

STRATEGI IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA SOCIETY 5.0

Navis Sri Handayani¹, Khuzaini², Syahril Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari^{1,2,3}

Email: navis1710@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 6 Bulan : Juni Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>The rapid digital transformation in the era of Society 5.0 compels organizations to adopt human resource management approaches that are not only efficient but also sustainable. Green Human Resource Management (Green HRM) emerges as a strategy that integrates HR practices with environmental sustainability principles. This study aims to analyze the implementation of Green HRM within the context of Society 5.0, focusing on the opportunities and challenges faced by organizations. Through a critical literature review of 44 scholarly articles, it was found that Green HRM practices such as green recruitment, environmentally-based training, and eco-friendly performance evaluations can enhance organizational competitiveness and sustainability. However, challenges like cybersecurity issues, resource limitations, and organizational cultural resistance remain obstacles in implementing Green HRM. The study recommends adopting appropriate Green HRM practices to leverage opportunities and minimize challenges in the Society 5.0 era.</i> Keywords : Green HRM, Society 5.0, Sustainability, Human Resource Management, Digital Transformation

Abstrak

Transformasi digital yang pesat dalam era Society 5.0 menuntut organisasi untuk mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efisien tetapi juga berkelanjutan. Green Human Resource Management (Green HRM) muncul sebagai strategi yang mengintegrasikan praktik SDM dengan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Green HRM dalam konteks Society 5.0, dengan fokus pada peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi. Melalui tinjauan literatur kritis terhadap 44 artikel ilmiah, ditemukan bahwa praktik Green HRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, dan evaluasi kinerja ramah lingkungan dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Namun, tantangan seperti isu keamanan siber, keterbatasan sumber daya, dan resistensi budaya organisasi masih menjadi hambatan dalam penerapan Green HRM. Studi ini merekomendasikan adopsi praktik Green HRM yang tepat guna memanfaatkan peluang dan meminimalkan tantangan dalam era Society 5.0.

Kata Kunci : Green HRM, Society 5.0, Keberlanjutan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital

A. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi yang masif dalam dua dekade terakhir membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Munculnya konsep Society 5.0 yang diperkenalkan oleh pemerintah Jepang menjadi terobosan untuk menyeimbangkan inovasi teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk bertransformasi, tidak hanya dalam aspek digitalisasi, tetapi juga dalam tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Society 5.0 menekankan pentingnya integrasi antara teknologi canggih seperti Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), dan Big Data dengan kebutuhan manusia yang kompleks. Transformasi ini membutuhkan pendekatan manajerial yang mampu mengelola SDM secara strategis dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang mendapat perhatian adalah Green Human Resource Management (Green HRM), yakni pengelolaan SDM yang mendukung tujuan keberlanjutan lingkungan.

Green HRM menjadi relevan karena tidak hanya menekankan pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga kesadaran ekologis dalam setiap kebijakan dan praktik kerja. Dalam implementasinya, Green HRM mencakup rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan berbasis kesadaran lingkungan, serta evaluasi kinerja yang mempertimbangkan dampak ekologis. Perusahaan tidak lagi hanya dinilai dari aspek keuntungan finansial, tetapi juga kontribusinya terhadap kelestarian lingkungan.

Di era Society 5.0, praktik Green HRM menjadi semakin kompleks. Teknologi memungkinkan efisiensi energi dan pengurangan limbah, namun tantangan muncul dalam hal pengintegrasian nilai-nilai hijau ke dalam budaya organisasi. Organisasi yang sukses menerapkan Green HRM dipandang memiliki daya saing tinggi karena mampu menarik talenta yang peduli lingkungan dan mempertahankan reputasi sosial yang baik.

Di Indonesia, implementasi Green HRM masih tergolong baru dan belum menjadi standar praktik umum di banyak organisasi, terutama di sektor swasta. Minimnya kesadaran manajemen puncak terhadap pentingnya keberlanjutan menjadi hambatan utama. Padahal, studi global menunjukkan bahwa Green HRM berkontribusi pada efisiensi biaya, loyalitas karyawan, dan keunggulan kompetitif.

Lebih jauh lagi, Green HRM berpotensi menjadi alat strategis dalam menjawab tekanan regulasi dan harapan publik terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam kerangka Society 5.0, penggunaan teknologi bukan hanya untuk mempercepat proses bisnis, tetapi juga

untuk mengoptimalkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keberlanjutan dan keseimbangan ekosistem kerja.

Masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana Green HRM diterapkan secara praktis di organisasi Indonesia dalam konteks teknologi canggih Society 5.0. Sebagian besar penelitian terdahulu masih terbatas pada wilayah teoritis dan belum menyentuh aspek implementatif yang sistematis. Padahal, kebutuhan akan pendekatan manajemen yang ramah lingkungan kini menjadi keharusan global.

