



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 1, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/01/2025
 Reviewed : 02/02/2025
 Accepted : 02/02/2025
 Published : 26/02/2025

Farli Meisaputra¹

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA BERKELANJUTAN ORGANISASI: STUDI LITERATUR SISTEMATIS PADA SEKTOR INDUSTRI HIJAU DI ASIA TENGGARA

Abastrak

Green Human Resource Management (GHRM) telah menjadi pendekatan strategis yang penting untuk mendukung keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor industri hijau di Asia Tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan kompetensi GHRM yang relevan dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi. Dengan menggunakan metode studi literatur sistematis berdasarkan kerangka PRISMA, penelitian ini menganalisis 35 artikel ilmiah yang relevan. Temuan menunjukkan bahwa praktik GHRM, seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja berbasis lingkungan, dan kompensasi hijau, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja berkelanjutan organisasi, mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi. Namun, implementasi GHRM di kawasan ini menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya pemahaman konsep, dan kendala budaya. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan kebijakan, kolaborasi antar pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam memperkuat efektivitas GHRM. Dari segi praktis, penelitian ini menawarkan panduan bagi manajer untuk merancang strategi GHRM yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan lokal. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik GHRM, serta mendukung keberlanjutan di sektor industri hijau Asia Tenggara.

Kata Kunci: Green Human Resource Management, kinerja berkelanjutan, sektor industri hijau, Asia Tenggara, keberlanjutan organisasi

Abstract

Green Human Resource Management (GHRM) has emerged as a critical strategic approach to support organizational sustainability, particularly in the green industry sector of Southeast Asia. This study aims to identify relevant GHRM competency development strategies to enhance sustainable organizational performance. Using a systematic literature review method based on the PRISMA framework, this study analyzes 35 relevant scientific articles. Findings reveal that GHRM practices, such as green recruitment, green training, environmentally-focused performance management, and green compensation, significantly impact sustainable organizational performance across environmental, social, and economic dimensions. However, GHRM implementation in the region faces challenges, including resource constraints, limited conceptual understanding, and cultural barriers. This study also highlights the importance of policy support, stakeholder collaboration, and digital technology utilization to strengthen GHRM effectiveness. Practically, this research provides managers with guidance to design innovative and locally relevant GHRM strategies. Overall, this study contributes to the advancement of GHRM theory and practice while promoting sustainability in Southeast Asia's green industry sector.

Keywords: Green Human Resource Management, sustainable performance, green industry sector, Southeast Asia, organizational sustainability

¹ Universitas Winaya Mukti
 email: Farlimeisaputra@gmail.com

PENDAHULUAN

Green Human Resource Management (GHRM) telah menjadi salah satu pendekatan strategis yang semakin penting dalam upaya organisasi untuk mencapai keberlanjutan. Konsep ini mengintegrasikan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan mendukung inisiatif lingkungan dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks global, tren keberlanjutan telah menjadi perhatian utama, terutama di sektor industri hijau yang berfokus pada pengurangan dampak lingkungan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan inovasi teknologi yang ramah lingkungan. GHRM memegang peran kunci dalam mengarahkan perilaku organisasi, baik melalui rekrutmen, pelatihan, maupun evaluasi kinerja yang berbasis nilai-nilai keberlanjutan (Tang et al., 2018, hlm. 6).

Di kawasan Asia Tenggara, keberlanjutan menjadi isu yang semakin relevan mengingat tingginya tingkat urbanisasi, industrialisasi, dan tekanan terhadap sumber daya alam. Sebagai salah satu kawasan dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia, Asia Tenggara menghadapi tantangan besar dalam mencapai keseimbangan antara pembangunan ekonomi dan pelestarian lingkungan. Dalam hal ini, penerapan GHRM di sektor industri hijau menjadi peluang strategis untuk mendorong keberlanjutan melalui pengembangan kompetensi tenaga kerja yang mendukung inovasi hijau dan efisiensi lingkungan (Pham et al., 2019). Namun, implementasi GHRM di wilayah ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk kurangnya pemahaman yang mendalam tentang konsep GHRM, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan organisasi (Roscoe et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk mengeksplorasi strategi pengembangan kompetensi GHRM yang dapat mendukung kinerja berkelanjutan organisasi di sektor ini.

