

# Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19

*by* Gugus Wijonarko

---

**Submission date:** 05-Nov-2023 09:26PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2217891598

**File name:** ARTIKEL\_4\_SINTA\_4.pdf (214.26K)

**Word count:** 3827

**Character count:** 25147

## Peran *Green Human Resource Management* dalam Implementasi *CSR* Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19

### 5 *The Role of Green Human Resource Management (GHRM) in CSR Implementation of Sustainable Environmental Management in the COVID-19 Pandemi*

Gugus Wijonarko

STIAMAK Barunawati, Jl. Perak Barat. No. 173, Surabaya, Indonesia  
E-mail: gugus.wijonarko@stiamak.ac.id

Amaliyah\*

Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya, Indonesia  
E-mail: amaliyah@vokasi.unair.ac.id

#### ABSTRACT

*Environmental impacts continue to occur as a result of various human activities. In the midst of the COVID-19 pandemic, many companies are experiencing financial problems that affect the implementation of CSR, especially in the environmental field. As we know, all elements of the government, society, companies are focused on handling the pandemic, but environmental problems continue to occur. This study aims to describe the relationship between GHRM and the implementation of sustainable CSR in the environmental field by PT. Pelindo III in managing the environment amid the COVID-19 pandemic. The method used in this research is qualitative description. The data collection process was carried out through three stages, namely conducting a literature study, collecting secondary data and conducting in-depth interviews with employees in charge of implementing CSR. The results showed that at PT. Pelindo III, the GHRM concept applied has a role in the transformation of employee behavior into environmentally friendly employees. Ideas or initiatives on environmental prevention and management are implemented in CSR activities such as tree planting, mangroves, community empowerment in the form of tourist villages, hydroponic villages and other activities. On the other hand, environmental impact prevention activities are also carried out by implementing the green port concept at ports as well as a paperless policy, reducing the use of plastic and segregating waste. To maintain a green culture, employees who consistently contribute to environmental issues are given rewards.*

**Keywords:** COVID-19, CSR, environmental impact, GHRM, green culture.

#### ABSTRAK

Dampak lingkungan terus berlangsung sebagai akibat dari berbagai aktivitas manusia. Di tengah kondisi pandemi COVID-19 banyak perusahaan mengalami permasalahan keuangan yang berpengaruh terhadap implementasi CSR terutama didalam bidang lingkungan. Seluruh elemen baik pemerintah, masyarakat, perusahaan berfokus pada penanganan pandemi, akan tetapi permasalahan lingkungan tetap terus terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keterkaitan antara GHRM dengan implementasi CSR yang berkelanjutan dalam bidang lingkungan yang dilakukan oleh PT. Pelindo III dalam mengelola lingkungan ditengah pandemi COVID-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskripsi. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu melakukan studi literatur, mengumpulkan data sekunder dan melakukan wawancara mendalam pada karyawan yang bertugas melaksanakan CSR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Pelindo III, konsep GHRM yang diterapkan memiliki peran dalam terjadinya transformasi perilaku karyawan menjadi karyawan yang ramah lingkungan. Ide-ide atau inisiatif tentang pencegahan dan pengelolaan lingkungan diimplementasikan dalam kegiatan CSR seperti penanaman pohon, bakau, pemberdayaan masyarakat berupa desa wisata, kampung hidroponik dan kegiatan lainnya. Kegiatan pencegahan dampak lingkungan juga dilakukan dengan menerapkan konsep *green port* pada pelabuhan serta kebijakan *paperless*, mengurangi penggunaan plastik dan pemilahan sampah. Dalam mempertahankan budaya hijau (*green culture*), karyawan yang konsisten berkontribusi dalam isu-isu lingkungan diberikan *reward*.

**Kata kunci:** COVID-19, CSR, dampak lingkungan, GHRM, green culture.

\*Corresponding author

## PENDAHULUAN

Studi-studi tentang *Green Human Resources Management (GHRM)* telah banyak dilakukan (Ali *et al.*, 2020; Jia *et al.*, 2018; Purnama & Nawangsari, 2019; Zurnali & Sujanto, 2020), namun dari beberapa studi tersebut hampir semuanya berfokus pada *GHRM* dalam pengembangan manajemen perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan studi-studi terdahulu tersebut karena lebih melihat pada peran *GHRM* pada aspek lain yaitu praktek *CSR* yang saat pandemi COVID-19 ini juga sangat penting peranannya bagi perkembangan perusahaan dan masyarakat di sekitarnya.

