



## Implementasi *Green Human Resource Management* dalam Meningkatkan *Corporate Sustainability* pada Perusahaan di Cikarang, Indonesia

**Fardhal Virgiawan Ramadhan**

Paramadina Graduate School of Communication, Paramadina University, Indonesia

Email: [fardhal.ramadhan@students.paramadina.ac.id](mailto:fardhal.ramadhan@students.paramadina.ac.id)

**Ade Chaerul**

Department of International Relations, Faculty of Philosophy and Civilization, Paramadina University, Indonesia

Email: [ade.chaerul@students.paramadina.ac.id](mailto:ade.chaerul@students.paramadina.ac.id)

Korespondensi penulis : [fardhal.ramadhan@students.paramadina.ac.id](mailto:fardhal.ramadhan@students.paramadina.ac.id)

**Abstract.** *Green human resource management (GHRM) is a practice used to protect the surrounding environment by creating a sustainable culture. GHRM can be carried out in various dimensions including green recruitment and selection, green job analysis and design, green training, and development, green performance management, and green reward management. Of course, this is in accordance with the sustainability of the company or the sustainability of companies that have direct social responsibility towards society and the environment. The purpose of this study is to explain the implementation of GHRM on corporate sustainability in Cikarang companies, Indonesia. This study used a qualitative descriptive-analytical research method by observing 37 respondents at a Cikarang company, in Indonesia. The results of this study indicate that companies in Cikarang, Indonesia have started implementing GHRM aspects which focus on environmentally friendly practices of green recruitment and selection, green job analysis and design, green training, and development, green performance management, and green reward management. The application of GHRM certainly helps companies find employees who have awareness and commitment to sustainability issues.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management, Corporate Sustainability, Good Governance*

**Abstrak.** *Green human resource management (GHRM) adalah praktik yang digunakan untuk melindungi kelestarian lingkungan sekitar dengan menciptakan budaya berkelanjutan. GHRM dapat dilakukan dalam berbagai dimensi termasuk green recruitment and selection, green job analysis and design, green training, and development, green performance management, and green reward management. Tentunya hal ini sesuai dengan keberlangsungan perusahaan atau keberlanjutan perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial langsung terhadap masyarakat dan lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan implementasi GHRM terhadap corporate sustainability di perusahaan Cikarang, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif-analitis dengan melakukan observasi kepada 37 responden di perusahaan Cikarang, Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di Cikarang, Indonesia sudah mulai menerapkan aspek GHRM yang berfokus pada praktik ramah lingkungan green recruitment and selection, green job analysis and design, green training, and development, green performance management, and green reward management. Penerapan GHRM tentunya membantu perusahaan menemukan karyawan yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap isu keberlanjutan.*

**Kata kunci:** *Green Human Resource Management, Corporate Sustainability, Good Governance*

## **LATAR BELAKANG**

Keberlanjutan perusahaan atau *corporate sustainability* menjadi peran penting dalam praktik organisasi secara internasional. Hal ini berbanding terbalik jika kita melihat keberlanjutan organisasi di masa lampau yang hanya berfokus kepada keberlanjutan finansial saja. Kini pencapaian pembangunan ekonomi telah beralih dengan ditandai dengan adanya perkembangan industrialisasi sebagai agenda internasional yang dapat berdampak terhadap lingkungan global khususnya dalam tantangan global dengan meningkatkannya aktivitas perusahaan-perusahaan manufaktur. Tentu dengan berkembangnya Perusahaan manufaktur di dunia akan turut meningkatkan ancaman dan bahkan kerusakan pada lingkungan alam yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar.

