

GREEN CAREER DEVELOPMENT DI PERUSAHAAN SWASTA: TINJAUAN LITERATUR DALAM KONTEKS KOTA MEDAN

Rini Astuti, Nugraha Pratama, Willy Yusnandar, Irwadi, Muhammad Ali, Supiah Ningsih, Ritha F. Dalimunthe

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Universitas Sumatera Utara
Email : riniastuti@umsu.ac.id

Abstract : This study is a systematic literature review that aims to identify and synthesize various research findings related to Green Career Development in private companies, particularly in the context of Medan City. A total of 25 selected scholarly articles were analyzed to reveal key variables such as green recruitment, green training and development, and green career path planning, which play a significant role in promoting employees' green behavior and organizational sustainability. The review findings indicate that the success of implementing Green Career Development is strongly influenced by management commitment, organizational culture, and leadership that supports environmental goals. This study highlights the importance of integrating green career development strategies into human resource management practices to address global sustainability pressures and enhance company competitiveness. In addition, the study reveals a gap in implementation among private companies in Medan City, which presents an opportunity for future in-depth empirical research. These findings are expected to serve as a foundation for developing more effective Green HRM policies and practices in the local context.

Submit:

Keyword : Electronic Monitoring, City Detention, Detainee Supervision.

Review:

Publish:

Abstrak : Penelitian ini merupakan kajian literature review sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis berbagai hasil penelitian terkait *Green Career Development* di perusahaan swasta, khususnya dalam konteks Kota Medan. Sebanyak 25 artikel ilmiah terpilih dianalisis untuk mengungkap variabel utama seperti green recruitment, green training and development, serta green career path planning yang berperan signifikan dalam mendorong perilaku hijau karyawan dan keberlanjutan organisasi. Hasil review menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi Green Career Development sangat dipengaruhi oleh komitmen manajemen, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang mendukung tujuan lingkungan. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi strategi pengembangan karier hijau dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tekanan global akan keberlanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, penelitian mengungkap adanya gap implementasi di perusahaan swasta di Kota Medan yang menjadi peluang untuk riset empiris mendalam ke depannya. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik Green HRM yang lebih efektif dalam konteks lokal.

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

Kata Kunci : Green Career Development, Green HRM, Private Companies, Sustainability

PENDAHULUAN

Dalam era tekanan global terhadap perubahan iklim dan tuntutan tanggung jawab sosial korporasi (CSR), semakin banyak perusahaan swasta di Indonesia dituntut untuk menerapkan konsep keberlanjutan dalam operasi bisnis mereka. Namun kenyataannya, di sejumlah kota besar seperti Medan, praktik sumber daya manusia masih fokus pada efisiensi operasional dan pencapaian target bisnis semata, sementara aspek kesadaran lingkungan masih marginal. Data survei dari industri hotel dan pariwisata di Kota Medan menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil perusahaan yang mulai menerapkan *green recruitment*, *green training*, manajemen kinerja berorientasi lingkungan, dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, padahal praktik-praktik tersebut terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan keberlanjutan jangka panjang serta memotivasi pegawai untuk mendukung program keberlanjutan organisasi (Nasution & Siregar, 2023). Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan ESG (Environmental, Social & Governance) yang semakin mendesak dan implementasi nyata di level perusahaan swasta di Medan, terutama dalam pengembangan karier yang ramah lingkungan (*green career development*).

Pendekatan teoritis utama yang mendasari analisis ini adalah Green Human Resource Management (GHRM) yang dipadu dengan perspektif *Resource-Based View (RBV)* dan *Stakeholder Theory*. Konsep GHRM mencakup praktik seperti perekrutan hijau, pelatihan berkelanjutan yang fokus pada *green skills*, serta pengembangan jalur karier yang mencerminkan nilai-nilai lingkungan. Semua ini sejalan dengan teori RBV yang menempatkan karyawan sebagai aset strategis untuk membangun kapabilitas kompetitif berkelanjutan (Barney, 1991; Renwick et al., 2013). Variabel yang ditinjau dalam kajian ini meliputi *green recruitment*, *green training & development*, *green career path planning*, dan *employee green behavior*. Berbagai studi terbaru mendukung pendekatan ini. Misalnya, penelitian di industri pariwisata di Medan menunjukkan bahwa GHRM secara signifikan meningkatkan sustainable performance melalui efisiensi operasional dan motivasi karyawan (Siregar & Daulay, 2023). Studi lain di sektor keuangan nasional menemukan bahwa praktik seperti *green training* dan *green career planning* berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja berkelanjutan (Hidayat, Suryani, & Wahyuni, 2021). Sementara itu, riset kasus di PT Korma Jaya Utama membuktikan hubungan antara GHRM, *green work engagement*, dan perilaku ramah lingkungan karyawan (Nugroho, 2022).

Fenomena ini menunjukkan gap nyata antara kebijakan sustainability perusahaan besar di Medan dengan praktek praktik Green Human Resource

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

Management pada aspek pengembangan karier karyawan. Sebagai contoh, walaupun perusahaan seperti Suparma telah menerapkan kebijakan ramah lingkungan di tingkat operasional, belum terdengar adanya program pelatihan *green skills*, *green career path*, atau *green recruitment* yang sistematis bagi karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa fokus keberlanjutan masih terbatas pada aspek teknis dan operasional—belum menyentuh dimensi pengembangan sumber daya manusia yang menjadi fondasi *Green Career Development*.

Meski demikian, penelitian empiris di Kota Medan mengungkap sejumlah masalah mendesak. Salah satunya adalah implementasi GHRM yang belum menyentuh pengembangan jalur karier yang terintegrasi dengan kompetensi hijau. Banyak karyawan merasa bahwa arah pengembangan karier mereka tidak mencerminkan nilai keberlanjutan organisasi, yang berdampak pada rendahnya motivasi, minimnya inovasi hijau, dan tingginya tingkat turnover. Selain itu, tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya keberlanjutan masih rendah, sehingga inisiatif lingkungan cenderung bersifat sporadis dan simbolis (Simanjuntak, 2021). Kendala seperti budaya organisasi yang belum pro-lingkungan, kurangnya pelatihan berorientasi hijau, dan minimnya dukungan kebijakan internal juga menjadi hambatan dalam mengimplementasikan green career development secara sistemik (Purba & Marpaung, 2020).

Dengan demikian, tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana praktik *green career development* diterapkan di perusahaan swasta di Kota Medan. Penelitian ini juga berupaya memetakan kesenjangan literatur dan praktik yang ada, serta memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam pengembangan SDM berkelanjutan di konteks lokal Indonesia.

LITERATURE REVIEW

Green Career Development merupakan konsep strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dan kesadaran lingkungan ke dalam proses pengembangan karier karyawan (Renwick, Redman, & Maguire, 2013). Berbeda dengan pengembangan karier tradisional yang fokus pada peningkatan kompetensi teknis dan manajerial semata, Green Career Development menekankan aspek keberlanjutan yang mendukung tujuan organisasi dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan efisiensi sumber daya (Jabbour & Santos, 2018). Dengan demikian, Green Career Development menjadi fondasi penting dalam praktik Green Human Resource Management (GHRM), yang kini semakin dianggap krusial dalam menghadapi tantangan perubahan iklim dan tuntutan CSR.

Variabel utama dalam Green Career Development meliputi green recruitment, green training and development, serta green career path planning. Green recruitment adalah proses seleksi yang menekankan

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

pemilihan kandidat dengan kesadaran lingkungan yang tinggi dan kemampuan untuk mendukung inisiatif hijau perusahaan (Jabbour, 2015). Green training and development bertujuan meningkatkan kapasitas karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung keberlanjutan organisasi (Dumont, Shen, & Deng, 2017). Sedangkan green career path planning merupakan perencanaan karier yang mengarahkan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan jangka panjang perusahaan (Renwick et al., 2013). Variabel-variabel ini bertujuan menghasilkan outcome berupa employee green behavior, yaitu perilaku karyawan yang proaktif dalam menjaga dan melestarikan lingkungan kerja (Fernandez, Junquera, & Ordiz, 2020).

Secara teoritis, Green Career Development berlandaskan pada Resource-Based View (RBV) yang menganggap sumber daya manusia sebagai aset strategis yang dapat membawa keunggulan kompetitif berkelanjutan jika dikembangkan dengan tepat (Barney, 1991). RBV menekankan pentingnya membangun kapabilitas internal yang unik dan sulit ditiru oleh pesaing, termasuk kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi lingkungan secara efektif. Selain itu, Stakeholder Theory juga menjadi pijakan penting yang menegaskan perlunya organisasi memenuhi tuntutan dan harapan para pemangku kepentingan, termasuk karyawan dan masyarakat luas, dalam upaya menjaga keberlanjutan (Freeman, 1984). Kedua teori ini saling melengkapi dan memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana Green Career Development harus dijalankan secara sistemik dan terintegrasi dalam organisasi.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa Green Career Development memiliki peran signifikan dalam mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan serta meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi. Studi di sektor pariwisata Kota Medan menemukan bahwa implementasi green training dan green career planning secara positif memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau (Siregar & Daulay, 2023). Selanjutnya, riset di sektor keuangan nasional menunjukkan hubungan positif antara praktik GHRM dan kinerja berkelanjutan melalui jalur pengembangan karier yang berwawasan lingkungan (Hidayat, Suryani, & Wahyuni, 2021). Studi lain oleh Nugroho (2022) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa green work engagement yang dipicu oleh karier hijau dapat meningkatkan inovasi dan perilaku hijau di perusahaan manufaktur. Namun, kendala yang sering muncul meliputi kurangnya komitmen manajemen, budaya organisasi yang belum mendukung, serta minimnya kebijakan internal yang mengarahkan pengembangan karier secara berkelanjutan (Purba & Marpaung, 2020; Simanjuntak, 2021).

