

## Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Green Human Resource Management di Perusahaan Modern

Anggun Puspita Sari<sup>1</sup> Fitri Wulandari<sup>2</sup> Suriana Tasa<sup>3</sup> Nor Fadlilah<sup>4</sup> Arsyad Ali Lufi<sup>5</sup> Billy Yanis Saputra<sup>6</sup>

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Datuk Laksemang Bengkalis, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

Email: [puspitaanggun59@gmail.com](mailto:puspitaanggun59@gmail.com)<sup>1</sup> [fwulandarii705@gmail.com](mailto:fwulandarii705@gmail.com)<sup>2</sup>  
[surianatasa23@gmail.com](mailto:surianatasa23@gmail.com)<sup>3</sup> [norfa263@gmail.com](mailto:norfa263@gmail.com)<sup>4</sup> [aalniwoii@gmail.com](mailto:aalniwoii@gmail.com)<sup>5</sup>  
[api87berkobar@gmail.com](mailto:api87berkobar@gmail.com)<sup>6</sup>

### Abstract

*This study aims to examine how continuous training and development can advance the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) in contemporary companies. Amidst a global environment that is increasingly concerned with environmental issues and sustainability, the human resource function has become crucial to realizing long-lasting environmentally friendly practices. This study applies a descriptive-quantitative method with data collection through questionnaires distributed to employees in various industries. The findings reveal that focused, continuous training programs based on ecological awareness have a significant positive impact on the implementation of GHRM practices. Furthermore, improving green capabilities through employee coaching serves as a key mediator in shaping an organizational culture that prioritizes sustainability. This study also emphasizes the need to incorporate environmental values into human resource management policies as a long-term measure to achieve a balance between business performance and social responsibility. In practical terms, the implications suggest that organizations must develop training systems that can adapt to technological developments and environmental conditions to ensure the continuity of workforce competencies in the future.*

**Keywords:** Training, Sustainable Development, Green Human Resource Management, Sustainability, Human Resources

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat mendorong implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dalam perusahaan kontemporer. Di tengah lingkungan global yang semakin peduli terhadap masalah lingkungan dan keberlanjutan, fungsi sumber daya manusia menjadi krusial untuk mewujudkan praktik-praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di berbagai sektor industri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terfokus, berkelanjutan, dan didasarkan pada kesadaran ekologis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap penerapan praktik GHRM. Lebih lanjut, peningkatan kemampuan hijau melalui pembinaan karyawan berfungsi sebagai mediator utama dalam membentuk budaya organisasi yang mengutamakan keberlanjutan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya memasukkan nilai-nilai lingkungan ke dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai langkah jangka panjang untuk mencapai keseimbangan antara kinerja bisnis dan tanggung jawab sosial. Secara praktis, implikasinya menunjukkan bahwa organisasi harus mengembangkan sistem pelatihan yang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kondisi lingkungan guna memastikan kelangsungan kompetensi tenaga kerja di masa depan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Berkelanjutan, Green Human Resource Management, Keberlanjutan, SDM



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan sektor industri saat ini menghadapi hambatan utama seperti perubahan iklim, kerusakan lingkungan, dan ekspektasi internasional terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan. Seiring dengan meningkatnya pemahaman tentang pentingnya keberlanjutan, entitas bisnis harus mengintegrasikan prinsip-prinsip ekologis ke dalam semua aspek kegiatan operasionalnya, termasuk manajemen sumber daya manusia. Di sinilah konsep Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM yang mengintegrasikan kebijakan, praktik, dan mekanisme untuk mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan berperan sebagai komponen vital dalam implementasi GHRM, karena membantu meningkatkan kesadaran ekologis, memperbaiki kemampuan hijau, dan menanamkan nilai-nilai berkelanjutan dalam pola kerja karyawan. Melalui program pelatihan yang dirancang secara terstruktur, tenaga kerja tidak hanya memperoleh keterampilan praktis, tetapi juga pemahaman tentang kewajiban ekologis dan sosial. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan sambil meningkatkan daya saingnya.

