

BERBAGI ILMU KE-6

LEMBAGA PEMBINAAN DAN PENGADERAN
SINODE GKI DAN GKI SW JAWA TENGAH

10 Desember 2021

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

*Implementasi Konsep Green dalam Manajemen
Sumber Daya Manusia*

Dr. AGUS SUGIARTO, S.Pd.,MM

Departemen Manajemen
Universitas Kristen Satya Wacana

Climate, Water & Nature





LATAR BELAKANG





PENJELASAN KONSEP

- Green Business merupakan aktivitas perusahaan yang berkomitmen terhadap prinsip kelestarian lingkungan dalam operasi mereka, berusaha untuk menggunakan sumber daya terbarukan, dan mencoba meminimalkan dampak negatif dari aktivitas mereka (Čekanavičius et al.2014).

Green Business

- *Green HRM* merujuk pada penggunaan setiap potensi karyawan untuk mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran karyawan dan komitmen pada isu-isu lingkungan secara keberlanjutan (Mandip 2012).

Green HRM

- Pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Human Resource
Managemnet



Celah Fenomena

Permasalahan Lingkungan Sebagai Pendorong



Data Environmental Performance Index (EPI) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan Indonesia pada beberapa tahun terakhir berada pada peringkat yang rendah dibandingkan dengan Singapura, Malaysia dan beberapa negara tetangga.



Rusaknya lingkungan yang diakibatkan oleh kegiatan perusahaan.



Rendahnya perilaku ramah lingkungan di perkantoran, yang dibuktikan dengan terjadinya pemborosan energi. Kementerian ESDM Mengklaim bahwa 80% pemborosan energi disebabkan oleh faktor Manusia.



Banyaknya instrumen peraturan sebagai alat pengendalian lingkungan di Indonesia, namun demikian fenomena kerusakan lingkungan masih tetap terjadi.

Grand Theory

Ekosentrisme/ Deep Ecology- Arne Naess (1973): Gerakan yang nyata agar tercipta suatu kehidupan yang selaras antara makhluk hidup dan alam.

Triple Bottom Line- John Elkington (1997) : jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan “3P” - Profit, People, Planet

Teori Stakeholder - Freeman (1984) : Perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi stakeholder (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain).

