025).

Dalam aspek sosial, GHRM berperan dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Melalui pelibatan aktif dalam berbagai inisiatif hijau, seperti program daur ulang, kampanye hemat energi, atau kegiatan sosial lingkungan, karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Keterlibatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada tanggung jawab sosial. Secara psikologis, karyawan yang sadar lingkungan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, karena mereka melihat peran dan kontribusinya berdampak nyata bagi masyarakat luas.

Dari sisi ekonomi, implementasi GHRM membawa manfaat berupa efisiensi operasional yang dapat mengurangi biaya produksi dan operasional perusahaan. Penggunaan energi yang lebih hemat, pengelolaan limbah yang efektif, dan pengurangan pemborosan sumber daya mampu menurunkan pengeluaran perusahaan secara signifikan. Selain itu, perusahaan yang menerapkan prinsip keberlanjutan melalui GHRM juga memperkuat citra positif di mata pelanggan, mitra bisnis, dan investor. Citra perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara lingkungan dan sosial menjadi nilai tambah yang meningkatkan daya saing di pasar. Dampak positif ini juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan, karena mereka merasa bangga bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik dan komitmen kuat terhadap keberlanjutan. Secara keseluruhan, manfaat ekonomi ini tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek, tetapi juga mendukung keberlangsungan bisnis dalam jangka Panjang (Eko Budiono et al., 2025).

Dengan demikian, integrasi praktik GHRM dalam manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi penting bagi keberlanjutan perusahaan secara holistik. Perusahaan yang mampu mengelola aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi secara seimbang melalui GHRM akan lebih siap menghadapi tantangan global sekaligus menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

1.6. Tantangan Implementasi

Meskipun praktik Green Human Resources Management (GHRM) menawarkan banyak manfaat bagi keberlanjutan perusahaan, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan yang kerap menjadi hambatan signifikan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya pemahaman konsep GHRM di kalangan karyawan maupun manajemen. Banyak organisasi yang masih memandang GHRM sebagai aktivitas tambahan yang bersifat normatif atau sekadar memenuhi kewajiban social perusahaan, tanpa menyadari bahwa GHRM merupakan bagian integral dari strategi bisnis yang harus diterapkan secara sistematis. Kurangnya pengetahuan dan kesadaran ini menyebabkan implementasi GHRM seringkali berjalan tidak optimal, bahkan berpotensi hanya menjadi program simbolis tanpa dampak nyata. Oleh karena itu, edukasi dan sosialisasi yang masif serta berkelanjutan sangat diperlukan untuk membangun pemahaman yang mendalam tentang pentingnya GHRM dalam mendukung keberlanjutan (Fathurohman et al., 2025).

Selain itu, tantangan berikutnya datang dari kurangnya dukungan dari top manajemen. Keberhasilan GHRM sangat bergantung pada komitmen dan peran aktif pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Tanpa dukungan yang kuat dari manajemen puncak, program-program lingkungan sering kali kurang mendapat perhatian, prioritas, dan alokasi sumber daya yang memadai. Top manajemen yang tidak sepenuhnya meyakini pentingnya keberlanjutan lingkungan dan integrasi GHRM dalam strategi perusahaan dapat menyebabkan kebijakan tersebut sulit dijalankan secara konsisten dan menyeluruh. Kondisi ini berpotensi menimbulkan resistensi dari berbagai lini organisasi serta melemahkan motivasi karyawan dalam menerapkan praktik-praktik hijau sehari-hari.

Tantangan lain yang juga tidak kalah penting adalah biaya awal investasi yang cukup besar, terutama terkait pelatihan karyawan dan pengadaan teknologi ramah lingkungan. Penerapan GHRM seringkali membutuhkan sumber daya finansial yang tidak sedikit untuk menyediakan program pelatihan yang komprehensif serta untuk mengadopsi teknologi yang mendukung efisiensi energi dan pengurangan limbah. Perusahaan yang berorientasi jangka pendek mungkin enggan mengalokasikan anggaran yang cukup karena belum melihat keuntungan finansial yang langsung terasa. Padahal, investasi awal ini sebenarnya merupakan langkah strategis yang akan menghasilkan penghematan biaya dan peningkatan kinerja perusahaan di masa depan. Namun, keterbatasan anggaran dan ketidakpastian return on investment (ROI) sering menjadi alasan perusahaan enggan untuk mengimplementasikan GHRM secara maksimal (Zaki Fadhil & Rudiatno, 2025).