Di era Revolusi Industri 5.0, yang menekankan harmoni antara inovasi teknologi dan aspek manusia, strategi pelatihan dan pembinaan berkelanjutan semakin penting. Perusahaan diharuskan untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan evolusi teknologi dan peraturan lingkungan yang cepat berubah. Pada saat yang sama, komunitas dan otoritas pemerintah semakin fokus pada praktik ramah lingkungan di lingkungan kerja, sehingga GHRM bukan sekadar kewajiban moral, melainkan pendekatan bisnis jangka panjang. Walaupun sejumlah studi telah mengkaji urgensi GHRM, masih ada celah dalam pemahaman mengenai kontribusi langsung pelatihan dan pembinaan berkelanjutan terhadap penerapan GHRM, serta fungsi kesadaran lingkungan karyawan sebagai perantara dalam keterkaitan tersebut. Penelitian ini bermaksud menutup kesenjangan ini melalui analisis terhadap hubungan antara pelatihan berkelanjutan, pengembangan SDM, kesadaran ekologis, dan implementasi GHRM di perusahaan kontemporer. Dengan penekanan pada aspek keberlanjutan dan peningkatan kompetensi hijau, penelitian ini diantisipasi memberikan sumbangan teoritis bagi kajian manajemen SDM serta menawarkan panduan praktis bagi perusahaan dalam merancang sistem pelatihan yang fleksibel, merata, dan mendukung lingkungan.

## **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan berkelanjutan terhadap penerapan Green Human Resource Management (GHRM) di perusahaan modern?
2. Apakah kesadaran lingkungan karyawan memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dengan implementasi GHRM?
3. Sejauh mana penerapan GHRM berdampak terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kuantitatif yang didasarkan pada analisis konseptual, dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan dan pembinaan berkelanjutan serta implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dalam konteks perusahaan modern. Metode ini dipilih karena kemampuannya menyediakan deskripsi terstruktur mengenai peran pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dalam mengembangkan kemampuan hijau dan memperkuat kesadaran ekologis di lingkungan kerja. Penelitian ini tidak mencakup pengumpulan data primer di lapangan, melainkan bergantung

pada studi literatur, evaluasi temuan penelitian terdahulu, serta pemeriksaan teori-teori terkini dari sumber akademik beragam. Proses penelitian dimulai dengan eksplorasi konsep-konsep dasar dalam literatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM berkelanjutan, keberlanjutan organisasi, serta GHRM. Kajian dilakukan terhadap publikasi ilmiah domestik dan global yang membahas hubungan antara pendidikan lingkungan, perilaku organisasi ramah lingkungan, dan manajemen SDM berkelanjutan. Selanjutnya, setiap teori dan hasil sebelumnya dianalisis secara komparatif untuk mengidentifikasi pola keterkaitan dan kesamaan pandangan mengenai fungsi pelatihan berkelanjutan sebagai elemen strategis dalam penerapan GHRM.

Metode ini juga mencakup interpretasi konseptual yang menyoroti bagaimana kebijakan pelatihan dan pembinaan yang terencana dapat membentuk budaya organisasi hijau. Analisis dilakukan melalui penafsiran hubungan antar konsep secara logis dan terstruktur berdasarkan kajian teoritis yang ada. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada penguatan argumen ilmiah ketimbang pengujian empiris. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang bagaimana strategi pelatihan dan pembinaan berkelanjutan dapat menjadi dasar penting dalam menciptakan sistem Green Human Resource Management yang efisien dan kompetitif, serta mendukung sasaran keberlanjutan jangka panjang organisasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan dalam Mendorong Penerapan Green Human Resource Management (GHRM)**

Pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan memiliki peran krusial dalam membangun praktik Green Human Resource Management (GHRM) yang efisien di perusahaan modern. GHRM saat ini dianggap sebagai strategi untuk menyelaraskan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Menurut Gazi et al., (2024) Pelatihan yang menanamkan nilai-nilai ekologis terbukti dapat meningkatkan budaya hijau dan memperkuat kinerja sosial serta lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan tidak hanya berperan sebagai alat peningkatan kemampuan, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk mendorong perilaku dan kesadaran ramah lingkungan di lingkungan kerja. Selanjutnya, penelitian terbaru oleh Tobing & Nugroho, (2024) menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat memperkuat green work engagement, yaitu keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Program pelatihan yang berorientasi pada nilai keberlanjutan membantu karyawan memahami dampak ekologis dari pekerjaan mereka, meningkatkan kesadaran terhadap efisiensi energi, serta mendorong praktik kerja yang lebih ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga membentuk sikap dan nilai kerja hijau yang selaras dengan strategi keberlanjutan perusahaan.

