

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manajemen Hijau yang Berkelanjutan

Slamet Sutrisno^{1*}, Intan Deanida Pratiwi², Maulita Lutfiani³, Bonse Aris Mandala P.S⁴, Umar Mansur⁵, Kharisma⁶

¹Universitas Nusa Putra, slamet.sutrisno@nusaputra.ac.id

²³⁴⁵⁶Universitas Nusa Putra, Intan.deanida@nusaputra.ac.id, maulita.lutfiani@nusaputra.ac.id,

bonse@nusaputra.ac.id, umar.mansyur@nusaputra.ac.id, kharisma@nusaputra.ac.id

Abstract: Tujuan sistematik literature review ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran strategis manajemen sumber daya manusia untuk manajemen hijau yang berkelanjutan berdasarkan evidence based meta data penelitian empiris secara internasional. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan sistematik literature review (SLR) yang dibantu dengan PoP Software, Vos Viewer Software, dan Mainmap berbasis web serta ditarik kesimpulan berdasarkan pendekatan sintesis aphostori. Langkah pertama penulis menetapkan topic penelitian yang akan dijadikan keyword pada mesin pencari otomatis meta data manuskrip yaitu Publish or Pheris (PoP), dari meta data Publish or Pheris didapatkan 100 artikel penelitian dengan topic keyword green management, green strategic human resource management, competitive adventage, dan sustainability dari rentang tahun 2019 hingga 2024. Berdasarkan 100 artikel tersebut kemudian dilakukan pemetaan meta data menggunakan Vos Viewer untuk mensorstir artikel yang lebih spesifik dengan pembahasan peran strategis manajemen sumber daya manusia untuk manajemen hijau yang berkelanjutan, yaitu didapatkan 10 artikel yang lebih spesifik untuk topic penelitian. Dari 10 artikel dilakukan sortir tahap dua yang lebih mendalam untuk topik penelitian, kemudian didapatkan summery mainmap dari 4 artikel, selanjutnya dari summary dilanjutkan dengan proses sintesis aphosteri sehingga mendapatkan penarikan kesimpulan. Dari penelitian systematic literature review ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut; manajemen hijau dan MSDM strategis sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan. Praktik-praktik MSDM hijau tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan tetapi juga berkontribusi pada keterlibatan karyawan, ketahanan organisasi, dan daya saing jangka panjang. Mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan, dan integrasi manajemen hijau ke dalam strategi SDM akan menjadi sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kata Kunci: green management, green strategic human resource management, competitive adventage

Klasifikasi JEL:

* E-mail penulis terkait: Intan.deanida@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

INTRODUCTION

Green Strategic Human Resource Management (GSHRM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Hijau telah muncul

sebagai kerangka kerja penting untuk menyelaraskan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan tujuan keberlanjutan lingkungan. Dengan mengintegrasikan inisiatif hijau ke dalam praktik-praktik SDM, organisasi

meningkatkan kinerja lingkungan dan organisasi.

Tinjauan literatur ini mengeksplorasi penelitian terbaru tentang GSHRM, dengan fokus pada perannya dalam mendorong tanggung jawab terhadap lingkungan dan pembangunan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Hijau (GHRM) telah menjadi aspek penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan keberlanjutan. GHRM mengintegrasikan tujuan lingkungan hidup ke dalam praktik-praktik SDM, memengaruhi perekutran, pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan. GHRM tidak hanya membantu mengurangi jejak karbon organisasi, tetapi juga meningkatkan branding perusahaan dan moral karyawan. Hal ini menghasilkan peningkatan retensi dan produktivitas karena karyawan menyelaraskan diri dengan inisiatif hijau perusahaan (Zihan & Makbul, 2024).

Salah satu keuntungan utama GHRM adalah perannya dalam mendorong inovasi. Dengan mempromosikan praktik-praktik ramah lingkungan, perusahaan dapat mendorong inovasi ramah lingkungan, yang berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang dan kesuksesan organisasi (Zihan & Makbul, 2024). Namun, tantangan seperti investasi keuangan awal, resistensi budaya, dan kebutuhan akan keahlian khusus dapat menghambat implementasinya. Mengatasi rintangan ini melibatkan pelatihan yang kuat, komunikasi strategis, dan menyelaraskan inisiatif ramah lingkungan dengan tujuan bisnis yang lebih luas (Sagar, 2024).