Dengan adanya berbagai tantangan tersebut, perusahaan perlu merancang strategi mitigasi yang efektif agar implementasi GHRM dapat berjalan lancar dan berkelanjutan. Pendekatan yang dapat dilakukan antara lain adalah memperkuat program edukasi dan komunikasi internal, membangun komitmen manajemen melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta merancang rencana investasi yang realistis dan bertahap untuk mengurangi beban biaya awal. Dengan langkah-langkah tersebut, hambatan-hambatan yang ada dapat diatasi sehingga perusahaan mampu mengoptimalkan peran GHRM dalam mendukung keberlanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Green Human Resources Management (GHRM) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. GHRM bukan hanya sekadar integrasi prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga merupakan fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan, tanggung jawab sosial, dan efisiensi ekonomi.

Praktik-praktik GHRM yang mencakup rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan kompensasi hijau terbukti efektif dalam menanamkan nilai-nilai keberlanjutan di kalangan karyawan. Rekrutmen hijau memastikan bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kesadaran dan motivasi untuk mendukung program lingkungan sejak awal. Pelatihan berkelanjutan meningkatkan kapasitas dan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik kerja yang ramah lingkungan, sehingga mereka dapat menjadi agen perubahan yang aktif. Evaluasi kinerja yang memasukkan indikator lingkungan menegaskan bahwa kontribusi terhadap keberlanjutan merupakan bagian tak terpisahkan dari penilaian profesional. Kompensasi hijau sebagai insentif memperkuat motivasi dan komitmen karyawan untuk terus berinovasi dan berpartisipasi dalam program keberlanjutan.

Dampak implementasi GHRM terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan dari tiga aspek utama, yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi. Secara lingkungan, GHRM membantu mengurangi limbah dan konsumsi energi, yang pada akhirnya menurunkan jejak ekologis operasional perusahaan. Dari sisi sosial, GHRM meningkatkan kesadaran, partisipasi, serta rasa kepemilikan karyawan terhadap isu keberlanjutan, yang berujung pada peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja. Secara ekonomi, GHRM berkontribusi

pada efisiensi operasional, penguatan citra perusahaan, serta peningkatan daya saing dan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang.

Namun, meskipun manfaatnya besar, implementasi GHRM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman tentang konsep GHRM, kurangnya dukungan dari top manajemen, dan kebutuhan investasi awal yang relatif besar untuk pelatihan dan teknologi hijau. Tantangan-tantangan ini menjadi penghambat utama dalam penerapan GHRM secara optimal, terutama di perusahaan yang belum memiliki budaya keberlanjutan yang kuat.

Oleh karena itu, agar GHRM dapat memberikan dampak yang maksimal dalam mendukung keberlanjutan, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan strategis yang komprehensif dan sistematis. Hal ini meliputi penguatan edukasi dan komunikasi internal mengenai pentingnya keberlanjutan dan peran GHRM, pembentukan komitmen yang kokoh dari pimpinan puncak, serta perencanaan investasi yang matang dan berkelanjutan untuk teknologi serta program pelatihan.

4.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan, praktisi SDM, dan pembuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. **Penguatan Pendidikan dan Pelatihan GHRM:**
   Perusahaan perlu secara rutin mengadakan program pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan serta manajemen mengenai konsep GHRM dan praktik keberlanjutan. Pendidikan berkelanjutan ini harus dirancang agar relevan dengan kebutuhan operasional dan perkembangan teknologi ramah lingkungan.

2. **Membangun Komitmen Manajemen Puncak:**
   Dukungan dan keterlibatan aktif dari top manajemen sangat penting dalam keberhasilan implementasi GHRM. Manajemen harus melihat GHRM bukan sebagai beban tambahan, tetapi sebagai investasi strategis yang dapat memberikan nilai tambah jangka panjang. Pemimpin perusahaan sebaiknya menjadi contoh dalam menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan untuk menginspirasi seluruh organisasi.

3. **Integrasi GHRM dalam Strategi Bisnis:**
   Praktik-praktik GHRM harus diintegrasikan secara menyeluruh dalam kebijakan dan prosedur SDM serta strategi bisnis perusahaan. Ini termasuk menetapkan indikator kinerja lingkungan dalam evaluasi karyawan, serta mengaitkan kompensasi dan penghargaan dengan pencapaian target keberlanjutan.