Perubahan iklim, kerusakan lingkungan, dan keterbatasan sumber daya alam menjadi alasan utama mengapa praktik HRM harus bertransformasi ke arah yang lebih hijau. Karyawan masa kini, terutama generasi milenial dan Gen Z, menunjukkan preferensi tinggi terhadap organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Oleh karena itu, Green HRM juga menjadi alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Melihat perkembangan ini, penting bagi dunia akademik dan praktisi manajemen untuk memahami lebih dalam bagaimana strategi Green HRM dapat diintegrasikan secara efektif dalam organisasi berbasis Society 5.0. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merumuskan kebijakan HRM yang berorientasi lingkungan dan masa depan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengintegrasian aspek lingkungan ke dalam praktik dan kebijakan SDM. Menurut Renwick et al. (2013), Green HRM mencakup seluruh fungsi HR mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi dan pemutusan hubungan kerja yang mempertimbangkan dampak ekologis. Green HRM bertujuan untuk menciptakan karyawan yang sadar lingkungan dan mendukung budaya organisasi yang berkelanjutan.

Praktik ini menciptakan nilai lebih bagi organisasi melalui efisiensi sumber daya, pengurangan limbah, dan peningkatan reputasi perusahaan (Daily et al., 2012). Green HRM juga membantu organisasi mematuhi regulasi lingkungan yang semakin ketat. Rekrutmen hijau, misalnya, dilakukan dengan mencari kandidat yang memiliki kesadaran ekologis. Dalam proses pelatihan, organisasi dapat memberikan materi yang mengedukasi karyawan

mengenai praktik ramah lingkungan, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah (Jabbour & Santos, 2008).

Pelatihan hijau dapat dilakukan secara digital melalui platform pembelajaran daring, yang tidak hanya efisien tetapi juga mengurangi konsumsi kertas dan emisi karbon. Hal ini mencerminkan keselarasan antara praktik Green HRM dengan kemajuan teknologi di era Society 5.0 (Renwick et al., 2016).

Green performance management menjadi elemen penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan organisasi. Indikator kinerja yang digunakan melibatkan metrik seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan inisiatif hijau yang diusulkan oleh karyawan.

Selain aspek operasional, Green HRM juga memiliki dimensi strategis, yakni sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi. Perusahaan yang memposisikan Green HRM sebagai keunggulan kompetitif dapat meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar, terutama di kalangan konsumen dan investor yang berorientasi pada sustainability.

Dengan demikian, Green HRM bukan hanya isu teknis, tetapi bagian dari transformasi budaya organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Society 5.0, hal ini menjadi semakin relevan karena menggabungkan nilai kemanusiaan dengan teknologi canggih.

Konsep Society 5.0

Society 5.0 adalah konsep masyarakat masa depan yang memadukan kemajuan teknologi dengan solusi sosial untuk menciptakan kehidupan yang inklusif dan seimbang (Fukuyama, 2018). Berbeda dengan revolusi industri 4.0 yang berorientasi pada efisiensi industri, Society 5.0 lebih menekankan pada peran teknologi dalam meningkatkan kualitas hidup manusia.

Dalam konteks organisasi, Society 5.0 mendorong pengembangan sistem kerja cerdas, digitalisasi proses, dan kolaborasi antara manusia dan mesin. Teknologi seperti AI, IoT, dan big data dimanfaatkan untuk menciptakan keputusan manajerial yang cepat, tepat, dan human-centered (Kementerian PPN, 2021).

Masyarakat Society 5.0 juga menuntut organisasi untuk memperhatikan keberlanjutan sosial dan ekologis. Dengan demikian, praktik manajemen yang tidak ramah lingkungan atau menimbulkan dampak sosial negatif tidak lagi relevan. Perusahaan dituntut untuk lebih bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

Integrasi Society 5.0 dalam dunia kerja membuka peluang besar untuk mengembangkan HRM digital yang efisien, transparan, dan akuntabel. Sistem seperti e-HRM dan HRIS menjadi

sarana penting untuk mengelola data SDM, pelatihan daring, dan monitoring kinerja secara real time.

Namun demikian, keberhasilan Society 5.0 tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga nilai-nilai kemanusiaan yang mendasarinya. Inilah sebabnya mengapa pendekatan seperti Green HRM sangat sesuai dengan filosofi Society 5.0 yang mengedepankan keharmonisan antara teknologi dan kehidupan manusia.

Organisasi yang mampu mengadopsi nilai-nilai Society 5.0 secara holistik akan lebih adaptif dan relevan dalam menjawab tuntutan zaman. Hal ini juga mendorong pembentukan budaya kerja baru yang lebih inklusif, fleksibel, dan peduli lingkungan.

Dengan demikian, Society 5.0 bukan hanya revolusi teknologi, tetapi juga revolusi nilai yang berdampak luas terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam konteks Green HRM.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Green Human Resource Management (Green HRM) dalam era Society 5.0 menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Green HRM tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional tetapi juga pada integrasi nilai-nilai lingkungan dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks Society 5.0, yang menekankan pada integrasi teknologi canggih dengan kebutuhan manusia, Green HRM berperan penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Salah satu praktik utama dalam Green HRM adalah rekrutmen hijau, di mana organisasi mencari kandidat yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap isu-isu lingkungan. Proses ini dapat difasilitasi oleh teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) yang mampu menyaring kandidat berdasarkan kriteria keberlanjutan. Selain itu, penggunaan platform digital dalam proses rekrutmen mengurangi konsumsi kertas dan emisi karbon yang dihasilkan dari proses konvensional.