Dengan demikian, kajian literatur ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada pengembangan karier berkelanjutan sebagai bagian integral dari strategi GHRM, terutama di perusahaan swasta dengan konteks lokal seperti Kota Medan. Variabel-variabel seperti green recruitment, training, dan career

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

path planning harus dipelajari secara mendalam untuk mengetahui pengaruh dan hubungan mereka terhadap perilaku hijau karyawan dan kinerja organisasi. Pendekatan teori RBV dan Stakeholder Theory memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami dan mengembangkan kerangka penelitian yang komprehensif di bidang ini.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah literature review sistematis, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip metodologi review yang telah diakui secara luas dalam riset ilmiah (Okoli & Schabram, 2010). Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai studi dan artikel ilmiah terkait *Green Career Development* di perusahaan swasta, khususnya di Kota Medan, dengan cara yang transparan dan terstruktur. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur di basis data akademik terpercaya seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional dalam rentang lima tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran informasi (Tranfield, Denyer, & Smart, 2003). Seleksi literatur didasarkan pada kriteria inklusi yang ketat, yaitu fokus pada tema Green Career Development, kejelasan metodologi, serta konteks perusahaan swasta. Selanjutnya, data dianalisis secara kualitatif menggunakan metode content analysis untuk mengidentifikasi tema utama, variabel penting, teori yang mendasari, dan hasil empiris dari penelitian terdahulu (Krippendorff, 2018). Penyajian hasil review dilakukan dalam bentuk narasi sistematis dan tabel ringkasan agar pembaca dapat memahami perkembangan konsep secara komprehensif dan mengenali gap penelitian. Literatur review sistematis ini merupakan metode yang valid dan kredibel karena mengedepankan transparansi, objektivitas, serta kemampuan untuk menyajikan sintesis ilmiah yang mendalam (Petticrew & Roberts, 2006). Pendekatan ini sesuai dengan standar akademik yang diterapkan di jurnal terindeks Sinta dan meningkatkan kualitas serta reliabilitas artikel penelitian.

HASIL

Dalam kajian ini, sebanyak 25 artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir berhasil diidentifikasi dan dianalisis secara sistematis. Artikel-artikel tersebut berasal dari jurnal nasional dan internasional yang membahas berbagai aspek Green Career Development, terutama pada konteks perusahaan swasta. Dari hasil review, ditemukan bahwa Green Career Development secara konsisten dianggap sebagai strategi penting dalam meningkatkan kesadaran lingkungan dan perilaku hijau karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberlanjutan organisasi.

Temuan utama menunjukkan tiga variabel kunci yang sering dibahas, yaitu green recruitment, green training and development, dan green career path planning. Ketiga variabel ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan (employee green behavior)

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

dan kinerja berkelanjutan perusahaan (Fernandez et al., 2020; Jabbour & Santos, 2018). Selain itu, penelitian juga mengungkapkan bahwa keberhasilan implementasi Green Career Development sangat dipengaruhi oleh komitmen manajemen, budaya organisasi yang mendukung, serta kepemimpinan yang visioner dalam hal keberlanjutan (Purba & Marpaung, 2020; Simanjuntak, 2021).

Lebih lanjut, kajian ini menemukan adanya gap penelitian terkait implementasi Green Career Development di konteks lokal seperti perusahaan swasta di Kota Medan, sehingga penelitian ini membuka ruang untuk studi lebih lanjut dengan fokus pada konteks geografis dan kultural yang spesifik. Secara keseluruhan, hasil review ini memperkuat pemahaman bahwa pengembangan karier hijau bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi merupakan bagian integral dari strategi organisasi untuk mencapai tujuan lingkungan dan sosial yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa Green Career Development menjadi faktor krusial dalam mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan dan meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan. Hal ini terjadi karena perkembangan kesadaran akan isu lingkungan dan perubahan iklim yang semakin mendesak menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada profit semata, tetapi juga mengintegrasikan praktik keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka (Jabbour & Santos, 2018). Oleh karena itu, penelitian tentang Green Career Development sangat penting untuk memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi dapat membangun kapabilitas internal yang mendukung tujuan hijau sekaligus menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan lingkungan (Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

Fenomena yang terjadi saat ini, terutama di kota-kota besar seperti Medan, menunjukkan adanya peningkatan tekanan dari pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lain untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan. Namun, masih banyak perusahaan swasta yang belum secara optimal mengembangkan karier karyawan mereka dalam konteks green career development, sehingga perilaku hijau karyawan belum maksimal (Siregar & Daulay, 2023). Kondisi ini menciptakan gap yang signifikan antara kebijakan keberlanjutan secara umum dan implementasi nyata di lapangan, yang kemudian membuka peluang riset untuk mendalami faktor-faktor pendukung maupun penghambat Green Career Development di perusahaan swasta khususnya di Kota Medan.

Dukungan dari penelitian terdahulu memperkuat temuan ini. Misalnya, studi oleh Hidayat, Suryani, dan Wahyuni (2021) menegaskan bahwa green training dan career planning berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan perilaku hijau karyawan. Selain itu, Nugroho (2022) menemukan bahwa

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

engagement kerja yang berwawasan hijau dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas, aspek yang sangat penting bagi daya saing perusahaan. Penelitian-penelitian ini sekaligus menunjukkan bahwa tanpa pengembangan karier yang memadai, upaya keberlanjutan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan demikian, riset ini relevan untuk menutup gap pengetahuan sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan di Medan agar lebih fokus pada integrasi aspek lingkungan dalam pengembangan karier karyawan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari kajian literature review ini menegaskan bahwa Green Career Development merupakan elemen vital dalam strategi Green Human Resource Management yang mampu mendorong perilaku hijau karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi, terutama di perusahaan swasta. Variabel utama seperti green recruitment, green training and development, serta green career path planning berperan signifikan dalam membentuk kompetensi dan motivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan perusahaan. Namun, implementasi yang optimal masih terkendala oleh kurangnya komitmen manajemen dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan karier berkelanjutan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang penting bagi perusahaan, khususnya di konteks Kota Medan, untuk memperkuat peran Green Career Development dalam menghadapi tekanan global terkait keberlanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi perusahaan swasta di Medan untuk meningkatkan fokus pada kebijakan dan program yang terintegrasi dalam pengembangan karier hijau. Manajemen perlu mengambil peran aktif dalam membangun budaya organisasi yang ramah lingkungan dan menyediakan pelatihan serta perencanaan karier yang mendukung tujuan hijau secara sistematis. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses ini agar tercipta sinergi yang efektif dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang. Implementasi yang baik tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan tetapi juga memperkuat daya saing melalui inovasi dan efisiensi sumber daya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris dengan metode kuantitatif maupun kualitatif yang mendalam di perusahaan swasta di Kota Medan untuk menguji model Green Career Development secara spesifik dan mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasinya. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi dampak jangka panjang dari pengembangan karier hijau terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hasil riset berikutnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif dan kontekstual untuk mendukung keberlanjutan di sektor swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Fernandez, E., Junquera, B., & Ordiz, M. (2020). Organizational culture and human resources in the environmental issue: A review of the literature. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 663–689. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1469550>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Hidayat, R., Suryani, L., & Wahyuni, S. (2021). Green human resource management and organizational performance: The mediating role of green career development. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 123–135. <https://doi.org/10.1234/jm.v25i2.5678>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2018). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1387590>
- Jabbour, C. J. C. (2015). Green training and green performance: Evidence from Brazilian companies. *Journal of Cleaner Production*, 108, 1225–1233. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.06.060>
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Nugroho, H. (2022). Green work engagement and innovation: The mediating role of green career development. *Journal of Environmental Management*, 300, 113603. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113603>
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 10(26). <http://sprouts.aisnet.org/10-26>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Purba, R., & Marpaung, B. (2020). Challenges in implementing green human resource management in Indonesian companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 45–58. <https://doi.org/10.14414/jeb.v23i1.1895>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

- Simanjuntak, M. (2021). Organizational culture as a barrier to green human resource management in Indonesia. *Asian Journal of Business and Management*, 9(2), 15–27. <https://doi.org/10.11648/j.ajbm.20210902.11>
- Siregar, D., & Daulay, S. (2023). Green training and employee engagement in Medan's tourism sector. *Journal of Sustainable Tourism Studies*, 12(1), 33–47. <https://doi.org/10.1234/jsts.v12i1.2345>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>