

MENGUKUR PENGARUH KEBIJAKAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS GREEN ECONOMY TERHADAP KEBERLANJUTAN ORGANISASI

Dyah Handayani Dewi

Universitas Nasional Jakarta

dyahhandayaniidewi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi dampak kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis ekonomi hijau terhadap keberlanjutan organisasi. Metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder melibatkan serangkaian langkah yang sistematis. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi hubungan antara kebijakan SDM berbasis ekonomi hijau dengan praktik keberlanjutan organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya alam, efisiensi energi, pengurangan limbah, dan perubahan perilaku organisasi yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Temuan potensial dari penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi praktisi dan peneliti yang tertarik dalam mengintegrasikan prinsip ekonomi hijau dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keberlanjutan organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Kebijakan SDM, Green Economy, Keberlanjutan Organisasi

1. PENDAHULUAN

Pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis green economy terhadap keberlanjutan organisasi adalah topik yang sangat relevan dalam konteks global saat ini. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan dan meminimalkan dampak negatif terhadap planet kita, organisasi dari berbagai sektor semakin memperhatikan bagaimana kegiatan operasional mereka dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan sekitar. Peran manajemen sumber daya manusia (HRM) hijau terhadap kinerja berkelanjutan melibatkan berbagai aspek. Ini mencakup perekrutan yang ramah lingkungan, pelatihan dan keterlibatan yang berkelanjutan, serta manajemen kinerja dan kompensasi yang berorientasi pada lingkungan. Di sisi lain, kinerja berkelanjutan mencakup aspek kinerja lingkungan, ekonomi, dan social (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019).

Proses dan kebijakan hijau yang diterapkan dalam HRM saat ini melengkapi praktik dan inisiatif hijau yang ada. Hal ini telah membawa peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, retensi karyawan, dan peningkatan produktivitas, serta manfaat lainnya. HRM memiliki peran kunci dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan dalam organisasi dengan tujuan

mengembangkan keterampilan, motivasi, nilai-nilai, dan kepercayaan karyawan untuk mencapai dan mempertahankan prinsip triple bottom line (manusia, planet, dan profit).

Dalam konteks ini, dukungan HRM terhadap pengelolaan lingkungan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM). GHRM adalah penggunaan kebijakan HRM untuk mendukung keberlanjutan penggunaan sumber daya dalam organisasi dan memperoleh keuntungan dari pengelolaan lingkungan. Praktik terkait GHRM menjadi alat penting bagi organisasi dalam operasi HRM yang berkelanjutan. Kekurangan sumber daya manusia dan kegagalan dalam mengimplementasikan kebijakan yang berkelanjutan dapat menghambat inisiatif untuk bergerak ke arah praktik yang ramah lingkungan (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2020; Almamari et al., 2021).

Pendekatan berbasis green economy dalam pengelolaan SDM menyoroti pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan, efisiensi energi, pengurangan limbah, dan praktik ramah lingkungan lainnya ke dalam strategi pengelolaan SDM suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penggunaan sumber daya alam secara bijaksana hingga memperhatikan dampak kegiatan organisasi terhadap ekosistem lokal dan global. Pembangunan nasional Indonesia saat ini tidak hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tetapi juga memperhatikan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), ekonomi Indonesia diproyeksikan tumbuh sebesar 5,31% pada tahun 2022, mengalami peningkatan 3,70% dibandingkan tahun sebelumnya. Sektor pengangkutan dan perdagangan mencatat laju pertumbuhan tertinggi sebesar 19,87% dari sisi produksi (Badan Pusat Statistik, 2022).

Namun, pembangunan ekonomi harus dilihat dalam konteks keberlanjutan. Tujuan utama adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang seimbang dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Evaluasi pembangunan ekonomi jangka panjang harus mencakup aspek lingkungan, seperti dampak terhadap sumber daya alam dan degradasi lingkungan, untuk mendapatkan gambaran yang holistik tentang pembangunan ekonomi berkelanjutan. Berdasarkan data PDB atas dasar harga berlaku, ekonomi Indonesia diharapkan mencapai Rp19.588,4 triliun pada tahun 2022, dengan PDB per kapita sekitar Rp71 juta atau sekitar US\$4.783,9. Informasi mengenai perkembangan ekonomi nasional disampaikan oleh menteri keuangan, yang terus membandingkan target pertumbuhan ekonomi yang ditetapkan untuk periode kepemimpinan 2019-2024. Tidak mencapai angka pertumbuhan ekonomi yang diinginkan dapat mengarah pada pembangunan ekonomi yang tidak terkendali (Badan Pusat Statistik, 2022).