Meskipun GHRM telah diakui sebagai pendekatan penting untuk mencapai keberlanjutan, banyak organisasi di sektor industri hijau masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan praktik-praktik ini secara efektif. Salah satu masalah utama adalah kurangnya strategi yang jelas dalam mengembangkan kompetensi GHRM yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Banyak organisasi belum sepenuhnya memahami bagaimana merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan untuk mendukung tujuan keberlanjutan. Selain itu, tantangan lain adalah keterbatasan dalam mengukur dampak langsung GHRM terhadap kinerja berkelanjutan, yang mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi (Ren et al., 2018). Hal ini diperburuk oleh kurangnya penelitian yang mendalam mengenai konteks spesifik Asia Tenggara, di mana faktor budaya, institusional, dan ekonomi dapat memengaruhi penerapan GHRM (Do et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan kompetensi GHRM yang relevan untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi, khususnya di sektor industri hijau di Asia Tenggara. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak penerapan GHRM terhadap kinerja berkelanjutan, mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dengan menganalisis berbagai studi literatur yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai cara terbaik untuk mengintegrasikan GHRM dalam strategi organisasi untuk mencapai keberlanjutan (Kamboj & E.A., 2024).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori dan praktik terkait GHRM. Dari segi teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai strategi pengembangan kompetensi GHRM dan hubungannya dengan kinerja berkelanjutan. Sementara itu, dari segi praktis, penelitian ini menawarkan panduan bagi manajer dan pengambil kebijakan di sektor industri hijau untuk merancang dan mengimplementasikan praktik GHRM yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka (Benevene & Buonomo, 2020). Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan di Asia Tenggara, dengan menyoroti pentingnya kolaborasi antara pemerintah, industri, dan institusi pendidikan dalam mendukung penerapan GHRM yang lebih luas (Huo et al., 2022). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi tetapi juga pada pencapaian tujuan keberlanjutan di tingkat regional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sistematis dengan kerangka PRISMA untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi Green Human Resource Management (GHRM) dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi di sektor industri hijau di Asia

Tenggara. Proses penelitian dimulai dengan identifikasi literatur menggunakan kata kunci yang relevan dalam database ilmiah seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Kriteria inklusi mencakup artikel peer-reviewed yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2013–2023) dan berfokus pada GHRM, kinerja berkelanjutan, atau sektor industri hijau di Asia Tenggara, sementara artikel yang tidak relevan atau tidak tersedia dalam teks lengkap dikecualikan. Setelah identifikasi, dilakukan seleksi melalui tahapan screening, eligibility, dan inklusi untuk memastikan hanya studi yang relevan dan berkualitas tinggi yang dianalisis.

Dalam tahap analisis dan sintesis data, temuan dari setiap artikel dikelompokkan berdasarkan tema utama, seperti strategi pengembangan kompetensi GHRM, dampaknya terhadap kinerja berkelanjutan, serta kendala dan peluang implementasi di sektor industri hijau. Pendekatan tematik digunakan untuk mengintegrasikan berbagai perspektif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Dengan menerapkan kriteria seleksi yang ketat, penelitian ini bertujuan menghasilkan analisis yang valid dan berkualitas tinggi, sehingga dapat mengidentifikasi strategi GHRM yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi di Asia Tenggara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Literasi yang Disintesis

Hasil sintesis literatur dalam penelitian ini mencakup analisis terhadap 35 artikel yang relevan dengan topik Green Human Resource Management (GHRM) dalam konteks sektor industri hijau di Asia Tenggara. Artikel yang dianalisis dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, mencakup publikasi dalam jurnal peer-reviewed, laporan ilmiah, serta sumber terpercaya lainnya. Mayoritas artikel yang disintesis diterbitkan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir, yaitu antara tahun 2013 hingga 2023. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terkait GHRM dan kinerja berkelanjutan organisasi masih relatif baru namun berkembang pesat, terutama dengan meningkatnya urgensi untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam praktik organisasi. Artikel yang lebih baru cenderung fokus pada penerapan GHRM di era transformasi digital dan Industry 4.0, serta kaitannya dengan ekonomi sirkular (Pham et al., 2019; Wang et al., 2020).

Karakteristik literatur yang dianalisis menunjukkan keberagaman dalam hal sektor industri dan fokus penelitian. Sebagian besar artikel berfokus pada sektor manufaktur, yang dianggap sebagai salah satu sektor kunci dalam penerapan praktik GHRM karena dampaknya yang signifikan terhadap lingkungan. Misalnya, penelitian oleh Huo et al. (2022) menunjukkan bahwa praktik GHRM dalam sektor manufaktur mampu meningkatkan kinerja lingkungan melalui pengelolaan perilaku hijau karyawan. Selain itu, sektor perhotelan dan pariwisata juga menjadi perhatian penting, dengan beberapa penelitian menyatakan bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan melalui pelibatan kerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ari et al., 2020; Aboramadan & Karatepe, 2021). Di sisi lain, sektor pendidikan juga mulai menerapkan praktik GHRM meskipun menghadapi tantangan yang cukup besar, seperti kurangnya dukungan dari manajemen dan transparansi dalam penerapan kebijakan lingkungan (Goel et al., 2022).

Dalam hal fokus penelitian, sebagian besar artikel menyoroti hubungan antara GHRM dan kinerja berkelanjutan organisasi. Beberapa studi menekankan pentingnya pengembangan kompetensi hijau melalui pelatihan, rekrutmen, dan insentif kinerja berbasis keberlanjutan untuk menciptakan budaya organisasi yang hijau (Roscoe et al., 2019; Chowdhury et al., 2023). Selain itu, penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan GHRM dengan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi, yang secara kolektif mendukung keberlanjutan organisasi. Misalnya, studi oleh Ren et al. (2018) dan Malik et al. (2020) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis lingkungan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi jejak karbon, dan menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Dalam analisis berdasarkan tahun publikasi, terlihat bahwa jumlah penelitian terkait GHRM meningkat secara signifikan setelah tahun 2018. Hal ini dapat dikaitkan dengan meningkatnya kesadaran global akan pentingnya keberlanjutan, serta dorongan dari target Sustainable Development Goals (SDGs) yang dipublikasikan pada tahun 2015. Penelitian-penelitian yang lebih baru, seperti yang dilakukan oleh Kamboj & E.A (2024) dan Benevene &

Buonomo (2020), cenderung lebih terfokus pada pengembangan kerangka kerja konseptual yang mengintegrasikan GHRM dengan inovasi hijau dan kinerja berkelanjutan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan sebelum tahun 2018, seperti oleh Tang et al. (2018), lebih banyak membahas konsep dasar dan pengukuran GHRM, menunjukkan bahwa penelitian pada tahap awal lebih bersifat eksploratif.

Secara geografis, sebagian besar literatur yang dianalisis berfokus pada negara-negara di Asia Tenggara, seperti Malaysia, Indonesia, dan Thailand. Negara-negara ini memiliki sektor industri hijau yang berkembang pesat dan menjadi pusat perhatian dalam implementasi praktik GHRM yang berkelanjutan (Ghouri et al., 2020; Amjad et al., 2021). Studi di Malaysia, misalnya, menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan transformasional dan inisiatif lingkungan dari manajemen memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi GHRM (Zihan & Makhbul, 2024). Di sisi lain, penelitian di Indonesia menyoroti pentingnya pembelajaran organisasi dalam rantai pasok hijau untuk meningkatkan kinerja bisnis dan lingkungan (Muafi & Kusumawati, 2021).

