

Green Hrm Practices Di Pt. Philips Industries Batam

Agustina Fitrianingrum¹, Chelika Siagian²

Universitas Internasional Batam

Email: agustina@uib.ac.id, siagianchelika@gmail.com

Abstrak

Meningkatnya isu kerusakan lingkungan hidup dikarenakan proses produksi yang semakin meningkat serta limbah produksi yang memicu meningkatnya pemanasan bumi secara global. Perusahaan telah didorong Pemerintah untuk membuat berbagai kebijakan untuk mengurangi dampak pemanasan global yang sudah ditetapkan menjadi salah satu tujuan dalam Sustainable Development Goals (SDG's) yang ditetapkan oleh PBB. Sebagai bentuk responsif, PT. Phillips Industries Batam termasuk Departemen Sumber Daya Manusia telah melaksanakan berbagai aktivitas HR yang ramah lingkungan atau Green HRM. Untuk menguatkan positioning PT. Phillips Industries Batam, perlu dibangun pemahaman dan kesadaran aktivitas ramah lingkungan di berbagai tingkat termasuk karyawan. Untuk mendukung kebijakan tersebut maka disusun program paperless untuk pengadaan permintaan baju seragam operator. Program ini berhasil diimplementasikan dan karyawan merasa program ramah lingkungan ini membuat proses lebih efisien dan efektif.

Kata kunci: *Green Human Resource Management*, praktik MSDM, dan keberlanjutan perusahaan.

Abstract

The increasing issue of environmental damage is due to the increasing production process and production waste that triggers global warming. Companies have been encouraged by the government to make various policies to reduce the impact of global warming which have been set as one of the goals in the Sustainable Development Goals (SDGs) set by the United Nations. As a form of responsiveness, PT. Phillips Industries Batam, including the Human Resources Department, has carried out various activities that are environmentally friendly HR or Green HRM. To strengthen the positioning of PT. Phillips Industries Batam as a green industry, it is necessary to build an understanding and awareness of environmentally friendly activities at various levels including employees at PT Phillips Industries. To support this policy, a paperless program was developed to procure requests for operator uniforms. This program was successfully

implemented and employees felt that this environmentally friendly program made the process more efficient and effective.

Keywords: *Green Human Resource Management, HRM practices, and company sustainability.*

Pendahuluan

Dengan meningkatnya pemanasan global (global warming), isu lingkungan menjadi topik hangat di abad ini, terutama bagi perusahaan yang memiliki usaha untuk mengeksplorasi sumber daya alam. Sehingga muncul istilah “Go Green”, konsep ini merupakan konsep ramah lingkungan, yang dikaitkan dengan upaya penyelamatan bumi dan lingkungan dari ancaman kerusakan. Berbagai cara dilakukan oleh semua pihak dalam mengedepankan konsep go green, dengan cara melestarikan lingkungan dengan mengubah gaya hidup, mengurangi aktivitas, dan mengurangi produk yang memicu peningkatan pemanasan global (Scur & Barbosa, 2017). Gerakan Go green untuk lingkungan telah berjalan selama lima tahun terakhir ini tetapi target yang diinginkan belum tercapai (Mohd Adnan, Aman, Razali, & Daud, 2017). Tuntutan bisnis di era globalisasi saat ini telah memberikan kesadaran akan etika lingkungan sehingga banyak perusahaan yang mencoba menerapkan konsep ramah lingkungan (green company). Menurut Citta & Fattah, (2020) menjelaskan bahwa perusahaan yang menerapkan konsep ramah lingkungan dapat mempengaruhi kinerja ekonomi dalam suatu organisasi. Munculnya konsep inovatif *Go Green* dalam suatu organisasi dapat berdampak positif bagi taraf perekonomian nasional selain juga mampu memberikan penghematan yang signifikan di beberapa sektor industri. Perubahan

kesadaran lingkungan selama beberapa tahun terakhir, termasuk persyaratan hukum, tekanan dari pelanggan, kebutuhan pengelolaan limbah, penggunaan kembali bahan dan kemasan, pemulihan produk, dan perubahan dalam proyek produk, telah memengaruhi manajemen rantai pasokan. Dengan demikian, perusahaan semakin mengaitkan praktik hijau dengan strategi perusahaan (Scur & Barbosa, 2017). Oleh karena itu, karena banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi oleh perindustrian, adanya peningkatan untuk memperbaiki terhadap beberapa masalah lingkungan dan melaksanakan praktik bisnis yang berkelanjutan seperti penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (HRM) memberikan situasi win-win bagi organisasi dan pemangku kepentingannya. Oleh karena itu, ini menandakan kebutuhan untuk memeriksa bagaimana praktik HRM hijau akan meningkatkan kinerja lingkungan pada setiap industry (Chowdhury, Sanju, & Asaduzzaman, 2017).

Metode

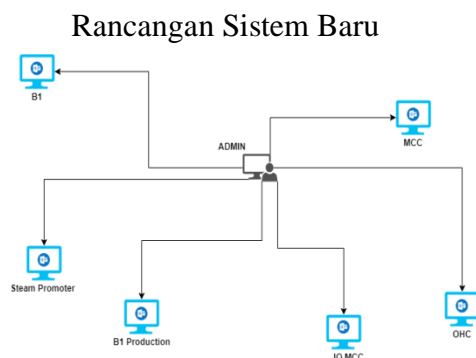
Tahap awal sebelum menentukan sebuah proyek penelitian penulis melakukan teknik wawancara dimana teknik ini adalah sesi tanya jawaan yang dilakukan dengan user atau HR yang menagani pergantian seragam karyawan dan dengan team leader yang bertugas untuk menginput data dan mengambil atribut seragam

karyawannya. Dari pembahasan tersebut maka dapat diperoleh potensi dan menjadi masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk memfasilitasi pada bagian HR pada saat pencatatan data karyawan yang sudah dan belum melakukan pergantian seragam agar mengurangi potensi terjadinya kecurangan bagi karyawan yang sudah dan belum melakukan pergantian seragam. Penulis memanfaatkan formulir online dari *Microsoft Form* dimana hanya melakukan share link kealamat gmail team leader yang langsung terkoneksi ke komputer masing-masing.

