

## **PRAKTIK-PRAKTIK *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (*GHRM*) DI ORGANISASI**

**Osfred Umbu Djadji<sup>1</sup>, Sifra Varah Veronika Lena<sup>2</sup>**  
**Universitas Kristen Wira Wacana Sumba**  
[osfred@unkriswina.ac.id](mailto:osfred@unkriswina.ac.id)<sup>1</sup>, [sifra@unkriswina.ac.id](mailto:sifra@unkriswina.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Praktik-Praktik Green Human Resource Management (*GHRM*) di Industri Kecil dan Menengah (IKM) Tenun Ikat Praikundu, kabupaten Sumba Timur. Data-data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa praktik-praktik *GHRM* di Tenun Ikat Praikundu telah dilaksanakan tetapi belum maksimal dan masih terdapat beberapa fungsi *GHRM* yang belum diterapkan seperti; Green Training & Development, Green Performance Evaluation dan Green Compensation. Fungsi tersebut tidak maksimal diterapkan dikarenakan skala IKM masih tergolong kecil, kapasitas produksi yang terbatas dan membutuhkan waktu lama, tingkat penjualan yang tidak menentu, kapasitas SDM yang masih rendah, tidak tersedianya panduan dan pengelolaan SDM serta tidak adanya struktur organisasi yang jelas. Selain itu, fungsi *GHRM* yang telah diterapkan dengan baik yaitu seperti Green Recruitment, Green Selection dan Green Performance Evaluation. Fungsi tersebut diterapkan dengan baik dikarenakan IKM merupakan usaha warisan budaya yang menghasilkan produk tenun ikat berbahan baku alam dan memiliki ciri khas sehingga citra IKM semakin dikenal oleh masyarakat serta berdampak pada 3 fungsi *GHRM* tersebut.

**Kata Kunci: Green; House; Resource, Manajemen; Organisasi**

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze and determine Green Human Resource Management (GHRM) Practices in the Praikundu Ikat Weaving Small and Medium Industry (IKM), East Sumba district. Data was collected through interviews and observations and analyzed qualitatively. This study concludes that GHRM practices at Praikundu Ikat Weaving have been implemented but are not optimal and there are still several GHRM functions that have not been implemented, such as; Environmentally Friendly Training & Development, Environmentally Friendly Performance Evaluation and Environmentally Friendly Compensation. This function is not implemented optimally because the scale of IKM is still relatively small, production capacity is limited and takes a long time, sales levels are not consistent, human resources capacity is still low, there is no guidance and management of human resources and there is no clear organizational structure. Apart from that, GHRM functions that have been implemented well include Green Recruitment, Green Selection and Green Performance Evaluation. This function is implemented well because IKM is a cultural heritage business that produces ikat products made from natural raw materials and has distinctive characteristics so that the image of IKM is increasingly recognized by the public and has an impact on the 3 functions of GHRM.*

**Keywords: Green; House; Resource, Management; Organization**

## PENDAHULUAN

*Go green* merupakan suatu kegiatan peduli lingkungan yang beberapa tahun terakhir disuarakan di seluruh dunia. *Go green* ialah usaha guna melindungi serta meyelamatkan alam dari bermacam kehancuran. Tindakan ini dicanangkan dan dijalankan dengan tujuan guna menyadarkan individu untuk selalu melindungi serta melestarikan alam melainkan bukan merusaknya. Keuntungan yang dapat diambil dari kegiatan ini yakni mewujudkan bumi yang yang ditinggali menjadi tempat yang lebih elok, bersih, membaik dan hijau sehingga dapat terhindar dari imbasnya pemanasan global. Pemahaman dan perkembangan konsep *go green* berkembang dengan sangat cepat dan telah diadopsi diberbagai sektor pekerjaan. Pemahaman bakal perlunya *green office* di Indonesia diawali pada saat dirilisnya Instruksi Presiden Nomor 13 Tahun 2011 tentang penghematan energi dan air (Indonesia, 2011).