Strategi Pengembangan Kompetensi Green Human Resource Management (GHRM)

Strategi pengembangan kompetensi Green Human Resource Management (GHRM) bertujuan untuk mendukung implementasi praktik sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan. Berdasarkan hasil studi literatur sistematis, terdapat berbagai pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas GHRM dalam sektor industri hijau, khususnya di Asia Tenggara. Praktik terbaik (best practices) GHRM melibatkan berbagai aktivitas seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, manajemen kinerja hijau, serta penghargaan dan kompensasi yang mendukung perilaku pro-lingkungan. Aktivitas ini bertujuan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa praktik rekrutmen hijau dapat menarik kandidat yang memiliki nilai-nilai pro-lingkungan, yang pada akhirnya dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan (Guiyao Tang et al., 2018, hlm. 10).

Pendekatan inovatif dalam pengembangan kompetensi hijau juga menjadi kunci dalam penerapan GHRM. Salah satu pendekatan tersebut adalah integrasi pelatihan berbasis teknologi yang selaras dengan Industri 4.0, di mana perusahaan dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memberikan pelatihan berbasis lingkungan kepada karyawan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi hijau karyawan tetapi juga memperkuat keterlibatan mereka dalam mendukung inisiatif lingkungan perusahaan. Ren et al. (2018, hlm. 15) menekankan pentingnya pendekatan ini dalam menciptakan model manajemen GHRM yang terintegrasi, yang tidak hanya berfokus pada hasil lingkungan tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan kompetensi hijau melalui program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk mengurangi jejak lingkungan mereka sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan (Kamboj & A., 2024).

Untuk memperkuat efektivitas strategi GHRM, penting juga untuk membangun budaya organisasi hijau yang didukung oleh kebijakan manajemen yang holistik. Pendekatan seperti ini dapat dicapai melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan indikator keberlanjutan, termasuk pengurangan konsumsi energi dan limbah, serta peningkatan efisiensi sumber daya. Roscoe et al. (2019) menyoroti bahwa praktik evaluasi kinerja hijau yang menyeluruh dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Sebagai contoh, di sektor industri hijau di Asia Tenggara, penerapan GHRM yang berfokus pada pelatihan hijau telah terbukti meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, seperti yang terlihat dalam penelitian oleh Huo et al. (2022, hlm. 45) yang membahas pengaruh pelatihan hijau terhadap keterlibatan karyawan dan hasil operasional perusahaan.

Lebih lanjut, untuk mengatasi hambatan implementasi GHRM, pendekatan kolaboratif antara organisasi dan pemangku kepentingan eksternal dapat menjadi solusi. Penelitian oleh Benevene dan Buonomo (2020, hlm. 78) menyoroti pentingnya dukungan dari pembuat kebijakan dan sektor industri dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi adopsi GHRM. Hal ini termasuk penyediaan insentif untuk perusahaan yang mengadopsi praktik hijau dan pengembangan standar kebijakan yang mendukung keberlanjutan.

No	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Temuan Utama
1	Green human resource management practices: scale development and validity	Guiyao Tang et al.	2018	Pengembangan instrumen pengukuran GHRM yang mencakup lima dimensi: rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, penghargaan hijau, dan keterlibatan hijau.
2	Green human resource management and the enablers of green organisational culture	Roscoe et al.	2019	Praktik GHRM seperti pelatihan dan insentif hijau dapat menciptakan budaya organisasi hijau yang mendukung kinerja lingkungan perusahaan.
3	Mapping the green human resource management practices: A systematic scoping review and its implications	Kamboj & A.	2024	GHRM memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan lingkungan organisasi dan kesejahteraan karyawan.
4	The Role of Green Human Resource Management Practices in Driving Green Performance in the Context of SMEs	Huo et al.	2022	Praktik pelatihan hijau di sektor manufaktur meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja hijau perusahaan.
5	Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review	Benevene & Buonomo	2020	Praktik GHRM dapat meningkatkan kinerja organisasi, tetapi memerlukan dukungan dari pembuat kebijakan dan sektor industri untuk implementasi yang lebih efektif.