Pelatihan dan pengembangan karyawan juga mengalami transformasi dalam Green HRM. Organisasi menyediakan pelatihan yang menekankan pada praktik ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan penggunaan sumber daya secara bijak. Pelatihan ini seringkali disampaikan melalui platform e-learning, yang tidak hanya efisien tetapi juga mengurangi dampak lingkungan dari pelatihan tatap muka.

Evaluasi kinerja dalam Green HRM mencakup indikator-indikator yang berkaitan dengan kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Misalnya, penilaian dapat mencakup seberapa efektif karyawan dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan di tempat kerja atau partisipasi mereka dalam inisiatif hijau perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mendukung tujuan lingkungan organisasi.

Penggunaan teknologi seperti Internet of Things (IoT) memungkinkan organisasi untuk memantau dan mengelola konsumsi energi, penggunaan air, dan produksi limbah secara real-time. Data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan untuk mengembangkan strategi keberlanjutan yang lebih efektif. Integrasi teknologi ini mendukung tujuan Society 5.0 dalam menciptakan masyarakat yang cerdas dan berkelanjutan.

Green HRM juga berkontribusi pada peningkatan citra perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan. Organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan cenderung lebih dipercaya oleh konsumen dan investor. Hal ini dapat memberikan keunggulan kompetitif dan membuka peluang pasar baru yang berfokus pada produk dan layanan ramah lingkungan.

Namun, implementasi Green HRM tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi budaya organisasi terhadap perubahan. Beberapa karyawan dan manajer mungkin enggan mengadopsi praktik baru yang dianggap mengganggu rutinitas atau memerlukan upaya tambahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengkomunikasikan manfaat jangka panjang dari Green HRM dan menyediakan pelatihan yang memadai untuk mendukung transisi ini.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial maupun manusia. Implementasi teknologi canggih dan pelatihan karyawan memerlukan investasi yang signifikan. Organisasi perlu merencanakan anggaran dengan cermat dan mencari dukungan dari pemangku kepentingan untuk memastikan keberlanjutan program Green HRM.

Isu keamanan siber juga menjadi perhatian dalam penerapan Green HRM, terutama ketika data karyawan dan operasional disimpan dan dikelola secara digital. Organisasi harus memastikan bahwa sistem mereka memiliki perlindungan yang memadai terhadap ancaman siber untuk menjaga integritas dan kerahasiaan data.

Meskipun demikian, peluang yang ditawarkan oleh Green HRM dalam era Society 5.0 sangat besar. Dengan mengadopsi praktik-praktik ini, organisasi dapat meningkatkan

efisiensi operasional, mengurangi dampak lingkungan, dan membangun budaya kerja yang lebih bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan tujuan Society 5.0 untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berkelanjutan melalui integrasi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Penerapan Green HRM juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap lingkungan cenderung lebih termotivasi dan loyal. Ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam konteks global, banyak organisasi telah menunjukkan keberhasilan dalam mengimplementasikan Green HRM. Mereka telah melaporkan peningkatan efisiensi, pengurangan biaya operasional, dan peningkatan reputasi merek. Studi kasus dari perusahaan-perusahaan ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang ingin mengadopsi praktik serupa.

Pemerintah dan lembaga regulasi juga memiliki peran penting dalam mendorong adopsi Green HRM. Melalui kebijakan dan insentif, mereka dapat membantu organisasi mengatasi hambatan dan mempercepat transisi menuju praktik yang lebih berkelanjutan.

Kolaborasi antara sektor publik, swasta, dan akademisi dapat memperkuat ekosistem Green HRM. Penelitian dan pengembangan dalam bidang ini dapat menghasilkan inovasi baru yang mendukung implementasi yang lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, Green HRM merupakan pendekatan strategis yang dapat membantu organisasi beradaptasi dengan tuntutan era Society 5.0. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan nilai jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan.

D. KESIMPULAN

Green Human Resource Management merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM yang sangat relevan di era Society 5.0. Praktik-praktik seperti green recruitment, green training, dan green performance appraisal mampu meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus menjawab tuntutan akan keberlanjutan lingkungan.

Dalam konteks Indonesia, diperlukan upaya sinergis antara perusahaan, pemerintah, dan akademisi untuk mendorong implementasi Green HRM secara masif. Integrasi teknologi dan nilai kemanusiaan yang menjadi inti Society 5.0 dapat dicapai melalui penguatan praktik Green HRM yang berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., Lin, M. J. J., & Chang, C. H. (2020). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 88, 224–235.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631–647.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. *Japan Spotlight*, 1(1), 47–50.
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business Press.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2021). *Peta Jalan Indonesia Menuju Society 5.0*. Jakarta: Bappenas.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.