Selain itu, pengembangan berkelanjutan dalam kerangka Green Human Resource Management (GHRM) turut mendukung inovasi dan daya saing organisasi. Berdasarkan penelitian Bindeeba et al., (2025), perusahaan yang secara konsisten menerapkan program pelatihan berbasis lingkungan dapat menghasilkan inovasi hijau, yaitu inovasi yang mempertimbangkan efisiensi energi, pengurangan limbah, serta tanggung jawab sosial terhadap lingkungan. Peningkatan kompetensi hijau di kalangan karyawan berfungsi sebagai pemicu utama dalam menghasilkan solusi inovatif yang mendorong perubahan menuju praktik bisnis yang berkelanjutan. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Abdo & Edgar, (2025), yang menegaskan bahwa peningkatan kemampuan hijau karyawan merupakan faktor

penting untuk mempercepat pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) di bidang industri. Selanjutnya, temuan penelitian Alfadel et al., (2025) menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan mampu meningkatkan kesadaran perusahaan mengenai tanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat. Organisasi yang menerapkan strategi Green Human Resource Management (GHRM) dengan fokus pada pelatihan berbasis lingkungan mengalami peningkatan yang signifikan dalam keterlibatan karyawan pada inisiatif konservasi lingkungan serta pengelolaan sumber daya yang efisien. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan tidak hanya membentuk pola kerja yang ramah lingkungan, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai pihak yang memiliki komitmen kuat terhadap aspek sosial dan ekologi. Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan berperan sebagai landasan utama dalam membentuk sistem Green Human Resource Management (GHRM) yang tangguh dan sesuai dengan tantangan zaman sekarang. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk menangani fluktuasi perubahan iklim serta tuntutan internasional terhadap praktik bisnis ramah lingkungan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam proses pelatihan karyawan, organisasi tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang terampil, tetapi juga turut aktif menjaga harmoni ekologi dan sosial dalam jangka waktu yang lama (Kozar & Oleksiak, 2025).

### **Dampak Penerapan Green Human Resource Management terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan**

Green human resource management dijelaskan sebagai kontribusi seluruh aktifitas yang berisikan pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sebuah strategi yang berkelanjutan, untuk mewujudkan karyawan perusahaan yang ramah lingkungan. Green human resource management adalah sebuah bentuk implementasi dari praktek human resource management yang memiliki tujuan untuk menawarkan pemakaian sumber daya yang berkesinambungan, serta mengutamakan kelestarian lingkungan yang mana dapat meningkatkan rasa kepedulian karyawan. Konsep green human resource management mencakup penggunaan dokumen sesedikit mungkin di semua fungsi sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, tinjauan kinerja berbasis digital yang paperless, dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan kompetitif melalui keterlibatan karyawan. Para ahli ini secara luas menetapkan bahwa kebijakan-kebijakan khusus di bidang rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja serta gaji dan penghargaan dianggap sebagai alat yang ampuh untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi lingkungan organisasi. Untuk itu, dapat dikatakan dengan penerapan konsep green human resource management yang diterapkan memiliki peran dalam mentransformasi perilaku karyawan menjadi karyawan yang ramah lingkungan.

Implementasi green human resource management didukung oleh penelitian yang mengemukakan bahwa green human resource management berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis. Penelitian juga membuktikan adanya pengaruh green human resource management yang diproses menggunakan green training dan green performance berpengaruh positif signifikan terhadap business sustainability. Pernyataan hipotesis penelitian ini adalah, H1: green human resources management berpengaruh positif terhadap business sustainability. Perubahan iklim dan degradasi lingkungan menuntut perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas bisnisnya. (Siburian & Sugiarto, 2022) Green Human Resources Management (GHRM) menjadi pendekatan strategis yang menggabungkan nilai-nilai ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi GHRM dalam mendukung keberlanjutan perusahaan melalui studi literatur dan observasi partisipatif di beberapa perusahaan sektor manufaktur dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan sistem kompensasi hijau efektif membentuk budaya kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Implementasi GHRM memberikan dampak positif terhadap aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi perusahaan, antara lain pengurangan limbah, peningkatan kesadaran karyawan, serta efisiensi operasional dan reputasi perusahaan. Namun, terdapat tantangan signifikan berupa rendahnya pemahaman konsep, kurangnya dukungan manajemen puncak, dan investasi awal yang besar. Oleh karena itu, diperlukan strategi edukasi, komitmen pimpinan, serta perencanaan investasi bertahap agar GHRM dapat berjalan efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi SDM hijau sebagai alat penting bagi perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan daya saing sekaligus menjaga keberlanjutan lingkungan.

Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan karena mengintegrasikan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam seluruh sistem pengelolaan sumber daya manusia. GHRM tidak hanya berfokus pada aspek efisiensi tenaga kerja, tetapi juga pada upaya membentuk perilaku dan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan. Melalui praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis perilaku ramah lingkungan, dan pemberian insentif untuk inisiatif hijau, perusahaan menciptakan budaya kerja yang lebih sadar terhadap dampak ekologisnya. Praktik GHRM memperkuat kemampuan perusahaan dalam mengelola rantai pasok hijau dan memperbaiki efisiensi sumber daya, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi dan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar. Perusahaan yang menerapkan kebijakan GHRM secara konsisten juga cenderung memiliki tingkat inovasi hijau yang lebih tinggi, karena karyawan didorong untuk berpartisipasi dalam menciptakan solusi baru yang lebih ramah lingkungan.

### **Tantangan dan Strategi Implementasi Pelatihan Berkelanjutan dalam Mewujudkan Green Human Resource Management**

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan praktik keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan dan proses HR. GHRM (Ren et al., 2018), tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga untuk membangun kesadaran lingkungan di kalangan karyawan. Pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan GHRM, di mana karyawan perlu dilatih untuk memahami dan menerapkan praktik hijau di tempat kerja. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya pemahaman tentang GHRM di kalangan karyawan dan manajemen. Tanpa pemahaman yang baik, karyawan mungkin tidak menyadari pentingnya praktik berkelanjutan. Ini dapat mengakibatkan kurangnya minat dan partisipasi dalam program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan. Banyak organisasi menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran dan waktu untuk menyelenggarakan pelatihan. Keterbatasan ini dapat membatasi frekuensi dan kualitas pelatihan yang diberikan, sehingga mengurangi efektivitas program. Banyak karyawan yang merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan mungkin menunjukkan resistensi terhadap inisiatif baru yang dianggap mengganggu rutinitas mereka. Resistensi ini dapat menghambat implementasi strategi keberlanjutan yang lebih luas di dalam organisasi. Kurikulum pelatihan yang ada sering kali tidak mencakup aspek-aspek penting dari keberlanjutan atau tidak disesuaikan

dengan konteks dan kebutuhan spesifik organisasi. Hal ini dapat mengurangi relevansi dan efektivitas pelatihan, sehingga karyawan tidak mendapatkan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berkontribusi secara efektif.