Dampak GHRM pada Kinerja Berkelanjutan

Green Human Resource Management (GHRM) telah menjadi salah satu topik penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern, terutama dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Berdasarkan hasil literatur yang dianalisis, GHRM memiliki dampak signifikan terhadap kinerja berkelanjutan organisasi, khususnya di sektor industri hijau di Asia Tenggara. Praktik GHRM yang meliputi rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, kompensasi hijau, dan keterlibatan hijau telah terbukti mampu meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi dampak lingkungan, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM tidak hanya memberikan kontribusi pada kinerja lingkungan, tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja sosial dan ekonomi organisasi, yang semuanya merupakan elemen dari triple bottom line keberlanjutan (Tang et al., 2018: 45; Malik et al., 2020: 67).

Dalam konteks sektor industri hijau di Asia Tenggara, praktik GHRM memainkan peran penting dalam mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan. Studi menyebutkan bahwa rekrutmen hijau, misalnya, mampu menarik individu dengan kesadaran lingkungan yang tinggi, sementara pelatihan hijau membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengelola proses kerja yang ramah lingkungan. Sebagai contoh, penelitian oleh Amjad et al. (2021: 89) menunjukkan bahwa pelatihan hijau yang efektif meningkatkan kinerja lingkungan melalui perilaku hemat energi dan pengelolaan limbah yang lebih baik. Selain itu, pemberian kompensasi hijau yang adil dan berbasis kinerja lingkungan juga memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam inisiatif hijau, seperti yang diungkapkan oleh Khattoon et al. (2022: 123).

Lebih lanjut, keberhasilan GHRM dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi juga bergantung pada bagaimana praktik tersebut diterapkan secara holistik. Sebagai contoh, studi oleh Ren et al. (2018: 32) menekankan perlunya model konseptual yang terintegrasi untuk memahami hubungan antara GHRM, perilaku karyawan, dan kinerja organisasi. Model ini mencakup pengukuran dimensi kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi yang terhubung dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis hijau. Dalam hal ini, perhatian terhadap indikator kinerja berkelanjutan yang relevan, seperti efisiensi sumber daya dan pengurangan emisi karbon, menjadi penting untuk mengukur dampak implementasi GHRM secara menyeluruh (Zihan et al., 2024: 76).

Hubungan antara GHRM dan kinerja organisasi juga dimediasi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan kepemimpinan transformasional. Sebagai contoh, Roscoe et al. (2019: 54) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan memfasilitasi efektivitas praktik GHRM dalam meningkatkan kinerja lingkungan dan sosial. Selain itu, dukungan dari manajemen puncak, termasuk dalam bentuk kebijakan dan investasi sumber daya, memainkan peran penting dalam memastikan kesuksesan implementasi GHRM (Benevene & Buonomo, 2020: 101).

Namun demikian, terdapat tantangan dalam penerapan GHRM di sektor industri hijau di Asia Tenggara. Studi oleh Goel et al. (2022: 44) menyoroti kurangnya visi yang jelas, keterbatasan dukungan dari manajemen puncak, dan hambatan kebijakan sebagai beberapa faktor yang menghambat penerapan GHRM secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengatasi kendala ini, termasuk melalui peningkatan kolaborasi antara pemangku kepentingan, pengembangan kebijakan yang mendukung, dan peningkatan kesadaran akan pentingnya GHRM dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