Perusahaan seperti Unilever dan Patagonia adalah contoh bisnis yang memanfaatkan GHRM untuk meningkatkan merek perusahaan mereka dan melibatkan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan

(Sagar, 2024). Pendekatan ini sangat penting karena tekanan peraturan dan harapan konsumen seputar tanggung jawab lingkungan terus meningkat.

THEORITICAL OVERVIEW

Green Management

Manajemen hijau mengacu pada praktik dan kebijakan organisasi yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan dan mempromosikan keberlanjutan dalam operasi bisnis. Hal ini melibatkan integrasi kepedulian terhadap lingkungan ke dalam strategi manajemen, dengan fokus pada meminimalkan limbah, melestarikan sumber daya alam, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan. Manajemen hijau tidak hanya tentang mematuhi standar hukum tetapi juga tentang menumbuhkan budaya perusahaan yang menghargai tanggung jawab lingkungan dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan (Pordanjani & Dehaghani, 2015). Manajemen hijau terdiri dari beberapa dimensi utama, yang secara kolektif berkontribusi pada upaya keberlanjutan suatu organisasi, yaitu; *green leadership, green operation, green HRM, green innovation, green supply chain management, green marketing, green culture* (Pordanjani & Dehaghani, 2015).

Organisasi yang mengadopsi manajemen hijau terlibat dalam praktik-praktik seperti mengurangi emisi, menerapkan teknologi hemat energi, mengelola limbah secara bertanggung jawab, dan mendorong perilaku ramah lingkungan di antara karyawan. Hal ini dipandang sebagai langkah strategis yang berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan jangka panjang dan keunggulan kompetitif organisasi (Naruetharadhol et al., 2021).

Strategic Human Resource Management

Strategic Human Resource Management mengadopsi perspektif MSDM strategis, dengan fokus pada peran SHRM dalam mengimplementasikan kebijakan nasionalisasi tenaga kerja yang sukses, dengan penekanan pada integrasi perencanaan strategis dan praktik-praktik MSDM dalam konteks pemerintahan(Elbana et al., 2024).

Haque (2023) mengatakan bahwa SHRM memainkan peran penting dalam meningkatkan ketahanan organisasi dan motivasi karyawan selama krisis, dengan menggunakan kerangka kerja berbasis sumber daya.

Selanjutnya Uysal, 2015 mendefinisikan SHRM sebagai penyelarasan praktik-praktik SDM dengan kinerja perusahaan dan tujuan jangka panjang organisasi, yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif.

Sustainability

Sustainability merupakan suatu konsep baru yang menarik minat bisnis karena mencakup output penting yang terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan/organisasi. Untuk mewujudkan *sustainability* sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan tahapan-tahapan seperti penentuan jenis perusahaan, visi, misi, tujuan untuk inovasi kualitas SDM dalam rangka meningkatkan jumlah penyerapan SDM melalui pemetaan akan kebutuhan SDM, kemampuan *soft skill*, *mapping talent management* serta *engagement* dengan melalui proses penerimaan SDM yang objektif dan transparan (Heru et al., 2022)

(Pop et al., 2019) menyatakan bahwa *Sustainability* berkaitan dengan

melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan untuk generasi saat ini dan generasi masa depan, memastikan kelangsungan nilai-nilai budaya, dan menciptakan lingkungan hidup yang seimbang untuk meningkatkan kualitas hidup.

Praktik sumber daya manusia, faktor sosial dan psikologis, pencitraan perusahaan, faktor ekonomi, dan politik di tempat kerja dapat digunakan untuk mempromosikan MSDM yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan fisik, ekonomi, dan sosial karyawan, yang berdampak pada keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan (Mohiuddin et al., 2022)

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana peran *strategic human resource management* untuk manajemen hijau yang berkelanjutan?

