

Implementasi Model Green Human Resource Management (GHRM) Pada Industri Kreatif Kota Tasikmalaya

Barin Barlian^{1*}, Mila Karmila², Titin Patimah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

*e-mail: barinbarlian@unper.ac.id

Abstract

This research aims to determine the understanding of leading MSMEs in Tasikmalaya City regarding Green Human Resource Management (GHRM), analyze and determine the extent of the role of Green Human Resource Management (GHRM) in increasing Sustainable Business Performance or increasing the competitive advantage of leading MSMEs in Tasikmalaya City. The research sample consisted of 39 leading MSMEs spread across 5 (five) sub-districts in Tasikmalaya City. The data analysis used in this research is descriptive. The research results show that only a few MSMEs already know about the GHRM concept but cannot apply it optimally to their businesses. This research also produces a GHRM concept/model that can be used to lead MSMEs in Tasikmalaya City, including background, stimulus, implementation, and expected output from implementing Green Human Resource Management. The background explains why Green Human Resource Management needs to be implemented. Stimulus encourages subjects, both organizationally and individually, to implement/do something. Several determinants promote a company or individual employee to behave environmentally friendly, namely, awareness of environmental ethics, organizational culture, and organizational/leadership commitment. This concept is expected to increase the competitiveness of MSMEs and produce a better company work environment.

Keywords: Competitiveness, GHRM, and MSMEs

Abstrak

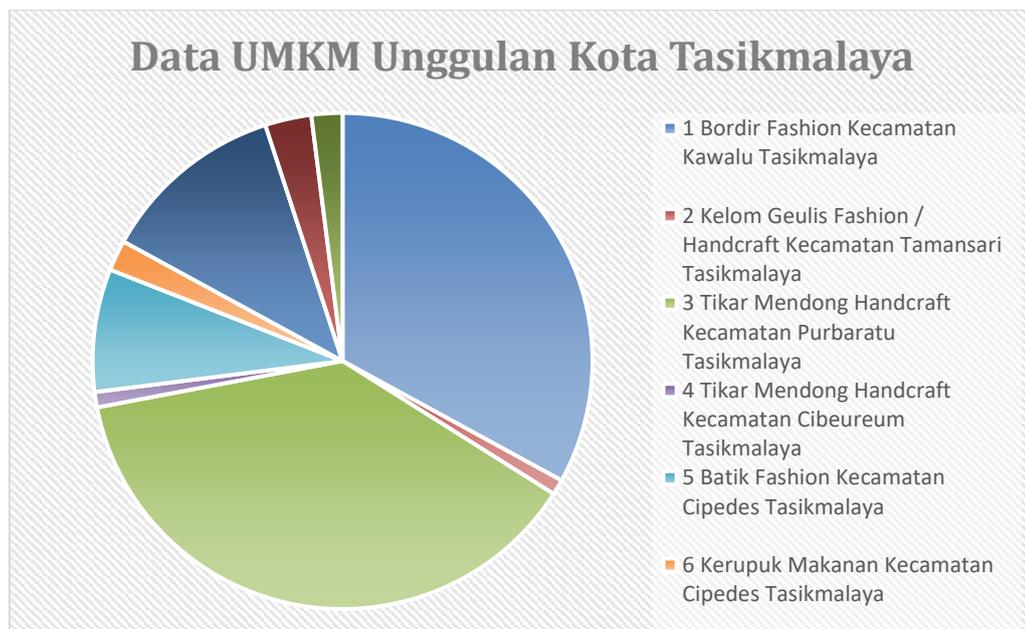
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman UMKM unggulan di Kota Tasikmalaya mengenai Green Human Resource Management (GHRM), menganalisis dan menentukan sejauh mana peran Green Human Resource Management (GHRM) terhadap peningkatan Sustainable Business Performance atau peningkatan keunggulan kompetitif UMKM Unggulan di Kota Tasikmalaya. Sampel penelitian berjumlah 39 UMKM unggulan yang tersebar di 5 (lima) kecamatan di Kota Tasikmalaya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya beberapa UMKM yang sudah mengetahui mengenai konsep GHRM namun belum mampu menerapkan secara maksimal pada usahanya. Hasil penelitian ini juga menghasilkan konsep/model GHRM yang dapat diterapkan pada UMKM unggulan di Kota Tasikmalaya yang meliputi latar belakang, stimulus, implementasi dan output yang diharapkan dari penerapan Green Human Resource Management. Latar belakang menjelaskan mengapa Green Human Resource Management perlu diterapkan. Stimulus adalah hal yang mendorong subjek baik secara organisasional maupun individual untuk menerapkan/melakukan sesuatu. Beberapa determinan yang diduga mendorong sebuah perusahaan atau individual karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan yaitu, kesadaran etika lingkungan, budaya organisasi dan komitmen organisasi/pimpinan. Konsep tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing UMKM dan menghasilkan lingkungan kerja perusahaan yang lebih baik.