Penulis	Tahun	Judul	Temuan Utama	Jurnal
Ren et al.	2018	Green human resource management research in emergence: A review and future directions	GHRM membutuhkan model konseptual yang terintegrasi untuk memahami dampaknya terhadap kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi.	Asia Pacific Journal of Management
Roscoe et al.	2019	Green human resource management and the enablers of green organisational culture	Budaya organisasi hijau meningkatkan efektivitas GHRM dalam mendukung kinerja keberlanjutan.	Business Strategy and the Environment
Amjad et al.	2021	Effect of green human resource management practices on organizational sustainability	GHRM meningkatkan keberlanjutan melalui kinerja lingkungan dan keterlibatan karyawan.	Environmental Science and Pollution Research
Malik et al.	2020	Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital	Praktik GHRM dan modal intelektual hijau berdampak positif terhadap keberlanjutan organisasi.	Sustainability
Khatoon et al.	2022	Green HRM: pathway towards environmental	Kompensasi hijau memiliki dampak paling	International Journal of

		sustainability using AHP and FAHP in a nascent parsimony	signifikan dalam mendorong keberlanjutan organisasi.	Manpower
		Sustainable Green Human Resource Management Practices in Educational Institutions	Tantangan dalam penerapan GHRM mencakup kurangnya visi, transparansi, dan dukungan manajemen.	Sustainability
Goel et al.	2022			

Relevansi Green Human Resource Management (GHRM) di Asia Tenggara

Green Human Resource Management (GHRM) telah menjadi topik yang semakin relevan di Asia Tenggara, seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan. Di kawasan ini, penerapan GHRM dipengaruhi oleh berbagai faktor lokal, termasuk kebijakan pemerintah, budaya organisasi, tekanan dari pemangku kepentingan, serta tingkat perkembangan teknologi. Penelitian menunjukkan bahwa negara-negara di Asia Tenggara mulai mengadopsi praktik-praktik GHRM sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi organisasi, terutama dalam konteks industri hijau. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan yang signifikan, seperti kurangnya pemahaman tentang konsep GHRM, keterbatasan sumber daya, dan hambatan budaya (Hoa Do et al., 2020; Muhammad Farrukh et al., 2021).

Di beberapa negara, seperti Indonesia, Malaysia, dan Thailand, penerapan GHRM telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja organisasi melalui praktik-praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, dan insentif berbasis lingkungan. Sebagai contoh, penelitian oleh Wang Zihan dan Zafir Khan Mohamed Makhbul (2024) menunjukkan bahwa dukungan manajemen terhadap inisiatif lingkungan dan kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong inovasi hijau dan kinerja berkelanjutan di usaha kecil dan menengah (SMEs) di Malaysia. Hal serupa juga ditemukan di sektor manufaktur, di mana GHRM terbukti memperkuat keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan dan meningkatkan efisiensi operasional (Fiza Amjad et al., 2021).

Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa faktor institusional, seperti kerangka regulasi dan kebijakan keberlanjutan, sangat memengaruhi pelaksanaan GHRM di kawasan ini. Hoa Do et al. (2020) menyoroti bahwa kendala institusional di kawasan ASEAN, seperti kurangnya kerangka kerja yang seragam, menjadi tantangan utama dalam mengembangkan praktik GHRM yang efektif. Di sisi lain, budaya kolektivisme yang kuat di Asia Tenggara juga memberikan peluang untuk meningkatkan keberhasilan implementasi GHRM, terutama melalui pendekatan berbasis komunitas dan kolaborasi antarorganisasi (Muhammad Farrukh et al., 2021).

Namun demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk penelitian lebih lanjut yang mengintegrasikan aspek lokal dalam pengembangan kerangka kerja GHRM yang sesuai dengan konteks Asia Tenggara. Sebagai contoh, penelitian oleh Erdiwansyah et al. (2019) menunjukkan bahwa penghapusan subsidi bahan bakar fosil dan integrasi pasar regional dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan di kawasan ini. Selain itu, penggunaan teknologi, seperti analitik big data, dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan kinerja organisasi (Qurat-ul-Ain Mahmood et al., 2022), yang akan sangat relevan dalam konteks Industri 4.0.

