

**GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM DUNIA INDUSTRI
(KAJIAN EMPIRIS DAN TEORITIS DALAM IMPLEMENTASI GREEN HRM)**

Oleh

Ali Imron¹, Taswiyah²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Address; Jl. Raya Jakarta Km.4 Pakupatan Serang Banten kode pos 42121, telp. 0254-280330
fax 0254-281254

E-mail: ¹research082018@gmail.com

Abstrak

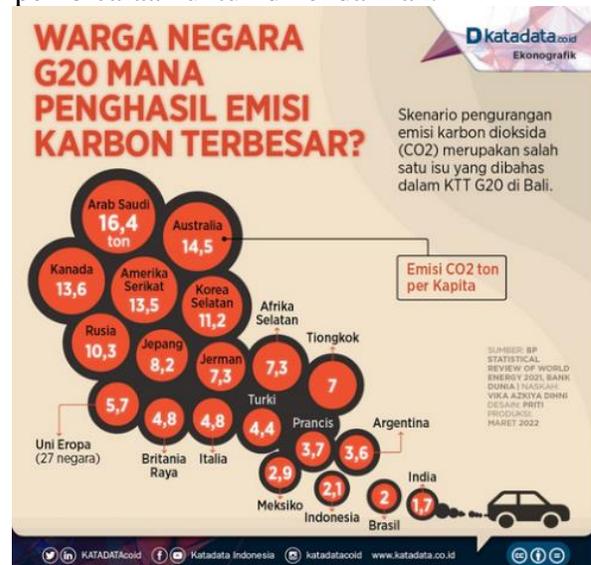
Perkembangan Human resource management mengalami evolusi dari waktu ke waktu, salah satunya adalah perkembangan aktivitas perusahaan yang ramah lingkungan dengan menghasilkan konsep green human resources management. Kajian ini bersifat teoritis dan empiris untuk mengkaji konsep dan penerapan green human resources management, yang selama ini di kampanyekan dalam Kesepahaman Bersama G20 Menuju Kesepakatan Mengurangi Emisi Karbon Global pada dunia industri. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif berdasarkan empiris dengan menganalisa penerapan green human resources management pada dunia industri berdasarkan hasil penelitian dari berbagai pihak, dengan sumber jurnal nasional, jurnal internasional, prosiding dan jurnal scopus.

Kata Kunci : Green Human Resource Management, Industri

PENDAHULUAN

Terjadinya kerusakan lingkungan sekarang ini diakibatkan oleh adanya pembangunan pabrik-pabrik yang tidak memperhatikan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup yang selanjutnya disebut AMDAL, dan bahkan ada diantaranya kerusakan lingkungan terjadi disebabkan oleh tindakan orang-orang yang tidak peduli terhadap lingkungan. Akibat dari kerusakan perusahaan industri itu memiliki dampak pengaruh peningkatan kadar emisi karbon. Upaya yang dapat dilakukan suatu perusahaan yaitu salah satunya dengan mempraktikkan Green Human Resource Management (GHRM) atau sumber daya manusia berdasarkan ramah lingkungan di lingkungan perusahaan. Dampak dari kerusakan lingkungan memberikan banyak pengaruh terhadap lingkungan keberlanjutan. Dengan begitu, perusahaan berupaya untuk melakukan aksi dan berbagai praktik yang bisa menyelamatkan lingkungan. Pemerintah pun melakukan hal yang sama melalui KTT G20 Isu

perubahan peningkatan iklim yang menjadi topic pembicaraan untuk dikendalikan.



