



Berita menjelang Libur Lebaran, Menteri Nusron Umumkan Kantor Pertanahan Tetap Buka l

Beranda > Opini >

Lebaran, Green HRM, Dan Tantangan Manajemen Karyawan: Menuju Kebijakan Yang Lebih Berkelanjutan



Warta Kita
Maret 28, 2025



Setiap tahun, perayaan Lebaran membawa tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya.

SETIAP TAHUN, perayaan Lebaran membawa tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya. Fenomena ini tidak hanya mencakup pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan pengaturan cuti bersama, tetapi juga bagaimana kebijakan *Human Resource Management* (HRM) yang dapat berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks ini, konsep **Green HRM** menjadi semakin relevan. Green HRM menawarkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih sadar lingkungan dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang serta efisiensi organisasi.

THR dan Konsumsi Berlebihan: Peran HR dalam Mendorong Keberlanjutan

THR merupakan hak karyawan yang sangat dinantikan menjelang Lebaran. Namun, pemberian THR sering kali diiringi dengan budaya konsumtif yang tidak berkelanjutan, seperti pembelian barang-barang berlebihan yang meningkatkan limbah tekstil dan plastik. Dalam perspektif Green HRM, perusahaan dapat berperan dalam mengedukasi karyawan agar lebih bijak dalam memanfaatkan THR dengan pendekatan yang lebih strategis dan berbasis keberlanjutan:

- **Edukasi Keuangan Berkelanjutan:** HR dapat mengadakan program literasi keuangan yang menekankan pentingnya penggunaan THR untuk investasi jangka panjang dan konsumsi yang lebih ramah lingkungan. Edukasi ini mencakup pengelolaan dana agar lebih optimal, termasuk penggunaan THR untuk kebutuhan esensial, investasi di produk hijau, dan perencanaan keuangan jangka panjang yang lebih bertanggung jawab.
- **Insentif Belanja Hijau:** Perusahaan dapat memberikan diskon atau subsidi bagi karyawan yang membeli produk ramah lingkungan atau mendukung ekonomi sirkular. Misalnya, HR dapat bekerja sama dengan marketplace yang menyediakan pakaian berbahan organik, peralatan rumah tangga daur ulang, atau produk lokal yang mengedepankan prinsip keberlanjutan, sehingga THR yang diterima karyawan berdampak lebih positif bagi lingkungan dan perekonomian lokal.
- **Kampanye Kesadaran Lingkungan:** Momentum Lebaran dapat dimanfaatkan oleh HR untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap dampak konsumsi mereka terhadap lingkungan. Ini bisa dilakukan melalui kampanye internal yang mendorong konsep “Lebaran Minim Limbah,” dengan mengajak karyawan mengurangi penggunaan plastik sekali pakai dalam hampers atau memilih busana yang bersifat timeless daripada fast fashion yang cepat usang.
- **Pemberian THR dalam Format Berkelanjutan:** Alih-alih hanya berbentuk uang tunai, perusahaan dapat memberikan sebagian THR dalam bentuk investasi jangka panjang seperti reksadana hijau atau program tabungan berbasis ESG (*Environmental, Social, and Governance*) yang dapat membantu karyawan membangun masa depan keuangan yang lebih stabil sambil tetap mendukung praktik bisnis berkelanjutan.

Cuti Lebaran dan Work-Life Balance: Fleksibilitas sebagai Solusi

Cuti Lebaran merupakan salah satu faktor penting dalam kesejahteraan karyawan, tetapi sering kali menimbulkan tantangan operasional bagi perusahaan. Dalam konsep Green HRM, kebijakan cuti yang fleksibel tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga dapat berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan:

- **Work-from-home Pasca-Lebaran:** Dengan memanfaatkan teknologi, HR dapat mengimplementasikan kebijakan WFH pasca-Lebaran bagi karyawan yang tidak harus langsung kembali ke kantor. Selain meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini juga berkontribusi dalam mengurangi kepadatan arus balik mudik dan jejak karbon akibat perjalanan berlebih.
- **Skema Cuti Bergilir:** Menghindari lonjakan absensi yang mengganggu operasional perusahaan dengan memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk mengambil cuti secara bertahap. Dengan pola ini, perusahaan tetap dapat beroperasi secara optimal, sementara karyawan tetap bisa menikmati waktu berkualitas bersama keluarga tanpa tekanan untuk kembali bekerja dalam waktu yang bersamaan.
- **Dukungan untuk Transportasi Ramah Lingkungan:** HR dapat memberikan insentif bagi karyawan yang memilih moda transportasi umum atau kendaraan berbasis energi bersih saat mudik. Subsidi transportasi berkelanjutan atau pengadaan fasilitas transportasi bersama juga bisa menjadi bagian dari kebijakan ini.

Retensi Talenta dan Pola Migrasi Tenaga Kerja Pasca-Lebaran

Mudik Lebaran juga dapat berdampak pada dinamika tenaga kerja, terutama bagi karyawan yang mempertimbangkan untuk tidak kembali ke kota setelah merayakan Lebaran di kampung halaman. Dalam perspektif Green HRM, perusahaan dapat melihat fenomena ini sebagai peluang untuk meningkatkan retensi karyawan dengan pendekatan yang lebih fleksibel:

- **Kebijakan Remote Work Jangka Panjang:** Memungkinkan karyawan yang berasal dari daerah untuk tetap bekerja tanpa harus kembali ke kota besar, mengurangi tekanan urbanisasi serta memberikan dampak ekonomi positif bagi daerah asal mereka. Dengan demikian, perusahaan juga dapat memperoleh tenaga kerja yang lebih loyal dan terhindar dari turnover yang tinggi setelah Lebaran.
- **Pengembangan Kantor Satelit:** Mendirikan pusat kerja di kota-kota kecil yang menjadi tujuan mudik, sehingga tenaga kerja tidak harus terus berpindah ke pusat ekonomi besar. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menekan biaya operasional di kota besar sekaligus mendukung perkembangan ekonomi di daerah.
- **Meningkatkan Keterlibatan Karyawan dengan Program CSR Berbasis Lingkungan:** Mengintegrasikan kebijakan keberlanjutan dalam strategi HR dengan mendukung inisiatif lokal yang berbasis lingkungan. Contohnya, perusahaan dapat meluncurkan program CSR yang mendukung UMKM lokal atau komunitas lingkungan di daerah asal karyawan, sehingga selain mempertahankan karyawan, perusahaan juga turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

Pada akhirnya, Lebaran bukan hanya tantangan bagi HR dalam hal pengelolaan cuti dan THR,

tetapi juga peluang untuk mengadopsi kebijakan yang lebih berkelanjutan melalui Green HRM. Dengan menerapkan strategi yang lebih fleksibel, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus berkontribusi terhadap lingkungan. Transformasi ini tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih bertanggung jawab, adaptif terhadap perubahan zaman, serta selaras dengan prinsip keberlanjutan yang semakin menjadi kebutuhan global.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)

Penulis: (*)

Editor: L Sukamta

SEBARKAN



Pos sebelumnya

Menjelang Libur Lebaran, Menteri Nusron Umumkan Kantor Pertanahan Tetap Buka Layani Masyarakat

POS TERKAIT

Lebaran: Momentum Cermati Kapabilitas Keuangan

Mengapa 'Yang Berkuasa' Sering Abai Terhadap Ketidakadilan?

Memilih Pengurus Dan Pengawas Koperasi: Menggali Inspirasi Dari Regulasi

YONO (You Only Need One): Tren Baru Generasi Pekerja Muda Yang Menantang Budaya YOLO

Fenomena "Quiet Cutting": Strategi Manajemen Atau Etika Yang Dipertanyakan?

Badan Usaha Milik Petani: Solusi Mewujudkan Stok Beras Memadai