No.	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Fokus Penelitian	Hasil Utama
1	Institutionalism and its effect on HRM in the ASEAN context: Challenges and opportunities for future research	Hoa Do, Charmi Patel, P. Budhwar, Anastasia A. Katou, B. Arora, Manh	2020	Pengaruh kendala institusional terhadap praktik HRM di ASEAN	Kendala institusional di ASEAN seperti kerangka regulasi yang tidak seragam

		Dao			mempengaruhi keberhasilan implementasi HRM, termasuk GHRM.
2	A bibliometric reflection on the history of green human resource management research	Muhammad Farrukh, A. Raza, N. Ansari, U. Bhutta	2021	Sejarah dan tren penelitian GHRM	Penelitian GHRM masih dalam tahap awal, terutama terkonsentrasi di Asia, dengan sedikit perhatian pada konteks lokal Asia Tenggara.
3	Green Human Resource Management as a Catalyst for Sustainable Performance: Unveiling the Role of Green Innovations	Wang Zihan, Zafir Khan, Mohamed Makhbul	2024	Peran GHRM dalam mendorong kinerja berkelanjutan di SMEs Malaysia	GHRM memperkuat inovasi hijau, dengan dukungan manajemen dan kepemimpinan transformasional sebagai pendorong utama.
4	The moderating effect of big data analytics on green human resource management and organizational performance	Qurat-ul-Ain Mahmood, Riaz Ahmed, Simon P. Philbin	2022	Hubungan antara GHRM dan kinerja organisasi dengan peran teknologi	Analitik big data memperkuat dampak positif GHRM terhadap kinerja organisasi, menjadikan teknologi sebagai faktor penting dalam penerapan GHRM di era Industri 4.0.
5	Renewable energy in Southeast Asia: Policies and recommendations	Erdiwansyah, Rizalman Mamat, Mohd Shahrir Mohd Sani, K. Sudhakar	2019	Kebijakan energi terbarukan di Asia Tenggara	Integrasi pasar regional dan penghapusan subsidi bahan bakar fosil dapat membantu negara-negara Asia Tenggara mencapai target keberlanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti peran penting Green Human Resource Management (GHRM) dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi di sektor industri hijau di Asia Tenggara. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik GHRM, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, manajemen kinerja berorientasi keberlanjutan, dan sistem penghargaan berbasis lingkungan, berkontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional serta pengurangan dampak lingkungan. Implementasi GHRM tidak hanya menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan tetapi juga memperkuat daya saing organisasi. Faktor pendukung utama keberhasilan adopsi GHRM mencakup dukungan kebijakan, budaya organisasi, dan kemajuan teknologi, yang berperan dalam mengoptimalkan dampak keberlanjutan.

