

MEWUJUDKAN KONSEP GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DI TENGAH KONDISI PANDEMI

Oleh : Albert Kurniawan Purnomo, S.E.,M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio, & Penulis

Renungan

Masa pandemi Covid 19 masih terasa sampai detik ini. Dari pandemi, kita juga bisa mengambil hikmah positif diantaranya: Hidup bersih, makan bersih, dan pola hidup sehat, lebih dekat dengan alam, dan bisa bekerja produktif meski dari rumah (*Work From Home*). Pada tahun 2017-2018 sosialisasi untuk mengurangi plastik digencarkan, dimulai dari penerapan plastik Rp 200,- di minimarket/supermarket, hingga larangan menggunakan styrofoam. Hal tersebut tidak terlalu berdampak besar, masyarakat tetap menggunakan plastik. Tahun 2020 awal keadaan berubah, pandemi Covid 19 mulai masuk Indonesia, dan kembali lagi, plastik di beberapa minimarket/supermarket digratiskan.

Dampak penggunaan plastik tidak dirasakan di masa sekarang, namun berakibat buruk bagi ekosistem lingkungan, karena plastik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk hancur atau terurai. Salah satu bentuk kepedulian, atau *Go Green* ritel besar atau ternama adalah mengganti packaging dengan *paper bag*, *totebag* (kain), atau pembungkus yang terbuat dari tepung (pati) singkong berbahan dasar alami, dan cepat hancur dalam beberapa tahun.

Konsep *Go Green* ini dalam praktiknya dapat diaplikasikan ke dalam berbagai disiplin ilmu, ilmu marketing, ilmu sumber daya manusia, ilmu keuangan, dan juga teknik. Contoh dalam ilmu marketing, konsep *go green* dilakukan dengan cara membuat promosi tidak lagi mencetak brosur atau spanduk, tetapi menggunakan *direct message*, atau berpromosi melalui media massa. Keuntungan yang mampu didapatkan adalah biaya lebih murah, juga jaringan pasar juga lebih luas, bisa ke mancanegara. Dari segi produk, perusahaan juga terus berinovasi mengupayakan kemasan yang mendukung konsep *go green*, salah satunya dengan menghadirkan kemasan daur ulang. atau inovasi dari segi kandungan bahan dengan ekstrak yang peduli lingkungan.

Penerapan berikutnya dalam bidang sumber daya manusia. Dalam bidang ilmu ini terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Dalam perkembangan terbaru, SDM bukan lagi dianggap sebagai sumber daya belaka, atau sebagai biaya (*cost*) melainkan lebih berupa modal atau aset berharga bagi perusahaan. Aset berharga perusahaan dalam hal ini diartikan manusia atau karyawan sebagai aset yang bernilai dan mampu dilipatgandakan potensinya, untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan (Kamal, 2019).

Peran manajer SDM sebagai kontributor nilai bisnis dipandang sebagai peran strategis SDM atau mitra bisnis menamakan HR "*business partner*" sebagai penasihat atau mitra strategis karena manajer HR perlu dilibatkan dalam proses perumusan strategi. Perumusan strategi ini untuk jangka pendek dan berkelanjutan. Bisnis berkelanjutan berawal dari pengertian pembangunan berkelanjutan yang bersumber dari pemahaman dan keyakinan masyarakat bahwa alam ini sangat terbatas. Jika batas alam dilampaui maka manusia berada dalam bahaya tragedi kemanusiaan yang sangat mengerikan. Perusahaan yang menjalankan bisnis adalah salah satu penentu keberhasilan manusia untuk menyelamatkan lingkungan dalam memperpanjang kemampuan alam untuk menopang bisnis melalui pasokan sumberdaya dan menetralkan sisa kegiatan ekonomi (Purnomo, 2021). Dalam perkembangan dikenal dengan *Green HRM*.

