

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

(Sugiarto, Agus Suharti, 2017) *Green HRM* juga merupakan suatu sistem yang mengelola karyawan atau tenaga kerja yang diterapkan guna mengurangi dampak negatif dari limbah-limbah yang dikeluarkan oleh organisasi serta meningkatkan dampak positif lingkungan terhadap tenaga kerja atau karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut secara berkelanjutan.

Gerakan ramah lingkungan saat ini banyak dilakukan di berbagai bidang seperti pada bidang transportasi, infrastruktur, pendidikan, dan salah satunya pada bidang bisnis seperti PT. Sosro yang mengupayakan pengelolaan limbah seperti ampas teh yang akan menjadi pupuk kompos dengan sendirinya serta PT. Sosro juga membangun sekolah yang memiliki tema Sekolah sehat, dimana harapan dari di dirikannya sekolah sehat ini dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, hijau dan sehat. Selain itu juga ada PT. Wings Surya yang sudah menerapkan *Green HRM* dengan memberi informasi Lowongan Pekerjaan melalui media sosial yang dimiliki PT. Wings Surya. Dalam kegiatan ramah lingkungan yang terjadi pada bidang bisnis maka di dalam proses bisnis juga dilakukan gerakan ramah lingkungan seperti pada divisi pemasaran, divisi produksi, dan salah satunya pada divisi Sumber Daya Manusia. Gerakan ramah lingkungan yang dilakukan pada divisi Sumber Daya Manusia disebut juga dengan *Green HRM*.

Ada beberapa manfaat yang didapat dari penerapan praktik *Green HRM* yaitu :
(1) Peningkatan tingkat retensi karyawan, (2) peningkatan citra publik, (3) peningkatan didalam mempekerjakan karyawan yang lebih baik, (4) peningkatan

produktivitas dan keberlanjutan, (5) Pengurangan dampak lingkungan dari perusahaan, organisasi atau pendidikan.

(Sugiarto, Agus Suharti, 2017) Dengan adanya praktik ramah lingkungan pada bidang MSDM dapat membantu perusahaan dalam memenuhi tujuan ramah lingkungan di seluruh proses MSDM mulai dari perencanaan, perekrutan, penyaringan atau seleksi, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian kinerja karyawan. *Green HRM* yang berfokus pada penggunaan, praktik dan juga sistem di dalam organisasi yang membuat karyawan organisasi memiliki perilaku ramah lingkungan serta sadar akan pentingnya menjaga lingkungan organisasi baik untuk kepentingan individu, tim, masyarakat, lingkungan alam dan organisasi. Ada beberapa faktor tertentu yang berkontribusi dan memiliki peran yang spesifik dalam penerapan prinsip-prinsip karyawan yang memiliki perilaku ramah lingkungan yaitu rekrutmen, pelatihan, motivasi dan *green pay* atau rewards untuk memastikan bahwa organisasi yang ditempati oleh karyawan tersebut mendapat input hijau yang tepat serta kinerja karyawan yang hijau pula dengan tepat di dalam pekerjaan. *Green HRM* dapat di implementasikan kedalam perusahaan, organisasi maupun pendidikan.

Mengingat bahwa *Green HRM* berfokus kepada Serangkaian tindakan atau perilaku karyawan untuk memiliki perilaku ramah lingkungan, maka serangkaian tindakan atau kegiatan yang di lakukan di dalam organisasi dapat memanfaatkan teknologi canggih yang saat ini sudah berkembang dan juga mengembangkan sikap ramah lingkungan. Pesatnya perkembangan teknologi pada saat ini di tandai dengan mulai banyak munculnya jaringan internet, smartphone dan juga teknologi canggih seperti mesin-mesin besar yang sudah banyak di gunakan untuk produksi barang pada suatu pabrik atau perusahaan, dimana hal ini dikenal dengan Revolusi Industri 4.0. Dengan perkembangan internet yang semakin baik, maka diharapkan karyawan dapat memanfaatkan hal ini di dalam pekerjaannya. Semua pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan kertas dapat diubah menjadi sistem *online*,

seperti pengarsipan elektronik, telekonferensi, wawancara virtual, telekomunikasi, pelatihan secara online. Pada fungsi operasional MSDM juga dapat dirubah menjadi sistem online untuk mengurangi limbah kertas seperti, *Green Recruitment, Green Performance management, Green Training and development, Green compensation and reward, and employee exit*, ada beberapa kegiatan elektronik lainnya di dalam penerapan *Green HRM* adalah dengan dilakukannya *mobile-sharing, task-sharing*, telekonferensi, *Car-Sharing*, wawancara secara virtual, pelatihan secara telekomuter *online*. Penerapan *Green HRM* lainnya adalah dengan mengontrol penggunaan energi yang ada di dalam perusahaan, seperti mengurangi penggunaan lampu pada siang hari, menggunakan energi dengan se efisien mungkin, dengan begitu kinerja lingkungan yang di hasilkan akan lebih baik dan efektif.

Dengan adanya kegiatan yang dapat dilakukan dengan elektronik dapat membantu perusahaan dalam mengurangi penggunaan kertas yang berlebih serta dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan dan sangat penting hal ini untuk membuat karyawan sadar betapa pentingnya perilaku ramah lingkungan, dengan cara mengurangi limbah kertas serta pemanfaatan Sumber Daya yang ada secara efisien.

Penelitian ini di lakukan di PT. Gopek Cipta Utama Slawi Kabupater Tegal Jawa Tengah dengan judul **“Identifikasi Pelaksanaan *Green HRM* di PT.Gopek Cipta Utama Slawi”**. Alasan melakukan penelitian ini karena berdasarkan observasi dokumentasi peneliti bahwa lingkungan PT. Gopek Cipta Utama Slawi terlihat bersih dan rapi. Peneliti juga mengasumsikan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi telah menerapkan praktik *Green HRM*.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Bagaimana pelaksanaan *Green Human Resource Management* di PT.Gopek Cipta Utama Slawi.

1.3 TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *Green Human Resource Management* di PT.Gopek Cipta Utama Slawi.

1.3.2 Manfaat Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat membuat para karyawan serta pimpinan untuk bisa melakukan praktik *Green HRM* serta menyadarkan para karyawan yang belum sadar akan pentingnya menjaga lingkungan.

1.3.3 Manfaat Parktisi

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi referensi serta pegangan untuk terus menerapkan sistem *Green HRM*.