

SOSIALISASI DAN EDUKASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN SUMATERA SELATAN

SOCIALIZATION AND EDUCATION ABOUT GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR EMPLOYEES THE SOUTH SUMATERA INDUSTRIAL DEPARTMENT

Muhammad Apriyanza¹, Dina Mellita², Fitriasuri³, Efan Elpanso¹, Andrian Noviardy¹

¹) Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma

²) Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Darma

³) Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma

*Email korespondensi: dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

The development Over time, human resource management has changed, one which is the creation of ecologically friendly company activities by producing the concept of Green Human Resources Management (GHRM). Currently, Green Human Resource Management has become the main business strategy for substantial organizations where Human Resource Development has an active role in the work environment. Green resource management is a policies for environmentally conscious companies resource management Management is human resources that are aware of scientific disciplines aware of scientific disciplines by combining with maintain the sustainability of nature in company management. Green Human Resource Management is a program that helps create a green workforce that can understand and appreciate green culture in an organization that requires high-level technical and management skills in employees. Green Human Resource Management practices in supporting better environmental performance. The approach is a qualitative one that is based on empirical research by examining use in empirical research by examining use green human resources management in the industrial world based on devotion results from various parties, with sources of national journals, international journals.

Keywords: GHRM, Industry, Human Resources

Abstrak

Gagasan manajemen sumber daya manusia hijau diciptakan sebagai hasil dari evolusi manajemen sumber daya manusia, yang mencakup penciptaan praktik bisnis yang ramah lingkungan. Saat ini *Green Human Resource Management (GHRM)* telah menjadi strategi bisnis utama bagi organisasi yang substansial dimana Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran aktif dalam lingkungan kerja. Manajemen sumber daya hijau merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. *Green Human Resource Management* adalah program yang membantu menciptakan tenaga kerja hijau yang dapat memahami dan menghargai budaya hijau dalam suatu organisasi yang membutuhkan keterampilan teknis dan manajemen tingkat tinggi pada karyawan. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dalam mendukung kinerja lingkungan yang lebih baik. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif yang didasarkan pada penelitian empiris dengan mengkaji kegunaan dalam penelitian empiris dengan mengkaji pemanfaatan *Green Human Resources Manajement* di dunia industri berdasarkan hasil pengabdian dari berbagai pihak, dengan sumber jurnal nasional maupun jurnal internasional.

Kata kunci: GHRM, Industri, Sumber Daya Manusia



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 16 Januari 2025; Disetujui: 31 Januari 2025; Terbit: 2 Februari 2025

PENDAHULUAN

Secara umum perilaku karyawan mengutamakan praktik pengelolaan lingkungan kerja yang mengacu pada perilaku hijau dan perilaku karyawan ini dipandang sebagai kunci utama dari penerapan teknik GHRM (*Green Human Resource Management*) efektif di lingkungan kerja. Untuk meningkatkan motivasi dari karyawan untuk melakukan Perilaku staf yang ramah lingkungan dan teknik pengelolaan sumber daya hijau Teknik Manajemen (GHRM) dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di tempat kerja. Penerapan GHRM ini ditujukan untuk memberi kesadaran pengelolaan lingkungan kerja bagi karyawan dengan menggabungkan beberapa fungsi dari manajemen sumberdaya manusia (GHRM) seperti rekrutmen, pelatihan, penghargaan dan penilaian kinerja hijau (Mulang, 2022).

Dalam hal ini perusahaan atau organisasi harus mempersiapkan beberapa hal yang akan mendukung daya tarik dari organisasi itu sendiri yaitu dengan membuat sebuah lingkungan kerja yang hijau atau ramah dengan individu yang mana hal ini dapat meningkatkan daya tarik dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. pelatihan meningkatkan hijau kemampuan karyawan kemampuan untuk beradaptasi untuk beradaptasi dan meningkatkan tingkat kesadaran lingkungan mereka di tempat kerja mengenai pentingnya pelestarian lingkungan dan meningkatkan tingkat kesadaran lingkungan mereka di tempat kerja mengenai pentingnya pelestarian lingkungan. Keterkaitan karyawan hijau (*Green work engagement*) dalam perusahaan sangat penting karena mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam suatu perusahaan. Hubungan antar karyawan yang positif memicu timbulnya sebuah motivasi pada diri karyawan. Menurut (Hadjri et al., 2020).

Pada pengabdian ini Dinas perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dijadikan sebagai objek sasaran dalam pengabdian karena dinas ini merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang perindustrian, yaitu pembinaan dan pengembangan industri, sarana dan prasarana industri, serta pengawasan dan pengendalian industri. Tugas-tugas Dinas Perindustrian, antara lain: menyusun dan mengembangkan pedoman dan inisiatif perencanaan pedoman

teknologi, peningkatan layanan dan inisiatif, meningkatkan layanan publik; melakukan perencanaan, pembimbingan, pengembangan, pemberdayaan, pengawasan, dan pengelolaan manajemen pelaksanaan industri, serta pelaksanaan tugas pemantauan, penilaian, dan pengembangan industri; serta pelaksanaan tugas pemantauan, penilaian, dan pelaporan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat masalah dilaksanakan, tentu saja, dengan keyakinan-keyakinan bahwa praktik GHRM dapat mengurangi dampak buruk lingkungan. Bahwa praktik GHRM dapat mengurangi dampak buruk lingkungan. Namun, belum pernah dilakukan penilaian substansial terhadap penerapannya, sehingga belum jelas saat ini apakah penggunaan GHRM dalam penilaian substansial apa pun terhadap penerapannya, oleh karena itu, saat ini belum jelas apakah penggunaan GHRM dalam Dinas perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Pengabdian terfokus pada permasalahan-permasalahan diatas akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana” *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap perilaku pegawai di perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, serta mengidentifikasi potensi perbaikan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pegawai.

METODE

Kegiatan sosialisasi dan edukasi dilaksanakan di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan selama 2 bulan dengan sasaran kegiatan adalah pegawai pada dinas tersebut. Tiga tahap utama yaitu; sosialisasi, Edukasi, dan evaluasi yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat. Kegiatan Sosialisasi dilakukan dengan tujuan untuk memperkenalkan konsep GHRM pada pegawai. Teknik yang digunakan konseling untuk membawa untuk melakukan kegiatan sosialisasi terutama yang berkaitan dengan materi tentang output kegiatan sosialisasi khususnya mengenai materi GHRM dan manfaatnya dalam meningkatkan produktivitas dari pegawai.

Edukasi dilakukan agar pegawai mengetahui tentang bagaimana menerapkan GHRM pada aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan. Kegiatan pendidikan dilaksanakan dengan metode praktis dengan tujuan agar

karyawan dapat menerapkan GHRM pada keseharian pekerjaan mereka. Selanjutnya dilakukan proses evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana pegawai dinas tersebut dapat menerapkan GHRM dan komponen yang perlu diperbaiki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sosialisasi dan Edukasi GHRM

Sosialisasi GHRM pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan dilakukan dengan memberikan penyuluhan mengenai GHRM melalui indikator AMO.

Pengertian *Green Human Resource Management*

Green Human Resource Management (GHRM) memainkan peran *penting* untuk berbagai karyawan mulai dari perekrutan/orientasi mereka untuk keluar. Saat ini kepuasan karyawan yang tinggi dibangun & dipelihara tidak hanya dengan kebijakan non fisik dan sosial, tetapi juga dengan praktik yang berbasis lingkungan. Praktik dan kebijakan *going green* diyakini dapat meningkatkan keterlibatan dan produktifitas karyawan (Dumont et al., 2017). Sebagai konsep yang menjadi tren global saat ini, *Green Human Resource Management* (GHRM) telah dikonseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku green (ramah lingkungan) oleh karyawan di tempat kerja. Fungsi SDM akan menjadi penggerak kelestarian lingkungan dalam organisasi dengan menyelaraskan praktik dan kebijakannya dengan tujuan keberlanjutan yang mencerminkan fokus lingkungan (Nawang Sari, 2019).

GHRM atau *Green Human Resource Management* merupakan keseluruhan dari proses *Human Resource Management* yang menghadirkan kesadaran pada setiap karyawan mengenai perilaku yang ramah lingkungan ditempat kerja yang meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, penghargaan dan pengembangan tenaga kerja yang memahami dan menghargai adanya praktik, nilai dan inisiatif ramah lingkungan (Kim et al., 2017). GHRM terdiri atas proses perekrutan yang lebih ramah lingkungan, proses pengembangan karyawan yang peduli terhadap lingkungan serta segala kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan tanpa mempengaruhi lingkungan. Fokus dari peran HRM ini adalah mencegah adanya polusi yang ditimbulkan

melalui proses operasional perusahaan (Renwick et al., 2018). GHRM dan hasil dari lingkungan lebih mudah dipahami dengan mengacu pada teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) sebab teori ini dianggap lebih memahami dampak dari praktik HRM terhadap lingkungan secara empiris (Appelbaum, 2018). Teori AMO ini merupakan seperangkat dari praktik SDM yang berbeda namun memiliki keterikatan satu sama lain yang kemudian dikelompokkan kedalam tiga aspek yaitu kemampuan, motivasi dan peluang (Appelbaum, 2018). Kemampuan didasarkan pada proses rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. Kemudian motivasi yang didasarkan pada praktik penilaian kinerja dan insentif yang berupa keuangan maupun non-keuangan, hal ini dimaksudkan untuk mendorong upaya dari seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu target kerja. Selanjutnya adalah peluang yang terdiri dari keterlibatan, praktik peningkatan otonomi dan berbagi pengetahuan dari para karyawan untuk dapat ikut serta berpartisipasi dalam segala kegiatan yang perusahaan atau organisasi terapkan (Marin-Garcia & Tomas, 2016).

Hubungan *Green Human Resource Management* (GHRM) dengan Teori AMO

Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) dimana menurut Opatha (2013) mengacu pada semua aktivitas pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan yang berkelanjutan dari sebuah sistem manajemen yang bertujuan menjadikan karyawan organisasi sadar akan kelestarian lingkungan.

Hal ini diimplementasikan baik berupa kebijakan, praktik, dan sistem yang menjadikan karyawan organisasi menjadi pribadi yang ramah lingkungan untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan yang terpenting pada kelangsungan bisnis. Dalam pengertian lebih mendetail, GHRM memberikan sebuah konsep bahwa seluruh kegiatan manajemen SDM haruslah diarahkan pada tindakan kelestarian alam, perlindungan ekosistem, serta meminimalisir pencemaran dan kerusakan alam. Beberapa output GHRM dapat mengarah pada peningkatan efisiensi sumber daya, analisis sisi humanisme karyawan dalam membangun organisasi lingkungan dalam jangka panjang, dan juga meningkatkan

kualitas SDM untuk mencapai kinerja lingkungan yang lebih baik.

Dalam menjelaskan faktor keberhasilan implementasi konsep GHRM, digunakan teori AMO sebagai penjelasan faktor yang mendorong SDM dalam peningkatan kinerja. Appelbaum et al. (2000) dalam Kellner et al. (2019) menjelaskan, bahwa AMO merupakan akronimnya singkatan dari tiga elemen yang bersinergi untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yaitu: *Ability (A)*, *Motivation (M)*, dan *Opportunity to Participate (O)*. Pendapat lain dari Harney & Jordan (2008) menyebutkan, bahwa berdasarkan konsep dasar psikologi, manajemen sumber daya perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dalam bidang kerja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan perilaku diskresioner dan inisiatif diri, serta memberdayakan mereka menuju hasil yang diharapkan organisasi.

Evaluasi GHRM

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan di dinas Perindustrian Sumatera Selatan, diketahui bahwa hasil evaluasi menunjukkan nilai yang baik. Para pegawai yang mengikuti sosialisasi dan edukasi memahami bahwa praktik GHRM melalui AMO dapat meningkatkan modal manusia perusahaan melalui peningkatan kemampuan manusia berkontribusi pada hasil kerja, seperti produktivitas mereka yang lebih tinggi, pengurangan limbah dalam bekerja, kualitas pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik serta peningkatan kinerja dinas yang tinggi. Selain itu, para pegawai cukup memahami bahwa sejalan dengan teori AMO, SDM bekerja dengan meningkatkan kemampuan pegawai melalui upaya menarik dan mengembangkan pegawai berkinerja tinggi; meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai melalui praktik-praktik seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja dan manajemen kinerja yang efektif; serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dan pemecahan masalah melalui program keterlibatan karyawan.

Pemahaman pegawai mengenai Green Ability sudah cukup baik, dimana dalam hal ini pegawai memahami bahwa konsep Green Ability merujuk pada pengembangan kemampuan hijau dimana fokus utamanya adalah menarik dan mengembangkan tenaga kerja berbakat. Dalam hal ini pegawai menyadari bahwa keselarasan nilai antara SDM

dan organisasi yang meliputi reputasi serta citra lingkungan menjadi faktor penting dalam menunjukkan citra instansi di mata masyarakat. Pegawai juga memahami bahwa kegiatan-kegiatan green ability meliputi, rekrutmen yang berbasis web, pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada manajemen lingkungan, green leadership, Environmental knowledge dan pelatihan yang meliputi permasalahan lingkungan.

Pegawai juga cukup memahami bahwa Motivasi dalam GHRM adalah bagaimana memotivasi SDM berperilaku hijau. Hal ini meliputi Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja. Menggunakan manajemen kinerja dalam manajemen lingkungan adalah melakukan pengukuran standar kinerja lingkungan di berbagai departemen atau unit instansi serta memperoleh data yang dapat digunakan terkait kinerja lingkungan dari unit-unit dan staf tersebut. Penilaian kinerja hijau meliputi topik-topik seperti insiden lingkungan, pelaksanaan tanggung jawab lingkungan serta komunikasi mengenai perhatian dan kebijakan lingkungan. Pegawai juga memahami bahwa penggunaan penghargaan dan pengakuan lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap kesediaan pegawai untuk menghasilkan inisiatif ramah lingkungan.

Dalam konsep Opportunity pada GHRM, pegawai cukup memahami bahwa yang dimaksud adalah adanya pemberian kesempatan hijau yang memerlukan keterlibatan pegawai. Dalam hal ini difokuskan pada partisipasi pegawai yang lebih luas dalam manajemen lingkungan daripada membatasi keterlibatan hanya pada atasan ataupun kepala bagian saja. Pegawai memahami bahwa keterlibatan mereka dalam manajemen lingkungan dapat meningkatkan kinerja dari instansi dari sistem manajemen lingkungan yang diterapkan oleh dinas tersebut, termasuk didalamnya penggunaan sumber daya yang efisien, pengurangan limbah serta pengurangan polusi di tempat kerja.



Gambar 1. Memaparkan Dengan Pegawai Dinas Perindustrian

KESIMPULAN

Para pegawai yang mengikuti sosialisasi dan edukasi memahami bahwa praktik GHRM melalui AMO dapat meningkatkan modal manusia perusahaan melalui peningkatan kemampuan manusia berkontribusi pada hasil kerja, seperti produktivitas mereka Semakin besar, semakin menurun limbah dalam bekerja, kualitas pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik serta peningkatan kinerja dinas yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan pada Universitas Bina Darma yang telah membantu pelaksanaan kegiatan Studi/Proyek Independent Pada pihak di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin dan membantu menyediakan lokasi untuk pelaksanaan kegiatan. Selain itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan kegiatan studi/proyek independen ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Asham, N., & Argheyd, K. (2018). Analisis Kualitatif Analisa "Information Technology: Is the Glass Ceiling Breaking Industrial and Commercial Training, 43(6), 354-361." "Is the Information Technology Glass Ceiling Breaking?" Section 1: Commercial and Industrial Education, 43(6), 354-361.
- Hadjri et al. (2020). *kota palembang: Analisis analisis kinerja lingkungan dan praktik*

darihijau rumah sakit Kota Palembang .Kinerja lingkungan dan praktik HRM hijau rumah sakit Kota Palembang . Jurnal Inovasi Bisnis Inovasi 8, 182-192, Invobiz.

- Harney, Brian, and Claire Jordan. (2008). 8. "Unlocking the Black Box: Line Managers and HRM-Performance in a Call Centre Context." *International Journal of Productivity and Performance Management* 57(4):275-96.
- Jacob, J., and Cherian, J. (2012). *An analysis of consumers' attitudes toward green marketing. Social Science in Asia, 8, 117-126.*
- Jaaron, A. A. M. and Masri, H. A. (2017). "Empirical investigation of green HRM practices in the Palestinian manufacturing sector," *Journal of Cleaner Production*, 143, pp. 474-489. doi:.
- Mulang, H. . (2022). Pengaruh Efek Motivasi dan Kepemimpinan terhadap YUME : *Jurnal Manajemen , 5 dari3), 373-388.* Motivasi dan Kepemimpinan pada YUME: *Jurnal Manajemen , 5(3), 373-388.*
- Mukherjee, S., and Ghosh, S. (2006). An Overview of performance is measured by the company using the balanced scorecard. *balanced scorecard. Journal Commerce at Vidyasagar University, Volume 1. 11.*
- Kim, S. Y. et al.,. (2017). *The Associations Between Internet Use Time And School Performance Among Korean Adolescents Differ According To The Purpose Of Internet Use. The Internet Use Time And School Performance, 3 April.*
- Marin-Garcia, Juan A., and Juan Martinez Tomas. . (2016). "Deconstructing AMO Framework: A Systematic Review." *Intangible Capital* 12(4):1040-87.
- Opatha. (2013). Pengantar Sederhana untuk Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Vol. 01 , Edisi 01). *Manajemen Sumber Daya (Vol. 01, Edisi 01).*

- Renwick, D. W. S., Maguire, S., and Redman, T. (2013). A review and research plan for green human green management. 15(1), 1–14, *International Journal of Management Review*.
- Wehrmeyer, W. (2017). Kebijakan hijau dapat membantu mendapatkan hasil. *Sumber Manajemen Daya Manusia* , Vol. 2, No.38–40 .
- X. Deng, J. Shen, and J. Dumont (2017). "The impact of green HRM strategies on green workplace behavior among employees: The influence of employee green values and psychological green atmosphere." 613-627 in *Human Resource Management*, 56(4).