Kata Kunci: Daya Saing, GHRM, dan UMKM.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor perekonomian yang memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. UMKM berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penciptaan lapangan kerja. Selain itu, UMKM juga menjadi tulang punggung ekonomi lokal dan memberikan kesempatan bagi pengusaha kecil untuk tumbuh dan berkembang. Keberhasilan UMKM seringkali bergantung pada dukungan pemerintah, akses terhadap modal serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Di Indonesia, UMKM memperoleh berbagai dukungan seperti akses pembiayaan, pelatihan, dan bimbingan usaha dari berbagai Lembaga pemerintah maupun swasta.

Meski berpotensi besar, UMKM juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan modal, keterampilan manajemen yang kurang, serta akses pasar yang terbatas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan daya saing UMKM melalui inovasi, digitalisasi dan peningkatan akses ke pasar global menjadi sangat penting untuk memajukan sektor ini. Kemenkop UKM telah meluncurkan berbagai program untuk mendukung UMKM, termasuk pelatihan keterampilan, fasilitasi akses pasar, dan peningkatan literasi keuangan. Program-program ini diharapkan dapat membantu UMKM dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan daya saing mereka di pasar lokal maupun global. Menurut Kurilof dalam Pasaribu (2005), untuk menjamin keberlangsungan hidup Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pelaku UMKM harus memiliki empat kemampuan yang seimbang, yaitu [1] **Kemampuan Manajerial**: Kemampuan ini mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian usaha, [2] **Kemampuan Keuangan**: Pelaku UMKM harus memiliki keterampilan dalam mengelola keuangan, termasuk dalam pembukuan, pengelolaan arus kas, dan perencanaan keuangan, [3] **Kemampuan Pemasaran**: Kemampuan ini mencakup pemahaman tentang pasar, strategi pemasaran, serta keterampilan dalam promosi dan penjualan, dan [4] **Kemampuan Operasional**: Kemampuan ini meliputi pengelolaan proses produksi, distribusi, dan kualitas produk atau layanan.



Gambar 1. UMKM Unggulan Kota Tasikmalaya
Sumber : <https://opendata.tasikmalayakota.go.id/>, 2024

Implementasi *Green Human Resources Management* dalam sektor UMKM menghadapi berbagai tantangan. Berikut beberapa permasalahan yang ditemui terkait penerapan GHRM pada UMKM :