Sumber : <https://katadata.co.id>

Peran negara G20 dibutuhkan dalam menurunkan emisi karbon untuk memerangi perubahan iklim. Temuan dari Laporan Transparansi Iklim atau Climate Transparency Report, G20 adalah kelompok negara yang bertanggung jawab atas 75% emisi gas rumah

kaca (GRK) global. Berdasarkan data BP Statistical Review of World Energy 2021, Tiongkok menjadi negara penghasil emisi CO₂ terbesar. Negara Tirai Bambu itu menghasilkan emisi CO₂ sebesar 9,8 miliar ton pada 2020. Sementara jika dilihat dari perspektif CO₂ per kapita, gambarnya sangat berbeda. Tiongkok adalah negara besar berpenduduk 1,4 miliar orang sehingga masuk akal jika negara itu akan memancarkan emisi lebih banyak. Namun jika dilihat emisi per kapita, rata-rata penduduk Tiongkok mengeluarkan emisi lebih sedikit daripada rata-rata penduduk di negara-negara maju. Pada 2020, emisi karbon per kapita Tiongkok sebesar 7 ton. Sebagai perbandingan, Arab Saudi menghasilkan emisi karbon per kapita terbesar, yakni mencapai 16,4 ton pada 2020.

Keberadaan Green Human Resource Management (GHRM) [1] yang sekarang marak dilakukan oleh kalangan industri serta dikampanyekan melalui gerkan G20 (Negara yang tergabung dalam group 20 negara) adalah kegiatan dimana karyawan dilibatkan dalam pengembangan, pengimplementasikan, dan pemeliharaan lingkungan berkelanjutan dengan harapan karyawan menjaga keramahan lingkungan.

Green Human Resource Management sekarang ini dapat menangani permasalahan yang terjadi pada lingkungan hidup. Banyak perusahaan yang sudah menerapkan program GHRM melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Dari program GHRM tersebut dapat membantu suatu perusahaan untuk menerapkan program kinerja ramah lingkungan dengan melakukan pelatihan kepada karyawan untuk lebih menghargai lingkungan, serta menggali isu lingkungan pada operasional perusahaan melalui perekrutan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta memberikan penghargaan guna mengembangkan SDM dalam perusahaan [2]

Sudah banyak perusahaan yang menerapkan lingkungan hijau. Mayoritas perusahaan yang menerapkan program ini adalah

perusahaan industri manufaktur karena banyak menghasilkan limbah selama proses produksi. Sebagian besar perusahaan manufaktur menerapkan GHRM dalam upaya mengurangi polusi limbah yang dihasilkan perusahaan tersebut. Lingkungan

sekitar perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena masyarakat akan merasakan dampaknya jika lingkungan tersebut tercemar, perusahaan juga akan mendapatkan tekanan dari masyarakat, pesaing dan juga otoritas pemerintah.

Kunci keberhasilan dalam segala bentuk kegiatan kinerja lingkungan, perlu kita tinjau kesertaan, kesediaan dan dorongan dari para tenaga kerja [3]. Sehingga, usahawan hendaklah meninjau kebijakan tentang perilaku mendukung lingkungan di lingkungan kerja perusahaan [4]. Menerapkan tata kelola perusahaan yang ramah lingkungan akan memberikan dampak terhadap perusahaan. Dan tidak hanya terbatas disitu saja namun lebih luas akan berdampak kepada kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja fisik yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan [5]. Dimana bagian eksternal dalam perusahaan akan mengalami perubahan serta meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui peranan Green Human Resource Management dalam Organisasi industri melalui implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dalam suatu perusahaan guna menunjang kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan peduli akan lingkungan. Dengan rumusan masalah yang bertujuan untuk membatasi adanya pelebaran pokok masalah yang sedang dibahas agar menjadi lebih terarah sebagai berikut.

1. Mengapa Green Human Resource Management itu penting dalam suatu organisasi industri?
2. Bagaimana implementasi Green Human Resource Management dalam suatu organisasi industri ?

3. Peranan Green Human Resource Management dalam suatu organisasi industri, strategi, dan juga tentang pentingnya Green Human Resource Management.