Sebagai bagian dari perusahaan tentu kita harus mengingatkan atau bahkan menerapkan langkah-langkah proaktif dan selalu responsive dalam menghadapi tantangan tersebut. Perusahaan harus berani bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses dan kebijakan mereka telah mendukung lingkungan sekitar dengan tidak menciptakan kerusakan bahkan ancaman yang berkelanjutan. Kini telah banyak perusahaan yang menerapkan *Green Human Resource Management* dengan mengimplemntasikan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan mendukung kelestarian dan keberlanjutan lingkungan. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan sebuah praktik yang digunakan untuk melindungi keberlangsungan lingkungan sekitar dengan menciptakan budaya yang berkelanjutan (Zurnali et al., n.d.). Dalam organisasi *green human resources management* dapat dilakukan dengan membuat proses pekerjaan dalam *human resources management* lebih mengutamakan lingkungan. *Green human resources management* dapat dilakukan dalam berbagai dimensi meliputi *green recruitment and selection, green job analysis and design, green training and development, green performance management and green reward management* (Ramadhan, 2023). Hal ini menjadikan praktisi dalam *human resources* harus menerapkan GHRM dalam organisasinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang berbasis keberlanjutan lingkungan.

Sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia atau UUD RI No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas bahwa dalam meningkatkan pembangunan perekonomian nasional harus dilandasi dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Dengan menjalankan kegiatan organisasinya tentu Perusahaan harus menerapkan, memperhitungkan kewajiban mereka dalam melaksanakan peraturan pemerintah. Pembangunan perekonomian yang berlandaskan GHRM harus dilakukan secara adil, berkelanjutan dan harus berwawasan lingkungan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pembangunan perekonomian yang berkelanjutan dan dapat mencapai kesejahteraan masyarakat. Organisasi tentu harus dapat meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan yang sesuai dengan *good corporate governance*. Tentu dengan landasan tersebut organisasi harus dapat menciptakan keberlanjutan perusahaan *corporate sustainability* yang memiliki tanggung jawab secara langsung dalam sosial untuk Masyarakat dan lingkungannya. Sesuai dengan pernyataan Musofa et al., (2021) bahwa saat ini dunia mengharapkan organisasi atau perusahaan dapat menerapkan nilai-nilai lingkungan dalam proses bisnisnya untuk menjaga keberlanjutan sistem lingkungan sekitar.

Aktivitas bisnis ini tentu akan berorientasi dan mementingkan kepentingan masyarakat sehingga dalam proses bisnisnya akan bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat dalam jangka panjang. Beberapa perusahaan di Indonesia telah mulai menerapkan praktik GHRM atau manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang berfokus pada praktik yang ramah lingkungan. Berikut ini merupakan perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan GHRM sebagai berikut:

**Tabel 1. Perusahaan Yang Telah Menerapkan GHRM di Indonesia**

No.	Nama Perusahaan
1	PT Unilever Indonesia Tbk
2	PT Danone Indonesia
3	PT Telkom Indonesia Tbk
4	Bank Mandiri
5	PT Adaro Energy Tbk
6	PT Sarihusada Generasi Mahardika
7	PT Bank BTPN Tbk

Sumber: Glints, 2022

Berdasarkan data dari *Global Reporting Initiative (GRI)* bahwa *sustainability reporting* menjadi salah satu gambaran yang menjelaskan mengenai dampak ekonomi, lingkungan dan sosial dari perusahaan atas kegiatan yang mereka lakukan sehari-hari

(Swiss, 2020). Hal ini menjadikan bukti bahwa perusahaan harus melakukan komitmen dalam melaksanakan keberlanjutan ekonomi, lingkungan dan sosialnya. Menurut literatur yang ditulis oleh Daud et. Al. (2023) bahwa beberapa negara di Kawasan Asia Tenggara masih belum memiliki kesadaran dalam pembangunan berkelanjutan terutama bagi perusahaan. Hal ini menjadikan perusahaan harus memiliki komitmen dan kesadaran dalam membangun *corporate sustainability* untuk keberlangsungan perusahaan. Cikarang merupakan salah satu Kawasan industri terbesar di Indonesia dan bahkan di Asia Tenggara. Cikarang memiliki kawasan industri yang luas seperti MM2100, EJIP (East Jakarta Industrial Park), Jababeka, Delta Silicon dan lain-lain. Cikarang menjadi kawasan industri menjadikan perusahaan harus menerapkan GHRM untuk menciptakan dan meningkatkan *corporate sustainability*. Tentu dengan tingginya produksi di perusahaan akan memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan lingkungan sekitar. Diketahui pada tahun 2023, terdapat beberapa perusahaan baru di Cikarang seperti Astra Daihatsu Motor, Electrum dan lain-lain (ANTARA News, 2023).