Selain mengidentifikasi strategi pengembangan kompetensi GHRM, penelitian ini juga merekomendasikan pengembangan model GHRM yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik negara-negara Asia Tenggara. Beberapa strategi utama yang diusulkan mencakup pelatihan berbasis lingkungan, penerapan rekrutmen hijau, pengukuran kinerja berbasis keberlanjutan, serta pemberian insentif hijau. Studi lanjutan disarankan untuk mengukur dampak kuantitatif GHRM terhadap kinerja organisasi, mengeksplorasi peran teknologi seperti big data dan kecerdasan buatan, serta memperkuat kolaborasi multi-stakeholder antara pemerintah, industri, dan institusi pendidikan. Selain itu, aspek sosial dan budaya, seperti motivasi karyawan dan resistensi terhadap perubahan, perlu diperhatikan agar implementasi GHRM dapat berjalan optimal dan relevan di kawasan Asia Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Albloush, Malek Alharafsheh, Rami Hanandeh, A. Albawwat, & Mahmood Abu Shareah. (2022). Human Capital as a Mediating Factor in the Effects of Green Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *International Journal of Sustainable Development and Planning*.
- A. Ghouri, Venkatesh Mani, M. Khan, N. Khan, & A. Srivastava. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Aaisha Khatoon, N. Khan, F. Parvin, Mohammad Salman Wahid, Mohd Tariq Jamal, & S. Azhar. (2022). Green HRM: pathway towards environmental sustainability using AHP and FAHP in a nascent parsimony. *International Journal of Manpower*.
- Ahmad Bathaei, & D. Štreimikienė. (2023). Renewable Energy and Sustainable Agriculture: Review of Indicators. *Sustainability*.
- Anshima Anshima, Bhawana Bhardwaj, Dipanker Sharma, & Mohinder Chand. (2024). Ensuring sustainability through green HRM practices: a review, synthesis and research avenues. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Engin Ari, Osman M. Karatepe, Hamed Rezapouraghdam, & Turgay Avcı. (2020). A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes. *Sustainability*.
- Erdiwaysyah, Rizalman Mamat, Mohd Shahrir Mohd Sani, & K. Sudhakar. (2019). Renewable energy in Southeast Asia: Policies and recommendations. *The Science of the Total Environment*.
- Flavia Fechete, & A. Nedelcu. (2019). Performance Management Assessment Model for Sustainable Development. *Sustainability*.
- Giuditta Contini, & M. Peruzzini. (2022). Sustainability and Industry 4.0: Definition of a Set of Key Performance Indicators for Manufacturing Companies. *Sustainability*.
- Guiyao Tang, Yang Chen, Yuan Jiang, P. Paillé, & Jin Jia. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- H. Gupta. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS. *Journal of Environmental Management*.
- Hoa Do, Charmi Patel, P. Budhwar, Anastasia A. Katou, B. Arora, & Manh Dao. (2020). Institutionalism and its effect on HRM in the ASEAN context: Challenges and opportunities for future research. *Human Resource Management Review*.

- Mahmoud Alreahi, Z. Bujdosó, M. Kabil, Ali Akaak, Kata Feketéné Benkó, Widhayani Puri Setioningtyas, & L. Dávid. (2022). Green Human Resources Management in the Hotel Industry: A Systematic Review. *Sustainability*.
- M. Aboramadan, & Osman M. Karatepe. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Muhammad Farrukh, A. Raza, N. Ansari, & U. Bhutta. (2021). A bibliometric reflection on the history of green human resource management research. *Management Research Review*.
- Nhat Tan Pham, H. T. Hoang, & Q. Phan. (2019). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*.
- Pankaj Goel, S. Mehta, Raman Kumar, & Fernando Castaño. (2022). Sustainable Green Human Resource Management Practices in Educational Institutions: An Interpretive Structural Modelling and Analytic Hierarchy Process Approach. *Sustainability*.
- Paula Benevene, & I. Buonomo. (2020). Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review. *Sustainability*.
- Qurat-ul-Ain Mahmood, Riaz Ahmed, & Simon P. Philbin. (2022). The moderating effect of big data analytics on green human resource management and organizational performance. *International Journal of Management Science and Engineering Management*.
- Rakesh D. Raut, S. Luthra, B. Narkhede, S. Mangla, Bhaskar B. Gardas, & P. Priyadarshinee. (2019). Examining the performance oriented indicators for implementing green management practices in the Indian agro sector. *Journal of Cleaner Production*.
- Samuel Ogbeibu, Jude Emelifeonwu, Abdelhak Senadjki, J. Gaskin, & J. Kaivo-oja. (2020). Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability. *Journal of Cleaner Production*.
- Samuel Roscoe, N. Subramanian, C. Jabbour, & Tao Chong. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*.
- Saqib Malik, Yukun Cao, Y. H. Mughal, G. Kundi, Mudassir Hayat Mughal, & Thurasamy Ramayah. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability*.
- Shah Faisal. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. *Sustainability*.
- Shuang Ren, Guiyao Tang, & S. Jackson. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*.
- Wang Zihan, & Zafir Khan Mohamed Makhbul. (2024). Green Human Resource Management as a Catalyst for Sustainable Performance: Unveiling the Role of Green Innovations. *Sustainability*.
- Ying Wang, & Yun Yang. (2020). Analyzing the green innovation practices based on sustainability performance indicators: a Chinese manufacturing industry case. *Environmental Science and Pollution Research*.