Penerbitan instruksi Presiden tersebut merupakan langkah awal kepala negara guna mendukung gerakan *go green* yang mampu dilakukan pada lingkungan kantor. Saat ini implementasi konsep *go green* sering kali ditanamkan oleh organisasi sebagai salah satu bentuk komitmen yang harus dijalankan dengan sepenuh hati oleh karyawannya. Peran organisasi dibutuhkan dalam mewujudkan partisipasi karyawan untuk mengelola lingkungan organisasi sebagai komitmen bersama guna melaksanakan perubahan dan mendukung kebijakan perusahaan dalam pengelolaan (perlindungan) lingkungan yang selanjutnya dikenal dengan *Green Human Resource Management (GHRM)* (Ahmad, 2015).

Konsep *GHRM* merupakan pemanfaatan kebijakan *Human Resource Management (HRM)* guna menyokong penggunaan sumber daya berkelanjutan dalam organisasi dan mempublikasikan penyebab lingkungan yang dapat meningkatkan moral serta kepuasan karyawan (Mampra, 2014). *GHRM* merupakan konsep kesatuan atau gabungan dari manajemen lingkungan perusahaan ke *HRM* (Dhania, 2015). Dalam praktiknya konsep tersebut sering dilaksanakan dengan kebijakan-kebijakan tertentu seperti rekrutmen, manajemen kinerja dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan, hubungan aktivitas dan imbalan serta apresiasi yang dianggap sebagai alat yang kokoh guna menyesuaikan karyawan dengan strategi lingkungan organisasi. 'Penhijauan' dimensi fungsional *HRM* seperti uraian pekerjaan dan analisis, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan penghargaan didefinisikan sebagai *GHRM* (Opatha dan Arulrajah, 2014; Romadhoni dan Haryono, 2017).

Terlepas dari fakta yang mengatakan bahwa konsep *GHRM* telah diteliti baik di tingkat ekonomi makro dan mikro, namun demikian akhir-akhir ini *GHRM* menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh organisasi. Dimana, peran dan partisipasi manusia menjadi penentu dalam praktik yang berorientasi pada peningkatan efektivitas lingkungan dari organisasi. Tetapi dalam kenyataannya masih terdapat praktik organisasi yang masih jauh

dari harapan. Masalah tersebut dapat terjadi karena belum adanya kesadaran yang berkembang dari *Human Resource (HR)* dan organisasi terhadap penggunaan produk plastik secara terus menerus.

Dampak yang dapat ditimbulkan dapat mengganggu keberlangsungan ekosistem dari satwa liar. Selain itu, kurangnya pengetahuan *HR* dalam mendesain produk plastik yang dapat terurai secara alami serta kurangnya pemahaman konsumen akan penggunaan plastik dan dampak yang ditimbulkan jika terjadi kontak dengan makanan yang dapat menyebabkan masalah kesehatan (Zurnali dan Sujanto, 2020). Sedangkan Fernández dan Martinez (2020) menjelaskan bahwa untuk mengantisipasi masalah tersebut organisasi perlu mengkaji strategi yang dijalankan dan perlu memberikan motivasi, pelatihan dan mempertahankan karyawan berbakat melalui konsep *GHRM*.

Implementasi *GHRM* bertujuan agar terciptanya karyawan yang memahami *GHRM*, menghargai dan mempraktikkan kreativitas dan inovasi *GHRM* serta mempertahankan tujuan *GHRM* dalam fungsi *HRM* dalam perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kemajuan modal manusia di organisasi (Zurnali dan Sujanto, 2020). Sedangkan Penerapan *GHRM* dalam organisasi dapat dilakukan dengan *green recruitment, green selection, green training and development, green performance evaluation* dan *green employee relation* (Irmawati dan Trihardjanti, 2020). Proses penerapan *GHRM* dilakukan dengan dua tahap yaitu ; tahap pertama, penentuan strategi perusahaan (visi dan misi, kebijakan organisasi, penggunaan teknologi ramah lingkungan, penyediaan fasilitas ramah lingkungan dan program kerja ramah lingkungan. Tahap kedua dilakukan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan sistem kompensasi yang semuanya berbasis pada ramah lingkungan (Salim dan Suharti, 2017).