Dengan demikian, dengan pertumbuhan perusahaan perlunya keberlanjutan yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi yang sehat dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Hal ini melibatkan pengelolaan finansial yang baik, manajemen risiko, dan penciptaan nilai bagi para pemangku kepentingan. Perusahaan berkelanjutan juga sering berinovasi untuk mengembangkan produk dan layanan yang lebih ramah lingkungan atau memiliki dampak sosial positif. Sejalan dengan latar belakang diatas bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh dari GHRM untuk meningkatkan *corporate sustainability* di Indonesia. Dengan demikian, dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh dari GHRM untuk dapat meningkatkan *corporate sustainability* pada perusahaan di Indonesia. Hal ini karena perusahaan bukan hanya tentang mematuhi regulasi lingkungan atau tuntutan sosial, tetapi juga tentang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi inti bisnis. Tujuannya guna menciptakan nilai jangka panjang yang seimbang antara kepentingan ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, serta membangun citra perusahaan yang positif dan berkelanjutan di mata pemangku kepentingan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif analitik. Metode ini menggabungkan aspek deskriptif dan analitik dalam menganalisis fenomena atau masalah (Sugiyono, 2018). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan observasi dengan melakukan penelitian kepada 37 orang untuk melihat pengaruh dari GHRM. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang suatu fenomena atau keadaan (aspek deskriptif) sambil menganalisis data untuk mengungkap pola, makna, dan hubungan yang lebih dalam (aspek analitik). Sumber data dalam penelitian ini menggunakan analisis konten yang melibatkan pengumpulan dan analisis teks atau konten tertulis dari berbagai sumber seperti artikel berita, atau jurnal penelitian lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan dokumen tertulis seperti laporan, surat, buku, atau catatan. Dokumen ini dapat memberikan wawasan tentang konteks, kebijakan, atau peristiwa tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa perusahaan di Cikarang, Indonesia telah menerapkan aspek *Green Human Resources Management* (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang berfokus pada praktik yang ramah lingkungan (Maskuroh et al., 2023). Diketahui PT Unilever Indonesia Tbk telah menerapkan praktik keberlanjutan perusahaan dengan melibatkan karyawan dalam inisiatif lingkungan, menyediakan pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada isu-isu lingkungan, atau mengintegrasikan praktik berkelanjutan dalam kebijakan sumber daya manusia (Herachwati et al., n.d.). Berdasarkan data diatas bahwa dalam penelitian ini akan melakukan observasi dengan melakukan kuesioner dengan 37 orang khususnya yang telah menjabat sebagai HRD di perusahaan Cikarang, Indonesia.

**Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	27	73%
Perempuan	10	27%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

**Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
20-30	4	10,8%
>30	33	89,2%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa mayoritas responden yaitu seorang laki-laki dengan rentan usia lebih dari 30 tahun yang menjabat sebagai HRD di perusahaan Cikarang, Indonesia. Tentu sebagai seorang HRD harus dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat dan lingkungan dengan menjalankan aktivitas sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku. Perusahaan harus melakukan kepatuhan terhadap keberlangsungan disekitarnya agar hubungan yang terjalin akan menciptakan timbal balik yang sesuai antara perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Hal ini menjadikan perusahaan harus memiliki kesadaran dalam melakukan tanggung jawab dan juga merespon aktivitas yang terjadi dilingkungan sekitarnya. Kepedulian ini tentu menjadi factor yang harus dipenuhi oleh perusahaan guna menciptakan nilai-nilai yang saling berkesinambungan dan juga dapat mengurangi resiko yang terjadi dimasa depan. *Green human resources management* dapat dilakukan dalam berbagai dimensi meliputi *green recruitment and selection, green job analysis and design, green training and development, green performance management, and green reward management* (Ramadhan, 2023). Dalam menerapkan GHRM tentu terdapat beberapa faktor yang harus diterapkan diantaranya sebagai berikut:

### ***Green Recruitment and Selection***

*Green recruitment and selection* adalah proses rekrutmen dan seleksi kepada setiap calon kandidat serta mengevaluasi pekerjaan mereka berbasis lingkungan. Pada dimensi ini merupakan tahapan awal dalam menciptakan dan membangun keberlanjutan lingkungan. Perusahaan harus menerapkan *green environmental* dari berbagai sisi. Tidak hanya dalam eksternal perusahaan, akan tetapi bagian internal perusahaan harus memiliki landasan dan konseptual dalam GHRM (Dewi et al., n.d.).

**Tabel 4. Penerapan *Green Recruitment and Selection* di Perusahaan Cikarang, Indoensia**

Keterangan	Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	0	0%
Sangat Setuju	37	100%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa sebesar 37 responden atau 100% responden sangat setuju dengan penerapan *green recruitment and selection* dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Hal ini karena perusahaan telah menerapkan lamaran online seperti menggunakan email, job portal dan media sosial. Responden sangat setuju untuk melakukan penerapan dalam proses rekrutmen dan seleksi dengan persentasi 100% sangat setuju. Meskipun demikian, *green recruitment and selection* sering kali dilakukan dengan tidak menerapkan aturan-aturan yang berlaku kepada keberlanjutan lingkungan. Hal ini seperti penggunaan kertas yang berlebihan dalam proses rekrutment dan juga penggunaan berbagai alat yang tidak sesuai dengan landasan dan konsep keberlanjutan lingkungan. Akan tetapi, dalam kasus ini perusahaan di Cikarang sudah menerapkan *green recruitment and selection*. Jika *green recruitment and selection* tidak dilakukan dengan tepat, maka akan merugikan berbagai elemen masyarakat dan lingkungan. Selain itu dalam *green recruitment and selection* harus melakukan *hiring people* yang tepat dengan memiliki pengetahuan, pemahaman, dan juga sikap yang sesuai dengan perusahaan. Hal ini guna mendukung proses keberlanjutan lingkungan dan mendukung kebijakan tersebut.

### ***Green Job Analysis and Design***

*Green job analysis and design* bertujuan untuk menciptakan pekerjaan yang berkelanjutan secara lingkungan dan mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan (*corporate sustainability*). Konsep ini melibatkan proses menganalisis peran, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan, serta merancang ulang atau menciptakan pekerjaan yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan dan ramah lingkungan.

**Tabel 5. Penerapan *Green Job Analysis and Design* di Perusahaan Cikarang, Indonesia**

Keterangan	Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	0	0%
Setuju	14	37,8%
Sangat Setuju	23	62,2%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa sebesar 14 responden atau 37,8% setuju dan sebesar 23 responden atau 62,2% sangat setuju jika perusahaan menerapkan *green job analysis and design*. Hal ini tentu akan membawa dampak baik kepada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan menerapkan *green job analysis and design* setiap karyawan akan bertanggung jawab untuk dapat menerapkan keberlanjutan lingkungan di kantor.

Sesuai dengan konsep *corporate sustainability* yang berusaha untuk melakukan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, tanggung jawab sosial dan juga perlindungan lingkungan bagi perusahaan (Assyofa et al., 2020). Hal ini menjadikan bagaimana perusahaan mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan bisnis mereka. Ini termasuk praktik-praktik ramah lingkungan seperti pengelolaan limbah yang baik, penggunaan energi terbarukan, pengurangan emisi gas rumah kaca, dan pelestarian sumber daya alam. Tentu ini melibatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat di sekitarnya dan karyawan mereka. Ini mencakup praktik-praktik seperti menjaga kondisi kerja yang aman dan sehat, mendorong keberagaman dan inklusi, serta berkontribusi pada kesejahteraan komunitas melalui inisiatif sosial dan filantropi.