4. **Pengelolaan Investasi Berkelanjutan:**
   Meskipun investasi awal dalam pelatihan dan teknologi hijau dapat menjadi beban, perusahaan dianjurkan untuk membuat perencanaan keuangan yang realistis dan bertahap agar investasi tersebut dapat dioptimalkan. Pengelolaan investasi yang baik akan menghasilkan efisiensi biaya dan peningkatan kinerja jangka panjang.

5. **Fasilitasi Partisipasi Karyawan:**
   Melibatkan karyawan secara aktif dalam berbagai inisiatif keberlanjutan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka. Perusahaan dapat menginisiasi program-program seperti pengelolaan sampah, penggunaan energi terbarukan, dan pengembangan inovasi ramah lingkungan yang melibatkan tim lintas departemen.

6. **Kolaborasi dengan Pemerintah dan Lembaga:**
   Perusahaan disarankan untuk menjalin kerja sama dengan pemerintah, lembaga lingkungan, dan komunitas untuk mendapatkan dukungan teknis, regulasi yang

mendukung, serta akses ke sumber daya yang mempermudah penerapan GHRM. Kolaborasi ini juga membantu perusahaan tetap patuh pada regulasi lingkungan yang semakin ketat.

7. **Pengembangan Indikator dan Sistem Monitoring:**
   Perusahaan perlu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang jelas untuk mengukur efektivitas program GHRM dan dampaknya terhadap keberlanjutan. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dan pelaporan kepada pemangku kepentingan.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan di Indonesia, khususnya sektor UMKM dan perusahaan menengah, dapat semakin optimal mengadopsi Green Human Resources Management sebagai strategi utama dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Langkah ini tidak hanya akan membawa manfaat bagi lingkungan dan masyarakat, tetapi juga meningkatkan daya saing dan kelangsungan usaha di era bisnis yang semakin menuntut tanggung jawab sosial dan lingkungan.

DAFTAR REFERENSI

Aditya, R. D., Febriani, R., & Malang, U. M. (2025). *The Role of Green Global Human Resource Management in Achieving Sustainable Manufacturing*. *2*.

Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2018). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia*. https://doi.org/10.18356/9789210010788

Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih Purnomosidi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(2), 18–31. https://doi.org/10.59581/jrim- widyakarya.v2i2.3091

Chantika, A. R. (2024). *Pengaruh Green Human Resource Management Dan Green Transformational Leadership Terhadap Environmental Performance Dengan Green Innovation Sebagai Variabel Mediasi (Study*
Pada UMM Hotel).

Dewi Tri Hastuti. (2022). Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank Kb Bukopin Cabang Yogyakarta. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Eko Budiono, Mukhsinah, M., Siti Mujannah, & Abdul Halik. (2025). Strategi Green Economy Melalui Implementasi Green HRM: Pendekatan Pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(2), 4211–4221. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7409

Fathurohman, A. P., Septian, R. F., & Anggraeni, A. F. (2025). *Integrasi Green HRM dan Corporate Social Responsibility : Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan*. *6*(1), 16–30. Ifadhila, Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, Hamdany, D., & Ramadoan, S. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia : Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas. In *PT. Sonpedia Publishing Indonesia* (Issue September).

Kadek Dian Jatiwardani, Ida Bagus Separsa Kusuma, Ni Nyoman Tri Thika Dewanthari, Irawan, I. P. A. U., & Sujanayasa, I. M. (2025). Studi Penerapan Green Human Resource Management Di Industri Perhotelan: Perspektif Hotel Conrad Bali. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, *10*(2), 129–141. https://doi.org/10.56743/jstp.v10i2.510

Malihah, L. (2022). Tantangan Dalam Upaya Mengatasi Dampak Perubahan Iklim Dan Mendukung Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, *17*(2), 219–232. https://doi.org/10.47441/jkp.v17i2.272

Munawarah, Syaripuddin, Yumna, M., & Simahatie, M. (2025). *Implementasi Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior Dan Corporate Social Responsibility Pada Perusahan Industri Di Aceh*. *6*.

PUTRI, Y. S. K. (2024). *Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Di Indeks Sri-Kehati Tahun 2017-2021)*. *4*(02), 7823–7830.

Zaki Fadhil, A., & Rudiatno. (2025). Strategi Pengelolaan Green Human Resource Managament Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial)*, *2*(4), 98–113.