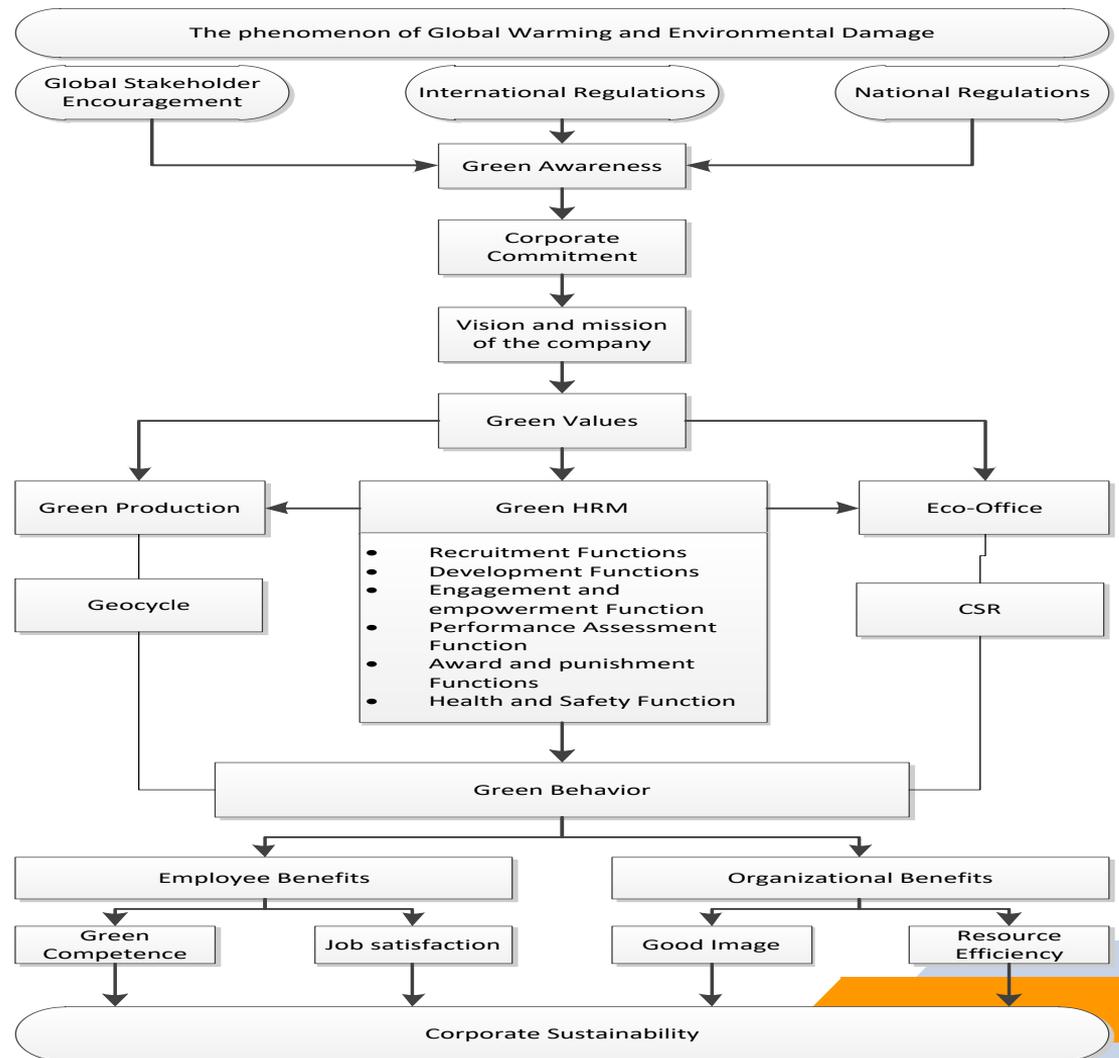
Resource Base View- Barney (1991): Organisasi akan mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan apabila memiliki sumberdaya yang bernilai, unik, langka dan sulit ditiru.

Teori Sustainability: Triple Bottom Line

- Teori Triple Bottom Line dikemukakan oleh John Elkington pada tahun 1988. Elkington mengembangkan konsep triple bottom line dengan istilah economic prosperity, environmental quality dan social justice.
- Elkington memberi pandangan bahwa jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan "3P".
- Selain mengejar **keuntungan (profit)**, perusahaan juga harus memperhatikan dan terlibat pada pemenuhan **kesejahteraan masyarakat (people)** dan turut berkontribusi aktif dalam menjaga **kelestarian lingkungan (planet)**.



Implementasi Konsep Green Business





HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

REKRUTMEN



- Nilai-nilai ramah lingkungan secara implisit masuk dalam proses seleksi dan interview bagi calon karyawan, dengan mengutamakan kesesuaian karakter calon karyawan dengan komitmen perusahaan yang ramah lingkungan.
- Pemanfaatan teknologi informasi yang ramah lingkungan dalam proses administrasi rekrutmen.

Bentuk Implementasi Konsep *Green Business* dalam MSDM di Perusahaan Ramah Lingkungan. Hasil Penelitian , 2018



HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

Training & Development



- Kegiatan induksi bagi karyawan baru bertujuan untuk membentuk budaya dan value perusahaan, yaitu tentang budaya kerja, keselamatan kerja, dan lainnya termasuk komitmen dalam bagaimana berperilaku ramah lingkungan.
- Program pengembangan karyawan secara informal dilakukan dengan cara memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh karyawan untuk berkreasi dan berinovasi sesuai dengan nilai-nilai ramah lingkungan di perusahaan.
- Pengembangan karyawan juga dilakukan secara internasional dengan program program employ exchange. Melalui pertukaran karyawan tersebut menghasilkan persamaan konsep dan persepsi tentang Green Business secara global.



HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

Pemberdayaan Karyawan



- Perusahaan memberikan kesempatan yang seluas luasnya bagi seluruh karyawan, baik secara individu maupun secara berkelompok (serikat pekerja) untuk terlibat aktif dalam pembentukan perilaku ramah lingkungan di perusahaan.
- Pelibatan karyawan dalam program eco-office di bagian perkantoran.
- Pelibatan karyawan dalam program efisiensi energi di lokasi produksi.



HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

Penilaian Kinerja



shutterstock.com - 304058534

- Pimpinan setiap unit diberikan tanggungjawab dalam menilai dan mengevaluasi pelaksanaan perilaku ramah lingkungan bagi karyawan.
- Perusahaan telah memiliki **key performance indicator** (KPI) secara global yang terkait dengan ramah lingkungan.



HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

Reward dan Punishment



- Pemberian penghargaan bagi setiap karyawan yang telah berperilaku ramah lingkungan telah dilakukan dalam berbagai bentuk. Dari penghargaan yang bersifat intrinsik maupun secara ekstrinsik.
- Bagi karyawan yang bisa melakukan inovasi dan masuk dalam KPI maka karyawan akan mendapatkan bonus atau reward, dan sebaliknya jika karyawan tidak melakukan inovasi maka dia tidak akan mendapatkan apa-apa, (dalam hal ini sama saja dengan mendapatkan punishment).



HASIL

Implementasi Konsep Green dalam Fungsi MSDM (Hasil Penelitian)

FUNGSI

Kesehatan dan Keselamatan Kerja



- Perusahaan memberikan perhatian penuh dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- Prinsip prinsip ramah lingkungan digunakan sebagai standard operasi yang dapat mendukung terwujudnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

DAMPAK IMPLEMENTASI GREEN HRM

BAGI INDIVIDU KARYAWAN



Kompetensi “Green” Karyawan yang lebih baik

Karyawan telah pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang konsep ramah lingkungan karena sejak awal mulai bekerja, perusahaan telah memberikan orientasi tentang konsep ramah lingkungan yang sangat mendukung dalam perilaku mereka.

Kepuasan Kerja Karyawan

- a. Karya Karyawan merasa bangga bisa bergabung di perusahaan yang memiliki komitmen terhadap lingkungan
- b. Karyawan memiliki tingkat kesejahteraan yang baik

DAMPAK IMPLEMENTASI GREEN HRM

BAGI LEMBAGA



Holcim raih posisi pertama Indonesia Green Companies Awards 2018

<https://www.merdeka.com/peristiwa/holcim-raih-posisi-pertama-indonesia-green-companies-awards-2018.html>

Citra Perusahaan

Dengan berbagai upaya penerapan konsep ramah lingkungan, perusahaan mendapatkan berbagai penghargaan dari berbagai pihak, baik dalam skala nasional maupun internasional.

Hal ini tentu saja akan berdampak positif dalam upaya pembangunan citra perusahaan atau nama baik perusahaan di masyarakat nasional maupun internasional.

Efisiensi Sumber Daya

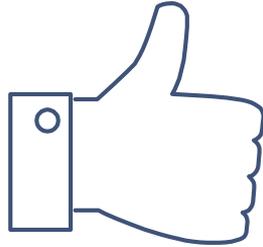
- Dalam lingkungan kantor berdampak pada efisiensi penggunaan material dan peralatan perkantoran, yaitu listrik, penghematan kertas dan penghematan peralatan printer.
- Dalam proses produksi berdampak pada penghematan memiliki energi, penggunaan bahan kimia, penggunaan air.
- Dampak dari efisiensi tersebut adalah pengurangan biaya operasi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yang akhirnya dapat berdampak positif pada kesejahteraan para stakeholders termasuk para karyawan.



PENUTUP

Bumi beserta isinya merupakan ciptaan Tuhan yang baik dan kita bertanggungjawab menjaga kelestariannya.

Mari kita muliakan dan menghormati Tuhan dengan mencintai ciptaanNya yang baik itu, dengan apa yang bisa kita lakukan.



THANKS!

You can find me at
agus.sugiarto@uksw.edu
085225926624