### ***Green Training and Development***

Pada *Green Training and Development* melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan terkait praktik-praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan (MUAFI et al., n.d.). Tujuannya adalah untuk mempersiapkan karyawan dengan kompetensi yang diperlukan untuk berkontribusi pada inisiatif keberlanjutan perusahaan dan menerapkan tindakan-tindakan berkelanjutan dalam pekerjaan mereka.



**Tabel 6. Penerapan *Green Training and Development* di Perusahaan Cikarang, Indoensia**

<b>Keterangan</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	5	13,5%
Setuju	16	43,2%
Sangat Setuju	16	43,2%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa sebesar 16 responden atau 43,2% setuju dan sebesar 16 responden atau 43,2% sangat setuju bahwa perusahaan telah menerapkan *green training and development* pada karyawannya. Akan tetapi, terdapat responden yang bersikap netral atau sebesar 5 responden atau 13,5% yang beranggapan bahwa perusahaan mereka terdapat beberapa divisi yang belum membutuhkan pelatihan tersebut. Meskipun demikian *green training and development* tentu sangat diperlukan untuk seluruh divisi karena akan memberikan pengetahuan dan keterampilan lebih lanjut terkait keberlanjutan dan praktik-praktik ramah lingkungan. Ini dapat meliputi pengetahuan tentang pengurangan limbah, efisiensi energi, penggunaan bahan baku yang lebih berkelanjutan, dan lain-lain. Kita harus dapat membuat materi pelatihan yang relevan dengan praktik-praktik berkelanjutan yang ingin ditanamkan kepada karyawan. Ini bisa termasuk panduan praktis, studi kasus, presentasi, dan sumber daya pembelajaran lainnya. Adapun Latihan berkelanjutan harus dilakukan secara teratur untuk karyawan di semua tingkatan. Ini bisa meliputi pelatihan awal untuk memperkenalkan konsep-konsep keberlanjutan dan pelatihan lanjutan untuk mengembangkan keterampilan lebih mendalam.

Sebagai HR pratisi, kita harus pertimbangkan pelatihan yang lebih khusus untuk tim yang bekerja pada inisiatif keberlanjutan atau memiliki dampak langsung pada lingkungan, seperti tim pengelola limbah atau penggunaan energi. Selain itu, kita juga dapat menggunakan teknologi dan solusi digital untuk memberikan pelatihan secara efisien dan dalam bentuk yang mudah diakses, seperti platform pembelajaran online atau webinar. Adapun, kita harus pertimbangkan bagaimana karyawan telah mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, dengan pemantauan yang baik, Anda dapat mengukur dampak pelatihan terhadap praktik-praktik keberlanjutan dan melakukan penyesuaian jika

diperlukan. Adapun kita juga dapat memberikan insentif kepada karyawan yang berkontribusi secara aktif pada praktik-praktik berkelanjutan dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mendorong partisipasi yang lebih besar.

### **Green Performance Management**

*Green Performance Management* adalah pendekatan dalam manajemen kinerja yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dan praktik-praktik ramah lingkungan dalam penilaian kinerja karyawan (Fathussalam et al., 2020). Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur, mengelola, dan memperbaiki kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan *corporate sustainability*.