Penerapan *GHRM* memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi yang mana setiap karyawan dapat berperilaku, mempromosikan dan meningkatkan komitmen untuk selalu terlibat aktif dalam program lingkungan organisasi (Jyoti, 2019). Isrososiawan *et al.*, (2021) mengatakan *GHRM* dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuan. Praktik *GHRM* memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan organisasi karena mampu menciptakan lingkungan positif dan menumbuhkan kreativitas serta mampu membawa ketenangan dalam lingkungan organisasi (Sinha *et al.*, 2022).

Berdasarkan uraian diatas konsep *GHRM* menarik untuk diteliti karena sangat penting bagi organisasi dalam memperhatikan kelestarian lingkungan dengan memanfaatkan *HR* yang ada di dalamnya sehingga dapat terjaganya ekosistem dan kinerja organisasi. Selain itu, konsep *GHRM* masih minim diteliti di Indonesia khususnya pada dunia industri. Pemilihan topik *GHRM* didasari pada keterbatasan penelitian (Sinha *et al.*, 2022), Irmawati dan Trihardjanti (2020) yang memberikan rekomendasi pemilihan objek penelitian yang baru dengan indikator penilaian yang sudah ada sebelumnya. Oleh

karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Praktik-Praktik Green Human Resource Management di Industri Kecil dan Menengah (IKM) Tenun Ikat Praikundu, kabupaten Sumba Timur. Manfaat luaran penelitian ini diharapkan terciptanya sebuah model *GHRM* dan menjadi referensi serta sebagai bahan pertimbangan untuk selalu aktif dalam memperbaiki lingkungan organisasi di IKM tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian yaitu data primer dengan melakukan observasi dan wawancara langsung kepada Pemilik/Pengelola dan karyawan di IKM tenun Ikat Praikundu. Objek dalam penelitian ini adalah IKM Tenun Ikat Praikundu. Narasumber dalam penelitian ini adalah Pemilik/Pengelola dan 2 orang karyawan di IKM Tenun Ikat Praikundu, Kabupaten Sumba Timur. Alasan pemilihan ketiga narasumber tersebut adalah ; (1) Pemilik/Pengelola sebagai pembuat kebijakan dan strategi dalam pengelolaan SDM. (2) Karyawan selaku pelaksana kebijakan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara mendalam atau *indepth interview* kepada narasumber penelitian. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab persoalan penelitian ini dengan menggunakan tiga macam teknik. *Teknik pertama* yaitu reduksi data, dilakukan dengan memilih, mengedit dan menghilangkan kata-kata yang tidak diperlukan atau tidak sesuai dengan penelitian. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah dalam pengumpulan data. *Teknik kedua* adalah penyajian data dilakukan agar data yang telah direduksi dapat tersusun dengan baik agar mudah dipahami. Penyajian data akan dilakukan dalam bentuk uraian narasi. *Teknik ketiga* yaitu interpretasi data dilakukan dengan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian yang akan disajikan dalam bentuk narasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bisnis di seluruh dunia harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk industri Kecil dan Menengah (IKM). Untuk mencapai perkembangan tersebut, sektor IKM harus berusaha untuk mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen lingkungan yang baik. SDM adalah aset paling penting bagi perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menggabungkan seluruh usaha guna meningkatkan kinerja suatu organisasi (Adnan dan Izzat, 2012). Penyelarasan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen lingkungan disebut *Green Human Resource Management (GHRM)* yang bertujuan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja lingkungan melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap lingkungan (Schuler dan Jackson, 2014).