1. UMKM di Kota Tasikmalaya mengalami keterbatasan dalam hal sumber daya, baik manusia maupun finansial, yang menjadi hambatan utama dalam menerapkan praktik GHRM. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan juga menjadi tantangan besar. Banyak pelaku UMKM yang belum menyadari manfaat jangka Panjang dari pengelolaan SDM yang hijau. Fenomena ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Renwick, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa banyak UMKM yang masih belum memahami mengenai konsep GHRM.
2. Meski ada upaya dari pemerintah untuk mendukung keberlanjutan lingkungan, kebijakan khusus untuk GHRM dalam UMKM di kota Tasikmalaya seringkali tidak ada atau masih minim. Penelitian Jabbour, dkk (2016) mengungkapkan bahwa banyak UMKM yang tidak mendapatkan panduan atau insentif yang jelas terkait bagaimana menerapkan praktik GHRM, sehingga pelaku usaha cenderung fokus pada *profit* jangka pendek.
3. Penerapan praktik GHRM pada UMKM di kota Tasikmalaya, seperti pelatihan berkelanjutan, pengelolaan limbah yang efektif, dan investasi pada teknologi ramah lingkungan, seringkali memerlukan biaya yang cukup tinggi sehingga menjadi permasalahan bagi pada pelaku UMKM. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tang (2018) yang menjelaskan bahwa UMKM, yang memiliki kapasitas keuangan yang terbatas, seringkali kesulitan dalam mengalokasikan anggaran untuk hal-hal ini, apalagi jika belum ada hasil langsung yang dirasakan dari investasi tersebut.
4. Karyawan dalam UMKM di kota Tasikmalaya seringkali belum terlibat aktif dalam penerapan GHRM. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinzone (2016) yang menerangkan bahwa hal tersebut bisa disebabkan oleh minimnya pelatihan dan edukasi terkait tanggung jawab lingkungan, serta kurangnya insentif bagi karyawan untuk terlibat dalam inisiatif ramah lingkungan.

Selain argumentasi tentang berbagai permasalahan diatas, kita perlu memahami makna dari definisi UMKM tersebut secara harfiah. UMKM merupakan usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan ataupun badan usaha dan sesuai dengan kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga dalam lingkup mikro. Oleh sebab itu, kriteria UMKM dapat dibedakan antara lain meliputi dari usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Dengan klasifikasi tersebut, pemerintah juga berharap UMKM mampu berperan dalam membangun perekonomian nasional termasuk pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar (Hadion dkk, 2021). UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kategori usaha yang dibedakan berdasarkan skala ekonomi, jumlah karyawan dan total aset atau omzet (Tulus, 2019). UMKM sering kali menjadi tulang punggung perekonomian, terutama di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. UMKM berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong inovasi dan keberlanjutan ekonomi lokal. Pemerintah sering kali memberikan dukungan kepada UMKM melalui berbagai program, seperti bantuan permodalan, pelatihan, dan akses pasar untuk mendorong pengembangan usaha ini. Disisi lain, *Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan proses SDM. G-HRM bertujuan untuk mendorong perilaku pro lingkungan di tempat kerja, mengurangi jejak karbon organisasi dan mendukung keberlanjutan lingkungan. Selain itu, GHRM merujuk pada

penggunaan kebijakan dan praktik SDM untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi. Praktik ini mencakup perekrutan hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau dan kompensasi hijau yang semuanya dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan perilaku yang ramah lingkungan di tempat kerja (Renwick et,al, 2013). GHRM juga mencakup aspek-aspek seperti promosi budaya hijau di lingkungan kerja, dimana karyawan didorong untuk terlibat dalam inisiatif keberlanjutan perusahaan, seperti daur ulang, pengurangan energi dan praktik ramah lingkungan lainnya (Jabbour, 2011). Disamping itu, keunggulan kompetitif juga memainkan peran dalam manajemen strategis. Keunggulan kompetitif merupakan konsep dalam manajemen strategis yang menggambarkan kemampuan suatu organisasi untuk mengungguli pesaingnya dalam hal kinerja, produktivitas, atau efisiensi. Keunggulan kompetitif diperoleh Ketika perusahaan dapat menciptakan nilai lebih bagi pelanggannya dibandingkan dengan yang dapat ditawarkan oleh pesaing, sehingga memungkinkan perusahaan mempertahankan atau memperluas pangsa pasarnya. Porter (1985) mengungkapkan bahwa keunggulan kompetitif dicapai melalui strategi diferensiasi dan kepemimpinan biaya. Diferensiasi melibatkan penciptaan produk atau layanan yang dianggap unik dalam industri, sementara kepemimpinan biaya berfokus pada produksi barang atau jasa dengan biaya lebih rendah daripada pesaing. Prahalad dan Hamel (1990) dalam teori *core competencies* menyatakan bahwa kompetensi inti organisasi, seperti teknologi unik atau keahlian khusus, dapat menjadi sumber utama keunggulan kompetitif.

