

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam siaran pers Kementerian Perindustrian Republik Indonesia tahun 2021 pada acara Launching Penghargaan Industri Hijau tahun 2021 di Jakarta, Agus Gumiwang Kartasasmita selaku Menteri Perindustrian Republik Indonesia mengungkapkan bahwa pemerintah melalui Kementerian Perindustrian bertekad untuk menerapkan prinsip industri hijau dengan tujuan penciptaan industri yang ramah lingkungan dan dapat berdaya saing di kancah internasional. Kemenperin RI menyatakan bahwa industri hijau merupakan industri yang proses produksinya memprioritaskan upaya penggunaan sumber daya secara berkelanjutan, dan sejalan dengan Program Making Indonesia 4.0. Prinsip ini mampu menyelaraskan pembangunan industri dengan pelestarian lingkungan hidup.

Agus Gumiwang juga menuturkan bahwa penerapan prinsip industri hijau merupakan upaya pencegahan terhadap peningkatan emisi, dan memanfaatkan limbah untuk menjadi produk yang lebih berguna. Mengutip dari laman CNBC Indonesia, Presiden Joko Widodo mengemukakan bahwa terdapat target penurunan emisi gas rumah kaca sebesar 29% dengan kemampuan negara sendiri, dan 41% dengan dukungan internasional pada tahun 2030. Seperti yang sudah tercantum pada Peraturan Presiden No. 98 Tahun 2021 mengenai Nilai Ekonomi Karbon, hal ini dapat menjadi tonggak penting untuk menetapkan arah kebijakan Indonesia menuju target NDC (*Nationally Determined Contribution*) 2030, dan NZE (*Net Zero Emission*) 2060 sebagai bentuk dari perjuangan menuju cita-cita Indonesia Emas tahun 2045. Hasil yang diharapkan dari program ini adalah dapat mengurangi emisi gas rumah kaca, memelihara ketahanan sosial, ekonomi, dan lingkungan, adanya pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dengan inklusif maupun adil, serta terdapat ekosistem penyedia jasa yang sehat dan produktif. Agar hasil ini dapat diwujudkan, maka kebijakan yang tepat, dan keterlibatan aktif dari sektor bisnis maupun perusahaan sangatlah penting. Hal ini berhubungan erat dengan hasil penilaian Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER). Kemenprin telah memberikan sertifikasi sebanyak 37

perusahaan industri, seperti sektor industri semen, kelapa sawit, gula, pupuk, kertas, tekstil, besi dan baja. Syarat minimal sebuah perusahaan yang diberikan sertifikasi industri hijau ialah perusahaan yang mendapat Proper Biru.

Salah satu perusahaan yang menerapkan prinsip industri hijau adalah PT SIG. Seperti yang suda tercantum pada visi dan misi perusahaan untuk menjadi pemimpin penyediaan solusi *Building Material* dalam mendorong pencapaian kehidupan berkelanjutan dengan berkomitmen menghasilkan produk dan solusi berkelanjutan dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. PT SIG mengembangkan produk ramah lingkungan dengan memberikan intensitas emisi karbon yang lebih rendah. Dikutip dari Laporan Tahunan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, PT SIG dan beberapa anak perusahaan sudah memiliki program-program untuk CSR yang bertanggung jawab untuk sosial dan lingkungan, serta banyak mendapatkan penghargaan terbaru pada tahun 2022. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Republik Indonesia memberikan penghargaan PROPER (Program Penilaian Peringat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan) tahun 2022 kepada delapan pabrik SIG. PROPER tersebut diberikan untuk mengapresiasi komitmen SIG dalam mengelola aspek keberlanjutan dalam pengelolaan lingkungan hidup dan masyarakat sekitar Perseroan. PROPER emas diberikan kepada Pabrik PT Solusi Bangunan Indonesia, Tbk di Cilacap, Jawa Tengah. Sedangkan PROPER hijau diberikan kepada tujuh pabrik, dan salah satunya terdapat di PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Penghargaan lain yang dicapai oleh PT Semen Gresik Pabrik Rembang, yakni Penghargaan Subroto 2022 untuk Subkategori Kemandirian Ekonomi, serta Bidang Inovasi Teknologi Pertambangan Mineral dan Batubara yang Efektif Menuju Net Zero Emission (NZE) kategori pada IUP dan IUPK Mineral Bukan Logam dan Batuan. Kementerian Perindustrian turut menganugerahkan Penghargaan Industri Hijau kategori Kinerja Terbaik kepada Pabrik Rembang (PT Semen Gresik) yang telah berhasil mendapatkan Sertifikat Industri Hijau sesuai Standar Industri Hijau (SIH), dan mempertahankan konsistensi penerapan Standar Industri Hijau.

