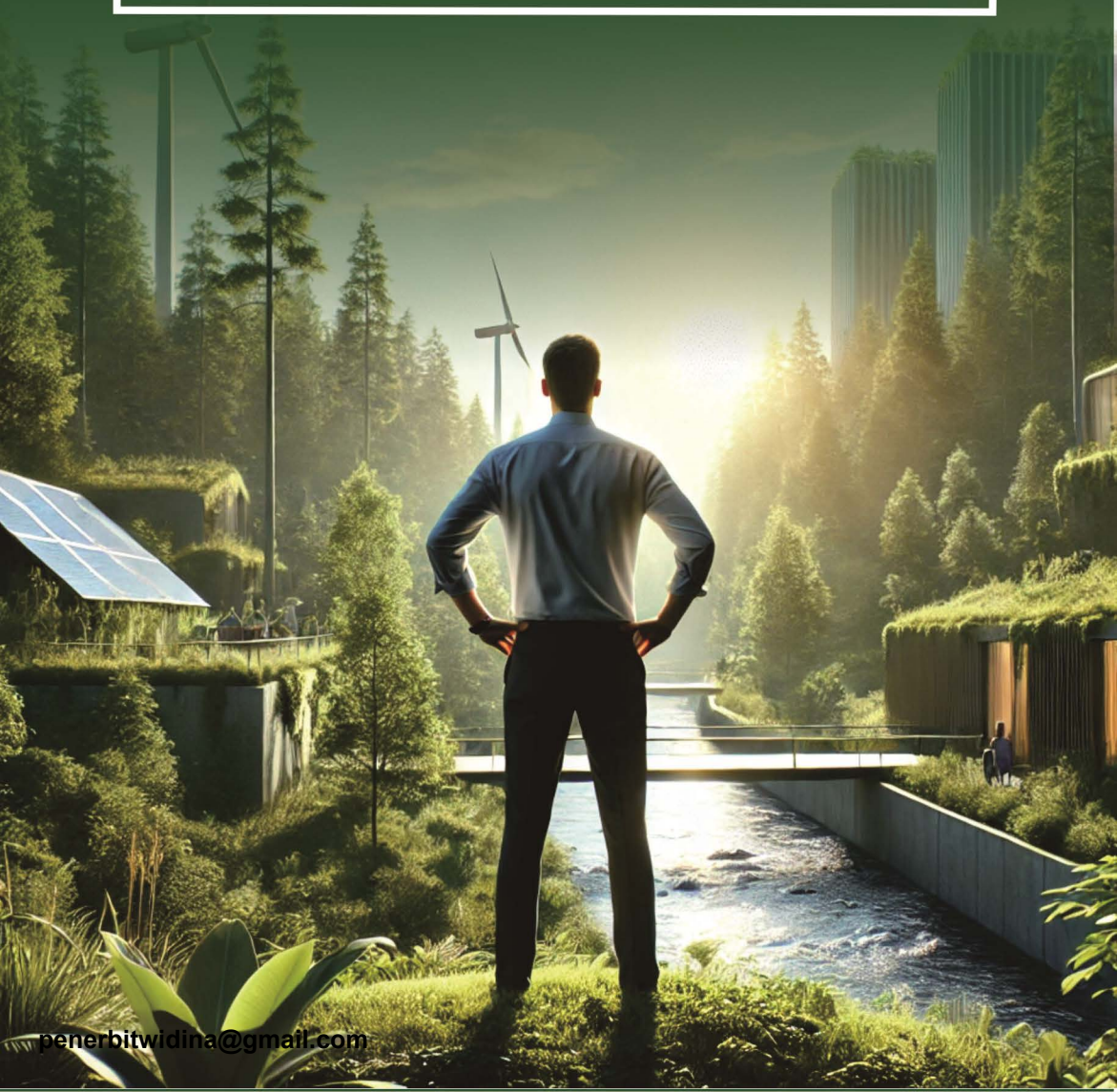


Penulis :
Prof. Dr. Ester Manik, M.M.



GREEN LEADERSHIP



GREEN LEADERSHIP

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.



GREEN LEADERSHIP

Tim Penulis:

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni, S.H.

ISBN:

978-623-500-598-0

Cetakan Pertama:

Januari, 2025

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. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

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

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Green Leadership” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Green Leadership.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

September, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 RUANG LINGKUP GREEN LEADERSHIP	1
A. Pendahuluan	1
B. Konsep Dasar Keberlanjutan	2
C. Peran Pemimpin Dalam Green Leadership	5
D. Strategi Implementasi Praktik Bisnis Berkelanjutan	8
E. Manfaat Green Leadership Bagi Bisnis	10
F. Tantangan Dalam Menerapkan Green Leadership	13
G. Kesimpulan	15
BAB 2 KONSEP DASAR GREEN LEADERSHIP	21
A. Pendahuluan	21
B. Dasar-Dasar Green Leadership	22
C. Peran dan Tanggung Jawab Green Leaders	23
D. Keterampilan Yang Dibutuhkan Oleh Green Leaders	25
E. Contoh Green Leadership Yang Sukses	29
F. Kesimpulan	30
BAB 3 MENGEMBANGKAN VISI KEBERLANJUTAN	35
A. Pendahuluan	35
B. Konsep Dasar Visi Keberlanjutan	36
C. Langkah-Langkah Mengembangkan Visi Keberlanjutan	37
D. Strategi Untuk Mewujudkan Visi Keberlanjutan	38
E. Komunikasi Visi Keberlanjutan	39
F. Mengembangkan Visi Keberlanjutan	41
G. Studi Kasus: Mengembangkan Visi Keberlanjutan	42
H. Kesimpulan	44

BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS KEBERLANJUTAN	49
A. Pendahuluan	49
B. Konsep Keberlanjutan Dalam Sumber Daya Manusia	50
C. Strategi Rekrutmen Berbasis Keberlanjutan	51
D. Proses Seleksi Berbasis Keberlanjutan	52
E. Tantangan dan Solusi Dalam Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Keberlanjutan	53
F. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Keberlanjutan	55
G. Studi Kasus	56
H. Kesimpulan	57
BAB 5 MEMOTIVASI DAN MENGINSPIRASI TIM	63
A. Pendahuluan	63
B. Prinsip Dasar Green Leadership	64
C. Memahami Motivasi Tim	65
D. Strategi Untuk Memotivasi Tim	66
E. Menginspirasi Tim Untuk Bertindak	68
F. Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Mendukung	69
G. Memotivasi dan Menginspirasi Tim	70
H. Mengukur dan Mengevaluasi Motivasi	72
I. Kesimpulan	73
BAB 6 KOLABORASI DAN KEMITRAAN	79
A. Pendahuluan	79
B. Konsep Dasar Kolaborasi dan Kemitraan Dalam Green Leadership	80
C. Peran Kolaborasi Dalam Green Leadership	81
D. Model Kemitraan Dalam Green Leadership	82
E. Tantangan Dalam Kolaborasi dan Kemitraan	83
F. Kolaborasi dan Kemitraan	84
G. Studi Kasus Tentang Kolaborasi dan Kemitraan Dalam Green Leadership	86
H. Kesimpulan	87

BAB 7 INOVASI UNTUK KEBERLANJUTAN	91
A. Pendahuluan	91
B. Konsep Keberlanjutan.....	92
C. Peran Pemimpin Dalam Inovasi Keberlanjutan	93
D. Inovasi Teknologi Untuk Keberlanjutan.....	94
E. Tantangan dan Hambatan Dalam Inovasi Keberlanjutan	95
F. Inovasi Keberlanjutan Dalam Green Leadership	97
G. Studi Kasus Inovasi Keberlanjutan Dalam Green Leadership	98
H. Kesimpulan	100
BAB 8 MANAJEMEN RISIKO DAN TANTANGAN	105
A. Pendahuluan	105
B. Konsep Dasar Manajemen Risiko	106
C. Risiko Dalam Green Leadership	107
D. Tantangan Dalam Implementasi Green Leadership	108
E. Strategi Untuk Mengelola Risiko dan Menghadapi Tantangan	110
F. Manajemen Risiko dan Tantangan	111
G. Kesimpulan	113
BAB 9 PELAPORAN DAN TRANSPARANSI	119
A. Pendahuluan	119
B. Konsep Pelaporan Dalam Green Leadership	120
C. Transparansi Dalam Green Leadership.....	121
D. Praktik Terbaik Dalam Pelaporan dan Transparansi.....	123
E. Tantangan Dalam Pelaporan dan Transparansi.....	124
F. Masa Depan Pelaporan dan Transparansi Dalam Green Leadership	125
G. Pelaporan dan Transparansi	127
H. Kesimpulan	129
BAB 10 STUDI KASUS:	
PRAKTIK GREEN LEADERSHIP YANG SUKSES	135
A. Pendahuluan	135
B. Metodologi Penelitian	136

C. Profil Organisasi	137
D. Praktik Green Leadership.....	138
E. Hasil dan Dampak	139
F. Analisis Kunci Sukses.....	140
G. Praktik Green Leadership Yang Sukses	141
H. Kesimpulan.....	143
GLOSARIUM	147
PROFIL PENULIS	155

BAB 1

RUANG LINGKUP GREEN LEADERSHIP

A. PENDAHULUAN

Green Leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada integrasi praktik berkelanjutan dalam strategi bisnis. Dalam era perubahan iklim dan penurunan sumber daya alam, perusahaan diharapkan tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga bertanggung jawab terhadap dampak sosial dan lingkungan dari operasional mereka (Kotter, 2012). Konsep ini menjadi semakin penting ketika konsumen dan pemangku kepentingan lainnya semakin sadar akan isu-isu lingkungan dan menuntut perusahaan untuk beroperasi secara lebih berkelanjutan (Elkington, 1997).

Pemimpin yang menerapkan prinsip Green Leadership tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga berusaha menciptakan nilai jangka panjang dengan mengurangi jejak karbon dan mempromosikan praktik ramah lingkungan (Doppelt, 2017). Mereka berperan dalam membangun budaya perusahaan yang mendukung keberlanjutan, mendorong inovasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan (Senge et al., 2008). Dengan demikian, Green Leadership menjadi jembatan antara keberhasilan bisnis dan tanggung jawab sosial.

Lebih jauh lagi, Green Leadership dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Dengan menerapkan praktik keberlanjutan, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional, meningkatkan efisiensi, dan menarik pelanggan yang peduli lingkungan (Porter & Kramer, 2006). Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi strategi berkelanjutan cenderung lebih inovatif dan

BAB 2

KONSEP DASAR GREEN LEADERSHIP

A. PENDAHULUAN

Green leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek pengambilan keputusan dan strategi organisasi. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap tantangan lingkungan global yang semakin mendesak, seperti perubahan iklim, penurunan keanekaragaman hayati, dan kerusakan ekosistem. Pemimpin hijau berkomitmen untuk menciptakan dampak positif terhadap lingkungan, serta mendorong inovasi dan kolaborasi untuk mencapai tujuan keberlanjutan (Schein, 2010).

Peran green leaders sangat penting dalam mendorong transformasi organisasi ke arah praktik yang lebih ramah lingkungan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang dapat menginspirasi tim dan pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dalam upaya keberlanjutan. Dalam konteks ini, green leadership bukan hanya sekadar tren, tetapi menjadi kebutuhan strategis untuk menghadapi tantangan lingkungan yang kompleks (Doppelt, 2017).

Dalam bab ini, kita akan menjelajahi berbagai aspek dari green leadership, mulai dari karakteristik dan prinsip dasar, hingga tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan memahami konsep dasar ini, diharapkan pembaca dapat mengaplikasikan prinsip-prinsip green leadership dalam konteks organisasi dan masyarakat mereka (Doh & Stumpf, 2005).

BAB 3

MENGEMBANGKAN VISI KEBERLANJUTAN

A. PENDAHULUAN

Mengembangkan visi keberlanjutan adalah langkah krusial bagi organisasi yang ingin berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan dan sosial. Visi ini berfungsi sebagai pemandu strategis yang mengarahkan kebijakan dan tindakan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang yang ramah lingkungan. Dengan memiliki visi yang jelas, organisasi dapat memfokuskan upaya mereka pada pencapaian dampak positif, baik bagi lingkungan maupun masyarakat (Senge, 2006).

Pentingnya visi keberlanjutan tidak hanya terletak pada aspek lingkungan, tetapi juga dalam menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan. Visi yang kuat dapat meningkatkan reputasi organisasi, menarik pelanggan yang peduli terhadap lingkungan, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam era di mana konsumen semakin sadar akan isu-isu keberlanjutan, memiliki visi yang komprehensif menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin bersaing di pasar global (Porter & Kramer, 2011).

Selanjutnya, mengembangkan visi keberlanjutan memerlukan keterlibatan aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Proses ini harus melibatkan analisis kondisi saat ini, identifikasi tantangan, serta penentuan tujuan dan nilai yang akan membimbing organisasi. Dengan melibatkan semua pihak, visi keberlanjutan yang dihasilkan akan lebih relevan dan dapat diimplementasikan dengan lebih baik (Doppelt, 2017).

BAB 4

REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS KEBERLANJUTAN

A. PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat yang memenuhi kualifikasi, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan (Armstrong & Taylor, 2014). Dengan meningkatnya kesadaran akan isu-isu sosial dan lingkungan, banyak organisasi yang mulai mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam praktik rekrutmen dan seleksi mereka (Saeed et al., 2019).

Keblanjutan dalam konteks rekrutmen dan seleksi merujuk pada pendekatan yang tidak hanya mempertimbangkan kepentingan jangka pendek, tetapi juga dampak jangka panjang terhadap lingkungan dan masyarakat. Ini melibatkan pencarian kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan, tetapi juga komitmen terhadap nilai-nilai keberlanjutan (Bohdanowicz & Zientara, 2008). Penerapan prinsip ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menarik talenta yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan.

Dalam bab ini, akan dibahas berbagai strategi dan praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi berbasis keberlanjutan, serta tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam implementasinya. Dengan memahami pentingnya pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab (Eccles et al., 2014).

BAB 5

MEMOTIVASI DAN MENGINSPIRASI TIM

A. PENDAHULUAN

Dalam era yang semakin mengedepankan isu lingkungan, konsep kepemimpinan hijau (green leadership) menjadi semakin relevan. Green leadership tidak hanya menekankan pada penerapan praktik berkelanjutan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi tim mereka menuju tujuan bersama yang lebih besar, yaitu keberlanjutan (Waldman & Balven, 2014). Pemimpin yang efektif dalam konteks ini harus mampu menciptakan visi yang menarik dan memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi.

Motivasi dan inspirasi menjadi kunci dalam mendorong partisipasi aktif anggota tim. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik, yang berasal dari minat dan nilai pribadi, dapat menghasilkan keterlibatan yang lebih dalam dan berkelanjutan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik yang bersifat sementara. Dalam konteks green leadership, pemimpin perlu memahami dan menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, seperti memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi dalam praktik keberlanjutan.

Selain itu, kemampuan untuk menginspirasi tim juga sangat penting. Pemimpin yang inspiratif mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006). Melalui komunikasi yang efektif dan pengembangan hubungan interpersonal, pemimpin dapat membangun ikatan emosional yang kuat dengan tim, sehingga

BAB 6

KOLABORASI DAN KEMITRAAN

A. PENDAHULUAN

Green leadership merujuk pada gaya kepemimpinan yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks ini, kolaborasi dan kemitraan menjadi elemen kunci untuk mencapai tujuan bersama yang berfokus pada pelestarian lingkungan dan pengembangan solusi yang berkelanjutan. Pemimpin yang berkomitmen pada keberlanjutan seringkali tidak dapat bekerja sendirian; mereka memerlukan dukungan dan kolaborasi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sektor swasta, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat (Goleman, 2013).

Kolaborasi dalam green leadership mencakup pembentukan hubungan yang saling menguntungkan, di mana berbagai pihak bekerja bersama untuk mengatasi tantangan lingkungan. Dengan memanfaatkan kekuatan dan sumber daya masing-masing, kolaborasi ini dapat mempercepat inovasi dan meningkatkan efektivitas program-program lingkungan (Wheeler, 2012). Dalam konteks kemitraan, ini juga menciptakan jaringan yang lebih luas untuk berbagi pengetahuan dan praktik terbaik, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan keberlanjutan (Parker et al., 2016).

Namun, meskipun kolaborasi dan kemitraan memiliki potensi besar, mereka juga menghadapi berbagai tantangan. Ketidacocokan tujuan, kurangnya komunikasi, dan perbedaan dalam budaya organisasi dapat menghambat efektivitas kolaborasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika yang terlibat dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan ini (Brinkerhoff, 2002).

BAB 7

INOVASI UNTUK KEBERLANJUTAN

A. PENDAHULUAN

Dalam era perubahan iklim yang semakin mendesak, kebutuhan akan kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan menjadi semakin penting. Green leadership tidak hanya berfokus pada praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, tetapi juga mencakup upaya untuk menginspirasi dan memobilisasi masyarakat dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Konsep ini menekankan pentingnya inovasi dalam mengatasi tantangan lingkungan yang dihadapi saat ini, seperti penurunan biodiversitas, polusi, dan krisis air bersih (Doppelt, 2017).

Inovasi menjadi kunci dalam mengimplementasikan strategi keberlanjutan yang efektif. Dalam konteks green leadership, inovasi mencakup pengembangan teknologi baru, praktik manajemen yang lebih efisien, serta solusi kreatif yang mampu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Menurut Schaltegger dan Wagner (2011), inovasi yang berkelanjutan tidak hanya menghasilkan produk dan layanan yang lebih ramah lingkungan, tetapi juga menciptakan nilai ekonomi jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat.