Dari kajian ini maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjabarkan tentang permasalahan bagaimana *Green Human Resources Management* (GHRM) ini diterapkan pada beberapa UMKM Unggulan di Kota Tasikmalaya dan apasaja masalah-masalah yang muncul terkait hal tersebut, khususnya dalam hal peningkatan motivasi dan loyalitas para pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sugiyono (2016). Penelitian ini dilakukan pada UMKM / Industri kreatif yang tersebar di 8 (delapan) kecamatan di Kota Tasikmalaya diantaranya UMKM Batik, UMKM Kelom Geulis, UMKM Payung Geulis, UMKM Bordir, UMKM Mendong. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan dengan menggunakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi pada UMKM unggulan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam praktik-praktik bisnis yang sukses, termasuk strategi manajemen, inovasi serta penerapan teknologi. Pada kegiatan ini, penulis mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan UMKM, strategi operasional, atau implementasi manajemen hijau. Observasi dilakukan secara langsung pada UMKM unggulan / industri kreatif di 8 (delapan) kecamatan Kota Tasikmalaya.

2. Wawancara

Wawancara pada UMKM unggulan dilakukan untuk memperoleh data kualitatif yang mendalam mengenai bagaimana UMKM tersebut berhasil mencapai kesuksesan, strategi bisnis yang mereka gunakan, serta tantangan yang dihadapi. Wawancara dilakukan kepada pemilik, atau karyawan kunci di UMKM tersebut.

3. Kuesioner

Kuesioner pada UMKM unggulan dilakukan untuk mengumpulkan data secara sistematis dari pelaku UMKM tentang berbagai aspek bisnis yang berkontribusi pada kesuksesan mereka. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala

Guttman. Alternatif jawaban dalam skala Guttman dalam penelitian ini adalah jawaban “Sudah Dilakukan” atau “Tidak Dilakukan” dimana pernyataan negatif dengan skor tertinggi (jawaban Tidak Dilakukan) adalah 1 dan terendah (jawaban Sudah Dilakukan) adalah 0.

PEMBAHASAN

Istilah *Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan sebuah konsep baru bagi sebagai besar professional pada bidang SDM. Sebelum menerapkan praktik SDM yang berbasis lingkungan, ada baiknya perusahaan / UMKM memahami terlebih dahulu apa maksud dari konsep tersebut. Peneliti melakukan wawancara dengan para pemilik usaha atau pelaku UMKM di Kota Tasikmalaya mengenai penerapan konsep GHRM pada usahanya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, rata-rata para pelaku usaha belum terlalu mengenal mengenai konsep *Green Human Resources Management* sebelumnya.

Dalam penerapan suatu sistem baru pada sebuah perusahaan, tentu terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan *Green Human Resources Management* yang dapat diterapkannya di UMKM diantaranya adalah [1] GHRM membantu perusahaan dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui penerapan praktik ramah lingkungan, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Hal ini mendukung UMKM untuk menjadi lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab secara lingkungan, [2] UMKM yang menerapkan GHRM menunjukkan komitmennya terhadap isu-isu lingkungan, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata karyawan, pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menarik bakat terbaik, [3] praktik GHRM sering kali mendorong efisiensi operasional yang dapat mengurangi biaya perusahaan dalam jangka Panjang. Contohnya, menghemat energi melalui penggunaan teknologi hijau atau mengurangi penggunaan kertas dengan digitalisasi dapat menghasilkan penghematan biaya, [4] penerapan GHRM membantu perusahaan memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan yang semakin ketat di banyak negara. Dengan menjalankan praktik yang lebih hijau, UMKM akan mampu menghindari sanksi hukum dan memperoleh insentif atau dukungan dari pemerintah setempat. Berikut merupakan hasil observasi kepada beberapa UMKM Unggulan Kota Tasikmalaya, mengenai apakah sudah menerapkan GHRM atau belum pada usahanya :