Pembahasan

Luaran dari proyek ini adalah untuk menciptakan efisiensi pekerjaan karyawan dan membantu dalam mengurangi penggunaan kertas (*Papper Less*) pada PT Philips Industries Batam. Suatu formulir pergantian seragam, memiliki beberapa tahapan proses yang harus dipersiapkan untuk merancang formulir pendaftaran pada website selanjutnya dilakukannya proses *building*. Dapat dikatakan dalam proses ini juga yang dinyatakan untuk menentukan keberhasilan atau tidaknya sistem yang telah dibangun.

Gambar 1.



Sumber : Penulis

Proses selanjutnya penulis mulai mendesain formulir online yang akan digunakan pada saat pergantian seragam. Penulis mengisi pertanyaan atau gambar yang dibutuhkan. Didalam *Microsoft Form* terdiri dari kolom judul, deskripsi pertanyaan, fitur-fitur seperti pilihan ganda, jawaban singkat atau panjang, menyisipkan gambar, upload file, skala linier, dan dapat mengaktifkan tombol wajib isi dengan tujuan agar tidak ada jawab yang terlewat saat karyawan mengisi formulir tersebut.

Gambar 2.

Online Form Replace



Sumber : Penulis

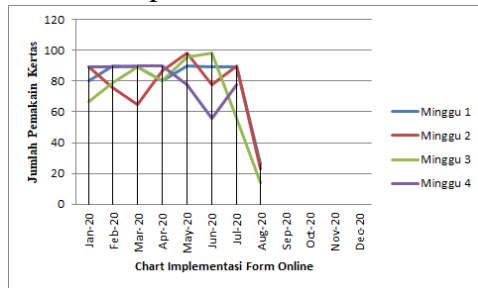
Pada tahap akhir dari implementasi ini kita mendapatkan seluruh data yang telah terisi pada *Microsoft Form* yang sudah terekap kedalam excel yang dapat membantu mempermudah pendataan dan memperkirakan persediaan stock di gudang dapat terpenuhi untuk semua yang karyawan yang melakukan pergantian seragam kerjanya. Tahap ini juga menjadi titik akhir dalam sebuah penelitian yang dapat dikatakan berhasil atau tidaknya penelitian yang telah diteliti.

Hasil dari penelitian ini yang menerapkan sistem baru dalam proses pengisian form dapat dinyatakan berhasil, karena dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien pada pendataan

karyawan yang melakukan pengisian form online pergantian seragam karyawan. Hal ini juga dapat dilihat tidak terdapatnya lagi tumpukan form kertas-kertas pengisian data pergantian seragam karyawan, selain itu admin juga tidak perlu kesulitan lagi dalam menginput data karyawan.

Gambar 3.

Chart Implementasi Form Online



Sumber : Penulis

Simpulan

Melalui proyek kegiatan pengabdian masyarakat yang telah penulis lakukan di PT Philips Industries Batam, kesimpulan yang dapat diambil dari proyek yang telah dilakukan yaitu *Microsoft Formulir* sebagai sarana baru yang digunakan perusahaan untuk mempermudah serta mengefisienkan waktu pekerjaan dan kinerja karyawan HR dalam melakukan proses penginputan data karyawan yang akan menukarkan baju seragamnya dengan yang baru. Menggunakan form online ini juga membantu mengurangi penggunaan kertas karena tidak adanya penumpukan formulir kertas karyawan, selain itu memudahkan pekerjaan dalam pengimputan data karyawan yang sudah mengganti seragamnya serta admin dapat memperkirakan data stock digudang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada mitra PT Philips Industries Batam yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan pengabdian

masyarakat. Penulis juga berterima kasih kepada LPPM UIB yang telah memfasilitasi kegiatan ini terlaksana dengan baik. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, penulis juga menyatakan rasa terimakasih yang sesungguhnya atas kontribusi para pihak dalam membantu penulis menyelesaikan laporan ini.

Daftar Pustaka

- Chowdhury, S. R., Sanju, N. L., & Asaduzzaman, A. K. M. (2017). Green HRM practices as a means of promoting CSR: Suggestios for garments industry in Bangladesh. ... of *Management and ...*, 17(6). Retrieved from <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2289>
- Scur, G., & Barbosa, M. E. (2017). Green supply chain management practices: Multiple case studies in the Brazilian home appliance industry. *Journal of Cleaner Production*, 141, 1293–1302. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.158>
- Citta, A. B., & Fattah, H. (2020). Implementation of green human resource management based on triple bottom line theory to support sustainability development (study at PT. Semen Tonasa, South Sulawesi). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 575(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/575/1/012183>
- Mohd Adnan, Y., Aman, N. U., Razali, M. N., & Daud, M. N. (2017). The implementation of green lease practices for office buildings in Kuala Lumpur,

- Malaysia. *Property Management*, 35(3), 306–325.
<https://doi.org/10.1108/PM-12-2015-0067>
- Scur, G., & Barbosa, M. E. (2017). Green supply chain management practices: Multiple case studies in the Brazilian home appliance industry. *Journal of Cleaner Production*, 141, 1293–1302.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.158>