#### **Praktik-Praktik GHRM**

Penerapan *GHRM* dilakukan dengan penerapan *Green Recruitment, Green Selection, Green training and development, Green Performance Evaluation, Green Compensation* dan *Green Employee Relations* (Zurnali dan Sujanto, 2020).

#### *Green Recruitment*

Penerapan konsep *GHRM* melalui fungsi *Green Recruitment* pada IKM Tenun Ikat Praikundu secara tidak langsung telah dilakukan sejak berdirinya IKM tersebut dan sekaligus merupakan warisan budaya. Penerapan *Green Recruitment* dilakukan dengan

mencari dan menarik kandidat sesuai kualifikasi yang telah ditentukan seperti memiliki sikap peduli dan memiliki kesadaran terhadap lingkungan. Dalam proses rekrutmen karyawan juga dilakukan dengan memanfaatkan merek yang telah diketahui oleh masyarakat sehingga memudahkan IKM dalam menarik karyawan dengan cepat. Selain itu, calon karyawan diberikan pengetahuan dan pemahaman untuk selalu melakukan aktivitas operasi IKM dengan menggunakan bahan-bahan alami yang merupakan ke khasan produk dari IKM tersebut. Penggunaan bahan-bahan alami yang menjadi ciri khas dari IKM bertujuan untuk menjaga kesehatan karyawan dalam melaksanakan aktivitas operasi. Penerapan fungsi tersebut merupakan strategi IKM yang ingin menunjukkan komitmen dan keterlibatan karyawan melalui praktik bisnis ramah lingkungan yang berkelanjutan dan secara tidak langsung dapat memperkuat citra serta keberlangsungan IKM dimasa yang akan datang. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mondy dan Martocchio (2016), Masri dan Jaaron (2017), Purnomo (2021) yang menjabarkan bahwa *Green Recruitment* dapat diterapkan dengan berfokus kualifikasi, tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang akan berdampak pada kinerja dan citra organisasi.

#### ***Green Selection***

Penerapan konsep *GHRM* melalui fungsi *Green Selection* pada IKM Tenun Ikat praikundu didasarkan dengan memilih karyawan berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan. Adapun kualifikasi yang ditentukan yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, minat dan kesadaran akan lingkungan. Guna mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi, IKM Tenun Ikat Praikundu menggunakan metode seleksi wawancara dan observasi perilaku. Penggunaan metode seleksi wawancara dan observasi perilaku merupakan bagian dari implementasi *Green Selection* yang bertujuan untuk mengurangi penggunaan kertas yang dapat berdampak pada lingkungan (Mwita, 2019). Guna memastikan karyawan yang telah dipilih, IKM tersebut selalu melaksanakan observasi perilaku dan evaluasi secara berkelanjutan atas aktivitas operasi yang dilakukan. Penggunaan metode seleksi tersebut merupakan bagian dalam proses penerapan *GHRM* di organisasi (Ehnert *et al.*, 2016; Nejati *et al.*, 2017).

#### ***Green Training and Development***

Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan merupakan salah satu metode utama SDM dalam mengembangkan dukungan dan insiatif terhadap lingkungan (Opatha dan Arulrajah, 2014). Dalam penerapan konsep *GHRM* melalui fungsi *Green Training & Development* pada IKM Tenun Ikat praikundu dilakukan dengan melaksanakan pelatihan ramah lingkungan saat karyawan diterima. Jenis pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan langsung atau *On The Job Training* yang akan diawasi oleh pemilik tenun dan bertujuan untuk menyesuaikan karyawan dengan lingkungan kerja. Selain itu, untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kesadaran yang dimiliki dalam melaksanakan aktivitas operasi ramah lingkungan. Mengingat untuk menghasilkan produk (tenun ikat) IKM tersebut masih menggunakan aktivitas operasi secara manual sehingga dibutuhkan pengawasan secara berkelanjutan.