Tabel 4. *Green Recruitment*

| No | Keterangan | Melakukan | | Tidak Melakukan | |
|----|---|-----------|-----|-----------------|-----|
| | | f | % | f | % |
| 1 | Apakah UMKM ini memasukkan unsur lingkungan sebagai salah satu kriteria rekrutmen pegawai? | 4 | 10% | 35 | 90% |
| 2 | Apakah UMKM ini memberi tahu kebijakan perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen pegawai? | 2 | 5% | 37 | 95% |
| 3 | Apakah UMKM ini mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan? | 3 | 8% | 36 | 92% |
| 4 | Apakah UMKM ini memilih calon karyawan yang sadar terhadap pengelolaan lingkungan? | 2 | 5% | 37 | 95% |

| | | | | | |
|---|--|---|----|----|-----|
| 5 | Apakah UMKM ini memilih calon karyawan yang secara pribadi telah melakukan pengelolaan lingkungan? | 2 | 5% | 37 | 95% |
|---|--|---|----|----|-----|

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasar tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata 93% responden atau UMKM unggulan di Kota Tasikmalaya belum memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen pegawainya. Hal tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya usaha. Pada proses wawancara dan diskusi, para responden menyatakan bahwa mereka melakukan praktik rekrutmen sesuai kebutuhan untuk mengisi kekosongan pegawai tanpa memperhatikan konsep GHRM.

Tabel 5. Green Training and Development

| No | Keterangan | Melakukan | | Tidak Melakukan | |
|----|--|-----------|-----|-----------------|-----|
| | | f | % | f | % |
| 1 | Apakah UMKM ini memberikan pelatihan kepada para pegawai mengenai kesadaran menjaga dan melestarikan lingkungan khususnya lingkungan sekitar perusahaan? | 6 | 15% | 33 | 85% |
| 2 | Apakah UMKM ini memberikan pelatihan mengenai pemahaman pencegahan, penanganan, dan cara mengurangi limbah perusahaan? | 7 | 18% | 32 | 82% |
| 3 | Apakah UMKM ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya kelestarian lingkungan dan mengupayakan agar tidak mencemari lingkungan? | 6 | 15% | 33 | 85% |

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasar tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata 84% responden atau UMKM unggulan di Kota Tasikmalaya belum memasukkan unsur lingkungan pada strategi pelatihan dan pengembangan karyawannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya usaha. Pada proses wawancara dan diskusi, para responden menyatakan bahwa mereka melakukan praktik pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai kemampuan UMKM itu sendiri.

Tabel 6. Green Compensation and Reward

| No | Keterangan | Melakukan | | Tidak Melakukan | |
|----|--|-----------|-----|-----------------|-----|
| | | f | % | f | % |
| 1 | Apakah UMKM ini memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menjaga kelestarian lingkungan? | 5 | 13% | 34 | 87% |
| 2 | Apakah UMKM ini memberikan motivasi kepada karyawan agar selalu berupaya menjaga kelestarian lingkungan? | 6 | 15% | 33 | 85% |
| 3 | Apakah UMKM ini memberikan insentif untuk karyawan yang berperilaku ramah lingkungan? | 6 | 15% | 33 | 85% |

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasar tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata 86% responden atau UMKM unggulan di Kota Tasikmalaya belum melakukan pemberian kompensasi kepada karyawannya yang memiliki kinerja lingkungan dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya UMKM.

Tabel 7. Green Performance Management

| No | Keterangan | Melakukan | | Tidak Melakukan | |
|----|---|-----------|-----|-----------------|-----|
| | | f | % | f | % |
| 1 | Apakah UMKM ini menetapkan tanggungjawab kelestarian lingkungan kepada pegawai?? | 3 | 8% | 36 | 92% |
| 2 | Apakah UMKM ini melakukan evaluasi terkait kemampuan pegawai dalam menjaga lingkungan? | 7 | 18% | 32 | 82% |
| 3 | Apakah UMKM ini memberikan target pencapaian kemampuan pegawai dalam menjaga lingkungan? | 8 | 21% | 31 | 79% |
| 4 | Apakah UMKM ini memberikan teguran kepada pegawai yang kurang mampu menjaga kelestarian lingkungan? | 1 | 3% | 32 | 97% |