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistematis literature review (SLR) yang dibantu dengan PoP Software, Vos Viewer Software, dan Mainmap berbasis web serta ditarik kesimpulan berdasarkan pendekatan sintesis aphosteori. Langkah pertama penulis menetapkan topic penelitian yang akan dijadikan keyword pada mesin pencari otomatis meta data manuskrip yaitu Publish or Pheris (PoP), dari meta data Publish or Pheris didapatkan 100 artikel penelitian dengan topik *keyword green management*, *strategic human resource management*, *competitive advantage*, dan *sustainability* dari rentang tahun 2019 - 2024. Berdasarkan 100 artikel tersebut kemudian dilakukan pemetaan meta data menggunakan Vos Viewer untuk mensortir artikel yang lebih

spesifik dengan pembahasan peran strategis manajemen sumber daya manusia untuk manajemen hijau yang berkelanjutan, yaitu didapatkan 10 artikel yang lebih spesifik untuk topic penelitian. Dari 10 artikel dilakukan sortir tahap dua yang lebih mendalam untuk topik penelitian, kemudian didapatkan summery mainmap dari 4 artikel, selanjutnya dari summary dilanjutkan dengan proses sintesis aphosteri sehingga mendapatkan penarikan kesimpulan.

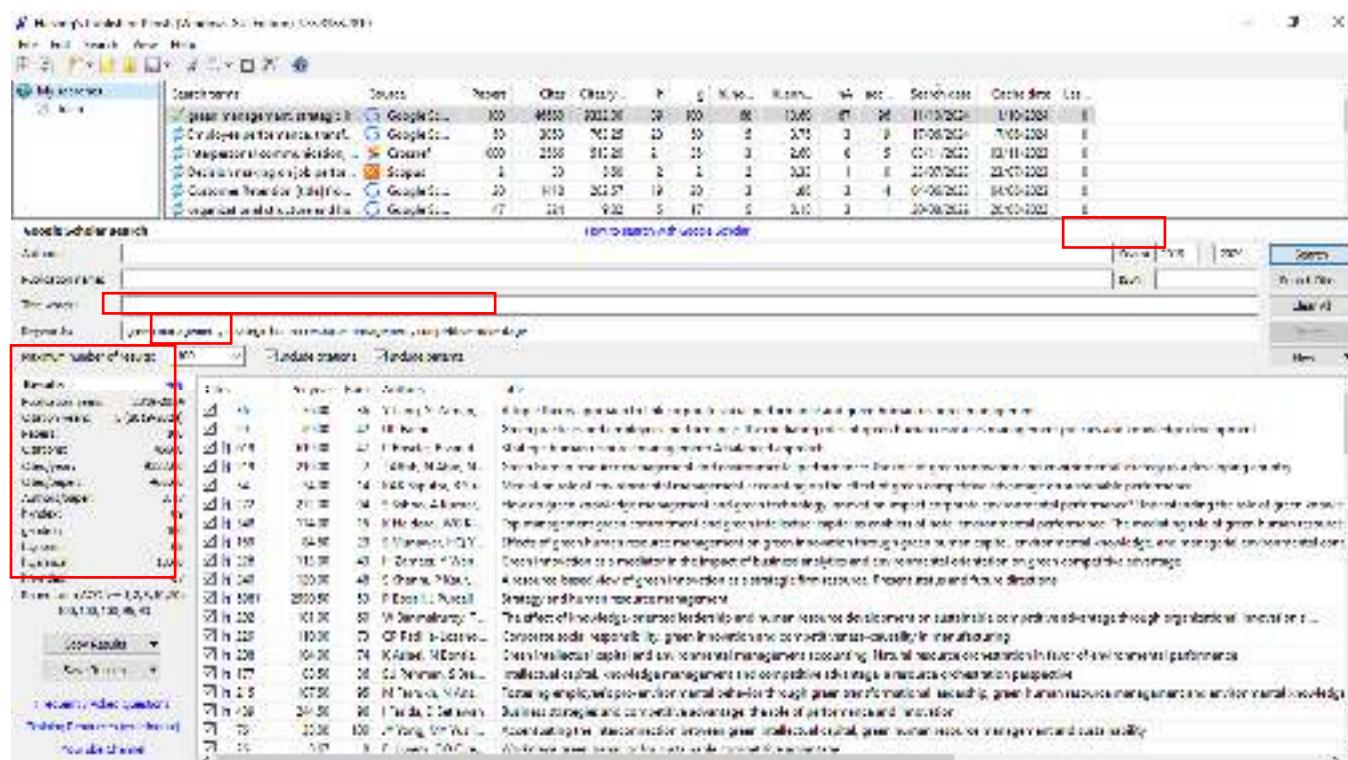
DISCUSSION

Profil Data

Dari data mining otomatis menggunakan software PoP terhadap artikel ilmiah dengan

topik *green management, strategic human resource management, competitive advantage* dari rentang waktu tahun 2019 hingga tahun 2024 didapatkan data sebagai berikut pada Gambar 1.

Dari gambar 1 dapat di lihat bahwa kata kunci *green management*, *strategic human resource management*, dan *competitive advantage*, pada rentang tahun 2019 -2024 terdapat 100 artikel dengan berbagai judul. Adapun rincian pertahun dari distribusi artikel selama 6 tahun terakhir yang terkait dengan topik kajian dapat dilihat lebih rinci pada Tabel 1 dibawah ini.



Gambar 1. Meta data 100 research paper tahun 2019-2024 terkait topik kajian

Source: Data Peneliti (2024)

Tabel. 1. Rincian pertahun dari distribusi artikel selama 6 tahun terakhir

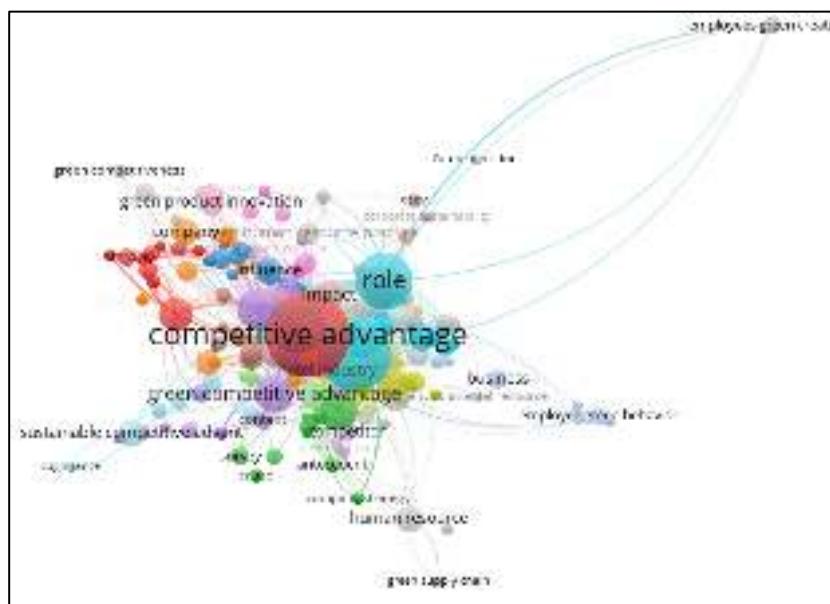
No	Kata Kunci	Tahun	Jumlah Sebaran Artikel
1	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2024	4
2	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2023	3
3	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2022	12
4	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2021	24
5	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2020	31
6	<i>Green Management, Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage</i>	2019	26
Total			100 Artikel

Source: Rangkuman meta data PoP (2024)