Pada masa pandemi COVID-19 di berbagai belahan dunia menghadapi situasi krisis yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan dan peningkatan kerentanan masyarakat terutama masyarakat yang kondisinya sudah miskin sebelum pandemi (Arouri *et al.*, 2015; Adeagbo *et al.*, 2016). Kemenkeu (2021), mencatat pada triwulan pertama 2020 beberapa negara misalnya Meksiko, negara-negara Eropa, Filipina, Hongkong, dan Singapura mengalami pertumbuhan ekonomi negatif. Misalnya saja Tiongkok sejak tahun 2019, pertumbuhan ekonomi pada triwulan I 2020 negatif 6,8 persen. Sementara negara seperti Indonesia, Vietnam dan AS menjadi negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi positif namun sangat rendah dibanding sebelum pandemi.

Di Indonesia, kondisi tersebut berdampak pada banyaknya pemutusan hubungan kerja oleh sebagian perusahaan. Sejak pandemik COVID-19 angka pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan akibat pemutusan hubungan kerja (Inayah & Surisman, 2020). Di sisi lain, pada situasi krisis akibat pandemi COVID-19 semua orang membutuhkan penopang ekonomi untuk bertahan hidup saat memburuknya situasi ekonomi, sosial terlebih masalah kesehatan. Dalam penanganan permasalahan tersebut pemerintah melakukan strategi melalui stimulus moneter dan fiskal yang bertujuan untuk penanganan COVID-19 dan mitigasi dampak ekonomi. Kebijakan moneter meliputi penurunan suku bunga, *quantitativ easing*, *liquidity swap*, pemberian fasilitas pinjaman, dan menurunkan *reserve requirement ratio*. Sementara kebijakan fiskal meliputi anggaran kesehatan penanganan COVID-19, *social safety net*, insentif pajak, bantuan subsidi upah bagi perusahaan, dan *cash transfer* bagi UMKM (Kemenkueu, 2021).

Meskipun pemerintah telah mengupayakan strategi penanganan dan mitigasi, pada situasi dan kondisi krisis selama dua tahun terakhir akibat COVID-19 dibutuhkan peran banyak pihak atau stakeholder salah satunya dari dunia usaha dan dunia industri. Selama ini, dunia usaha dan dunia industri memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat tidak hanya melalui aspek penyerapan tenaga kerja, tetapi juga aspek investasi sosial yang dilakukan melalui program-program *corporate social responsibility* yang biasa disebut *CSR*.

Pandemi COVID-19 yang berdampak pada keuangan banyak perusahaan di Indonesia, menjadikan implementasi *CSR* pada masa pandemic sebagai polemic bagi sebagian perusahaan yang pendapatannya menurun. Padahal dalam situasi seperti ini, dana-dana *CSR* perusahaan akan sangat membantu pemerintah dalam upaya penanganan dan mitigasi bencana pandemi COVID-19. Pada masa pandemi ini, *CSR* bisa menjadi tantangan bagi perusahaan untuk melakukan inovasi bagi program-program *CSR* nya. Disisi lain isu-isu terkait gradasi lingkungan terjadi terus-menerus meskipun dunia tengah dilanda COVID-19. Sebagai contoh pada masa pandemi COVID-19 penggunaan masker dan alat medis lainnya meningkat yang menimbulkan masalah baru terhadap lingkungan.

Studi ini dilakukan di PT. Pelindo III yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang jasa pelabuhan. Pelindo III sebagai salah satu perusahaan yang telah menerapkan *GHRM*, pada masa pandemi COVID-19 ini tetap melakukan kegiatan-kegiatan *CSR* di masyarakat. Kegiatan *CSR* tersebut merupakan kegiatan yang sudah dilakukan secara rutin dan adapula sebagian *CSR* memiliki kegiatan yang menyesuaikan dengan kebutuhan di masa pandemic COVID-19. Menurut laporan tahunan tahun 2020, PT. Pelindo III sampai pada tahun 2020 telah merealisasikan pinjaman di tujuh provinsi yang merupakan wilayah kerja perusahaan. Pinjaman tersebut diperuntukkan bagi 111 UMKM dengan nilai anggaran sebesar Rp7,05 miliar.

Pada tahun 2020 juga terealisasi anggaran sebesar Rp72,93 miliar untuk kegiatan Program Bina Lingkungan dengan rata-rata bantuan yang disalurkan sebesar Rp163,15 juta. Komponen realisasi terbesar pada bantuan korban bencana alam dan non alam mencapai Rp41,31 miliar dan selama tahun 2020 perusahaan fokus pada kegiatan penanganan dan pencegahan COVID-19 baik di lingkungan perusahaan maupun masyarakat. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang keterkaitan antara *GHRM* dengan implementasi *CSR* pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan. Penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan solusi berbagai permasalahan lingkungan melalui peran *GHRM* dalam implementasi *CSR* lingkungan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena (Rukajat, 2018) dan tidak menguji suatu variabel tertentu, melainkan memberikan suatu gambaran tentang suatu kondisi (Hamdi & Bahruddin, 2015). Lokasi penelitian di PT. Pelindo III yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelabuhan. Perusahaan ini mengelola 43 pelabuhan di tujuh provinsi yang menjadi wilayah kerjanya. Sementara kantor pusat terletak di Kota Surabaya. PT. Pelindo III dipilih sebagai subyek penelitian karena memiliki *setting* sosial sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan manajemen *GHRM* serta memiliki kegiatan-kegiatan *CSR* pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan dalam upaya mendukung *SDG's*.

Proses pengumpulan data pada studi ini melalui tahapan pertama, melakukan literatur review terkait dengan studi-studi tentang *GHRM* dan *CSR*. Kedua, pengumpulan data sekunder dengan cara mengumpulkan data-data terkait pelaksanaan *CSR* di PT. Pelindo III. Selanjutnya melakukan wawancara mendalam kepada karyawan yang bertugas dalam pengimplementasian *CSR*. Seluruh data yang telah diperoleh atau terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan cara memberikan interpretasi pada data-data yang ada dan tersusunlah sebuah laporan penelitian yang komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*GHRM* memiliki peran dalam menciptakan strategi bisnis yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang ramah terhadap lingkungan mempengaruhi keberhasilan dalam memperoleh keuntungan finansial dan pasar (Shaban, 2019). Keberlanjutan dari *GHRM* ini berperan penting dalam memberikan semangat bagi karyawan dalam meningkatkan kreativitasnya serta berkontribusi pada strategi penyelesaian masalah lingkungan (Jia *et al.*, 2018). *GHRM* berperan sebagai pengingat bagi karyawan tentang kompleksnya pengelolaan lingkungan seperti kegiatan apa yang dibutuhkan, bagaimana kemampuan mereka dan bagaimana mereka dapat membantu lingkungan (Ali *et al.*, 2020). Pendapat tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jabbar dan Abid (2014), yang mengungkapkan bahwa praktik *GHRM* mempengaruhi motivasi karyawan untuk terlibat dalam kinerja lingkungan organisasi dan memiliki inisiatif atau ide-ide terkait dengan lingkungan.

*GHRM* memiliki keterkaitan dengan *CSR* karena memiliki tujuan adanya transformasi pada karyawan agar menjadi ramah lingkungan (Shaban, 2019). Transformasi tersebut dapat dilihat dari upaya dan tindakan karyawan yang dapat dituangkan dalam program *CSR* perusahaan. Studi yang dilakukan Nawangsari dan Sutawidjaya (2019), menemukan bahwa praktik *GHRM* oleh sebuah perusahaan mampu memotivasi para karyawan untuk turut serta dalam menjaga kelestarian lingkungan, serta keberlanjutan perusahaan (Weybrecht, 2013; Jia *et al.*, 2018; Purnama & Nawangsari, 2019). *CSR* juga memiliki peran penting dalam melakukan mitigasi terhadap dampak lingkungan yang merugikan dengan kegiatan-kegiatan yang mampu mendorong terlahirnya ide-ide atau inisiatif ramah lingkungan (Fawehinmi, *et al.*, 2020).

