

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.



GREEN LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING

(MEMBANGUN BUDAYA KERJA RAMAH LINGKUNGAN)



GREEN LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING

(MEMBANGUN BUDAYA KERJA RAMAH LINGKUNGAN)

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.

**GREEN LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING
(MEMBANGUN BUDAYA KERJA RAMAH LINGKUNGAN)**

Penulis:

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

ISBN:

978-634-246-577-6

Cetakan Pertama:

Januari, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku referensi ini yang berjudul "*Green Leadership dan Knowledge Sharing*" akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini merupakan hasil sintesis dari berbagai kajian teoretis dan penelitian empiris yang telah penulis lakukan selama beberapa tahun terakhir, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan hijau, dan keberlanjutan organisasi.

Latar belakang penulisan buku ini berangkat dari kebutuhan akan model kepemimpinan yang mampu menjawab tantangan era keberlanjutan (*sustainability era*), di mana isu lingkungan, etika organisasi, dan tanggung jawab sosial tidak lagi menjadi pilihan, melainkan keharusan strategis bagi organisasi modern. Dalam konteks tersebut, konsep *green leadership* menjadi relevan untuk dikaji secara mendalam, terutama ketika dihubungkan dengan praktik *knowledge sharing* sebagai mekanisme pembelajaran organisasi yang berkelanjutan.

Buku ini menawarkan kerangka konseptual baru yang disebut *Contextualized Green Leadership Framework*, yaitu model kepemimpinan hijau yang berakar pada nilai-nilai budaya lokal, moralitas ekologis, dan pembelajaran kolektif. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan tidak lagi dipandang sekadar fungsi manajerial, melainkan juga sebagai proses sosial dan etis yang menumbuhkan kesadaran

ekologis bersama di lingkungan kerja. Dengan demikian, buku ini diharapkan dapat memperkaya khazanah teori kepemimpinan di negara berkembang, khususnya dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik sosial-budaya tersendiri.

Secara akademik, buku ini diharapkan menjadi referensi penting bagi dosen, mahasiswa, dan peneliti di bidang manajemen, kepemimpinan, dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, bagi praktisi dan pengambil kebijakan, buku ini juga dapat memberikan perspektif baru mengenai pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai hijau dalam strategi organisasi serta mendorong terciptanya iklim kerja yang ramah lingkungan (*green organizational climate*).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten, atas pembinaan dan dukungan dalam pengembangan karier akademik penulis; kepada STIE Pasundan Bandung, tempat penulis bernaung dan mengabdikan sebagai pendidik; serta kepada rekan-rekan sejawat dan mahasiswa yang telah memberikan inspirasi melalui diskusi, penelitian bersama, dan praktik pembelajaran di kelas.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, atas dukungan hibah penelitian yang menjadi dasar empiris dalam penyusunan buku ini. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen keberlanjutan,

serta menjadi inspirasi bagi generasi akademisi berikutnya untuk terus meneliti, menulis, dan berinovasi demi masa depan yang lebih hijau dan beretika.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tidak ada karya yang sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan edisi berikutnya. Semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen di Indonesia.

Bandung , Januari 2026

Ester Manik

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 LANDASAN TEORETIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL	7
A. Teori Kepemimpinan dan Inovasi Organisasi	7
B. Teori Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)	10
C. Teori Iklim Kerja dan Kinerja Lingkungan	14
BAB 3 <i>GREEN ECONOMY</i> DAN KEBERLANJUTAN	19
A. Konsep <i>Green Economy</i>	19
B. Pilar Keberlanjutan: Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan.....	22
C. Perkembangan <i>Green Economy</i> di Indonesia dan Dunia	25
BAB 4 GREEN LEADERSHIP: KONSEP DAN DIMENSI.....	29
A. Definisi <i>Green Leadership</i>	29
B. Dimensi <i>Green Leadership</i> : Transformasional, Visioner, dan Inspiratif	32
C. Kompetensi Yang Dibutuhkan <i>Green Leadership</i>	54

D. Peran <i>Green Leadership</i> Dalam	
Membentuk Budaya Organisasi Berkelanjutan	56
BAB 5 MODEL DAN PENDEKATAN <i>GREEN LEADERSHIP</i>	59
A. Model-Model Kepemimpinan Hijau.....	59
B. Pendekatan Transformasional Dalam <i>Green Leadership</i>	61
C. Studi Penerapan di Berbagai Sektor Industri	65
BAB 6 <i>GREEN KNOWLEDGE SHARING</i>.....	69
A. Definisi dan Tujuan Berbagi Pengetahuan Hijau	69
B. Proses <i>Knowledge Sharing</i> Dalam Organisasi	72
C. Media dan Teknologi Pendukung	74
D. Hambatan dan Strategi Mengatasinya	77
BAB 7 IKLIM KERJA RAMAH LINGKUNGAN	81
A. Pengertian Iklim Kerja Berkelanjutan	81
B. Indikator Iklim Kerja Ramah Lingkungan	84
C. Hubungan Iklim Kerja Dengan Produktivitas dan Kreativitas	86
D. Studi Kasus Industri Kreatif	89
BAB 8 KINERJA LINGKUNGAN	93
A. Definisi dan Indikator Kinerja Lingkungan	93
B. Metode Pengukuran Kinerja Lingkungan.....	96
C. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Lingkungan	99