Pemetaan bibliographic

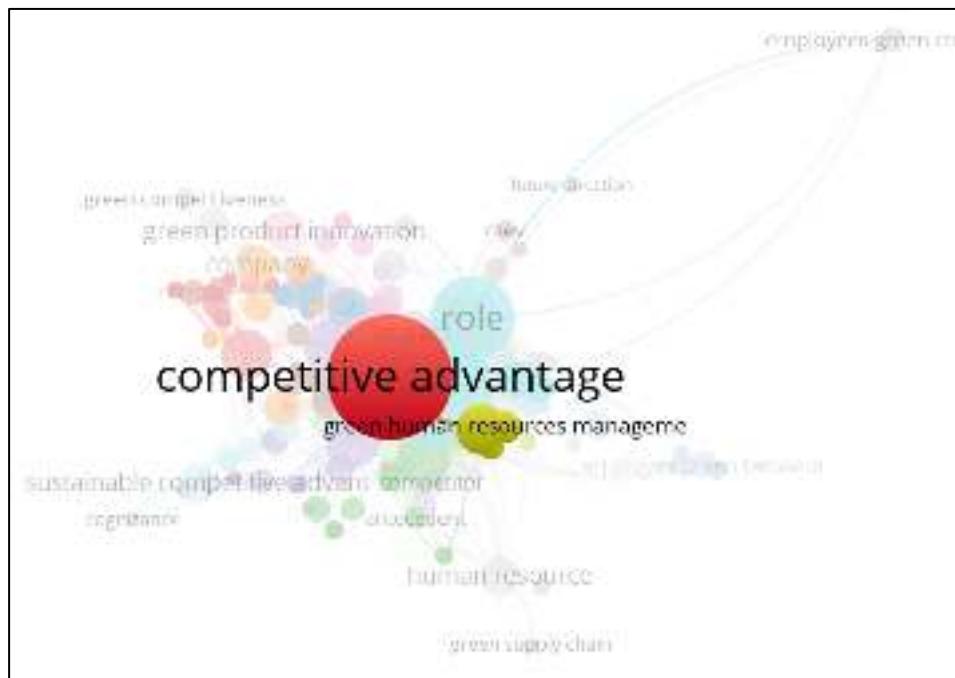
Selanjutnya meta data yang telah di klasifikasikan berdasarkan jumlah kuantitatif maka perlu di klasifikasikan berdasarkan narasi subtansi yang paling

dominan, adapun proses klasifikasi subtansi narasi digunakan *Vos Viewer* dan hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 dan gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 2. General Network Visualization

Source: *Vos Viewer.com*



Gambar 3. Asosiasi Network Visualization antara GHRM dengan Competitive Advantage

Source: Vos Viewer.com

Berdasarkan Network Visualization pada gambar 3 dapat dilihat bahwa antara tema penelitian green human resource management dengan tema competitive advantage memiliki asosiasi dengan tema yang cukup mendominasi. Dengan demikian pada literature review tema pada artikel ini lebih dikerucutkan lagi pada tema

yang lebih spesifik yaitu pada substansi Green Strategic human resource management dengan menggunakan main map terhadap 4 artikel yang spesifik, dengan demikian mind map pada 4 artikel yang terpilih dapat dilihat sebagai berikut pada gambar 4.

Mind Map Analisis Peran Green SHRM



Gambar 4. Hasil mind map 4 artikel penelitian terpilih untuk topik GHRM

Source: Data diolah dengan map-this.com

Berdasarkan hasil analisis mind map pada gambar 4, dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Manajemen Hijau dan Kinerja Keberlanjutan

Manajemen ramah lingkungan merupakan inti dari keberlanjutan. Sebuah studi oleh Khare et al., (2023) menekankan bahwa permintaan pemangku kepentingan dan manajemen lingkungan secara signifikan meningkatkan kinerja keberlanjutan dalam industri skala kecil di India. Temuan ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan manajemen hijau ke dalam strategi bisnis untuk meningkatkan kinerja keuangan dan non-keuangan, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara keterlibatan pemangku kepentingan dan hasil keberlanjutan (Khare et al., 2023).

2. Manajemen Sumber Daya Strategis dan Keunggulan Kompetitif

MSDM strategis telah diakui secara luas sebagai alat untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Menurut Tschirhart & Bielefeld (2016) berpendapat bahwa SHRM meningkatkan efisiensi organisasi dengan menyelaraskan keterampilan dan kemampuan karyawan dengan tujuan organisasi. SHRM berkontribusi pada daya saing jangka panjang, terutama melalui pengembangan sumber daya manusia dan membina ketahanan organisasi (Tschirhart & Bielefeld, 2016)

3. *Human Resource Management* Hijau dan Keunggulan Kompetitif

Praktik-praktik MSDM hijau, seperti rekrutmen hijau, pelatihan, dan manajemen kinerja, telah terbukti secara langsung berkontribusi pada keunggulan kompetitif organisasi. Elshaer et al., (2023)

menunjukkan bahwa perilaku pro lingkungan karyawan memperkuat hubungan antara praktik manajemen hijau dan keunggulan kompetitif dalam bisnis perhotelan skala kecil dan menengah. Hal ini menggarisbawahi peran SDM dalam mengembangkan budaya hijau yang meningkatkan keberlanjutan dan daya saing (Elshaer et al., 2023).