IKM Tenun Ikat Praikundu menjadikan pelatihan ramah lingkungan sebagai *best practice* bagi karyawan yang memiliki hasil dan kinerja yang baik. Adapun hasil dan

kinerja karyawan IKM tenun Ikat praikundu didasari pada; meningkatnya kreativitas dan kemampuan karyawan, membangun *green work environment*, mempertahankan budaya ramah lingkungan, penggunaan bahan baku alami dalam proses produksi dengan tetap menjaga dan membudidayakan ketersediaan bahan baku. Program pelatihan ramah lingkungan dapat membantu karyawan memahami lebih lanjut tentang pentingnya perlindungan lingkungan, lebih peka terhadap proses pengendalian dan pencegahan lingkungan (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2019; Purnomo, 2021). Akan tetapi, dalam proses penerapan fungsi tersebut IKM tenun ikat tidak menyertakan pendidikan dan rotasi pekerjaan sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan dikarenakan tidak tersedianya aturan atau pedoman pengelolaan SDM, kualitas SDM yang masih rendah, tidak terdapat struktur organisasi yang jelas dan terbatasnya biaya IKM. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wehrmeyer (2017) yang menjelaskan bahwa prinsip pendidikan dan rotasi pekerjaan harus menjadi bagian penting dari rencana pelatihan dan pengembangan karir karyawan dimasa depan.

#### ***Green Performance Evaluation***

*Green Performance Evaluation* merupakan sistem untuk mengevaluasi kegiatan kinerja karyawan dalam pengelolaan lingkungan. Penerapan fungsi tersebut pada IKM Tenun Ikat Praikundu dilakukan dengan menerapkan standar kinerja ramah lingkungan kepada karyawan dalam proses pembuatan produk berkualitas, pelayanan dan penjualan produk tenun ikat. Penerapan standar kinerja ramah lingkungan memberikan dampak terhadap IKM dengan telah diperolehnya berbagai penghargaan dalam kompetisi yang mampu meningkatkan produksi dan penjualan produk tenun ikat dari IKM tersebut. Selain itu, standar penilaian ramah lingkungan tersebut dijadikan dasar oleh IKM dalam mengevaluasi kinerja setiap karyawan secara berkesinambungan. Hal terpenting dari *Green Performance Evaluation* adalah penilaian kinerja yang akan memengaruhi proses dan efektivitas imbalan serta kompensasi berikutnya (Saswatecha *et al.*, 2015).

#### ***Green Compensation***

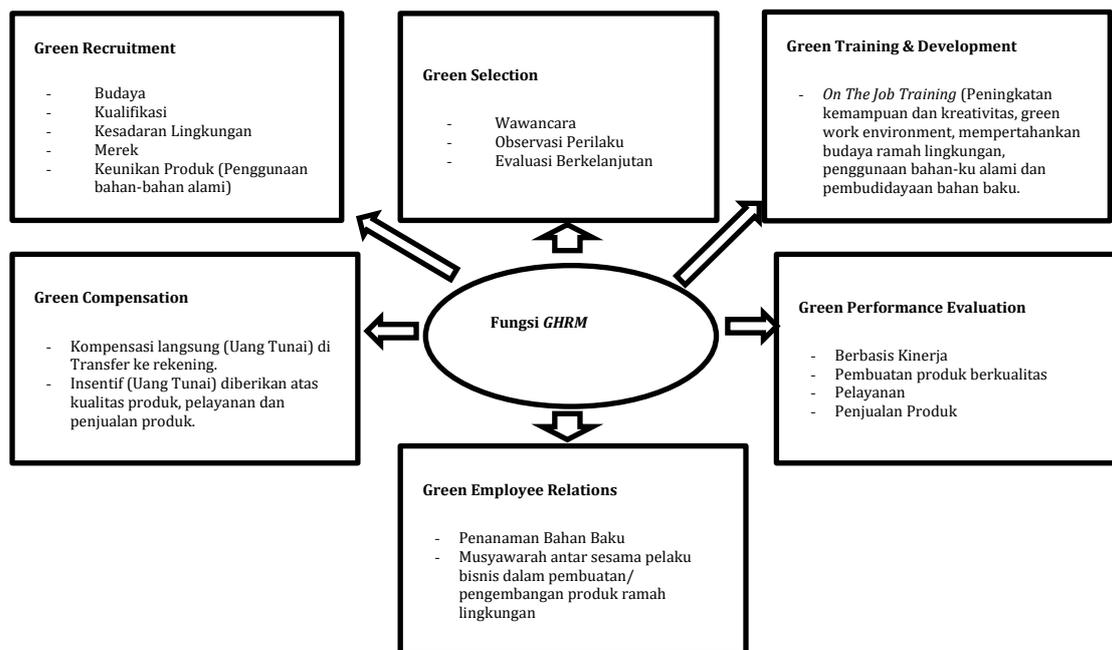
Sistem imbalan finansial dan non finansial, sejalan dengan pendekatan strategis untuk *Green Compensation*, dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan (Latan *et al.*, 2018). Penerapan fungsi tersebut pada IKM Tenun Ikat Praikundu dilakukan dengan memberi kompensasi sebagai penghargaan atas jasa dan kinerja baik yang telah dilakukan. Adapun kompensasi diberikan atas dasar kinerja berbasis ramah lingkungan yang diberikan dalam bentuk uang tunai yang kemudian akan ditransfer ke rekening karyawan. Pendistribusian kompensasi diberikan guna meminimalkan penggunaan kertas dan memanfaatkan teknologi yang akan berdampak pada lingkungan. Selain itu, IKM Tenun Ikat tersebut juga memberikan insentif kepada karyawannya atas pencapaian proses produksi produk berkualitas produk, pelayanan, penjualan dan kinerja secara keseluruhan. Insentif tersebut diberikan guna semakin memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja dan sebagai dasar untuk mempertahankan karyawan untuk keluar. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Opatha dan Arulrajah (2014), Nawang Sari dan Sutawidjaya (2019) yang menyimpulkan bahwa melalui pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap karyawan yang berdedikasi terhadap tujuan lingkungan dapat

memotivasi dan meningkatkan kinerja secara efektif.

### **Green Employee Relations**

*Green Employee Relations*, perilaku pegawai dan hubungan dalam organisasi merupakan salah satu ciri untuk membangun hubungan yang penuh harapan antara pemberi kerja, karyawan dan lingkungan yang akan berdampak pada produktivitas (Chanderjeet, 2017). Penerapan fungsi tersebut pada IKM Tenun Ikat Praikundu dilakukan dengan memberikan kebebasan dan kesempatan kepada karyawan untuk menjaga dan melestarikan lingkungan. Adapun kegiatan yang sering dilakukan adalah mewajibkan karyawan untuk menanam tanaman (bahan baku) guna tetap ada dan menjaga keseimbangan ekosistem lingkungan. Selain itu, sering dilaksanakannya musyawarah antar sesama pelaku bisnis terkait program kegiatan dan pembuatan produk ramah lingkungan dengan memanfaatkan bahan baku yang tersedia di alam. Hubungan dan partisipasi pemberi kerja serta karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan praktek GHRM (Ahmad, 2015).

Gambar 1. Model Implementasi GHRM di IKM Tenun Ikat Praikundu



Sumber Gambar : Data Primer diolah 2024

### **SIMPULAN**

Konsep *GHRM* semakin dikenal sering dengan meningkatnya kesadaran setiap individu dan organisasi akan keberlanjutan dan keselamatan lingkungan dimasa depan. Konsep *GHRM* memiliki dampak positif pada organisasi sehingga konsep ini perlu diterapkan dalam praktik-praktik MSDM di organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik *GHRM* di Tenun Ikat Praikundu telah dilaksanakan dengan baik. Adapun fungsi *GHRM* yang telah dijalankan meliputi ; *Green Recruitment*, *Green Selection*, *Green training and development*, *Green Performance Evaluation* , *Green*

*Compensation* dan *Green Employee Relations*. Akan tetapi, terdapat fungsi *GHRM* belum maksimal dan belum diterapkan secara maksimal seperti ; *Green Training & Development*, *Green Performance Evaluation* dan *Green Compensation*. Fungsi tersebut tidak maksimal diterapkan dikarenakan skala IKM masih tergolong kecil, kapasitas produksi yang terbatas dan membutuhkan waktu lama, tingkat penjualan yang tidak menentu, kapasitas SDM yang masih rendah, tidak tersedianya panduan dan pengelolaan SDM serta tidak adanya struktur organisasi yang jelas. Selain itu, fungsi *GHRM* yang telah diterapkan dengan baik yaitu seperti *Green Recruitment*, *Green Selection* dan *Green Performance Evaluation*. Fungsi tersebut diterapkan dengan baik dikarenakan IKM merupakan usaha warisan budaya yang menghasilkan produk tenun ikat berbahan baku alam dan memiliki ciri khas sehingga citra IKM semakin dikenal oleh masyarakat serta berdampak pada 3 fungsi *GHRM* tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M. R., & Izzat, karim A. A. (2012). The impact of human resource management practices on corporate performance: Empirical study in Jordanian commercial banks. *African Journal of Business Management*, 6(41), 10591–10595. <https://doi.org/10.5897/ajbm12.1169>
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/1030817>
- Chanderjeet. (2017). Concept of Green HRM in Banking Industry. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 5(7), 116–120. [www.ijarcsms.com](http://www.ijarcsms.com)
- Dhania, D. R. (2015). Umkm Di Kabupaten Kudus. *Seminar Nasional Educational Wellbeing*, 190–203.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Fernández dan Martinez. (2020). Green Human Resource Management. *Researchgate Publication*.
- Indonesia, R. (2011). *Presiden republik indonesia*.
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. *Laporan Penelitian, Pusat Peng*, v+ 27.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jyoti, K. (2019). Green HRM –People Management Commitment to Environmental Sustainability. *SSRN Electronic Journal*, 1, 244–252. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3323800>
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Wamba, S. F., & Shahbaz, M. (2018). Effects of environmental strategy, environmental uncertainty and top management's commitment on corporate environmental performance: The role of

- environmental management accounting. *Journal of Cleaner Production*, 180, 297–306.
- Mampra, M. (2014). Green HRM: Does It Help To Build A Competitive Service Sector? A study. *M Proceedings of Tenth AIMS International Conference on Management*, 1273–1281.
- Masri, H., & Jaaron, A. (2017). Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*.
- Mondy, & Martocchio. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth). Pearson Education Limited.
- Mwita, K. M. (2019). Conceptual Review of Green Human Resource Management Conceptual Review of Green Human Resource Management Practices. *East African Journal of Social and Applied Sciences (EAJ-SAS)*, 1(December), 13–20.
- Nawangasari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019). *How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?* 65(Icebef 2018), 463–465. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.100>
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163–172.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). *Green Human Resource Management : Simplified General Reflections*. 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- 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>
- Romadhoni, E. F., & Haryono, S. (2017). *Peran Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Praktik Sumber Daya Hijau ( Studi Kasus PT Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta )*. 115–118.
- Salim, A., & Suharti, L. (2017). Model implementasi green human. *1st National Conference on Business and Entrepreneurship*, 1(5), 40–56.
- Saswattecha, K., C. Kroeze, W. J., & Environmental, L. H. (. (2015). Assessing the environmental impact of palm oil produced in Thailand. *Journal of Cleaner Production*, 100, 150–169.
- Schuler, R., & E. Jackson, S. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Sinha, R., Das, S., Raza, S. S., Priyadarshini, B. A., & Mahadevappa, B. (2022). Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on Organizational Environment in Academia: A Perspective of Students. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 4134–4147.
- Wehrmeyer, W. (Ed. . (2017). *Greening people: Human resources and environmental*

*management.*

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.