Saat ini perusahaan mulai berpikir selain mendapatkan keuntungan juga berupaya untuk memberikan kontribusi bagi lingkungan sosial dan ekologi. *Green Human Resource Management (GHRM)* salah satu konsep yang kemudian diterapkan untuk melakukan



transformasi didalam system manajemen perusahaan. Transformasi yang diharapkan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki perilaku positif terhadap lingkungan dan upaya pelestarian lingkungan.

Praktik *GHRM* dalam sebuah perusahaan dilakukan dengan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (MSDM-RL). MSDM-RL ini dimulai dari pola rekrutmen (*Green Recruitment*) dimana perusahaan dapat memilih kandidat yang berkomitmen terhadap masalah lingkungan. Kedua, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan (*Green Training and Development*) yaitu memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat memotivasi dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam upaya perlindungan lingkungan dan sensitive terhadap masalah lingkungan. Ketiga, *Green Performance Management and Appraisal* merupakan kegiatan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam proses perlindungan maupun pencegahan pada isu-isu lingkungan. Keempat, *Green Reward and Compensation* yaitu pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial agar karyawan konsisten dalam memberikan kontribusi terhadap pengelolaan lingkungan (Purnama & Nawangsari, 2019). Praktik *GHRM* tersebut memberikan peran penting bagi pengembangan komitmen perusahaan untuk mempromosikan *green culture* (Shoaib *et al.*, 2021).

Implementasi MSDM-RL yang merupakan integrasi antara manajemen lingkungan dan MSDM membawa pengaruh penting bagi perusahaan. Selain mendapatkan manfaat positif dari MSDM-RL, perusahaan juga turut serta menjaga lingkungan, meningkatkan produktivitas dan implikasi positif seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, kreativitas dan perubahan perilaku, keseimbangan antara perlindungan lingkungan dan kinerja keuangan, citra positif. Loyalitas dan keunggulan kompetitif, mengurangi konsumsi sumber daya alam, mengurangi polusi, mengurangi gradasi lingkungan, membangun lingkungan kerja yang hijau (*green work environment*), mengurangi CO<sub>2</sub> dan mempromosikan *green culture* dan *green lifestyle* di masyarakat (Zumali & Sujanto, 2020).

Dalam pelaksanaan program *CSR* yang berkelanjutan di PT. Pelindo III, kegiatan pelaksanaan dan pengelolaan *CSR* telah berpedoman pada standar mutu ISO 26000 yang memiliki tujuh aspek yaitu: a) Tata kelola organisasi (*Organizational Governance*). Berfokus pada tata kelola pelaksanaan, mencakup penetapan, pengambilan, dan penerapan keputusan strategis guna menjamin efektivitas penerapan prinsip-prinsip tanggung jawab sosial; b) Hak-Hak Asasi Manusia (*Human Rights*). Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada pemenuhan hak dasar manusia khususnya untuk seluruh karyawan sebagai stakeholder yang mencakup hak sipil, ekonomi, sosial, budaya dan politik; c) Praktik Ketenagakerjaan (*Labour Practice*). Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada pemenuhan tanggung jawab pada aspek kebijakan dan praktik pekerjaan serta focus pada aspek ketenagakerjaan secara umum; d) Lingkungan (*Environment*). Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada terlaksananya tanggung jawab atas proses bisnis dan operasional yang menghasilkan dampak lingkungan terhadap masyarakat khususnya disekitar area perusahaan; e) Operasi yang Adil (*Fair Operating Practice*). Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada pelaksanaan komitmen dan interaksi antara perusahaan dan stakeholder yang diterapkan secara etis dan adil; e) Isu Konsumen. Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada pemenuhan hak-hak konsumen terkait dengan produk maupun layanan mencakup perlakuan yang adil serta informasi yang jelas; f) Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat. Pelaksanaan kegiatan *CSR* berfokus pada relasi dan interaksi antara perusahaan dengan masyarakat di sekitar area operasional perusahaan sebagaimana keterangan dari informan berikut:

“dengan adanya *GHRM* ada perubahan *mindset* dalam menangani program *CSR*. Perubahan tersebut *mindset* tersebut mengubah perilaku normal menjadi perilaku hijau (*green behavior*) atau karyawan pro lingkungan pada semua kegiatan dalam kegiatan pengembangan, implementasi dan sistem yang berjalan sesuai ISO lingkungan di perusahaan (informan MGI).”



Gambar 1. Aspek pengelolaan CSR sesuai standar ISO 26000  
 Sumber: Annual report 2020 PT. Pelindo III

Selain tujuh aspek tanggung jawab yang diterapkan, perusahaan juga menerapkan prinsip-prinsip dasar yang dipergunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan pengelolaan sesuai standar mutu ISO 26000 yang meliputi: a) Kepatutan kepada hukum; b) Menghormati instrument/badan-badan internasional; c) Menghormati stakeholder dan kepentingannya; d) Akuntabilitas; e) Transparansi; f) Perilaku bisnis yang beretika; g) Melakukan tindakan pencegahan; h) Menghormati dasar-dasar hak asasi manusia.

Sebagai perusahaan yang menerapkan *GHRM*, serta memiliki core bisnis sebagai perusahaan jasa pelayanan pelabuhan yang terkait langsung dengan keberlanjutan dan kelestarian lingkungan, secara umum PT. Pelindo III memiliki target CSR terkait dengan lingkungan hidup. Sejalan dengan *GHRM*, pada tahun 2020 kegiatan CSR yang direncanakan dalam bidang lingkungan meliputi penanaman 200 bibit bakau di seluruh wilayah kerja perusahaan dan penanaman 750 pohon di ring 1 pelabuhan. Kegiatan CSR juga dilakukan melalui pemberdayaan masyarakat seperti pemberdayaan Desa Panglipuran yang menjadi desa binaan sejak 2015. Desa ini menjadi tujuan para wisatawan domestik maupun mancanegara dari kapal pesiar. Desa yang berkembang menjadi desa paling bersih pada skala dunia ini menerima bantuan Pelindo III berupa sarana dan prasarana umum seperti toilet umum, perbaikan gapura kampung serta perbaikan berugak.

Salah satu kegiatan CSR juga dilakukan meskipun pandemi COVID-19 sedang melanda yaitu “kampung hidroponik”. Tujuan dari kegiatan CSR ini adalah untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar operasional perusahaan. Dalam pengembangan kampung hidroponik ini ada beberapa komunitas yang terlibat meliputi Mitra Kelurahan, Karang Taruna, PKK, Komunitas Kelompok tani dan hidroponik, Taman Toga dan Kelompok bank sampah dimana masing-masing komunitas ini memiliki kepentingan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Komunitas yang ada di Kampung Hidroponik

Nama Lembaga/ Organisasi	Kepentingan (tugas, peran terkait Program)	Kondisi (aktif/tdk)	Aktivitas saat ini	Jaringan (afiliasi)	Posisi Sosial (peran di masyarakat)
LKMK	Ketua LKMK, mitra kelurahan (aset kelurahan)	aktif	-	Ketua RT	Mendukung kegiatan warga
Karang taruna	Ketua karang taruna, generasi penerus (penggerak anak muda)	aktif	Taman baca, celengan berkah, tadarus qur'an, jalan sehat, hidroponik dan lomba-lomba serta bazar dalam kegiatan hari besar	Generasi muda	Ikut serta dalam meliputi kegiatan di kampung ini dan membantu membuat madding kampung, membantu mengecek media hidroponik, mengkoordinir pengurus yang ada di kampung hidroponik
PKK	Ketua PKK yang memiliki rencana membuat sebuah UKM yang akan menjual produk olahan sayur dan puding	Masih rencana (belum aktif)	Masih awal, belum terlalu aktif. Namun jika ada acara hajatan, biasanya membuat produk olahan sayur, seperti risol selada, es krim selada dan pudding selada	Ibu-ibu PKK	Membina ibu-ibu yang mau belajar membuat pudding dan mengolah sayur. Bila ada pesanan untuk hajatan, ibu-ibu disini yang membuat
Komunitas kelompok tani dan hidroponik	Ketua komunitas kelompok tani hidroponik	aktif	Setiap malam mengecek media hidroponik, penjualan produk sayur	Pengurus kelompok tani dan hidroponik	Aktif dan mengerti serta mendukung hidroponik
Taman toga	Ketua organisasi taman toga	aktif	Mengadakan pertemuan satu bulan sekali		Mengolah taman toga menjadi makanan dan minuman
Kelompok bank sampah	Ketua kelompok bank sampah	aktif	Melakukan penimbangan sampah kering	Ibu-ibu pengurus bank sampah	Bekerjasama dengan ibu-ibu mengurus bank sampah

Sumber: Rencana Pengembangan kampung Hidroponik Simokalangan PT. Pelindo III

Dalam kegiatan kampung hidroponik tersebut, peranan PT. Pelindo III dapat terlihat dalam Tabel. 2.

Tabel 2. Usulan program dana hibah pelindo III dari warga Kampung Hidroponik

Aspek Kegiatan	Usulan	Penjelasan
Sumber daya manusia dan ekonomi	Pemasaran hasil hidroponik Pembinaan dan pelatihan secara periodic untuk UKM yang khusus mengolah hasil sayuran hidroponik Penambahan wisata air di bantaran sungai Kali Mas, contoh: ada lampu-lampu di atas sungai kecil dan pemandangan kanan kiri tanaman hidroponik Pembinaan inovasi pengolahan olahan sayuran	Peminat pangsa pasar masih sulit Ibu-ibu kreatif dalam mengolah hasil sayuran hidroponik Ada sungai Kali mas di sepanjang gang Kampung Hidroponik Inovasi yang ada biasanya gagal karena kurangnya pemahaman pengetahuan dan prasarana kurang menunjang proses produksi olahan
Lingkungan	Pembangunan taman hidroponik di jembatan	Tanaman hidroponik membutuhkan pencahayaan maksimal
Infrastruktur	Renovasi balai RT Perbaikan jalan di bawah to Pembangunan gorong-gorong	Tempat berkumpulnya warga Karena ada jalan yang masih rusak Perlu adanya sanitasi lingkungan

Sumber: Rencana Pengembangan kampung Hidroponik Simokalangan PT. Pelindo III

Kegiatan CSR yang dilakukan sebagai wujud komitmen perusahaan terkait lingkungan hidup tidak hanya pada upaya pelestarian tetapi juga upaya preventif seperti yang dilakukan pada lingkungan internal perusahaan dalam operasionalnya menerapkan program *paperless* serta *green port* yang telah diterapkan di Terminal Teluk Lamong. Program *paperless* yang dilakukan merupakan upaya pengendalian dampak lingkungan dengan mengurangi penggunaan kertas dan memaksimalkan implementasi teknologi informasi. Sementara program *green port* mendorong penggunaan mesin-mesin serta peralatan bongkar muat yang ramah lingkungan seperti yang diterapkan di Pelabuhan Terminal Teluk Lamong meliputi:

- Alat bongkar muat yaitu *Ship-to-shore Crane (STS)* dan *Automated Stacking Crane (ASC)* yang menggunakan tenaga listrik.
- Penggunaan bahan bakar gas untuk truk maupun *delivery* ke pengguna jasa, serta kendaraan operasional perusahaan.
- Penggunaan bola lampu LED dan tenaga *solar cell* di area operasional perusahaan
- Pengoperasian ASC secara semi otomatis (tanpa menggunakan operator di kabin alat).
- Gate in* dan *gate out* otomatis
- Pengguna jasa melakukan *booking* secara *online* sehingga tidak disediakan *counter* pelayanan dokumen

Sebagai contoh adalah Terminal Teluk Lamong yang berlokasi di wilayah perbatasan antara Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik. Terminal *multipurpose* ini diapit oleh dua pelabuhan milik PT. Pelindo III yaitu pelabuhan Utama Tanjung Perak di sebelah timur dan Pelabuhan Gresik di sebelah barat. Dalam pelaksanaan operasional perusahaan, Terminal Teluk Lamong menerapkan kebijakan *paperless* dan *green port* yang kemudian dikembangkan menjadi *green culture*. Penerapan *green culture* ini diharapkan semua SDM bisa memiliki perubahan perilaku seperti kebiasaan tertib membuang sampah dan bekerja dengan menggunakan aplikasi *e-document* untuk mengurangi penggunaan kertas (*paperless*), pembagian *stanless straw* untuk mengurangi penggunaan sedotan plastic, tidak ada botol minuman untuk mengurangi sampah plastik, pemilahan secara mandiri terhadap sampah yang dihasilkan dari area *main building*, serta menggunakan listrik sesuai kebutuhan sebagaimana yang juga diungkapkan oleh informan berikut:



“Dukungan langsung dari karyawan hijau ditunjukkan dengan perilaku pro lingkungan hemat energi, *paperless*, dan pemanfaatan aplikasi teknologi (Informan FYP)”.

Pembentukan *green culture* tersebut manajemen perusahaan juga memberikan *reward* kepada karyawan yang secara konsisten berperan dalam program-program menjaga lingkungan. *Reward* tersebut berupa pemberian bintang yang bisa ditukar dengan hadiah atau nilai yang akan diakumulasikan dengan bonus tahunan.

## KESIMPULAN

*GHRM* sebagai konsep global saat ini berperan dalam transformasi perilaku karyawan menjadi karyawan yang ramah lingkungan. Transformasi tersebut terlihat dari inisiatif pengelolaan lingkungan melalui kegiatan-kegiatan *CSR* seperti penanaman pohon, bakau, pemberdayaan masyarakat berupa desa wisata, kampung hidroponik dan kegiatan lainnya. Inisiatif dalam pencegahan dampak lingkungan juga tercermin dalam manajemen perusahaan yang menggunakan konsep *green port* pada pelabuhan serta kebijakan *paperless*, mengurangi penggunaan plastic dan pemilahan sampah. Agar kebijakan tersebut menjadi sebuah *green culture* maka program *reward* diberikan kepada karyawan yang secara konsisten berkontribusi bagi pengelolaan lingkungan. Penelitian ini memiliki kekurangan dalam hal data primer karena adanya keterbatasan wawancara pada masa pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian ini tidak berupaya untuk menemukan dan mengukur variabel-variabel *GHRM* yang mempengaruhi implementasi *CSR*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeagbo, A., Daramola, A., Carim-Sanni, A., Akujobi, C., & Ukpong, C. (2016). Effects of natural disasters on social and economic wellbeing: A study in Nigeria. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 17, 1–12. <http://doi.org/10.1016/j.ijdr.2016.03.006>.
- Ali, M. C., Islam, K. M. A., Chung, S., Zayed, N. M., & Afrin, M. (2020). A Study of Green Human Resource Management (*GHRM*) and Green Creativity for Human Resource Professionals. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 57–67. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.857>.
- Arouri, M., Nguyen, C., & Youssef, A. B. (2015). Natural disasters, household welfare, and resilience: Evidence from rural Vietnam. *World Development*, 70, 59–77. doi:10.1016/j.worlddev.2014.12.017.
- Chandra, N. A. C., Mahadwartha, P. A., & Murhadi, W. R. (2015). Pengaruh Corporate Social Responsibility Bidang Lingkungan dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Forum Manajemen Indonesia ke-7*.
- Fawehinmi, O., Yuzliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *Sage Open*, 10(4), 2158244020982292.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Inayah & Surisman. (2020). Work termination during the COVID-19 pandemik in the perspective of positive law in Indonesia. *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 247-254.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). *GHRM*: Motivating employees towards organizational environmental performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267-278.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of *GHRM* on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/su10093237>.
- Kemenkeu. (2021). *Merekam Pandemi COVID-19 dan Memahami Kerja Keras Pengawal APBN*. Jakarta: Kemenkeu.

- Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019). How the green human Resource management (*GHRM*) process can be adopted for the organization business. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 463-465.
- Purnama, N. D. &, Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercu Buana Jakarta, Tanjung Bena-Bali, 29 Nopember 2019*, 32-39.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shaban, S. (2019). Reviewing the Concept of Green HRM (*GHRM*) and Its Application Practices (Green Staffing) with Suggested Research Agenda: A Review from Literature Background and Testing Construction Perspective. *International Business Research*, 12(5), 86. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n5p86>.
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of *GHRM* practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>.
- Weybrecht, G. (2010). *The Sustainable MBA: The manager's guide to green business*. United States: John Wiley & Sons.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116-127.

# Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19

## ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	2%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Curup Student Paper	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	journal.binadarma.ac.id Internet Source	1%
6	id.scribd.com Internet Source	1%
7	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
8	idoc.pub Internet Source	1%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

# Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---