D. Hubungan Dengan Reputasi Organisasi	102
E. Environmental Performance (EP)	104
BAB 9 INTEGRASI <i>GREEN LEADERSHIP</i> DAN <i>KNOWLEDGE SHARING</i>	109
A. Sinergi Kepemimpinan Hijau dan Berbagi Pengetahuan.....	109
B. Dampaknya Terhadap Budaya Kerja dan Kinerja Lingkungan.....	112
C. Model Konseptual Integrasi.....	115
BAB 10 STRATEGI IMPLEMENTASI DI TEMPAT KERJA.....	119
A. Langkah-Langkah Membangun Budaya Kerja Hijau	119
B. Integrasi Dalam Kebijakan SDM.....	122
C. Penguatan Kolaborasi Internal dan Eksternal	125
BAB 11 PERAN STAKEHOLDER	129
A. Pemangku Kepentingan Internal (Karyawan, Manajer, Pemilik Usaha).....	129
B. Pemangku Kepentingan Eksternal (Pemerintah, Komunitas, Konsumen) ...	133
C. Kolaborasi Multi-Pihak Untuk Keberlanjutan	136
BAB 12 STUDI KASUS INDUSTRI FASHION DI KOTA BANDUNG	141
A. Gambaran Umum Industri Fashion Bandung	141
B. Studi Kasus: Temuan Penelitian Terkait <i>Green Leadership</i> dan <i>Knowledge Sharing</i>	144
C. Praktik Baik Yang Sudah Diterapkan.....	147

BAB 13 PERBANDINGAN INTERNASIONAL.....	151
A. Studi <i>Green Leadership</i> di Negara Maju dan Berkembang.....	151
B. Praktik Berbagi Pengetahuan di Industri Kreatif Global	155
C. Pembelajaran Yang Bisa Diadopsi di Indonesia	159
BAB 14 KONTRIBUSI BUKU TERHADAP PENGEMBANGAN	
TEORI GREEN LEADERSHIP DI NEGARA BERKEMBANG	164
A. Pendahuluan	164
B. Kesenjangan Teori dan Adaptasi Untuk Negara Berkembang.....	168
C. Kontribusi Empiris Terhadap Pengembangan Teori	172
D. Sintesis Konseptual: Menuju Teori “ <i>Contextualized Green Leadership</i> ”	176
E. Implikasi Untuk Pengembangan Ilmu dan Praktik	182
F. Penutup: Menuju Etika Kepemimpinan Hijau Kolektif	189
GLOSARIUM.....	193
INDEKS.....	208
DAFTAR PUSTAKA	209
PROFIL PENULIS	221

DAFTAR TABEL

Tabel 1. implementasi iklim kerja ramah lingkungan di beberapa perusahaan industri kreatif	91
Tabel 2. Struktur Industri Fashion Bandung	142
Tabel 3. Ringkasan Temuan Penelitian <i>Green leadership</i> dan <i>Knowledge sharing</i> di Industri Fashion Bandung	145
Tabel 4. Contoh Praktik Baik <i>Green leadership</i> dan <i>Knowledge sharing</i> di Industri Fashion Bandung	149
Tabel 5 Kontribusi Buku terhadap Pengembangan Teori Green Leadership di Negara Berkembang	186

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Konseptual Final	5
Gambar 2. Model Konseptual Integrasi	115
Gambar 3. Cultural Embeddedness (Keterbenaman Budaya)	180

BAB 1

PENDAHULUAN

Isu lingkungan global saat ini menjadi perhatian utama berbagai negara karena meningkatnya ancaman terhadap keberlanjutan sumber daya alam dan perubahan iklim yang semakin nyata. Percepatan pembangunan ekonomi yang tidak diimbangi dengan kesadaran lingkungan telah menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti pencemaran udara, penurunan kualitas air, dan peningkatan emisi karbon. Dalam konteks inilah konsep *green economy* atau ekonomi hijau muncul sebagai alternatif pembangunan yang menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan pelestarian lingkungan (Mealy dan Teytelboym, 2022). *Green economy* menekankan pentingnya efisiensi sumber daya, pengurangan emisi karbon, serta peningkatan kesejahteraan sosial melalui praktik ekonomi yang ramah lingkungan.

Penerapan prinsip ekonomi hijau tidak hanya menuntut kebijakan publik yang berorientasi pada keberlanjutan, tetapi juga membutuhkan partisipasi aktif sektor swasta, terutama dalam hal investasi hijau dan penggunaan energi terbarukan. Dalam konteks ini, dukungan finansial melalui green finance menjadi faktor penting yang dapat mempercepat transformasi menuju ekonomi berkelanjutan (Zhang et al., 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam energi terbarukan

BAB 2

LANDASAN TEORETIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. TEORI KEPEMIMPINAN DAN INOVASI ORGANISASI

Kepemimpinan merupakan inti dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, termasuk dalam menghadapi isu global seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan kebutuhan akan pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks ini, teori kepemimpinan telah mengalami perkembangan yang signifikan, dari gaya kepemimpinan tradisional yang berorientasi pada hasil ekonomi menuju paradigma baru yang menekankan keseimbangan antara kinerja bisnis, tanggung jawab sosial, dan kelestarian lingkungan. Konsep *green leadership* atau kepemimpinan hijau muncul sebagai bentuk evolusi dari kepemimpinan berkelanjutan yang menempatkan kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian integral dari strategi organisasi (Ester Manik, 2025).

Kepemimpinan hijau tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai ekologis di dalam diri individu dan tim. Pemimpin hijau berperan sebagai katalis perubahan dengan menumbuhkan kesadaran lingkungan dan membentuk budaya organisasi yang mendukung praktik keberlanjutan. Seorang pemimpin hijau memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memberikan teladan, dan mengarahkan anggota organisasi agar memiliki tanggung

BAB 3

GREEN ECONOMY DAN KEBERLANJUTAN

A. KONSEP *GREEN ECONOMY*

Konsep *green economy* atau ekonomi hijau muncul sebagai respons terhadap krisis lingkungan global yang disebabkan oleh model pembangunan ekonomi konvensional yang berorientasi pada pertumbuhan tanpa batas. Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan sosial. Ekonomi hijau berupaya mengintegrasikan prinsip-prinsip ekologis ke dalam kebijakan ekonomi dengan tujuan menciptakan sistem ekonomi yang efisien dalam penggunaan sumber daya, rendah karbon, serta inklusif secara sosial. Dengan kata lain, *green economy* menempatkan keberlanjutan sebagai inti dari proses produksi dan konsumsi.

Liang et al. (2022) menjelaskan bahwa inovasi hijau (*green innovation*) merupakan salah satu komponen utama dalam pembangunan ekonomi hijau. Inovasi hijau meliputi pengembangan produk, proses, dan teknologi yang ramah lingkungan serta berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan tanpa merusak ekosistem. Dalam konteks ini, dukungan pemerintah seperti subsidi atau hibah lingkungan memiliki peran regulatif yang signifikan. Kebijakan pemerintah yang mendukung inovasi hijau terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena mendorong perusahaan

BAB 4

GREEN LEADERSHIP: KONSEP DAN DIMENSI

A. DEFINISI GREEN LEADERSHIP

Green leadership atau kepemimpinan hijau merupakan konsep kepemimpinan modern yang menekankan tanggung jawab ganda, yaitu terhadap keberlanjutan lingkungan sekaligus pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan beretika. Pemimpin hijau tidak hanya bertugas mengarahkan organisasi agar mencapai target bisnis, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang membentuk budaya kerja yang ramah lingkungan (*eco-friendly workplace culture*), mendorong inovasi hijau, dan memastikan seluruh praktik organisasi selaras dengan prinsip pembangunan berkelanjutan (Hardiyana, Manik, & Komara, 2025).

Ester Manik (2025) menekankan bahwa *green leadership* adalah bentuk kepemimpinan transformasional yang memadukan visi strategis, keteladanan, dan kemampuan memotivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku ramah lingkungan. Dalam kerangka ini, pemimpin hijau tidak hanya fokus pada kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga aktif menciptakan nilai bersama antara organisasi dan ekosistem. Setiap keputusan bisnis dipertimbangkan secara holistik, meliputi dampak ekologis, sosial, dan ekonomi. Hal ini menjadikan *green leadership* sebagai

BAB 5

MODEL DAN PENDEKATAN *GREEN LEADERSHIP*

A. MODEL-MODEL KEPEMIMPINAN HIJAU

Kepemimpinan hijau atau *green leadership* merupakan pendekatan strategis dalam manajemen organisasi yang menekankan pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan dalam pengambilan keputusan. Model-model kepemimpinan hijau banyak berakar pada teori kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga membentuk kesadaran kolektif mengenai pentingnya praktik ramah lingkungan. Dalam konteks ini, pemimpin mendorong pengembangan kapasitas individu, mengarahkan visi organisasi yang inklusif, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi serta tanggung jawab sosial (Manik, 2016; Mogi et al., 2024).

Selain transformasional, model *green leadership* juga dapat dikaitkan dengan pendekatan manajemen kualitas total (total quality management). Pendekatan ini menekankan bahwa setiap proses organisasi, dari produksi hingga distribusi, harus memperhatikan efisiensi sekaligus dampak lingkungan. Pemimpin yang mengadopsi model ini berfokus pada pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab,

BAB 6

GREEN *KNOWLEDGE SHARING*

A. DEFINISI DAN TUJUAN BERBAGI PENGETAHUAN HIJAU

Berbagi pengetahuan hijau adalah proses di mana individu atau kelompok dalam organisasi secara aktif menukar informasi, pengalaman, dan praktik terbaik yang berkaitan dengan keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Tujuan utama dari berbagi pengetahuan hijau adalah memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami praktik ramah lingkungan dan mampu menerapkannya secara konsisten dalam kegiatan operasional sehari-hari (Alarifi et al., 2024).

Pengetahuan hijau mencakup berbagai aspek, mulai dari efisiensi energi, pengelolaan limbah, penggunaan sumber daya berkelanjutan, hingga inovasi teknologi yang ramah lingkungan. Dengan berbagi pengetahuan ini, organisasi membangun kapabilitas internal yang memungkinkan adaptasi cepat terhadap tantangan lingkungan dan regulasi keberlanjutan yang terus berkembang (Bass, 1997).

Salah satu tujuan strategis berbagi pengetahuan hijau adalah menciptakan budaya organisasi yang pro-lingkungan. Pemimpin yang mendorong pertukaran informasi terkait keberlanjutan akan membangun kesadaran kolektif di antara

BAB 7

IKLIM KERJA RAMAH LINGKUNGAN

A. PENGERTIAN IKLIM KERJA BERKELANJUTAN

Iklim kerja berkelanjutan merujuk pada suasana atau lingkungan kerja di mana praktik, nilai, dan perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan secara konsisten diterapkan dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya fokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mempertimbangkan dampak ekologis dari setiap aktivitas kerja. Dalam iklim kerja berkelanjutan, karyawan terdorong untuk mematuhi prosedur ramah lingkungan, berpartisipasi dalam inisiatif hijau, dan menerapkan praktik kerja yang mendukung pengurangan konsumsi energi, penggunaan sumber daya secara efisien, serta pengelolaan limbah secara bertanggung jawab (Gibbs & O'Neill, 2018).

Iklim kerja berkelanjutan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan melalui perencanaan yang matang, kebijakan yang jelas, dan tindakan pemimpin yang konsisten. Pemimpin berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai lingkungan, menyediakan sumber daya yang mendukung praktik hijau, dan menciptakan sistem penghargaan bagi karyawan yang aktif berkontribusi pada keberlanjutan. Peran pemimpin juga mencakup komunikasi yang transparan mengenai tujuan

BAB 8

KINERJA LINGKUNGAN

A. DEFINISI DAN INDIKATOR KINERJA LINGKUNGAN

Kinerja lingkungan merujuk pada sejauh mana suatu organisasi mampu mengelola dampak ekologis dari kegiatan operasionalnya serta menerapkan praktik ramah lingkungan secara konsisten dan efektif. Konsep ini mencakup evaluasi atas kebijakan, prosedur, dan inisiatif keberlanjutan yang dijalankan, baik yang bersifat preventif maupun promotif, dengan tujuan meminimalkan kerusakan lingkungan dan memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber daya. Kinerja lingkungan menjadi salah satu indikator penting bagi organisasi untuk menilai kontribusi mereka terhadap pembangunan berkelanjutan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Indikator kinerja lingkungan dapat dikelompokkan dalam beberapa dimensi utama. Pertama, dimensi operasional mencakup pengelolaan limbah, efisiensi penggunaan energi, pengurangan emisi gas rumah kaca, dan konservasi air. Organisasi yang secara rutin memonitor parameter ini dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, menetapkan target pengurangan dampak lingkungan, dan memastikan bahwa operasional sehari-hari sejalan dengan prinsip keberlanjutan.

BAB 9

INTEGRASI *GREEN LEADERSHIP* DAN *KNOWLEDGE SHARING*

A. SINERGI KEPEMIMPINAN HIJAU DAN BERBAGI PENGETAHUAN

Kepemimpinan hijau tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga menekankan tanggung jawab terhadap lingkungan melalui penerapan praktik ramah lingkungan dalam seluruh proses organisasi. Kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai keberlanjutan dan mengambil tindakan pro-lingkungan secara konsisten. Sinergi antara kepemimpinan hijau dan praktik berbagi pengetahuan menjadi kunci dalam memperkuat efektivitas implementasi strategi keberlanjutan, karena pengetahuan mengenai praktik hijau harus tersalur dan diterapkan di seluruh tingkatan organisasi.

Berbagi pengetahuan dalam konteks kepemimpinan hijau mencakup transfer informasi, pengalaman, dan best practices terkait keberlanjutan dari pimpinan kepada karyawan maupun antaranggota tim. Proses ini memungkinkan karyawan memahami tujuan, prosedur, dan manfaat dari praktik ramah lingkungan, sehingga mereka dapat menerapkan tindakan pro-lingkungan dengan tepat dan inovatif. Kepemimpinan hijau yang efektif memfasilitasi komunikasi terbuka, mendorong

BAB 10

STRATEGI IMPLEMENTASI DI TEMPAT KERJA

A. LANGKAH-LANGKAH MEMBANGUN BUDAYA KERJA HIJAU

Membangun budaya kerja hijau dimulai dengan komitmen yang jelas dari pimpinan organisasi. Pemimpin harus menegaskan bahwa keberlanjutan dan praktik ramah lingkungan merupakan bagian integral dari visi, misi, dan strategi organisasi. Komitmen ini menjadi dasar untuk menetapkan kebijakan, prosedur, dan target lingkungan yang spesifik, terukur, dan realistis, sehingga seluruh anggota organisasi memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Langkah berikutnya adalah membangun kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap pentingnya praktik ramah lingkungan. Sosialisasi melalui pelatihan, workshop, seminar, dan komunikasi internal harus dilakukan secara rutin untuk menjelaskan manfaat lingkungan dan ekonomi dari praktik hijau. Karyawan perlu diberikan pemahaman bahwa tindakan sehari-hari mereka memiliki dampak langsung terhadap keberlanjutan organisasi dan lingkungan sekitar.

Setelah kesadaran terbentuk, langkah selanjutnya adalah mendorong partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif hijau. Organisasi dapat membentuk tim atau komunitas internal yang fokus pada program keberlanjutan, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, dan penggunaan sumber daya secara efisien. Partisipasi ini

BAB 11

PERAN STAKEHOLDER

A. PEMANGKU KEPENTINGAN INTERNAL (KARYAWAN, MANAJER, PEMILIK USAHA)

Pemangku kepentingan internal merupakan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Mereka mencakup karyawan, manajer, serta pemilik usaha yang memiliki kepentingan, tanggung jawab, dan kontribusi masing-masing terhadap keberhasilan organisasi. Tanpa adanya peran yang aktif dari para stakeholder internal ini, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan strategisnya secara efektif dan efisien. Hubungan yang harmonis di antara ketiganya menjadi fondasi utama terbentuknya sistem kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi. Mereka berperan sebagai pelaksana berbagai aktivitas yang menunjang pencapaian target perusahaan. Produktivitas karyawan sangat bergantung pada motivasi, keterampilan, dan kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, jaminan keselamatan kerja, serta peluang untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan. Karyawan yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

BAB 12

STUDI KASUS INDUSTRI FASHION DI KOTA BANDUNG

A. GAMBARAN UMUM INDUSTRI FASHION BANDUNG

Industri fashion di Kota Bandung merupakan salah satu sektor ekonomi kreatif yang berkembang pesat di Indonesia. Kota ini dikenal sebagai pusat desain dan produksi pakaian, sepatu, tas, dan aksesoris dengan berbagai merek lokal yang menarik perhatian nasional maupun internasional. Ekosistem industri fashion Bandung meliputi desainer, pengrajin, pabrik, peritel, dan konsumen kreatif, sehingga menciptakan rantai nilai lengkap dari produksi hingga distribusi.

Sejak beberapa dekade terakhir, industri ini mengalami pertumbuhan pesat berkat kreativitas desainer muda, keberadaan pusat perbelanjaan fashion, serta festival dan event yang mempromosikan karya lokal. Bandung memiliki keunggulan bukan hanya pada kualitas produk tetapi juga kemampuan menyesuaikan tren global dengan preferensi konsumen lokal, sehingga memperoleh julukan “Paris van Java”.

BAB 13

PERBANDINGAN INTERNASIONAL

A. STUDI *GREEN LEADERSHIP* DI NEGARA MAJU DAN BERKEMBANG

Green leadership atau kepemimpinan hijau telah menjadi konsep penting dalam upaya global menuju pembangunan berkelanjutan. Di berbagai negara, baik maju maupun berkembang, praktik kepemimpinan hijau menunjukkan perbedaan dalam pendekatan, implementasi, dan dampaknya terhadap inovasi ramah lingkungan. Konsep ini tidak hanya menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju efisiensi lingkungan, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mampu menumbuhkan kesadaran ekologis, membangun budaya hijau, dan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam strategi organisasi.

Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, dan negara-negara Eropa Barat umumnya telah menerapkan *green leadership* dalam kerangka kebijakan perusahaan dan pemerintahan yang sistematis. Penerapan ini didukung oleh kebijakan publik yang kuat, infrastruktur penelitian yang maju, serta kesadaran tinggi masyarakat terhadap isu lingkungan. Para pemimpin di negara-negara tersebut mendorong inovasi hijau melalui investasi pada riset dan teknologi ramah lingkungan, efisiensi energi, serta sistem produksi berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa

BAB 14

KONTRIBUSI BUKU TERHADAP PENGEMBANGAN TEORI GREEN LEADERSHIP DI NEGARA BERKEMBANG

A. PENDAHULUAN

Selama dua dekade terakhir, teori green leadership telah mengalami perkembangan pesat dalam literatur manajemen dan kepemimpinan global. Sejumlah model seperti *green transformational leadership*, *ethical leadership*, *responsible leadership*, dan *sustainable leadership* telah banyak diuji dan dikembangkan di negara-negara maju. Penelitian-penelitian tersebut umumnya berangkat dari asumsi bahwa organisasi memiliki struktur yang matang, sumber daya yang memadai, dan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi. Dalam konteks seperti itu, kepemimpinan hijau dipahami sebagai perpanjangan dari gaya kepemimpinan modern yang menekankan efisiensi energi, pengurangan emisi karbon, serta penerapan kebijakan berbasis tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Namun, pendekatan teoretis yang lahir dari konteks negara maju belum tentu dapat diadaptasi secara utuh ke dalam realitas negara berkembang. Lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya di negara berkembang menunjukkan karakteristik yang jauh lebih kompleks. Struktur organisasi sering kali masih bersifat hierarkis, komunikasi lebih menekankan pada relasi personal daripada sistem formal, dan

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Chengang, Y., Zhuo, S., Manzoor, S., Ullah, I., & Mughal, Y. H. (2022). Role of responsible leadership for organizational citizenship behavior for the environment in light of psychological ownership and employee environmental commitment: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 12*, 6469.
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27*(1), 297-312.
- Alabdali, M. A., Yaqub, M. Z., Agarwal, R., Alofaysan, H., & Mohapatra, A. K. (2024). Unveiling green digital transformational leadership: Nexus between green digital culture, green digital mindset, and green digital transformation. *Journal of Cleaner Production, 141670*.
- Alarifi, A., AlThnayan, S., Bajaba, S., & Liu, Y. (2024). Illuminating the way: the role of organizational transparency in preparing employees for change under transformational leadership. *Current Psychology, 1-8*.
- Ansah, R. H., & Sorooshian, S. (2019). Green economy: Private sectors' response to climate change. *Environmental Quality Management, 28*(3), 63-69.

attitude of employees? The missing link of green work climate perceptions. *Business Strategy & Development*. 2020 Sep;3(3):395-403.]

Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130.

Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2022). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580-597.
<https://doi.org/10.1002/bse.2911>

Cahyani, F. A. (2020). Upaya Peningkatan Daya Dukung Lingkungan Hidup Melalui Instrumen Pencegahan Kerusakan Lingkungan Hidup Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Nurani Hukum*, 2(1), 53-60.

Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.

Chen, X., Chen, Y., Zhang, X., & He, Q. (2025). Green transformational leadership and green innovation in megaprojects: is green *knowledge sharing* a missing link?. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 32(1), 194-213.

- Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495-3508.
- Çop, S., Olorunsola, V. O., & Alola, U. V. (2021). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help?. *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 671-682.
- Dahiya R. Does organisational sustainability policies affect environmental
- Eaton, L., Bridgman, T., & Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership*, 17427150241232705.
- Ester Manik, M. M. (2025). *GREEN LEADERSHIP*. Penerbit Widina.
- Ghosh, S. (2015). Authentic leadership and employee creativity: The mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 49(1), 9-23.
- Gibbs, D., & O'Neill, K. (2018). Future green economies and regional development: a research agenda. *Transitions in Regional Economic Development*, 287-309.
- Hameed, Z., Naeem, R. M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M., & Maqbool, A. (2022). How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 43(3), 595-613.

- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How responsible leadership predicts organizational citizenship behavior for the environment in China. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(30), 305-318. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0256>
- Hardiyana, A., Manik, E., & Komara, A. T. (2025). Exploring the Impact of Eco-Friendly Leadership and Motivation on Sustainable Workplace Culture and Environmental Effectiveness to Support the Sustainable Development Goals (SDG's). *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(1), e02447-e02447.
- He, L., Zhang, L., Zhong, Z., Wang, D., & Wang, F. (2019). Green credit, renewable energy investment and *green economy* development: Empirical analysis based on 150 listed companies of China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 363-372.
- Idrees, H., Xu, J., Andrianarivo Andriandafiarisoa, Ralison, N. A., & Kadyrova, M. (2023). Does leadership and management support facilitate green knowledge acquisition and green innovation: a moderated mediation approach. *Business Process Management Journal*, 29(4), 1249-1276.
- Javaid, M., Kumari, K., Khan, S. N., Jaaron, A. A., & Shaikh, Z. (2023). Leader green behavior as an outcome of followers' critical thinking and active engagement: the moderating role of pro-environmental behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 218-239. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2021-0361>

- Khan, R. U., Saqib, A., Abbasi, M. A., Mikhaylov, A., & Pinter, G. (2023). *Green leadership, environmental knowledge sharing, and sustainable performance in manufacturing Industry: Application from upper echelon theory. Sustainable Energy Technologies and Assessments, 60*, 103540.
- Lee, N., Choi, Y. J., Youn, C., & Lee, Y. (2012). Does green fashion retailing make consumers more eco-friendly? The influence of green fashion products and campaigns on green consciousness and behavior. *Clothing and Textiles Research Journal, 30*(1), 67-82. <https://doi.org/10.1177/0887302X1244606>
- Li, C. H. (2016). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods, 21*(3), 369.
- Liang, H., Li, G., Zhang, W., & Chen, Z. (2022). The impact of green innovation on enterprise performance: The regulatory role of government grants. *Sustainability, 14*(20), 13550.
- Lin, S. H., & Huang, Y. C. (2012). The impact of authentic leadership on follower's creativity. *Journal of Organizational Change Management, 25*(2), 210-227.
- Lo, C. K., Yeung, A. C., & Cheng, T. C. (2012). The impact of environmental management systems on financial performance in fashion and textiles industries. *International Journal of Production Economics, 135*(2), 561-567. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.05.010>

- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
- Manik, E. (2016). The influence of transformational leadership on achievement motivation and organizational climate and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 599-608. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2522>
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The impact of motivation, ability, role perception on employee performance and situational factor as moderating variable of public agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73. <http://dx.doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.34.1008>
- Manik, E., Sidharta, I., Coenraad, D. P., Komara, A. T., Satria, R. O., & Riadi, F. (2023). Assessing total quality management and its impact on product quality: A cross-sectional study on textile industries in Bandung, Indonesia. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 15(2), 71-79. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v15i2.820>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J. K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability*, 13(14), 7844.

- Marco-Fondevila, M., Moneva Abadía, J. M., & Scarpellini, S. (2018). CSR and *green economy*: Determinants and correlation of firms' sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 756-771.
- Mealy, P., & Teytelboym, A. (2022). Economic complexity and the *green economy*. *Research Policy*, 51(8), 103948.
- Mogi, A., Priadana, S., & Manik, E. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Work Culture on Work Commitment and Its Implications on the Performance of Village Fund Managers. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(2), 283-296.
<https://doi.org/10.35877/454RI.gems2434>
- Patwary, A. K., Mohd Yusof, M. F., Bah Simpong, D., Ab Ghaffar, S. F., & Rahman, M. K. (2023). Examining proactive pro-environmental behaviour through green inclusive leadership and green human resource management: an empirical investigation among Malaysian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(5), 2012-2029.
- Rafiq, M., Cham, T. H., Tapsir, S. H., Mansoor, A., & Farrukh, M. (2024). How does globally responsible leadership promotes pro-environmental behavior through green management initiatives?. *Journal of Global Responsibility*, 15(4), 466-484.

- Rehman, S. U., Elrehail, H., Poulin, M., Shamout, M. D., & Alzoubi, H. M. (2023). Green managerial practices and green performance: a serial mediation model. *International Journal of Innovation Studies*, 7(3), 196-207.
- Sachdeva, C., & Singh, T. (2024). Green transformational leadership and pro-environmental behaviour: unravelling the underlying mechanism in the context of hotel industry. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 255-271.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Shafait, Z., & Huang, J. (2024). Examining the impact of sustainable leadership on green *knowledge sharing* and green learning: Understanding the roles of green innovation and green organisational performance. *Journal of Cleaner Production*, 457, 142402.
- Shah, S. H. A., Fahlevi, M., Rahman, E. Z., Akram, M., Jamshed, K., Aljuaid, M., & Abbas, J. (2023). Impact of green servant leadership in Pakistani small and medium enterprises: Bridging pro-environmental behaviour through environmental passion and climate for green creativity. *Sustainability*, 15(20), 14747.

- Sidney, M. T., Wang, N., Nazir, M., Ferasso, M., & Saeed, A. (2022). Continuous effects of green transformational leadership and green employee creativity: A moderating and mediating prospective. *Frontiers in Psychology, 13*, 840019. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840019>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change, 150*, 119762.
- Soni, M. (2023). Environmentally specific transformational leadership and pro-environmental behavior: an empirical analysis of energy sector. *International Journal of Organizational Analysis, 31*(7), 3179-3194. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3117>
- Sonjaya, T., Heryanto, B., Mulyana, A., & Aridhayandi, M. R. (2020). Kebijakan Hukum Pidana dalam Upaya Penegakan Hukum Lingkungan berdasarkan Prinsip Pembangunan. *Lambung Mangkurat Law Journal, 5*(2), 203-214.
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental leadership, green innovation practices, environmental knowledge learning, and firm performance. *Sage Open, 10*(2), 2158244020922909.
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2015). Motivating employees towards sustainable behaviour. *Business Strategy and the Environment, 24*(6), 402-412.

- Tu, Y., Li, Y., & Zuo, W. (2023). Arousing employee pro-environmental behavior: A synergy effect of environmentally specific transformational leadership and green human resource management. *Human Resource Management*, 62(2), 159-179. <https://doi.org/10.1002/hrm.22138>
- Vargas-Hernández, J. G. (2020). Strategic transformational transition of *green economy*, green growth and sustainable development: An institutional approach. *International Journal of Environmental Sustainability and Green Technologies (IJESGT)*, 11(1), 34-56.
- Waldman, D. A., & Bass, B. M. (1991). Transformational leadership at different phases of the innovation process. *The Journal of High Technology Management Research*, 2(2), 169-180.
- Wang, J., Wang, W., Ran, Q., Irfan, M., Ren, S., Yang, X., Wu, H., & Ahmad, M. (2022). Analysis of the mechanism of the impact of internet development on green economic growth: evidence from 269 prefecture cities in China. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-5.
- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value congruence: a study of green transformational leadership and employee green behavior. *Frontiers in Psychology*, 9, 317025.
- Wang, Y. A., & Rhemtulla, M. (2021). Power analysis for parameter estimation in structural equation modeling: A discussion and tutorial. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 4(1), 2515245920918253.

- Wibawa, K. C. (2019). Mengembangkan partisipasi masyarakat dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup untuk pembangunan berkelanjutan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 79-92.
- Woo, E. J., & Kang, E. (2020). Environmental issues as an indispensable aspect of sustainable leadership. *Sustainability*, 12(17), 7014.
- Zaid, W. M., & Yaqub, M. Z. (2024). The prolificacy of green transformational leadership in shaping employee green behavior during times of crises in small and medium enterprises: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1258990.
- Zhang, D., Mohsin, M., Rasheed, A. K., Chang, Y., & Taghizadeh-Hesary, F. (2021). Public spending and green economic growth in BRI region: mediating role of green finance. *Energy Policy*, 153, 112256.
- Zhang, Z., Liu, W., & He, W. (2024). How and when differentiated transformational leadership influences employees' taking charge? The roles of psychological availability and collectivism orientation. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 1-20.
- Zhao, H., & Zhou, Q. (2019). Exploring the impact of responsible leadership on organizational citizenship behavior for the environment: A leadership identity perspective. *Sustainability*, 11(4), 944.

Zhao, L., Zhang, Y., Sadiq, M., Hieu, V. M., & Ngo, T. Q. (2023). Testing green fiscal policies for green investment, innovation and green productivity amid the COVID-19 era. *Economic Change and Restructuring*, 56(5), 2943-2964.

PROFIL PENULIS

Prof. Dr. Ester Manik, S.E., M.M.



Lahir di Sidikalang, Sumatera Utara, Prof. Dr. Ester Manik meniti perjalanan akademik dan profesional yang panjang di bidang Ilmu Manajemen dan Ekonomi Terapan. Ia menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi pada tahun 1989 di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (USU), Medan. Setelah lulus, beliau memulai kariernya

sebagai dosen di Kopertis Wilayah I Medan (dpk ASM Khalsa) hingga tahun 1992, kemudian melanjutkan pengabdianya di Kopertis Wilayah IX Ujung Pandang (dpk ASMI El Fatah) Manado hingga tahun 1994. Sejak tahun 1995, beliau bergabung dengan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat (kini LLDIKTI Wilayah IV) dan menjadi dosen tetap di STIE Pasundan Bandung, tempat beliau mengabdikan diri hingga saat ini. Prof. Ester Manik meraih gelar Magister Manajemen dari STIE Pasundan pada tahun 2006 dan menyelesaikan Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan pada tahun 2010. Dalam kiprah kepemimpinannya, beliau pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen STIE Pasundan (2003–2015), kemudian sebagai Ketua Penjaminan Mutu Internal (2016–2025), dan sejak tahun 2025 dipercaya sebagai Kepala Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) STIE Pasundan Bandung. Selain di

dunia akademik, Prof. Ester juga aktif sebagai Tenaga Ahli Ekonomi di PT Artha Demo Engineering Consultant Bandung sejak tahun 2010, serta terlibat dalam berbagai proyek pengembangan ekonomi nasional. Beliau juga menjadi anggota Tim Seleksi Tenaga Harian Lepas (THL) di sejumlah instansi pemerintah daerah di Jawa Barat sejak tahun 2018. Di luar peran formalnya, beliau kerap diundang sebagai narasumber dan pembicara di berbagai forum nasional termasuk kementerian, pemerintah daerah, lembaga kepolisian, dan perguruan tinggi serta menjadi reviewer di berbagai jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional. Beliau juga aktif sebagai reviewer internal hibah penelitian kompetitif di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, serta reviewer eksternal Hibah PKM Kompetitif dari Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (2025). Pada tahun 2023, beliau dikukuhkan sebagai Guru Besar dalam bidang Ilmu Manajemen. Karya-karya ilmiahnya telah diterbitkan di berbagai jurnal nasional dan internasional bereputasi, beberapa di antaranya terindeks Scopus, seperti *International Review of Management and Marketing*, *Management and Marketing*, *AIP Conference Proceedings*, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, serta *Management Science Letters*. Dalam bidang riset, Prof. Ester secara aktif menjadi ketua tim hibah penelitian nasional, di antaranya:

- (2024) “Pengaruh Green Transformational Leadership dan Motivational Factors terhadap Iklim Kerja Ramah Lingkungan serta Implikasinya pada Kinerja Lingkungan.”

- (2024) *“Mengoptimalkan Bank Sampah dalam Rangka Menciptakan Lingkungan yang Ramah.”* (Hibah PKM)
- (2025) *“Pengaruh Green Leadership dan Green Knowledge Sharing terhadap Iklim Kerja Ramah Lingkungan serta Implikasinya pada Kinerja Lingkungan.”*

Selain aktif meneliti, beliau juga menjadi keynote speaker pada berbagai konferensi internasional, termasuk *International Conference on Business, Economy, Management and Social Studies Toward Sustainable Development*.

Sejak tahun 2013, Prof. Ester Manik telah menulis dan menerbitkan berbagai buku akademik dan buku referensi, antara lain:

- *Ekonomi Manajerial*
- *Manajemen Operasional*
- *Ekonomi Mikro*
- *Pasar Modal*
- *Riset Operasional*
- serta beberapa buku referensi di bidang *green management* dan *sustainability leadership*.

Sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan profesionalisme dan penerapan ilmu manajemen secara praktis, Prof. Ester Manik juga telah memperoleh Sertifikat Kompetensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources

Management) yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Selain itu, beliau juga memiliki Sertifikat Kompetensi sebagai Pendamping UMKM (Monitoring for Micro, Small, and Medium Enterprises) dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Kedua sertifikasi tersebut memperkuat keahliannya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya sektor UMKM, yang menjadi pilar penting dalam pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Kiprah Prof. Ester Manik menegaskan dedikasinya terhadap pengembangan ilmu manajemen yang berorientasi pada keberlanjutan dan pemberdayaan. Baginya, kepemimpinan hijau bukan sekadar strategi organisasi, melainkan panggilan moral untuk membangun budaya kerja yang beretika, produktif, dan ramah lingkungan.

Alamat Institusi:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasundan Bandung

Jl. Turangga No 37 – 41 Bandung

Email: [estermanik13@gmail.com/](mailto:estermanik13@gmail.com)

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0002-1242-2265>

Google Scholar: 57188838152

<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57188838152>

Sinta ID : 139290 <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/139290>

GREEN LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING

(MEMBANGUN BUDAYA KERJA RAMAH LINGKUNGAN)

Buku Green Leadership dan Knowledge Sharing (Membangun Budaya Kerja Ramah Lingkungan) membahas secara mendalam peran penting kepemimpinan hijau dalam menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di dunia kerja. Melalui pendekatan nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan, buku ini mengajak pembaca untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi teladan dalam menjaga keseimbangan antara kinerja organisasi dan kelestarian lingkungan.

Selain itu, buku ini menjelaskan konsep knowledge sharing atau berbagi pengetahuan sebagai elemen kunci dalam membangun budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan inovatif. Dengan budaya saling berbagi informasi dan pengalaman, organisasi dapat memperkuat solidaritas dan mempercepat proses pembelajaran kolektif di tempat kerja. Secara keseluruhan, buku ini menjadi panduan inspiratif bagi pemimpin, karyawan, dan pengelola organisasi untuk membentuk ekosistem kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga ramah lingkungan dan berkelanjutan.



SCANME

 www.penerbitwidina.com
 @penerbitwidina
 penerbit widina
 penerbitwidina@gmail.com
 widina store
 widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

Manajemen

ISBN 978-634-246-577-6



9

786342

465776