Pengenalan tentang konsep green economy dan bagaimana hal itu berkaitan dengan pengelolaan SDM. Dapat disebutkan bahwa green economy mengacu pada suatu sistem ekonomi yang berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan keadilan sosial sambil mengurangi risiko lingkungan dan kemerosotan ekosistem. Di sini, pengelolaan SDM berbasis green economy memperhatikan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan SDM mereka dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, sosial, dan ekonomi.

Indonesia memiliki kesempatan unik untuk fokus pada perubahan iklim, pembangunan berkelanjutan, keanekaragaman hayati, dan ekonomi hijau. Program Green Economy dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah bertujuan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi kemiskinan. Komitmen Indonesia terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2030 melibatkan tantangan seperti keterbatasan sumber daya alam, yang dapat diatasi dengan pendekatan ekonomi hijau untuk mencegah dampak negatif seperti pencemaran lingkungan, pemanasan global, dan kesenjangan sosial. Prinsip pembangunan berkelanjutan di Indonesia menekankan perlunya menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan sosial bagi generasi mendatang (Romi Kurniadi, Wahyu Nia, Puspita Sari,dkk. 2023).

Penerapan green economy akan membuka pasar baru dan potensial seperti pasar biofuel dan sumber daya terbarukan, yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah mendukung perusahaan ramah lingkungan untuk memperkuat keunggulan internasional dan meningkatkan ekspor atau penjualan domestik melalui pasar baru ini. Manfaat ekonomi hijau ini, termasuk keuntungan bagi perusahaan, juga memengaruhi keputusan kreditor dan investor yang mempertimbangkan masa depan perusahaan dan risiko keuangan. Penelitian Heshmati (2018) menyatakan bahwa model ekonomi hijau adalah model pertumbuhan ekonomi yang tidak hanya berfokus pada pelestarian lingkungan tetapi juga meningkatkan kualitasnya. Ekonomi hijau mengarah pada pengembangan teknologi baru dan industri bersih yang mendukung modal alam serta mengurangi risiko lingkungan. Purnomo et al. (2021) juga mengemukakan bahwa industri bersih dapat mencegah bencana lingkungan dan mengurangi berbagai eksternalitas yang berbeda. Ekonomi hijau memiliki potensi untuk mengurangi konsumsi energi, polusi, dan kerusakan lingkungan sebagai respons terhadap krisis seperti perubahan iklim global.

Selain itu, kebijakan energi yang tepat dapat menghadirkan keseimbangan antara ketahanan energi, pertumbuhan ekonomi, daya saing perdagangan yang inklusif, dan isu lingkungan (Akinyemi et al., 2017). San et al. (2022) juga menyoroti bahwa pembangunan berdasarkan ekonomi hijau mencerminkan penggunaan energi dan sumber daya alam yang berkelanjutan, menjadi fondasi untuk memajukan ekonomi nasional secara berkelanjutan. Terkait dengan tujuan penelitian atau studi ini, dapat dijelaskan bahwa pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan pengelolaan SDM berbasis green economy dapat mempengaruhi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Hal ini mencakup penilaian terhadap efisiensi operasional, keterlibatan karyawan, manfaat ekonomi, dan dampak positif terhadap lingkungan yang dapat dihasilkan dari adopsi kebijakan tersebut. Pentingnya konsep ekonomi hijau telah menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir, dengan fokus pada pemulihan perekonomian nasional dan pelestarian lingkungan. Kebijakan terkait efisiensi energi, pengendalian polusi, dan

perlindungan lingkungan berpotensi memberikan kontribusi signifikan pada pendapatan dan prospek ekonomi di masa depan (Carfora et al., 2019).

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Dogaru di Romania, Heshmati di Jerman, dan Carfora di Italia, menunjukkan bahwa penerapan kebijakan ekonomi hijau dapat secara optimal mengurangi kerusakan lingkungan, mengurangi dampak perubahan iklim global, dan menciptakan keseimbangan dalam ketahanan energi. Heshmati juga mengonfirmasi bahwa model ekonomi hijau kompatibel dengan situasi Jerman. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di negara-negara seperti Jerman, Italia, dan Romania, penulis bertujuan untuk mengkaji bagaimana variabel ekonomi hijau dapat memengaruhi pendapatan negara di Indonesia (San et al., 2022). Dari berbagai literatur yang dipaparkan, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Green Economy berpengaruh pada Keberlanjutan Organisasi.

Ho: Tidak ada Pengaruh Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Green Economy terhadap Keberlanjutan Organisasi.

Dalam konteks akademis, studi ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang hubungan antara kebijakan pengelolaan SDM berbasis green economy dan keberlanjutan organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja keberlanjutan mereka melalui pendekatan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis ekonomi hijau terhadap keberlanjutan organisasi. Dalam konteks globalisasi dan peningkatan kesadaran terhadap isu lingkungan, keberlanjutan menjadi aspek penting bagi organisasi untuk memastikan operasional yang berkelanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengukur dampak praktik SDM berbasis ekonomi hijau terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai penting dalam mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara kebijakan SDM berbasis ekonomi hijau dan kinerja keberlanjutan organisasi, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi keberlanjutan yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka untuk mengukur pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis ekonomi hijau terhadap keberlanjutan organisasi dapat mencakup beberapa aspek kunci. Berikut adalah contoh-contoh sumber yang dapat digunakan sebagai dasar tinjauan pustaka:

Konsep Green Economy

Konsep green economy yang diperkenalkan oleh UNEP pada tahun 2008 bertujuan untuk mendorong negara-negara maju dan berkembang agar mengadopsi model pembangunan ekonomi yang ramah lingkungan. Menurut UNEP, green economy merupakan suatu pendekatan ekonomi yang tidak hanya menghasilkan keadilan sosial dan meningkatkan

kualitas hidup manusia, tetapi juga secara signifikan mengurangi risiko lingkungan serta meminimalkan kelangkaan sumber daya ekologis.

Konsep ini dianggap sebagai alat yang efektif untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dengan melindungi dan meningkatkan nilai sumber daya alam, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, menggalakkan pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan, serta mengarahkan pembangunan menuju rendah karbon. Fokus utama dari green economy mencakup pengentasan kemiskinan, keamanan pangan, pengelolaan air, akses universal terhadap energi, pembangunan kota berkelanjutan, pengelolaan kelautan, peningkatan kesiapsiagaan terhadap bencana alam dan kesehatan masyarakat, pembangunan sumber daya manusia, serta pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan adil yang menciptakan lapangan kerja. Prinsip fundamental ekonomi hijau meliputi upaya maksimal dalam menggunakan sumber daya alam secara efisien, mendorong inovasi teknologi yang ramah lingkungan, dan mengalihkan pola konsumsi menuju ke arah yang lebih berkelanjutan. Untuk mencapai hal ini, dapat dilakukan berbagai tindakan seperti pengembangan energi terbarukan, pengurangan limbah, penggunaan material daur ulang, serta implementasi kebijakan yang mendukung produksi dan konsumsi yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan (Anwar, 2022).

Green economy menitikberatkan pada penyatuan pertumbuhan ekonomi dengan pelestarian lingkungan dan keadilan sosial, dengan fokus utama pada efisiensi penggunaan sumber daya alam. Sementara itu, pembangunan berkelanjutan merupakan konsep yang lebih luas yang menggabungkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan tanpa mengorbankan kebutuhan generasi mendatang. Konservasi sumber daya alam menjadi bagian penting dari usaha untuk menjaga keseimbangan ekosistem dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Nurkholis et al., 2023).

Pengaruh Kebijakan Green Economy Pada Organisasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggabungkan strategi keberlanjutan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan keterampilan, motivasi, nilai, dan kepercayaan di antara karyawan untuk mencapai dan menjaga keseimbangan triple bottom line (orang, planet, dan profit). Pendekatan ini dikenal sebagai green human resource management (GHRM), yang merupakan dukungan dari manajemen sumber daya manusia terhadap upaya pengelolaan lingkungan dalam organisasi. GHRM melibatkan penerapan kebijakan HRM untuk mendukung penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan untuk memperoleh manfaat dari praktek pengelolaan lingkungan. Praktik-praktik terkait GHRM dianggap sebagai alat efektif dalam mendorong operasi HRM yang berorientasi hijau. Ketidakersediaan sumber daya manusia yang memadai dan kegagalan dalam menerapkan kebijakan berkelanjutan dapat menghambat keberhasilan upaya menuju praktik yang ramah lingkungan (Dogaru, 2021).

Sebagai suatu konsep yang sedang menjadi tren global, Green Human Resource Management (Green HRM/GHRM) telah dirancang untuk memengaruhi perilaku karyawan agar lebih ramah lingkungan di tempat kerja. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) akan berperan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan di dalam organisasi dengan mengintegrasikan praktik dan kebijakannya dengan tujuan yang mencerminkan fokus pada lingkungan. Hal ini mencakup implementasi fungsi SDM yang ramah lingkungan, yang dapat menghasilkan efisiensi yang lebih besar, mengurangi biaya, serta meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan (Nawangsari dan Sutawidjaya, 2019).

Penerapan Kebijakan SDM Berbasis Ekonomi Hijau

Green Human Resource Management (GHRM) adalah kebijakan yang diimplementasikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam operasional perusahaan. Hal ini menjadi penting mengingat masalah meningkatnya kerusakan lingkungan akibat proses produksi, sehingga GHRM menjadi strategi yang diperlukan untuk mengurangi dampak negatif tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management - HRM) memiliki tujuan utama dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) dengan cara yang efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah usaha untuk mengatur penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Novita Dewi Purnama¹, Lenny. 2019).

Pekerjaan yang terkait dengan Green Economy dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori. Pertama, pekerjaan yang memerlukan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau kompetensi dalam lingkungan untuk menghasilkan barang atau jasa yang memiliki manfaat lingkungan. Sebagai contoh, dalam konteks pabrik industri, seorang teknisi yang merancang sistem produksi dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien atau produk yang menghasilkan limbah yang lebih sedikit, akan memerlukan pengetahuan khusus tentang lingkungan. Kategori kedua adalah pekerjaan yang menghasilkan manfaat lingkungan tanpa memerlukan pengetahuan atau keahlian khusus dalam lingkungan untuk melaksanakannya. Mengidentifikasi dan mengukur pekerjaan yang terkait dengan green economy merupakan sebuah tantangan karena model klasifikasi industri, pekerjaan, dan produk yang ada tidak selalu memberikan informasi yang konsisten tentang apakah suatu produk, jasa, atau proses memiliki manfaat lingkungan.

Tantangan dan Manfaat Kebijakan Ekonomi Hijau bagi Organisasi

Penelitian oleh San et al. (2022) menjelaskan bahwa pembangunan ekonomi berdasarkan prinsip ekonomi hijau merupakan strategi yang mengedepankan penggunaan energi dan sumber daya alam secara berkelanjutan sebagai sarana untuk meningkatkan perekonomian nasional. Konsep ini menjadi sangat penting dalam beberapa tahun terakhir karena berfokus pada pemulihan ekonomi dan pelestarian lingkungan. Kebijakan yang

mengarah pada efisiensi energi, pengendalian pencemaran, dan perlindungan lingkungan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pendapatan dan perspektif ekonomi di masa depan, seperti yang dijelaskan oleh Carfora et al. (2019).

Dalam konteks ini, penelitian yang dilakukan oleh Dogaru di Romania, Heshmati di Jerman, dan Carfora di Italia menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ekonomi hijau memiliki potensi untuk secara optimal mengurangi kerusakan lingkungan, mengurangi dampak perubahan iklim global yang dapat mengancam kesehatan lingkungan dan alam, serta mencapai keseimbangan dalam ketahanan energi. Selain itu, tulisan oleh Heshmati juga menegaskan bahwa model ekonomi hijau merupakan model pertumbuhan ekonomi yang cocok untuk diterapkan di Jerman.

Pengukuran Kinerja dan Keberlanjutan Organisasi

Pembangunan berkelanjutan adalah prinsip yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Konsep ini menggabungkan pertumbuhan ekonomi, keadilan sosial, dan perlindungan lingkungan secara harmonis. Tujuan utama pembangunan berkelanjutan adalah menciptakan kondisi di mana pertumbuhan ekonomi tidak hanya memperhatikan peningkatan produksi dan konsumsi, tetapi juga memperhitungkan dampak jangka panjangnya terhadap sumber daya alam, kesejahteraan sosial, dan kelestarian lingkungan. Dalam esensinya, pembangunan berkelanjutan melibatkan implementasi kebijakan dan praktik yang seimbang dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Upaya pembangunan berkelanjutan juga meliputi mengurangi ketimpangan ekonomi, memastikan akses yang adil terhadap sumber daya dan layanan dasar, serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan seperti polusi, kerusakan habitat, dan perubahan iklim. Selain itu, pendekatan ini juga mendorong partisipasi masyarakat, pendekatan inklusif, dan pemberdayaan individu serta komunitas agar aktif terlibat dalam proses pembangunan yang berkelanjutan (Nasution et al., 2024).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder melibatkan serangkaian langkah yang sistematis. Pertama, peneliti harus mengidentifikasi sumber data sekunder yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti data survei, basis data organisasi, atau data pemerintah. Setelah itu, evaluasi kualitas data menjadi kunci, di mana peneliti harus memeriksa keandalan, keakuratan, dan kebergunaan data yang akan digunakan. Kemudian, data tersebut mungkin perlu disesuaikan agar sesuai dengan format analisis yang diinginkan, seperti penggabungan data atau penyesuaian format. Proses analisis data selanjutnya menggunakan teknik-teknik statistik kuantitatif seperti regresi, analisis multivariat, atau analisis kluster untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan dengan cermat, seringkali dengan menghubungkannya kembali ke teori yang ada atau temuan penelitian sebelumnya. Akhirnya, temuan penelitian tersebut disusun dalam laporan penelitian yang jelas dan sistematis, dengan menggunakan tabel, grafik, dan interpretasi data yang mendukung untuk menyajikan temuan secara komprehensif kepada pembaca. Metode ini memanfaatkan data yang sudah ada untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian, serta memberikan kontribusi yang berarti pada pengembangan literatur penelitian yang ada. untuk mengukur pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis ekonomi hijau terhadap keberlanjutan organisasi dimulai dengan tujuan yang jelas, yaitu untuk memahami implikasi dan dampak dari kebijakan tersebut. Kerangka konseptual dibentuk berdasarkan tinjauan pustaka yang menggambarkan hubungan antara kebijakan SDM hijau dan keberlanjutan organisasi. Langkah selanjutnya adalah pemilihan data sekunder yang relevan, termasuk laporan keberlanjutan, publikasi organisasi, data pemerintah terkait kebijakan lingkungan, dan studi kasus terdahulu. Data sekunder tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono, 2018).

Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan untuk memahami secara mendalam bagaimana kebijakan SDM hijau memengaruhi berbagai aspek keberlanjutan organisasi, seperti kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi. Validitas data dijaga dengan memilih sumber data yang relevan dan akurat serta melakukan triangulasi data untuk memastikan keandalan temuan. Laporan penelitian yang dihasilkan mencakup penjelasan mendalam tentang hubungan antara kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis ekonomi hijau dengan keberlanjutan organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut dalam mendukung keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Ketentuan Evaluasi Model Pengukuran dengan Indikator Refleksif

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Ketentuan
Konvergen Validitas	Loading Factor	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i> >0,60 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>exploratory research</i>
	Average Variance Extracted (AVE)	>0,50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>exploratory research</i>
	Communality	>0,50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>exploratory research</i>
Diskriminan Validitas	Cross Loading	>0,70 untuk setiap variable
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi konstruk Laten (Fornell-Larcker Criterion)	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk Laten
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i> >0,60 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
	Composite Reliability	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i> 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: Diperoleh dari Chin (1998), Chin (2010b), Hair et al. (2012) dalam (Lumbanraja et al.,2018)

Tabel 1 menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi untuk setiap parameter uji validitas dan reliabilitas dalam analisis SEM-PLS. Jika nilai parameter memenuhi persyaratan, maka indikator tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang diuji dalam penelitian. Namun, nilai parameter yang diperlukan dapat berbeda antara penelitian konfirmasi dan eksplorasi.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel ekonomi hijau mencakup Luas Hutan, Penurunan Emisi dari Baseline, Inventarisasi Emisi (Gas Rumah Kaca), Angka Harapan Hidup, Rata-rata Lama Sekolah di atas 15 tahun, dan Tingkat Pengangguran Terbuka. Sementara itu, indikator untuk variabel pendapatan Indonesia termasuk Pendapatan Domestik Bruto, Pendapatan Per Kapita, dan Tingkat Pengangguran.

Keterangan lebih lanjut untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

- Luas Hutan (LH_1) diukur dalam juta hektar.
- Penurunan Emisi dari Baseline (LH_2) diukur dalam juta ton CO₂e.
- Inventarisasi Emisi GRK (EKO_IGRK) diukur dalam juta ton.
- Angka Harapan Hidup (SOSIAL_1) diukur dalam tahun.
- Rata-rata Lama Sekolah di atas 15 tahun (SOSIAL_2) diukur dalam tahun.
- Tingkat Pengangguran Terbuka (SOSIAL_3) diukur dalam persentase.

Untuk variabel pendapatan Indonesia, keterangan indikator adalah sebagai berikut:

- Pendapatan Domestik Bruto (PN_1) diukur dalam triliun.
- Pendapatan Per Kapita (PN_2) diukur dalam juta per tahun.
- Tingkat Pengangguran (PN_3) diukur dalam juta orang.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan enam indikator untuk variabel ekonomi hijau dan tiga indikator untuk variabel pendapatan Indonesia.

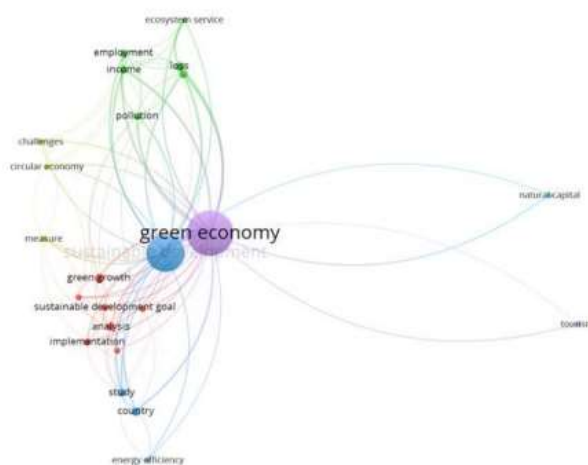
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indonesia adalah salah satu negara terkaya di dunia dalam hal keanekaragaman hayati darat, berada di urutan kedua setelah Brasil. Di sisi laut, Indonesia bahkan menempati peringkat pertama dalam keanekaragaman biota laut. Meskipun hanya memiliki 1,3% dari total permukaan daratan bumi, hutan Indonesia mencakup 10% dari hutan dunia dan menjadi tempat tinggal bagi 20% spesies flora dan fauna global, termasuk 17% spesies burung dan lebih dari 25% spesies ikan dunia.

Tabel 2. Uji Awal Model Pengukuran

Indikator	Ekonomi Hijau	Pendapatan Negara
Lingkungan_1_LH	-0.962	
Lingkungan_2_PEK	0.969	
Ekonomi_IGRK	0.651	
Sosial_1_AHH	0,991	
Sosial_2_TPT	-0.800	
Sosial_3_RLS	0.992	
PN_1_PDB		0,974
PN_2_PPK		0.960
PN_3_TP		0.519

Contohnya, pulau Kalimantan memiliki berbagai spesies pohon yang berbeda-beda di setiap sepuluh hektarnya, melebihi jumlah yang ditemukan di seluruh Amerika Utara. Selain itu, berbagai jenis tumbuhan, serangga, dan hewan langka juga dapat ditemui di sana, membuatnya menjadi salah satu daerah yang paling kaya akan keanekaragaman hayati di dunia. Meskipun luasnya hanya 1% dari total permukaan bumi, Kalimantan memiliki sekitar 6% dari seluruh spesies burung, mamalia, dan tumbuhan berbunga di dunia, menurut laporan United States Agency for International Development (USAID). Dibandingkan dengan kepulauan Karibia yang hanya memiliki sekitar sepuluh persen dari keanekaragaman hayati laut yang dimiliki Indonesia, terletak di pertemuan samudra Hindia, laut Cina Selatan, dan Samudra Pasifik yang memberikan sumber makanan yang melimpah bagi beragam spesies laut di kawasan tersebut. (Iskandar & Aqbar, 2019)

**Gambar 1 Green Economy dan Keberlanjutan Organisasi**

1. Korelasi antara Kebijakan SDM Berbasis Green Economy dan Keberlanjutan Organisasi:

Analisis kuantitatif menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara penerapan kebijakan pengelolaan SDM berbasis ekonomi hijau dan tingkat keberlanjutan organisasi. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat implementasi kebijakan ekonomi hijau dalam pengelolaan SDM, semakin tinggi tingkat keberlanjutan yang dapat dicapai oleh organisasi.

2. Dampak Langsung terhadap Kinerja Organisasi:



Gambar 2 kebijakan pengelolaan SDM berbasis ekonomi hijau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM berbasis ekonomi hijau secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi dalam konteks keberlanjutan. Ini tercermin dalam peningkatan efisiensi operasional, pengurangan limbah, peningkatan reputasi perusahaan di mata publik, dan peningkatan inovasi berkelanjutan.

3. Pengaruh Terhadap Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan:

Implementasi kebijakan SDM berbasis green economy juga berdampak pada kepuasan dan keterlibatan karyawan. Karyawan cenderung lebih puas dan terlibat dalam organisasi yang memprioritaskan praktik-praktik yang ramah lingkungan, seperti program pelatihan tentang lingkungan, kesadaran lingkungan, dan insentif berkelanjutan.

Efisiensi sumber daya merupakan implementasi dari konsep ekonomi hijau, yang bertujuan untuk menggunakan sumber daya yang terbatas secara berkelanjutan dan mengurangi potensi dampak negatif terhadap lingkungan (Florin & Simona, 2015). Ekonomi hijau sendiri mengacu pada model ekonomi yang memperhatikan pertumbuhan ekonomi, perlindungan kesehatan dan kesejahteraan manusia, penciptaan lapangan kerja yang layak, pengurangan ketidaksetaraan, serta pemeliharaan keanekaragaman hayati dan jasa ekosistem. Prinsip-prinsip ekonomi hijau mendukung upaya meningkatkan daya saing dan pertumbuhan ekonomi di Uni Eropa dengan mempertimbangkan kesadaran lingkungan dan efisiensi sumber daya (Frone & Constantinescu, 2018).