Melakukan kampanye kesadaran yang menysasar semua level karyawan untuk mendidik mereka tentang pentingnya GHRM dan keberlanjutan. Mengadakan seminar, lokakarya, atau program orientasi yang mencakup topik-topik seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan tanggung jawab sosial. Penting untuk mengembangkan anggaran yang memadai untuk pelatihan dan memastikan bahwa waktu dialokasikan dalam jadwal kerja untuk pelatihan. Memastikan bahwa pelatihan bukan hanya menjadi kegiatan tambahan, tetapi menjadi bagian integral dari pengembangan karyawan. Awatara et al., (2024) Mengajak karyawan untuk terlibat dalam merancang program pelatihan dapat meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi resistensi. Mengadakan sesi brainstorming di mana karyawan dapat memberikan masukan tentang topik pelatihan dan metode yang paling efektif bagi mereka. Mendesain program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik industri dan mencakup praktik terbaik dalam GHRM. Melibatkan ahli dalam keberlanjutan untuk membantu merancang kurikulum yang komprehensif dan relevan. Mengembangkan metode untuk mengukur efektivitas pelatihan, seperti survei umpan balik, pengukuran kinerja lingkungan, dan analisis ROI. Menetapkan indikator kinerja yang jelas untuk menilai dampak pelatihan dan menggunakan data tersebut untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Implementasi pelatihan berkelanjutan dalam GHRM menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kurangnya kesadaran hingga keterbatasan sumber daya. Namun, dengan strategi yang terencana dan berfokus pada partisipasi karyawan, organisasi dapat mengatasi hambatan ini. Membangun kesadaran, mengalokasikan sumber daya yang tepat, dan merancang kurikulum yang relevan adalah langkah-langkah kunci untuk memastikan bahwa karyawan siap berkontribusi terhadap keberlanjutan dan praktik hijau. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. agar efektivitas pelatihan dapat terukur dengan jelas. Untuk memperkuat hasil tersebut, organisasi juga harus menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan. Dengan strategi yang terintegrasi tersebut, pelatihan berkelanjutan tidak hanya akan meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendukung pencapaian visi organisasi menuju Green Human Resource Management yang efektif dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan serta pengembangan yang berkelanjutan memiliki peran sentral dalam mengoptimalkan penerapan Green Human Resource Management (GHRM) di organisasi modern. Melalui program pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai keberlanjutan, perusahaan dapat menumbuhkan budaya kerja yang berwawasan lingkungan, meningkatkan kesadaran ekologis karyawan, serta memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan pelestarian alam. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga menjadi strategi penting dalam membentuk perilaku dan pola pikir kerja yang mendukung tercapainya Sustainable Development Goals (SDGs). Penerapan GHRM terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan dari aspek lingkungan, sosial, maupun ekonomi. Berbagai praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, kompensasi berbasis keberlanjutan, serta penilaian kinerja yang mempertimbangkan perilaku ramah lingkungan terbukti meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi hijau, dan memperkuat citra positif perusahaan. Meski demikian,

pelaksanaan GHRM masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain kurangnya pemahaman karyawan, keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurikulum pelatihan yang belum sesuai kebutuhan organisasi. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi yang komprehensif, seperti memperluas kampanye kesadaran lingkungan, melibatkan karyawan dalam proses perancangan pelatihan, menyediakan alokasi dana dan waktu yang memadai, serta menyusun kurikulum yang relevan dengan karakteristik industri. Selain itu, diperlukan pula pengukuran efektivitas pelatihan melalui indikator kinerja (KPI) agar hasilnya dapat dievaluasi secara objektif. Dengan penerapan yang konsisten dan terarah, pelatihan berkelanjutan dalam kerangka GHRM tidak hanya memperkuat kompetensi hijau tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan daya saing, inovasi, serta keberlanjutan organisasi secara menyeluruh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdo, S. S., & Edgar, D. (2025). Nurturing green behaviour: Exploring managerial competencies for effective green human resource management in hotels. *Cleaner Production Letters*, 9, 100102. <https://doi.org/10.1016/j.clpl.2025.100102>
- Alfadel, A., Al-Kahtani, S. M., Al-Mekhlafi, A. W. A. G. S., Alhebri, A., & Ahmed, A. (2025). Fostering sustainable development: the role of green HRM and green work engagement. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01167-z>
- Awatara, I. G. P. D., Susila, L. N., & Saryanti, E. (2024). Green HRM and Employee Commitment: The Role of Training, Rewards, and Culture. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.28992/ijsam.v8i1.992>
- Bindeeba, D. S., Tukamushaba, E. K., Bakashaba, R., & Atuhair, S. (2025). Green human resources management and green innovation: a meta-analytic review of strategic human resources levers for environmental sustainability. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01444-x>
- Gazi, M. A. I., Dhali, S., Masud, A. Al, Ahmed, A., Amin, M. Bin, Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. bin S., & Abdullah, M. (2024). Leveraging Green HRM to Foster Organizational Agility and Green Culture: Pathways to Enhanced Sustainable Social and Environmental Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/su16208751>
- Kozar, Ł. J., & Oleksiak, P. (2025). Corporate Social Responsibility and Green Human Resource Management: Insights From a Bibliometric Analysis of Scientific Literature. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 2025(224), 209–230. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2025.224.11>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Siburian, N. A., & Sugiarto\*, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 336–360. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.5973>
- Tobing, R., & Nugroho, D. S. (2024). Green Human Resource Management On Sustainable Performance: The Mediating Role Of Digital Innovation. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 13(2), 313–332. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v13i2.2150>