LANDASAN TEORI

Pengertian Green Human Resource Management (GHRM) berasal dari Istilah kata “Green” disini sebagai “ramah lingkungan” [6]. Green Management atau bisa dikatakan sebagai manajemen ramah lingkungan ialah teknik dimana organisasi mengelola lingkungan dengan peningkatan strategi lingkungan. Hal ini merupakan kegiatan inovatif atas perfoma serta kewajiban sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan yang berfondasi pada konsep lingkungan. GHRM juga merupakan seluruh kegiatan yang menyertakan suatu pengembangan, implementasi, dan secara berkepanjangan melindungi prosedur yang mengutamakan karyawan pada organisasi (hijau Opatha, 2013 dan Arulrajah, 2014). Selain itu, dijelaskan bahwa peranan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus dalam mengubah pegawai biasa menjadi pegawai hijau (ramah lingkungan) yang berpusat pada perolehan wujud organisasi hijau serta memberikan kontribusi untuk kelestarian lingkungan secara signifikan.

Definisi lain juga disampaikan oleh [1],[7],[8],[9] Green Human Resource Management dijelaskan sebagai kontribusi seluruh aktifitas yang didalamnya berisikan hal pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan metode yang berkepanjangan, guna mewujudkan karyawan organisasi yang ramah lingkungan.

Hal yang sama juga didefinisikan [10] dalam prosidingnya Green Human Resource Management sebagai suatu bentuk implementasi dari praktik Human Resource Management (HM), dimana bertujuan untuk menawarkan pemakaian sumber daya yang berkesinambungan, serta mengutamakan kelestarian lingkungan yang mana dapat meningkatkan rasa kepedulian karyawannya.

Selain itu [11], [12],[13] juga mendefinisikan GHRM sebagai suatu metode pengendalian tenaga kerja yang dipakai untuk dapat meminimalisir dampak negatif terhadap lingkungan atau memaksimalkan akibat positif lingkungan akan performa UMKM secara berkepanjangan. Green Human Resource Management adalah unsur paling esensial dalam pengendalian usaha, melalui pendekatan yang inovatif guna memajukan perekonomian perusahaan, teknologi, serta budaya [12], [14].

METODE PENELITIAN

Kerangka dalam metode penelitian ini berisi pendahuluan, landasan teori, metode penelitian hasil dan pembahasan serta, kesimpulan dan saran yang didalamnya mengusulkan penelitian/kajian yang dapat dilakukan oleh pembaca. Kajian penelitian ini bersifat teoritis dan empiris untuk mengkaji konsep dan penerapan green human resources management, dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berdasarkan empiris dengan menganalisa penerapan green human resources management pada dunia industri berdasarkan hasil penelitian dari berbagai pihak, dengan sumber media social, buku referensi, google scholar dan jurnal scopus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) sangat penting sekali di terapkan selaras dengan kampanye gerakan 20 (G20) Negara-negara industri yang berupaya untuk mengurangi pencemaran emisi karbon global yang berupaya untuk mengurangi pemanasan global. Kesepakatan untuk mengurangi emisi karbon [15], [16] ini sebagai langkah bersama G20 untuk menurunkan suhu permukaan bumi lebih dari 2 derajat celsius. Sebagai gambaran, Indonesia sendiri telah menetapkan target penurunan emisi karbon karbon hingga 29% pada 2030 mendatang dengan kekuatan atau pendanaan sendiri. Sementara apabila mendapatkan dukungan dan bantuan dana dari negara maju target penurunan

emisi karbon bisa sebesar 41% pada periode yang sama.

Hal ini ditunjukkan melalui keseriusan Negara-negara anggota yang terlampir dalam proyeksi perubahan konsumsi energy sebagai berikut:

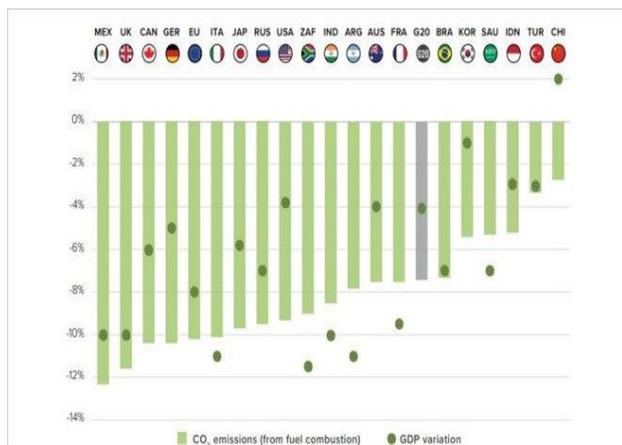


Foto: Proyeksi perubahan konsumsi energi dan emisi sektoral di G20 untuk tahun 2020 (Enerdata, Climate Transparency)

kampanye gerakan 20 (G20) Negara-negara industri yang berupaya untuk mengurangi pencemaran emisi karbon global diarahkan kepada perusahaan industri agar mengimplementasikan industri melalui pemanfaatan teknologi ramah lingkungan. Teknologi itu dikenal dengan Teknologi Hijau, yakni teknik yang menghasilkan energi dan/atau produk yang tidak mencemari lingkungan hidup [17],[18],[19], [20],[21],[22],[23].

Adapun Green Human Resource Management (GHRM) perusahaan disarankan agar dapat melakukan upaya sebagai berikut, diantaranya:

1. Membagikan fasilitas pada karyawan perusahaan dalam mengelola lingkungan.
2. Meminimalisir dampak negative yang ditimbulkan perusahaan, seperti pencemaran lingkungan.
3. Membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja utamanya kinerja lingkungan.
4. Membantu perusahaan dalam merencanakan struktur fundamental.

5. Sebagai penggerak utama dalam perusahaan untuk mengambil inisiatif green, berkaitan dengan penciptaan SDM yang ramah lingkungan.

Tujuan Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu aktivitas dalam mengembangkan, mengimplementasikan, serta memelihara sistem yang berkelanjutan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien [24]. Tujuan dari green human resource management tidak lain yaitu untuk meningkatkan perekonomian, teknologi, serta lingkungan perusahaan yang ramah terhadap lingkungan.

Adapun Manfaat Green Human Resource Management (GHRM) yang dapat dirasakan oleh perusahaan diantaranya adalah :

1. Adanya pembaruan dalam retensi tenaga kerja suatu perusahaan.
2. Meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat.
3. Mendapatkan tenaga kerja yang ramah lingkungan.
4. Menambah produktivitas perusahaan yang berkelanjutan.
5. Mengurangi dampak yang ditimbulkan oleh perusahaan terhadap lingkungan.
6. Menciptakan daya saing yang unggul serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pentingnya Green Human Resource Management Dalam Perusahaan dapat menggambarkan alam, dengan manusia melangkah ke alam bebas bisa memberikan suatu kesenangan dan kedamaian, tetapi jika sumber daya manusia (SDM) menyalahgunakan sumber daya alam (SDA) keberadaan planet ini akan kritis oleh adanya pemanasan global dan masalah alam lainnya [6] Green Company merupakan wadah organisasi yang menganjurkan produk dan layanan yang selaras dengan pemakaian sumber daya yang lebih efisien.

Masalah keberlanjutan lingkungan (*environmental sustainability*) dan organisasi ramah lingkungan (*green organizations*) semakin ditingkatkan dalam perencanaan manajemen.

[25] menyampaikan, berita *Green Human Resource Management* (GHRM) atau bisa dibilang dengan “Manajemen Sumber daya Manusia Ramah Lingkungan (MSDM- RL) hadir dimana sudah diidentifikasi sebagai penelitian yang baru. Penggarapan yang memusat pada lingkungan dilaksanakan oleh individu yang memiliki sikap positif bagi lingkungannya, terampil dalam bidang ekologi, dan mempunyai rasa tanggung jawab atas implikasi lingkungan dari Tindakan mereka sendiri.

Menurut Zurnali, [6] memberikan alasan paling penting untuk menggunakan sistem MSDM-RL. Dengan perusahaan menggunakan metode MSDM-RL, perusahaan dapat menghadirkan SDM yang paling cocok guna mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkaitan dengan kesinambungan seperti produk yang ramah lingkungan. Maka dari itu, MSDM-RL bisa meningkatkan performa ekonomi dengan cara menghasilkan kelebihan kompetitif dengan kelestarian lingkungan. Pengimplementasian MSDM-RL pada perusahaan di Indonesia diharapkan bisa membuat tempat kerja dan karyawan perusahaan menetapkan sifat yang ramah lingkungan di tempat kerjanya dengan rasa sukarela guna mengurangi pemicu kerusakan lingkungan dan dapat meninjau satu cara yang baik untuk meminimalisir kerusakan lingkungan. Dengan MSDM-RL, perusahaan dapat memperlihatkan keseriusannya untuk selalu bisa melindungi lingkungan serta ekologinya. Alhasil MSDM-RL bisa menumbuhkan performa ekonomi dengan mewujudkan keunggulan kompetitif terkait dengan keberlanjutan lingkungan (*environmental sustainability*) [6].[26],

Implementasi GHRM dapat diimplementasikan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : (data dikembangkan) dari *Dewi Purnama1* dalam Prosiding seminar nasional peningkatan mutu perguruan tinggi *Novita Dewi Purnama1*[26]

Bedasarkan (dari data diolah tersebut) maka untuk menghasilkan Sumber daya manusia yang ramah lingkungan (GHRM) maka dapat dilakukan melalui Green Recruitment, Green training, Green performance appraisal dan Green compensation and reward.

Implementasi lain dalam Green Human Resource Management Dalam Perusahaan dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab perusahaan dalam melestarikan lingkungan hidup yang berkelanjutan. Implementasi ini dapat dilakukan dengan manajemen kinerja seperti perekrutan tenaga kerja ramah lingkungan, mengadakan pelatihan, peningkatan sistem kerja, penghargaan, serta pemberian kompensasi ramah lingkungan oleh perusahaan. Berikut ini beberapa keuntungan dari implementasi Green Human Resource Management, antara lain [27] :

1. Analisis dan Desain Pekerjaan Ramah Lingkungan dalam buku tersebut mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai proses yang terstruktur guna menetapkan tugas, keterampilan dan wawasan yang akan diperlukan untuk berkerja dalam suatu organisasi atau perusahaan nantinya. Dengan adanya analisis dan desain pekerjaan pengusaha dapat memastikan jika

karyawannya diberi instruksi secara resmi untuk memenuhi pekerjaan mereka dengan sistem yang ramah lingkungan.

2. Rekrutmen dan Seleksi Ramah Lingkungan

Rekrutmen ialah sistem mencari dan menarik individu secara on-time, dalam besaran yang cukup serta memiliki persyaratan yang pas dalam suatu lamaran pekerjaan. Perekrutan menjadi gerbang pertama untuk masuk ke sebuah perusahaan, lalu perusahaan bisa memilih calon karyawannya dengan syarat yang paling dekat dengan uraian pekerjaan. Perekrutan yang ramah lingkungan dikenal sebagai sistem perekrutan yang dapat meminimalisir dampak lingkungan, jika memungkinkan para calon karyawan perusahaan dapat melakukan perekrutan melalui via online. Seleksi merupakan sistem pemilihan sekelompok calon karyawan yang paling sesuai dengan posisi dalam organisasi. Dalam penyeleksian yang ramah lingkungan, tes bisa dilakukan tanpa menggunakan kertas guna meminimalisir dampak yang akan terjadi di lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa, perekrutan dan seleksi tenaga kerja yang ramah lingkungan menciptakan peluang bagi perusahaan untuk memperkenalkan *Green Human Resource Management* kepada calon atau pelamar kerja.

3. Training dan Pengembangan Ramah Lingkungan

Pelatihan dan pengembangan merupakan cara untuk menumbuhkan keterampilan pegawai dan performa organisasi. Dalam artikelnya [28] menyampaikan bahwa, pelatihan berguna untuk memberi tahu terkait pengetahuan pekerjaan yang akan mereka tekuni nanti. Pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada tenaga kerja terkait masalah lingkungan. Dilain sisi pengembangan menyertakan keterampilan yang sudah melewati batas serta memiliki titik fokus berkepanjangan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan dapat

menyesuaikan diri dengan strategi yang ada dalam perusahaan.

4. Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan

Sistem manajemen kinerja merupakan kunci dalam dunia bisnis. Manajemen kinerja sistemnya dinamis dan berkepanjangan. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan performa organisasi melalui performa individu dan kelompok.

5. Peningkatan Sistem Kerja

Peningkatan sistem kerja merupakan suatu penilaian kinerja yang berperan penting dalam mencapai kinerja perusahaan yang ramah lingkungan.

6. Perhargaan dan Pemberian Kompensasi Ramah Lingkungan

Penghargaan serta pemberian kompensasi ramah lingkungan berperan penting dalam memotivasi individu serta membantu dalam mengidentifikasi terkait pengelolaan perusahaan yang ramah lingkungan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan materi di atas, kita bisa menyimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* yaitu suatu kegiatan dimana karyawan dilibatkan dalam pengembangan, pengimplementasian, dan pemeliharaan lingkungan berkelanjutan dengan harapan karyawan dapat menjaga serta melestarikan lingkungan. *Green Human Resource Management* saat ini dapat menangani permasalahan yang terjadi pada lingkungan hidup, banyak juga perusahaan yang sudah menerapkan program GRHM ini melalui pelatihan/training dan pengembangan karyawan.

Perusahaan yang menerapkan program ini adalah perusahaan industri manufaktur karena banyak menghasilkan limbah selama proses produksi. Sebagian besar perusahaan manufaktur menerapkan GRHM dalam upaya mengurangi polusi limbah yang dihasilkan perusahaan tersebut. Lingkungan sekitar perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena masyarakat akan merasakan dampaknya jika lingkungan

tersebut tercemar, perusahaan juga akan mendapatkan tekanan dari masyarakat, pesaing dan juga otoritas pemerintah.

Saran

Green Human Resource Management sangat disarankan untuk diterapkan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Karena Green Human Resource Management ini dapat membantu perusahaan untuk menerapkan program kinerja lingkungan hijau dengan melakukan kegiatan pelatihan kepada karyawan untuk lebih menghargai lingkungan serta mencari solusi masalah lingkungan dalam operasional bisnis dengan berfokus pada perekrutan tenaga kerja ramah lingkungan, mengadakan pelatihan, peningkatan sistem kerja, penghargaan, serta pemberian kompensasi ramah lingkungan guna meningkatkan mutu perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan tentang sustainability *Green Human Resource Management* selaras dengan Kesepahaman Bersama G20 yang selama ini di kampanyekan Kesepakatan Mengurangi Emisi Karbon Global pada dunia industri

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Owino, W. A., & Kwasira, "Influence of selected green human resource management practices on environmental sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya.," *J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 4, no. 3, pp. 19–27, 2016.
- [2] A. Sunarto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0.," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, pp. 397–407, 2020.
- [3] H. E. Sutrisno, *Budaya organisasi*. Prenada Media., 2019.
- [4] J. Jackson, S. E., & Seo, "The greening of strategic HRM scholarship.," *Organ. Manag. J.*, vol. 7, no. 4, pp. 278–290, 2010.
- [5] I. Wangi, "Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>.
- [6] A. Zurnali, C., & Sujanto, "Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia.," *J. Ilm. Infokam*, vol. 16, no. 2, 2020.
- [7] B. S. Al-Romeedy, "Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success.," *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.*, vol. 18, no. 4, pp. 529-548., 2019.
- [8] E. Chemjor, "An Overview of Green Human Resource Management Practices in Kenya.," *Africa J. Tech. Vocat. Educ. Train.*, vol. 5, no. 1, pp. 111-119., 2020.
- [9] E. Ombiak, "Green human resource management—the latest trend or strategic necessity?.,," *Entrep. Sustain. Issues*, vol. 6, no. 4, p. 1647., 2019.
- [10] N. Sharma, R., & Gupta, "Green HRM: An innovative approach to environmental sustainability.," in *In Proceeding of the Twelfth AIMS International Conference on Management*, 2015, pp. 2–5.
- [11] A. K. Purnomo, "Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. Mbia," *2021 - journal.binadarma.ac.id*, vol. 20, no. 2, pp. 177–185, 2021.
- [12] H. C. Astuti, M., & Wahyuni, "Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM).," *Matrik J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 2, pp. 121-128., 2018.
- [13] J. Josephine, K., Ciptadi, B. A., & Aloysius, "Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Business Sustainability.," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 117-128., 2020.
- [14] R. O. Putra, *Pengaruh Perbankan Syariah Terhadap Perekonomian di Indonesia Tahun 2007-2016*. dspace.uii.ac.id, 2018.

- [15] M. D. Trufvisa, U. S., & Ardiyanto, “Pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap pengungkapan emisi Karbon.,” *Diponegoro J. Accounting*, vol. 8, no. 3, 2019.
- [16] A. Permatasari, “Penerapan Prinsip Keberlanjutan: Strategi Negara Menurunkan Emisi Karbon Global?,” *Uti Possidetis J. Int. Law*, vol. 3, no. 3, pp. 345–375, 2022.
- [17] A. S. (Yuwono, “MEMBANGUN INDUSTRI PETERNAKAN YANG RAMAH LINGKUNGAN (ENVIRONMENTALLY FRIENDLY).,” in *In PROSIDING SEMINAR TEKNOLOGI AGRIBISNIS PETERNAKAN (STAP) FAKULTAS PETERNAKAN UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN*, 2017, vol. 5, pp. 6–11.
- [18] P. Z. Fitria, S., & Yustisya, “URGENSI PRODUKS BATIK RAMAH LINGKUNGAN DALAM MENEMBUS POTENSI PASAR INTERNASIONAL.,” in *In Prosiding Seminar Nasional Industri Kerajinan dan Batik*, vol. 3, no. 1, pp. 04–1.
- [19] T. Machiba, “Eco-innovation for enabling resource efficiency and green growth: development of an analytical framework and preliminary analysis of industry and policy practices.,” in *In International economics of resource efficiency. Physica-Verlag HD*, 2011, pp. 371–394.
- [20] A. Ö. Karagülle, “Green business for sustainable development and competitiveness: an overview of Turkish logistics industry.,” in *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012, vol. 41, pp. 456–460.
- [21] Y. TULSI, P., & JI, “A conceptual approach to green human resource management and corporate environmental responsibility in the hospitality industry.,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 1, pp. 195–203, 2020.
- [22] V. Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, “Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management.,” *Bus. Strateg. Environ.*, vol. 29, no. 1, pp. 212–228, 2020.
- [23] R. Guntara, S., Yogaswara, B., & Aurachman, “Strategi Transformasi Pt Greeneration Indonesia Menuju Perusahaan Ramah Lingkungan Yang Unggul Dengan Pendekatan Matriks Boston Consulting Group.,” in *eProceedings of Engineering*, 2017, p. 4(3.
- [24] K. Yunis, R., & Surendro, “Perancangan model enterprise architecture dengan TOGAF architecture development method.,” 2009.
- [25] B. Shahriari, “Investigating the Core factors of green human resource management and the consequences of its use based on general policies of administrative system with an environmental perspective.,” *Q. J. Macro Strateg. Policies.*, 2022.
- [26] L. C. N. Novita Dewi Purnama1, “Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep,” in *Prosiding SEMINAR NASIONAL PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI*, 2019, pp. 32–39.
- [27] M. Suryani, N. K., & SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra., 2019.
- [28] A. Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, “PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Informasi*, vol. 3, no. 6, pp. 657-666., 2022.