Green HRM merupakan konsep integrasi kepedulian lingkungan dalam semua kebijakan dan kegiatan yang bertujuan untuk menghidupkan perusahaan sehingga bermanfaat bagi masyarakat, organisasi, lingkungan alam dan karyawan sendiri. Dari dampak positif *green HRM*, maka perusahaan perlu melakukan sosialisasi dan pelatihan. (Adjei-Bamfo et al., 2020). Selain pelatihan, praktik GHRM lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan organisasi, sistem manajemen termasuk rekrutmen dan seleksi hijau, kompensasi hijau dan penilaian kinerja hijau. Dalam upaya mendorong karyawan menunjukkan perilaku lingkungan dan pembangunan berkelanjutan, sangat penting untuk mengadopsi pendekatan manajemen kinerja hijau. Kompensasi hijau di sisi lain memungkinkan adanya sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku ramah lingkungan dan terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan di organisasi (Yong et al., 2020). Dengan adanya kompensasi hijau secara signifikan diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku hijau.

Berikut tabel 1 memperlihatkan perbedaan konsep *Human Resource Management* dengan *Green Human Resource Management* yang diadaptasi dari (Tang et al., 2018):

Praktik	<i>Human Resource Management</i>	<i>Green Human Resource Management</i>
Rekrutmen & Seleksi	Proses dalam organisasi untuk mencari dan merangsang potensi kandidat untuk melamar, yang bertujuan untuk mencari karyawan yang tepat setelah melakukan tahap test, wawancara untuk memilih kandidat yang tepat	Preferensi organisasi adalah untuk memilih kandidat berkomitmen dan peka terhadap isu lingkungan serta bersedia berkontribusi
Pelatihan	Serangkaian kegiatan belajar, seperti keterampilan, pengetahuan, disediakan oleh organisasi, mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan organisasi	Organisasi menerapkan sistem pembelajaran praktik-praktik yang terkait dengan isu-isu lingkungan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan tentang manajemen lingkungan
Manajemen Kinerja	Bertujuan untuk perbaikan kinerja karyawan, organisasi akan membandingkan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan, di mana tujuan strategis akan dicapai dalam jangka panjang	Dengan visi pengelolaan lingkungan, organisasi akan menilai kinerja karyawan apakah peduli terhadap lingkungan di seluruh proses operasi pekerjaan. Hasil ini akan diselaraskan dengan tujuan organisasi
Sistem Kompensasi & Reward	Serangkaian tindakan yang bermanfaat bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang paling tepat, pada gilirannya, mendorong pengetahuan, sikap, dan	Sistem penghargaan finansial dan non-finansial, yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi, mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan Sebagai contoh : Perusahaan

	perilaku karyawan untuk menyelesaikan tujuan organisasi	memberi insentif lebih bagi karyawan yang mampu menghemat AC, atau berkendara dengan sepeda, atau kendaraan yang berpolusi rendah karbon
Keterlibatan karyawan	Karyawan berpartisipasi dalam proses operasional dan berkomitmen untuk keberhasilan perusahaan, Karyawan memberikan kontribusi sesuai kapasitas untuk peningkatan organisasi	Karyawan dapat diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan yang merangsang mereka untuk mendukung pencegahan polusi dan mengidentifikasi limbah perusahaan menjadi peluang. seperti mengurangi limbah dan polusi di tempat kerja, dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya alam yang ada di perusahaan

Sumber : (Tang et al., 2018)

Praktik *Green HRM* makin tersebar dan banyak perusahaan menerapkannya. Perubahan keadaan di era ekonomi baru diawali dari isu Covid 19 yang masih kita rasakan hingga sekarang ini membawa perusahaan harus beradaptasi dengan teknologi. Dalam perkembangannya dikenal dengan istilah HRM elektronik. Penerapan HRM elektronik dimulai dari tahap rekrutmen dan seleksi. Dalam HR lama masih mengandalkan brosur, iklan di koran atau majalah, dalam perkembangan HR baru proses rekrutmen dan seleksi tersedia terbuka di media sosial (internet/ website resmi perusahaan) secara lengkap.

Tahap SDM berikutnya adalah Pelatihan dan Pengembangan, praktik pada masa sebelum Pandemi Covid, masih menggunakan tatap muka di perusahaan (kantor) secara internal atau melakukan pelatihan di Hotel selama beberapa hari. Hal berbeda terjadi pada masa Pandemi, semua hal tersebut tidak dapat dilakukan, dan memaksa perusahaan menggunakan aplikasi *Zoom Meeting*, *Google Meet*, *Skype*, atau aplikasi sejenis lainnya. Adopsi HRM elektronik dalam aktivitas SDM sehari-hari telah membawa dampak yang signifikan berdampak pada efektivitas

dan efisiensi organisasi (Ruël & van der Kaap, 2012). Hal terpenting lainnya, HRM elektronik dapat mengurangi biaya proses dan administrasi, mempercepat pemrosesan transaksi dan meningkatkan pelacakan dan kontrol tindakan SDM (Yusliza et al., 2017). Implementasi HRM elektronik dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mempromosikan keberlanjutan karena mengurangi konsekuensi negatif lingkungan, sosial dan ekonomi (Yusliza et al, 2015). bahwa Sistem HR elektronik secara bersamaan membantu dalam mengurangi limbah lingkungan (misalnya kertas, staples, file) dan mengurangi limbah sosial (misalnya waktu pemrosesan untuk pencarian dokumen dan pengambilan keputusan), dalam melakukan tugas-tugas SDM. Hasil keberlanjutan membawa gagasan bahwa E-HRM harus dihargai sebagai satu kesatuan inisiatif penghijauan HRM dalam organisasi (Yusliza et al, 2015). Dengan mengadopsi HRM elektronik, konsumsi kertas telah berkurang, dan praktik *Green HRM* cepat terealisasi. Berkurangnya ketergantungan pada kertas untuk menyalin, mencetak, dan menyimpan berkontribusi pada pengurangan biaya. Diyakini bahwa dengan mengurangi penggunaan kertas, praktik HRM dapat secara langsung melestarikan sumber daya alam, mencegah polusi dan mengurangi pemborosan air dan energi (Ahmad, 2015). Penerapan HRM elektronik lebih lanjut dapat berdampak pada praktik *Green HRM*.

Simpulan

Dukungan *Green HRM* cenderung menjadi lebih intens ketika seluruh *stackholder* perusahaan saling mendukung (dari lingkungan manajemen internal dan pemulihan investasi & keuangan) (Jabbour & De Sousa Jabbour, 2016). Perusahaan memiliki visi dan tujuan mampu menghemat biaya dan menggantikan investasi untuk kepedulian lingkungan, melalui program CSR (*Corporate Social Responsibility*), mencari peluang memanfaatkan limbah pabrik dengan teknologi baru menjadi bahan baku yang tepat guna, dan berdampak bagi lingkungan. Perusahaan diharapkan mampu mengurangi penggunaan plastik, kertas, bahan alat tulis kantor, dan menggantikan dengan teknologi baru digitalisasi. Peran digitalisasi selain memudahkan dan mempercepat pekerjaan, namun yang perlu diwaspadai mungkin ada efek negatif yang akan timbul di masa mendatang yaitu limbah elektronik (*e-waste*). Hal tersebut bisa menjadi bahan renungan dan pemikiran mencari solusi atas limbah elektronik (*e-waste*), jangan sampai membahayakan keselamatan manusia dan lingkungan.

REFERENSI

- Adjei-Bamfo, P., Bempong, B., Osei, J., & Kusi-Sarpong, S. (2020). Green candidate selection for organizational environmental management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1081–1096. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0480>
- Ahmad, S. (2015), “Green human resource management: policies and practices”, *Cogent Business & Management*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-13.
- Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Kamal, M. (2019). Kebutuhan Akan SDM Suatu Doktrin Ekonomi (Konsep SDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Dan Karakteristik Tenaga Terdidik), 1(1), 1–12.
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- Ruël, H., & van der Kaap, H. (2012). E-HRM Usage and Value Creation. Does a Facilitating Context Matter? *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 26(3), 260–281. <https://doi.org/10.1177/239700221202600304>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10), 1230–1246. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0027>
- Yusliza, M.-Y., Ramayah, T. and Othman, N.Z. (2015). “Why examining adoption factors, HR

role and attitude toward using E-HRM is the start-off in determining the successfulness of Green HRM?" Journal of Advanced Management Science, Vol. 3 No. 4, pp. 337-343.