4. Keberlanjutan melalui Manajemen SDM Strategis

Sebuah tinjauan oleh Ren et al., (2023) menyoroti bagaimana SHRM dapat memajukan agenda keberlanjutan. Studi ini mengadvokasi SHRM untuk fokus pada tujuan lingkungan dan sosial jangka panjang, sehingga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan sekaligus meningkatkan keunggulan kompetitif. Pendekatan ini mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam inti fungsi SDM, menciptakan kerangka kerja kohesif yang mendukung kinerja organisasi dan tanggung jawab lingkungan (Ren et al., 2023).

CONCLUSION

Berdasarkan analisis sistematis literature review menunjukkan bahwa manajemen hijau dan MSDM strategis sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan. Praktik-praktik MSDM hijau tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan tetapi juga berkontribusi pada keterlibatan karyawan, ketahanan organisasi, dan daya saing jangka panjang. Mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan, dan integrasi manajemen hijau ke dalam strategi SDM akan menjadi sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

REFERENCE

- Elbana, S., Fatima, T., Fetais, A., & Thawadi, O. A. (2024). Unveiling Qatarization: a strategic HRM perspective on the context of implementing successful workforce nationalization. *Taylor & Francis*, 35(7).
- Elshaer, I. A., Fayyed, S., & Azazz, A. M. S. (2023). Green Management and Sustainable Performance of Small and Medium-Scale Hospitality Businesses: Moderating Role of Employee Pro-Environmental Behavior . *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(03).
- Haque, A. (2023). The impact of the COVID-19 pandemic on employee motivation and organisational resilience and the role of strategic HRM: renewal of a resource-based conceptual model. *Emerald*, 20(2).
- Heru, T. S., Ridwan, M., & Ieke, W. A. (2022). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA BERKELANJUTAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Riset Kajian Teknologi* , 5(2).
- Khare, V. K., Raghuvansi, S., Vashist, A., Verma, P., & Chauhan, R. (2023). The Importance of Green Management and its Implication in Creating Sustainability Performance on the Small-Scale Industries in India. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5).
- Mohiuddin, M., farodonbeh, S. B., Hosseini, E., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERP)*, 19(2).
- Naruetharadhol, P., Srisathan, W. A., Sungaya, M., & Jantasombut, J. (2021). Towards the open eco-innovation mode: A model of open innovation and green management practices. *International Journal of Technology*, 12(1).
- Pop, I. L., Borza, A., Buiga, A., Ighian, D., & Toader, R. (2019). Achieving Cultural Sustainability in Museums: A Step Toward Sustainable Development. *IDEA*, 11(4).
- Pordanjani, F. A., & Dehaghani, Z. A. (2015). *Investigating the effects of green management on the executive performance of the managers and staff of Shahrekord municipality*.
- Ren, S., Cokee, F. L., Stahl, G. K., Fan, D., & Timming, A. R. (2023). Advancing the sustainability agenda through strategic human resource management: Insights and suggestions for future research . *Wiley*, 62(3).
- Sagar, khyati. (2024). *Green HRM: Definition, Benefits, Challenges and Practices*. Softwaresuggest. (<https://www.softwaresuggest.com/blog/green-hrm/>)
- Tschirhart, M., & Bielefeld, W. (2016). STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Semantic Scholar*.
- Zihan, W., & Makhbul, Z. K. M. (2024). Green Human Resource Management as a Catalyst for Sustainable Performance: Unveiling the Role of Green Innovation. *Sustainability*, 16(4).