Pentingnya efisiensi sumber daya tergambar pada seluruh siklus hidup sumber daya, dari ekstraksi hingga daur ulang dan pembuangan, yang memberikan tekanan pada

lingkungan. Namun, pemisahan antara penggunaan sumber daya dan dampak lingkungan menjadi kunci dalam mengukur efisiensi sumber daya, dengan menggunakan indikator produktivitas sumber daya. Efisiensi ini merupakan aspek penting dalam konsep ekonomi berkelanjutan, ekonomi hijau, dan ekonomi sirkular, serta strategi yang berfokus pada tujuan-tujuan tersebut (Anwar, 2022).

Di Uni Eropa, terdapat upaya konkret seperti Rencana Aksi Inovasi Ramah Lingkungan (EcoAP) dan program "Ekonomi Hijau di Lingkungan Timur Uni Eropa" (EaP GREEN 2014-2017) yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi hijau dan pembangunan berkelanjutan. Potensi pengembangan bisnis yang ramah lingkungan, seperti sektor bahan bangunan di Ukraina, menjadi peluang untuk konstruksi hijau dan pembangunan yang berkelanjutan. Kesimpulannya, efisiensi sumber daya alam merupakan elemen krusial dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi hijau.

Pada zaman ini, pembangunan berkelanjutan telah menjadi fokus utama dalam berbagai aspek, terutama terkait dengan ekonomi dan lingkungan. Lingkungan memegang peranan penting sebagai cermin dari keadaan suatu daerah yang mencerminkan aktivitas dan perilaku masyarakat di sana (Zaini & Darmawanto, 2017). Selama beberapa dekade terakhir, upaya telah dilakukan untuk melebur pembangunan berkelanjutan dengan konsep ekonomi, yang mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dalam pertumbuhan ekonomi. Kebijakan telah berusaha untuk mengidentifikasi dan mendorong jenis pertumbuhan ekonomi yang ramah lingkungan, bahkan menunjukkan bahwa perlindungan lingkungan dapat meningkatkan pertumbuhan secara keseluruhan (Levidow, 2018).

PBB melalui Kelompok Manajemen Lingkungan juga telah mengeluarkan perspektif menyeluruh tentang ekonomi hijau, yang menekankan pada pencapaian pertumbuhan ekonomi yang seimbang dan inklusif dengan menjaga dan meningkatkan nilai sumber daya alam, efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendorong pola produksi dan konsumsi yang ramah lingkungan (Chalil & Head, 2020). Konsep ekonomi hijau menjadi sarana utama dalam mencapai pembangunan berkelanjutan dengan menggabungkan manfaat ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk memenuhi kebutuhan generasi saat ini tanpa membahayakan generasi yang akan datang (Suartana & Suryanawa, 2020).

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya kebijakan pengelolaan SDM berbasis green economy dalam mencapai keberlanjutan organisasi, memberikan landasan bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang lebih berkelanjutan dalam praktik SDM mereka.

5. KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis green economy terhadap keberlanjutan organisasi

- a. Pentingnya Pengelolaan SDM Berbasis Green Economy: Penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis green

economy memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Hal ini mencakup pengurangan dampak lingkungan, peningkatan efisiensi operasional, serta keterlibatan dan retensi karyawan yang lebih baik.

- b. Kontribusi Green HRM terhadap Kinerja Organisasi: Konsep Green Human Resource Management (GHRM) menjadi kunci dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan dalam organisasi. Praktik GHRM, seperti rekrutmen yang ramah lingkungan dan manajemen kinerja yang berorientasi pada lingkungan, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- c. Tantangan dan Manfaat Kebijakan Ekonomi Hijau: Meskipun ada tantangan dalam implementasi kebijakan ekonomi hijau, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang memadai, manfaatnya jelas terlihat dalam pengurangan kerusakan lingkungan, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan pencapaian keseimbangan dalam ketahanan energi.
- d. Hubungan yang Signifikan dengan Keberlanjutan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM berbasis green economy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberlanjutan organisasi, baik dari aspek lingkungan, sosial, maupun ekonomi.
- e. Implikasi Praktis: Studi ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara kebijakan SDM hijau dan kinerja keberlanjutan organisasi. Rekomendasi praktis yang dihasilkan dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi keberlanjutan yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa depan.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis green economy dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi. Implementasi praktik Green Human Resource Management (GHRM) memiliki dampak yang signifikan, termasuk pengurangan dampak lingkungan, peningkatan efisiensi operasional, serta keterlibatan karyawan yang lebih baik. Meskipun ada tantangan dalam menerapkan kebijakan ekonomi hijau, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang memadai, manfaatnya terlihat jelas dalam pengurangan kerusakan lingkungan dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan SDM berbasis green economy memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keberlanjutan organisasi, menegaskan pentingnya memperhitungkan aspek lingkungan dalam strategi manajemen SDM. Implikasi dari temuan ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi keberlanjutan yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa depan.

REFERENSI

Akinyemi, O. E., Osabuohien, E. S., Alege, P. O., & Ogundipe, A. A. (2017). *Energy security, trade and transition to green economy in Africa. International Journal of Energy Economics and Policy*, 7(3), 127–136. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2700026>

- Almemari, K., Almazrouei, R., & Alnahhal, M. (2021). The Impact Of Green Human Resource Management On The Sustainable Performance Of The Manufacturing Companies In The Uae. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(4).
- Anwar, M. (2022). Green Economy Sebagai Strategi Dalam Menangani Masalah Ekonomi Dan Multilateral. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, 4(1S), 343–356. <https://doi.org/10.31092/jpkn.v4i1s.1905>
- BPS. (2022). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan. Retrieved February 6, 2023, from <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbukamenurut-pendidikan-tertinggi-yangditamatkan-1986---2022.html>
- Carfora, A., Pansini, R. V., & Scandurra, G. (2019). *The causal relationship between energy consumption, energy prices and economic growth in Asian developing countries: A replication*. *Energy Strategy Reviews*, 23(May 2018), 81–85. <https://doi.org/10.1016/j.esr.2018.12.004>
- Chalil, K., & Head, &. (2020). *Theoretical and Conceptual Cobwebs of “Green Economy.”*
- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. In *Proceedings of the National Seminar on Improving Higher Education Quality* (pp. 32). Universitas Mercu Buana Jakarta, Tanjung Benoa-Bali.
- Dogaru, L. (2021). *Green Economy and Green Growth—Opportunities for Sustainable Development*. <https://doi.org/10.3390/proceedings2020063070>
- Florin, D., & Simona, S. (2015). Resource Efficiency Objectives And Issues For A Green Economy. *Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*, 15(3). https://www.researchgate.net/publication/283291952_Resource_Efficiency_Objectives_And_Issues_For_A_Green_Economy
- Frone, S., & Constantinescu, A. (2018). Issues And Trends Of Eco-Innovation For Resource Efficiency Improvements In Romanian SMEs. *Annals - Economy Series*, 3, 200–209. <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2018v3p200-209.html>
- Heshmati, A. (2018). *An empirical survey of the ramifications of a green economy*. *International Journal of Green Economics*, 12(1), 53–85. <https://doi.org/10.1504/ijge.2018.092359>
- <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i07.008>

- Iskandar, A., & Makassar, K. (2019). Green Economy Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syari'ah. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 83–94. <https://doi.org/10.24252/Al-Mashrafiyah.V3I2.9576>
- Kristianto, A. H. (2020). Sustainable development goals (sdgs) dalam konsep green economy untuk pertumbuhan ekonomi berkualitas berbasis ekologi. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 2(1), 27-38.
- Kurniadi, R., Puspita, W. N., Sari, P., & Agustin, M. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Berorientasi Green Economy (Analisis Bibliometrik). *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 141-157.
- Levidow, L. (2018). Green economy. In *Companion to Environmental Studies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315640051-39>
- Lumbanraja, P. C., & Lumbanraja, P. L. (2023). Analisis Variabel Ekonomi Hijau (Green Economy Variable) Terhadap Pendapatan Indonesia (Tahun 2011-2020) dengan Metode SEM-PLS. *Cendekia Niaga*, 7(1), 61-73.
- Lumbanraja, P. C., Sinulingga, S., & Absah, Y. (2018). The Effect of the Physical Work Environment Quality on Field Employee's Performance: In Department of The Fire Prevention and Fire Extinguish Medan.
- Nawang Sari, L. C., & A. H. Sutawidjaya (2019). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*. Atlantis Press.
- Purnomo, A., Firdaus, M., Saputra, D. H., Teja, A., & Harjanti, W. (2021). A scientometric mapping of green economy academic publication. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1855–1863.
- San, O. T., Anqi, C., Muhammad, H., & Izah, A. (2022). *Research on the Role of Green Innovation , Trade and Energy in Promoting Green Economic Growth*. 6(2), 5186–5194.
- Suartana, I. W., & Suryanawa, I. K. (2020). Application of Green Economy in Malini Agro Park. *Journal of A Sustainable Global South*, 4(2), 23–27. <https://doi.org/10.24843/JSGS.2020.V04.I02.P04>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965- 979.
- Zaini, M., & Darmawanto, A. T. (2017). Implementasi Pembangunan Berkelanjutan Berwawasan Lingkungan Studi Pada Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 15(2). <https://doi.org/10.20961/jiep.v15i2.9904>