**Tabel 7. Penerapan *Green Performance Management* di Perusahaan Cikarang, Indonesia**

<b>Keterangan</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	9	24,3%
Netral	20	54,1%
Setuju	2	5,4%
Sangat Setuju	6	16,2%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa sebesar 9 responden atau 24,3% tidak setuju jika *green performance management* diterapkan di perusahaan Cikarang, Indonesia. Hal ini karena terdapat beberapa divisi yang kurang memiliki keterkaitan dengan *green performance management*. Selain itu sebesar 20 responden atau 54,1% yang bersikap netral mengenai *green performance management*. Kemudian sebesar 2 responden atau 5,4% yang setuju dan sebesar 6 responden atau 16,2% yang sangat setuju mengenai penerapan *green performance management*. Dengan menggunakan *Green Performance Management*, perusahaan dapat memastikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan tujuan finansial atau operasional, tetapi juga berdasarkan dampak mereka terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Dalam *Green Performance Management*, kriteria keberlanjutan dan lingkungan diterapkan sebagai bagian dari penilaian kinerja karyawan. Ini mencakup bagaimana karyawan berkontribusi pada pengurangan limbah, efisiensi energi, penggunaan bahan baku yang berkelanjutan, dan inisiatif keberlanjutan lainnya. Dengan menerapkan penilaian berkelanjutan, perusahaan dapat mengukur sejauh mana

karyawan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan, seperti pengurangan emisi gas rumah kaca, penghematan energi, dan pengelolaan limbah yang lebih baik.

*Green Performance Management* dapat membantu mengubah budaya perusahaan menjadi lebih berfokus pada keberlanjutan (Ren et al., 2018). Karyawan akan lebih memahami bahwa praktik-praktik ramah lingkungan adalah bagian integral dari pekerjaan mereka, dan ini dapat membentuk pola pikir berkelanjutan dalam organisasi. Dengan menilai kontribusi positif karyawan terhadap praktik berkelanjutan, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana tindakan berkelanjutan berdampak besar dan menghargai karyawan yang aktif dalam usaha ini. Melalui penilaian yang berkelanjutan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana karyawan dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan. Ini membantu dalam mengarahkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut. Penilaian berkelanjutan karyawan juga dapat memberikan data yang berharga untuk pelaporan keberlanjutan perusahaan kepada pemangku kepentingan, termasuk investor, pelanggan, dan masyarakat umum. Karyawan yang berkinerja tinggi dalam praktik-praktik keberlanjutan dapat diberikan pengakuan dan insentif khusus, yang mendorong partisipasi lebih besar dalam upaya keberlanjutan. Dengan menerapkan *Green Performance Management*, perusahaan dapat memastikan bahwa kinerja karyawan sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan keberlanjutan perusahaan. Ini membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih ramah lingkungan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan jangka Panjang.

### ***Green Reward Management***

*Green Reward Management* mengacu pada pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia di mana insentif dan kompensasi diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor keberlanjutan dan lingkungan (Ahmad, 2015). Ini merupakan bagian penting dari upaya perusahaan untuk mencapai tujuan keberlanjutan mereka.

**Tabel 8. Penerapan *Green Reward Management* di Perusahaan Cikarang, Indonesia**

Keterangan	Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	7	18,9%
Netral	21	56,8%
Setuju	6	16,2%
Sangat Setuju	3	8,1%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan data diatas bahwa sebesar 7 responden atau 18,9% tidak setuju dengan penerapan *green reward management*. Selanjutnya sebesar 21 responden atau 56,8% bersikap netral dan sebesar 6 responden atau 16,2% setuju dan sebesar 3 responden atau 8,1% sangat setuju. Hubungan antara *green reward management* dan *corporate sustainability* sangat erat, karena *green reward management* berusaha untuk memastikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Istimew insentif dan kompensasi yang didesain dengan baik harus mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam upaya keberlanjutan perusahaan. Misalnya, perusahaan dapat memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang menciptakan inovasi berkelanjutan, mengurangi limbah, atau menghemat energi. Evaluasi kinerja karyawan harus mencakup aspek-aspek keberlanjutan. Hal ini dapat mengarah pada penilaian yang lebih holistik terhadap kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan, seperti mengurangi dampak lingkungan negatif atau berkontribusi pada tanggung jawab sosial perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat berfokus pada membangun keterampilan yang relevan untuk keberlanjutan. Ini bisa mencakup pelatihan mengenai energi terbarukan, manajemen limbah, atau strategi pengurangan karbon. Karyawan yang dihargai atas kontribusi mereka terhadap tujuan keberlanjutan dapat merasa lebih terikat pada perusahaan. Dengan mengakomodasi kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung inisiatif keberlanjutan. Praktik *green reward management* juga dapat mencakup transparansi dalam pengelolaan kompensasi yang terkait dengan kinerja keberlanjutan perusahaan. Hal ini bisa mencakup pelaporan publik tentang upah berkelanjutan, manfaat, dan insentif yang diberikan kepada karyawan yang berkontribusi pada tujuan

