

INTISARI

Strategi bisnis hijau adalah salah satu strategi bisnis yang memadukan permasalahan lingkungan hidup pada strategi bisnis perusahaan yang meliputi produksi, rantai pasokan, keuangan, dan juga pemasaran (Banerjee, 2002). Strategi bisnis hijau ini selaras dengan teori *Triple Bottom Line* (TBL) yang dikemukakan oleh Elkington (1998), yang menjelaskan bahwa strategi bisnis perusahaan dapat diintegrasikan dengan ekonomi, sosial, dan keberlangsungan hidup di sekitar perusahaan. Oleh karena itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDM Hijau) dibutuhkan oleh perusahaan untuk meraih tujuan lingkungan hidup dan bisnis pada sebuah perusahaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan MSDM Hijau pada Hotel X. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan wawancara dengan manajemen Hotel X yang sudah berpengalaman dalam menentukan kebijakan bagi pegawai hotel tersebut. Analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis interaksi yang memperhatikan konten dan struktur naratif pada saat wawancara kemudian dianalisis kembali menggunakan perbandingan antara hasil wawancara dengan hasil penelitian terdahulu.

Hasil penelitian menemukan bahwa Hotel X telah menerapkan MSDM Hijau tanpa disadari secara penuh oleh manajemen Hotel X. Adapun beberapa dimensi MSDM Hijau yang dapat diperbaiki pada Hotel X seperti Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau, Rekrutmen dan Seleksi Hijau, Manajemen Kinerja Hijau, serta Imbalan dan Hadiah Hijau. Dua dimensi lainnya yaitu, Pelatihan Hijau dan Keterlibatan Hijau tidak perlu diperbaiki karena sudah memenuhi standar kriteria MSDM Hijau.

Kata Kunci: Strategi bisnis hijau, *Triple Bottom Line*, MSDM Hijau, Kinerja Organisasi, *Corporate Social Responsibility*.

ABSTRACT

Green business strategy is one of the business strategies that combine environmental problems with other business strategies such as production, supply chain, finance, and marketing (Banerjee, 2002). Green business strategy is in line with the Triple Bottom Line (TBL) theory that is proposed by Elkington (1998), which states this strategy can be integrated with the economy, social, and environmental sustainability around the company operating area. Therefore, the implementation of Green Human Resource Management (Green HRM) is needed by companies to achieve their environmental and business goals.

This research is using a qualitative approach which aims to identify the application of Green HRM at Hotel X. In-depth interview was used as a data collection method for this research, the interviews conducted with the management team of Hotel X which had already experienced in determining policies for hotel employees. The analysis technique used in this research is interaction analysis that focused on the narrative content and structure in the interview then the data was analysed again between the interview results and comparison of previous studies.

This research found that Hotel X has implemented Green HRM without the management of Hotel X fully knowing it. Several Green HRM dimensions that can be fixed by Hotel X such as Green Human Resource Planning, Green Recruitment and Selection, Green Performance Management, and Green Pay and Reward. The other two dimensions which are Green Training and Green Involvement do not need to be fixed because both of the dimensions are already in the standard criteria of Green HRM.

Keywords: Green Business Strategy, Triple Bottom Line, Green HRM, Organization Performance, Corporate Social Responsibility