Agar dapat mempertahankan dan mengoptimalkan prestasi-prestasi yang telah didapat, maka perusahaan membutuhkan pemimpin yang tidak acuh terhadap lingkungan. Oleh karena PT Semen Gresik Pabrik Rembang memiliki kapasitas

terpasang sebanyak 4 juta ton, namun pada tahun 2023 kapasitas yang terpakai sebanyak 3 juta ton, maka kadang kala pemimpin hanya akan mengejar target produksi tanpa mempedulikan kondisi dan kinerja lingkungan. Maka dari itu seorang pemimpin seharusnya memiliki gaya kepemimpinan transformasional hijau, yang dapat menentukan kebijakan pro lingkungan, dan dapat menggerakkan, serta memotivasi para karyawan agar lebih peduli lagi terhadap lingkungan sekitar. (Kardoyo, Feriady, Farliana, dan Nurkhin, 2020). Du (2022) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional hijau diartikan sebagai kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan lingkungan hijau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Maka dari itu, kepemimpinan transformasional hijau sebagai sumber daya strategis dan membantu mengimplementasikan praktik manajemen SDM hijau dengan mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang unggul (Kaur dkk., 2019, Leal-Millan et al., 2016). Elnasr, et al., 2020 turut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh sumber daya manusia hijau pada kinerja lingkungan berlipat ganda dengan inovasi hijau, yang mencerminkan nilai dan peran penting inovasi hijau dalam kinerja lingkungan perusahaan.

Dengan adanya pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional hijau, maka dibutuhkan pula *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* agar perusahaan dapat bertanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan. Di Indonesia terdapat Undang-Undang yang mengatur sebuah perusahaan, terutama yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) untuk wajib memiliki CSR. Kewajiban bagi perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan (CSR) telah teratur dalam Pasal 74 UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, dengan mewujudkan pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan, dan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan itu sendiri, komunitas setempat, dan masyarakat. Ketentuan ini dimaksudkan untuk perseroan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Untuk dapat mempertahankan prestasi dan penghargaan, maka pemimpin dan seluruh karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang sudah sepatutnya

memiliki perilaku hijau. Seperti yang diungkapkan oleh Asosiasi Semen Indonesia, pemerintah memberikan kebijakan untuk mengurangi penggunaan gas emisi karbon kepada perusahaan yang dapat menerapkan prinsip industri hijau, dan PT SIG sendiri telah mendapatkan bagian sebanyak 3%. Oleh karena itu, perusahaan melalui kepemimpinan transformasional hijau akan memberikan tugas-tugas yang terkait dengan lingkungan, agar karyawan dapat mengimplementasikan perilaku hijau. Perilaku hijau merupakan perilaku melestarikan lingkungan hidup atas kesadaran menjaga lingkungan. (Goleman, D., & Barlow 2012). Dengan adanya penerapan perilaku hijau, maka kinerja lingkungan menjadi semakin baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti memilih PT Semen Gresik Pabrik Rembang sebagai objek penelitian dengan mengembangkan judul penelitian “**Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* Dan *Socially Responsible Human Resource Management* Terhadap *Environmental Corporate Performance* Melalui *Employee Green Behaviour* Di PT Semen Gresik Pabrik Rembang**”. Berangkat dari hal tersebut, maka tujuan penelitiannya yakni melihat variabel mana yang lebih berpengaruh menunjang kinerja lingkungan untuk turut berkontribusi mendukung program-program *Economy Green* yang telah dirancang pemerintah untuk target NDC 2030.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dimiliki penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*?
2. Apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*?
3. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*?
4. Apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*?
5. Apakah *Employee Green Behaviour* berpengaruh pada *Environmental Corporate Performance*?
6. Apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Environmental Corporate Performance*?

7. Apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Socially Responsible Human Resource Management* dan *Environmental Corporate Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.
2. Untuk menganalisis apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.
3. Untuk menganalisis apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.
4. Untuk menganalisis apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.
5. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* berpengaruh pada *Environmental Corporate Performance*.
6. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Environmental Corporate Performance*.
7. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Socially Responsible Human Resource Management* dan *Environmental Corporate Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bermanfaat bagi perkembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya dari penilaian *Environmental Corporate Performance* (ECP) dengan memperhatikan *Green Transformational Leadership* (GTL), *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM), dan *Employee Green Behaviour* (EGB).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana mencapai kinerja lingkungan perusahaan yang baik

dengan memperhatikan beberapa faktor yang terkait dengan penerapan prinsip *Green Industry*, guna mencapai target negara pada tahun 2030.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu tidak adanya perubahan kepemimpinan hingga bulan Juni tahun 2023, serta tidak adanya perubahan juklak dari pemerintah terkait NDC (*Nationally Determined Contribution*) 2030, dan NZE (Net Zero Emission) 2060.