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasar tabel di atas bahwa rata-rata 88% responden menjawab bahwa perusahaan belum menetapkan tanggung jawab kelestarian lingkungan kepada para pegawai. Perusahaan belum menetapkan tanggung jawab kelestarian lingkungan kepada pegawai cenderung kurang memiliki sistem atau kebijakan yang mendukung praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Dalam situasi ini, pegawai tidak memiliki panduan atau instruksi yang jelas terkait tindakan yang harus dilakukan untuk meminimalkan dampak lingkungan. Kurangnya pemahaman dan keterlibatan pegawai dalam isu kelestarian lingkungan dapat mengakibatkan praktik operasional perusahaan yang kurang efisien, misalnya penggunaan energi yang berlebihan, limbah yang tidak dikelola dengan baik, dan tidak adanya upaya daur ulang.

Penerapan *Green Human Resources Management* dapat membantu dalam membangun citra perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang baik, dan meningkatkan citra perusahaan di masyarakat (Deshwal, 2015). Penerapan konsep GHRM pada UMKM tentunya mencakup integrasi prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia. UMKM unggulan yang menerapkan GHRM berupaya untuk mengurangi dampak lingkungan melalui berbagai strategi seperti perekrutan pegawai yang peduli terhadap kelestarian lingkungan, pelatihan dan pengembangan terkait praktik ramah lingkungan, serta penetapan kebijakan operasional yang mendukung keberlanjutan.

Dalam praktiknya, UMKM unggulan mengadopsi Langkah-langkah seperti mengurangi penggunaan kertas, mempromosikan daur ulang, serta memanfaatkan teknologi ramah lingkungan dalam proses produksi dan manajemen. Pegawai diajak untuk berperan aktif dalam inisiatif hijau, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi dan pengurangan emisi karbon.

Penerapan GHRM juga akan mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, karena mereka merasa terlibat dalam misi lingkungan yang lebih besar. Selain itu, UMKM yang menjalankan GHRM seringkali memperoleh pengakuan lebih tinggi dari konsumen dan mitra bisnis sehingga mampu meningkatkan daya saing mereka di pasar. Hal ini juga membantu perusahaan untuk mencapai keberlanjutan bisnis jangka panjang dengan mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2021), beberapa keuntungan yang akan diterima UMKM ketika menerapkan Green Human Resources Management diantaranya keseimbangan antara kinerja keuangan dan perlindungan terhadap lingkungan, menarik lebih banyak calon karyawan karena perusahaan memiliki citra yang baik atau positif di masyarakat, komitmen dan loyalitas karyawan pada perusahaan, mengurangi konsumsi energi, mengurangi limbah hingga mendaur ulang yang semuanya dapat mengurangi biaya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penerapan Green Human Resources Management (GHRM) pada UMKM adalah bahwa integrasi praktik-praktik ramah lingkungan ke dalam manajemen Sumber Daya Manusia membawa banyak manfaat. GHRM membantu UMKM mengurangi dampak lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, serta membangun citra yang lebih hijau dan berkelanjutan. Selain itu, GHRM juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang merasa terlibat dalam misi lingkungan yang lebih besar. Kesuksesan UMKM dalam menerapkan GHRM juga memberikan daya saing yang lebih tinggi di pasar yang semakin peduli lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deshwal, D. P. (2015). Green HRM: *An Organizational Strategy of Greening People*. International Journal of Applied Research, 176-181
- Jabbour, C. J. C. (2011). *How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study*. Industrial and Commercial Training, 43(2), 98-105.
- Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. de S. (2016). *Green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas*. Journal of Cleaner Production, 112, 1824-1833. DOI: 10.1016/j.jclepro.2015.01.052
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review, 68(3), 79-91.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). *Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM*. Journal of Cleaner Production, 122, 201-211. DOI: 10.1016/j.jclepro.2016.02.031.
- Purnomo, A. K. (2021). *Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil*. Journal Management, Business, and Accounting, 177-185.
- 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.
- 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. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). *Green human resource management practices: scale development and validity*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56(1), 31-55. DOI: 10.1111/1744-7941.12147.
- Tambunan, Tulus. (2019). *Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan: Peran UMKM di Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia