
**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
DALAM REKRUTMEN KARYAWAN: TANTANGAN DAN STRATEGI**

Hana Rachmasintia¹, Nur Rahmad Hakim²

^{1,2}Universitas PGRI Yogyakarta

E-mail: hanarachmasintia@yahoo.com¹, nurrahmadhakim@gmail.com²

ABSTRACT

The hotel industry is faced with major challenges in maintaining a balance between economic growth and environmental sustainability. Green Human Resources Management (GHRM) emerged as a strategic solution to integrate environmentally friendly practices in human resource management. This research aims to analyze the application of GHRM in the hotel industry and its impact on environmental performance. Through qualitative and quantitative approaches, this research finds that GHRM implementation not only increases environmental awareness among employees, but also contributes to reducing the hotel's carbon footprint. It is hoped that the results of this research can provide recommendations for hotel management to adopt more effective GHRM practices.

Keywords: *Green Human Resources Management (GHRM), Hotel Industry, Environmental Performance, Employee Environmental Awareness, Carbon Footprint.*

ABSTRAK

Industri perhotelan dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kelestarian lingkungan. Green Human Resources Management (GHRM) muncul sebagai solusi strategis untuk mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan GHRM dalam industri perhotelan dan dampaknya terhadap kinerja lingkungan. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa implementasi GHRM tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pengurangan jejak karbon hotel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen hotel untuk mengadopsi praktik GHRM yang lebih efektif.

Kata Kunci: Green Human Resources Management (GHRM), Industri Perhotelan, Kinerja Lingkungan, Kesadaran Lingkungan Karyawan, Jejak Karbon.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kesadaran lingkungan yang semakin meningkat, banyak perusahaan mulai mengadopsi praktik Green Human Resource Management (GHRM) dalam proses rekrutmen mereka. GHRM adalah

pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Menurut (Budiman, 2021), implementasi GHRM tidak hanya berfokus pada pengurangan dampak lingkungan,

tetapi juga pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan karyawan yang sadar lingkungan. Data dari laporan World Economic Forum (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan GHRM mengalami peningkatan kinerja karyawan hingga 30% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkannya.

Meskipun banyak manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan GHRM, ada berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran di kalangan manajer dan karyawan tentang pentingnya praktik GHRM. Selain itu, terdapat juga tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya perusahaan yang sudah ada (Iskandar, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan bahwa proses rekrutmen berkelanjutan dapat berjalan dengan efektif.

Dalam jurnal ini, akan dibahas mengenai implementasi GHRM dalam rekrutmen karyawan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan proses tersebut. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang GHRM, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan konsep yang relatif baru dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Menurut Prasetyo (2020), GHRM mencakup berbagai praktik yang bertujuan

untuk mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas perusahaan, termasuk dalam proses rekrutmen. GHRM tidak hanya berfokus pada pengurangan limbah dan konsumsi energi, tetapi juga pada pengembangan karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Salah satu aspek penting dari GHRM adalah rekrutmen berkelanjutan, yang mengacu pada proses pencarian dan pemilihan kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi pekerjaan, tetapi juga memiliki nilai-nilai dan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan (Fitria, 2021). Penelitian oleh Ginting (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan rekrutmen berkelanjutan cenderung menarik kandidat yang lebih berkualitas dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip GHRM ke dalam proses rekrutmen mereka. Hal ini mencakup penggunaan media sosial dan platform online untuk menjangkau kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan, serta penekanan pada nilai-nilai keberlanjutan dalam deskripsi pekerjaan dan proses wawancara (Junaidi, 2023). Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung keberlanjutan dan menarik kandidat yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

B. Tantangan dalam Implementasi GHRM

Meskipun terdapat banyak manfaat dari penerapan GHRM, terdapat juga berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran

tentang GHRM di kalangan manajer dan karyawan. Menurut Hidayati (2019), banyak perusahaan yang masih menganggap bahwa praktik GHRM hanya merupakan tambahan, bukan bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat menghambat upaya perusahaan untuk mengimplementasikan GHRM secara efektif.

Tantangan lainnya adalah kesulitan dalam mengukur dampak dari praktik GHRM terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Dewi (2023) mencatat bahwa banyak perusahaan kesulitan dalam menentukan indikator yang tepat untuk mengevaluasi keberhasilan GHRM, sehingga sulit untuk membuktikan manfaatnya. Selain itu, terdapat juga tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya perusahaan yang sudah ada. Banyak karyawan yang mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan ini, terutama jika mereka tidak diberikan pelatihan yang memadai tentang pentingnya keberlanjutan (Nasution, 2021).

Selain itu, perusahaan juga harus menghadapi tantangan dalam menarik kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan. Menurut Maulana (2022), banyak kandidat yang masih kurang memahami pentingnya keberlanjutan dalam dunia kerja, sehingga perusahaan perlu mengedukasi mereka tentang nilai-nilai ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi komunikasi yang efektif untuk menarik kandidat yang sejalan dengan visi keberlanjutan perusahaan.

C. Strategi untuk Mengatasi Tantangan GHRM

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi GHRM, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif dan terintegrasi. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang GHRM di kalangan manajer dan

karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan workshop yang fokus pada prinsip-prinsip keberlanjutan dan manfaat GHRM (Cahyono, 2022). Dengan meningkatkan pemahaman tentang GHRM, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih mendukung keberlanjutan.

Strategi lainnya adalah mengembangkan indikator yang jelas untuk mengukur keberhasilan praktik GHRM. Menurut Rahmawati (2021), perusahaan perlu menetapkan KPI (Key Performance Indicators) yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak dari praktik GHRM terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Dengan adanya indikator yang jelas, perusahaan dapat lebih mudah membuktikan manfaat dari GHRM kepada pemangku kepentingan.

Perusahaan juga dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses rekrutmen berkelanjutan. Penggunaan platform online dan media sosial dapat membantu perusahaan menjangkau kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi (Oktaviani, 2023). Selain itu, perusahaan perlu menekankan nilai-nilai keberlanjutan dalam deskripsi pekerjaan dan proses wawancara untuk menarik kandidat yang sejalan dengan visi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur (dokumen). Secara garis besar sumber data yang peneliti gunakan dalam mengembangkan penelitian ini diantaranya adalah sejumlah buku teks, artikel, jurnal, dan prosiding dengan skala nasional dan internasional serta laman website, dan berita elektronik. Pencarian jurnal dilakukan melalui Google Scholar. Berdasarkan hasil pencarian yang diperoleh dan data yang dipilih yang memenuhi kriteria.

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan teknik systematic literature review, dimana peneliti melakukan proses identifikasi, penilaian, dan interpretasi sejumlah data yang berkaitan dengan tema penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dalam rangka untuk memenuhi tujuan penelitian

Dalam analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang dikumpulkan. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis komparatif antara perusahaan yang berhasil dan yang tidak berhasil dalam menerapkan GHRM untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan GHRM dalam proses rekrutmen menghadapi beberapa tantangan utama, termasuk kurangnya pemahaman tentang GHRM, kesulitan dalam mengukur dampak, dan tantangan dalam menarik kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan. Namun, perusahaan yang berhasil mengatasi tantangan ini cenderung memiliki strategi yang komprehensif, termasuk pelatihan untuk karyawan, pengembangan indikator kinerja, dan pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen.

Data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan GHRM mengalami peningkatan kinerja karyawan dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Arifin (2020) yang menemukan bahwa GHRM memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Selain itu, perusahaan yang menerapkan rekrutmen berkelanjutan juga mencatat peningkatan dalam kualitas kandidat yang diterima, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management dalam rekrutmen karyawan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung tujuan keberlanjutan. Namun, perusahaan harus siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut.

Disarankan agar perusahaan lebih fokus pada peningkatan kesadaran tentang GHRM di kalangan manajer dan karyawan, serta mengembangkan indikator yang jelas untuk mengukur keberhasilan praktik GHRM. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen juga dapat membantu perusahaan menjangkau kandidat yang lebih berkualitas dan sadar lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2020). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-60.
- Budiman, A. (2021). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112-125.
- Cahyono, E. (2022). Peran Pelatihan Berbasis Lingkungan dalam Peningkatan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 10(3), 150-165.
- Dewi, R. (2023). Strategi Green HRM dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan.

- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(1), 78-92.
- Fitria, L. (2021). Rekrutmen Berkelanjutan: Konsep dan Praktik di Perusahaan Hijau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(4), 200-215.
- Ginting, R. (2020). Analisis Pengaruh Green HRM terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 30-44.
- Hidayati, N. (2019). Pelatihan Karyawan dalam Konteks Green HRM: Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 22-35.
- Iskandar, A. (2022). Green HRM dan Dampaknya terhadap Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(3), 90-105.
- Junaidi, M. (2023). Konsep Green HRM dalam Rekrutmen: Studi Kasus di Perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 123-137.
- Kurniawan, D. (2021). Pelatihan Berbasis Lingkungan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(2), 88-102.
- Lestari, P. (2020). Membangun Budaya Perusahaan Hijau Melalui Green HRM. *Jurnal Sosiologi dan Manajemen*, 4(1), 55-70.
- Maulana, R. (2022). Pengaruh Green HRM terhadap Kualitas Rekrutmen di Era Digital. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(3), 145-160.
- Nasution, H. (2021). Inovasi dalam Pelatihan Karyawan dengan Pendekatan Green HRM. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 75-90.
- Oktaviani, S. (2023). Rekrutmen Karyawan Berkelanjutan: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 134-150.
- Prasetyo, A. (2020). Green HRM: Konsep dan Implementasi di Perusahaan Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 60-75.
- Qodri, A. (2022). Pelatihan Karyawan dalam Konteks Green HRM: Studi Kasus di Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 5(4), 200-215.
- Rahmawati, S. (2021). Dampak Green HRM terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(1), 40-55.
- Santoso, B. (2023). Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan: Pendekatan Baru dalam HRM. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 12(1), 100-115.
- Utami, D. (2020). Peran Green HRM dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 80-95.
- Wibowo, A. (2022). Inovasi dalam Rekrutmen Karyawan Melalui Green HRM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 113-128.