keberlanjutan. Dengan mengaitkan insentif dengan tujuan keberlanjutan, perusahaan dapat menciptakan budaya yang mendukung nilai-nilai berkelanjutan. Karyawan akan merasa lebih terlibat dan terinspirasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan.

### **Implementasi *Green Human Resource Management* di Perusahaan Cikarang, Indonesia**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan bahwa beberapa perusahaan di Cikarang, Indonesia telah menyelenggarakan dan penerapan GHRM yang berfokus pada isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Penerapan GHRM yang dilakukan oleh perusahaan di Cikarang, Indonesia dengan penerapan mengenai *green recruitment and selection, green job analysis and design, green training and development, green performance management, and green reward management*. Adapun dalam GHRM yang dilakukan seperti pelatihan tentang pengurangan limbah, efisiensi energi, dan praktik ramah lingkungan lainnya. Tentu dengan tingginya tingkat produktivitas perusahaan, mereka harus dapat mendukung *Sustainable Development Goals/* SDGs dalam mengimplementasikan *corporate sustainability* di Indonesia. Perusahaan di Cikarang harus memastikan untuk dapat meningkatkan komitmen untuk memainkan perannya dalam pencapaian SDGs di Indonesia yang selalu mengutamakan prinsip keberlanjutan. Tentu GHRM dan *corporate sustainability* memiliki tujuan bersama untuk menciptakan praktik bisnis yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab (Management & 2015, 2022).

GHRM berkontribusi pada upaya perusahaan untuk mengurangi dampak lingkungan melalui praktik sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan. Contohnya, pengurangan penggunaan kertas, penggunaan energi terbarukan, dan pengurangan limbah di tempat kerja dapat membantu perusahaan mencapai target keberlanjutan lingkungan. Selain itu, dalam GHRM melibatkan karyawan sebagai agen perubahan dalam upaya mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan. Melalui pelatihan dan partisipasi dalam inisiatif lingkungan, karyawan dapat menjadi pendukung dan promotor praktik berkelanjutan di seluruh organisasi. GHRM juga membantu menciptakan budaya keberlanjutan di dalam perusahaan (Dan & 2023, n.d.). Dengan memperhatikan praktik-praktik berkelanjutan dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian karyawan, perusahaan dapat mendorong budaya yang mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang. Adapun,

jika perusahaan mengimplementasikan GHRM dapat mengembangkan karyawan dalam aspek keberlanjutan, seperti peningkatan pemahaman tentang isu-isu lingkungan, keadilan sosial, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini sejalan dengan tujuan *corporate sustainability* yang lebih luas. Implementasi GHRM yang berhasil dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang peduli terhadap keberlanjutan (Ren et al., n.d.). Hal ini dapat menarik calon karyawan yang memiliki nilai-nilai berkelanjutan yang sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian, integrasi GHRM dan *corporate sustainability* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terlibat dalam inisiatif berkelanjutan cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan terlibat dalam mencapai tujuan bisnis dan keberlanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Implementasi GHRM tentu dapat meningkatkan kredibilitas dan juga citra bagi perusahaan dan turut meningkatkan *corporate sustainability* di Indonesia. Kini beberapa perusahaan di Indonesia telah menerapkan GHRM untuk meningkatkan *corporate sustainability*. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan di Cikarang, Indonesia yang mendukung tujuan dan prinsip-prinsip *corporate sustainability* atau keberlanjutan perusahaan. Implementasi GHRM di Perusahaan Cikarang, Indonesia telah menerapkan dan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk *green recruitment and selection, green job analysis and design, green training and development, green performance management, and green reward management*. Berdasarkan penerapan GHRM di perusahaan Cikarang, Indonesia tentu dapat membantu perusahaan menemukan karyawan yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap isu-isu keberlanjutan. Hal ini sesuai dengan konsep *corporate sustainability* yang berusaha untuk menciptakan keberlangsungan lingkungan sekitar terutama dalam perusahaan. Adapun saran dalam penelitian ini bertujuan kepada pemangku kebijakan di perusahaan Cikarang, Indonesia agar dapat menerapkan GHRM. Karena telah kita ketahui bahwa perusahaan di Cikarang, Indonesia memiliki produktivitas yang tinggi sehingga para pemangku kebijakan harus mulai meningkatkan kesadarannya dalam mengimplementasikan konsep GHRM.

**DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Assyofa, A., Rani, A., Humaniora, T. Y.-2nd S. and, & 2020, undefined. (2020). Green behaviors factors on green human resources management practice on the employees of “the first movers on sustainable banking” in Indonesia. *Atlantis-Press.Com*. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/sores-19/125935366>
- dan, E. K.-J. (Jurnal M., & 2023, undefined. (n.d.). The The Development of Green Human Resources Management in Indonesia. *Ejournal.Uniska-Kediri.Ac.Id*, 8(2), 146–156. <https://doi.org/10.32503/jmk.v8i2.3754>
- Dewi, P., Dwipayana, A., ... N. D.-A. J. on R., & 2023, undefined. (n.d.). Implementation of Green Human Resource Management in Land Transportation and Logistics in Indonesia. *Adi-Journal.Org*. Retrieved August 22, 2023, from <https://www.adi-journal.org/index.php/ajri/article/view/904>
- Fathussalam, M., Ayuwati, I., ... D. A.-... of A. in, & 2021, undefined. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal.Ittelkom-Sby.Ac.Id*. <https://journal.ittelkom-sby.ac.id/jaiit/article/view/86>
- Herachwati, N., Hilyan, Y., ... P. L.-A. in D., & 2023, undefined. (n.d.). Drivers to green human resources management (GHRM) implementation: A Context of Cement Industry in Indonesia. *Ideas.Repec.Org*. Retrieved August 22, 2023, from <https://ideas.repec.org/a/aag/wpaper/v27y2023i7p1-27.html>
- Management, S. A.-C. business &, & 2015, undefined. (2022). Green human resource management: Policies and practices. *Taylor & Francis*. <https://doi.org/10.28992/ijssam.v6i1.488>
- Maskuroh, N., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Wardhana, I. W., & Fahlevi, M. (2023). Green human resources management of the small and micro-enterprises in Indonesia. *Enrichment.Iocspublisher.Org*, 11, 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.006>
- MUAFI, M., Asian, R. K.-T. J. of, & 2021, undefined. (n.d.). Green human resources management and its impact on supply chain and business performance: An empirical study in Indonesia. *Scholar.Kyobobook.Co.Kr*. Retrieved August 22, 2023, from <https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4010028356157>
- Musofa, A., Yuniardi, T., Sudiarta, Y., Hendriwibowo, N., Diah Ekawati, A., Gunawan, F. E., Ngurah, A. A., & Redi, P. (2021). Implementation Green Human Resources Management within Information Technology Companies in Indonesia. *Academia.Edu*, 11, 7–15. <https://doi.org/10.9790/9622-1108040715>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/S10490-017-9532-1>

- Ren, S., Tang, G., Management, S. J.-A. P. J. of, & 2018, undefined. (n.d.). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. Springer, 35. <https://doi.org/10.7282/t3-37yz-nx14>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (27th ed.). (27th ed.). Alfabeta.
- Zurnali, C., Infokam, A. S.-J. I., & 2020, undefined. (n.d.). Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia. Amikjtc.Com. Retrieved August 22, 2023, from <http://amikjtc.com/jurnal/index.php/jurnal/article/view/265>