Lebih jauh lagi, pemimpin yang berkomitmen terhadap keberlanjutan harus mampu mendorong kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan. Ini termasuk kerja sama antara sektor swasta, pemerintah, dan masyarakat sipil. Melalui kolaborasi, berbagai perspektif dapat diintegrasikan untuk menciptakan solusi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan (Porter & Kramer, 2011). Dengan melibatkan berbagai pihak, green leadership dapat mempercepat

BAB 8

MANAJEMEN RISIKO DAN TANTANGAN

A. PENDAHULUAN

Dalam era yang semakin mengedepankan keberlanjutan, konsep green leadership menjadi semakin relevan. Green leadership merujuk pada kepemimpinan yang mendorong praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan dalam organisasi. Pemimpin dalam konteks ini tidak hanya bertanggung jawab terhadap kinerja finansial, tetapi juga terhadap dampak lingkungan dan sosial dari keputusan yang diambil (Sarkis et al., 2010). Oleh karena itu, manajemen risiko yang efektif menjadi komponen kunci dalam green leadership, memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi risiko yang berkaitan dengan inisiatif keberlanjutan.

Namun, penerapan green leadership tidak tanpa tantangan. Berbagai risiko lingkungan, sosial, dan ekonomi dapat muncul, menuntut pemimpin untuk memiliki strategi yang jelas dalam mengelola dan memitigasi risiko tersebut (Wang et al., 2016). Ketidakpastian regulasi, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya sumber daya menjadi beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi praktik ramah lingkungan (Zhu et al., 2013). Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin untuk memahami dinamika risiko dan tantangan tersebut agar dapat mengambil keputusan yang tepat dan memfasilitasi transisi menuju keberlanjutan.

Dengan menggabungkan manajemen risiko yang baik dan pemahaman terhadap tantangan yang ada, green leadership dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Bab ini akan membahas konsep manajemen

BAB 9

PELAPORAN DAN TRANSPARANSI

A. PENDAHULUAN

Dalam konteks keberlanjutan, green leadership mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam pengambilan keputusan dan praktik organisasi. Salah satu aspek krusial dari green leadership adalah pelaporan dan transparansi, yang berfungsi sebagai alat untuk menunjukkan akuntabilitas dan komitmen terhadap keberlanjutan (Sullivan & Gouldson, 2017). Dalam era di mana stakeholder semakin sadar akan isu-isu lingkungan, penting bagi pemimpin untuk mengkomunikasikan dampak lingkungan dari aktivitas mereka secara jelas dan terukur.

Pelaporan yang efektif mencakup penyampaian informasi yang relevan dan tepat waktu mengenai kinerja lingkungan organisasi. Ini mencakup laporan emisi karbon, penggunaan sumber daya, dan dampak sosial dari kegiatan perusahaan (Hahn et al., 2015). Dengan menyediakan informasi yang akurat, organisasi dapat membangun kepercayaan dengan para pemangku kepentingan dan menunjukkan bahwa mereka serius dalam menerapkan praktik berkelanjutan.

Transparansi juga merupakan pilar fundamental dalam green leadership. Hal ini mengacu pada kemampuan organisasi untuk membuka informasi dan data kepada publik, memungkinkan pemangku kepentingan untuk mengevaluasi kinerja dan dampak lingkungan (Brown & Dillard, 2015). Dengan meningkatkan transparansi, organisasi tidak hanya memperkuat reputasi mereka,

BAB 10

STUDI KASUS: PRAKTIK

GREEN LEADERSHIP YANG SUKSES

A. PENDAHULUAN

Green leadership atau kepemimpinan hijau merupakan pendekatan manajerial yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam praktik organisasi. Dalam konteks saat ini, di mana isu perubahan iklim dan kerusakan lingkungan semakin mendesak, green leadership telah menjadi penting bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan berkontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan (Elkington, 1998). Para pemimpin yang mengadopsi prinsip ini berfokus tidak hanya pada profitabilitas, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan dari keputusan bisnis mereka.

Praktik green leadership mencakup berbagai kebijakan dan inisiatif yang mendukung pengurangan jejak karbon, efisiensi penggunaan sumber daya, serta keterlibatan aktif karyawan dan pemangku kepentingan dalam upaya keberlanjutan (Doppelt, 2003). Dengan melibatkan seluruh elemen organisasi, green leadership dapat menciptakan budaya keberlanjutan yang mendalam, memotivasi karyawan, dan meningkatkan loyalitas pelanggan.

Studi kasus ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik green leadership yang sukses di berbagai organisasi. Melalui analisis ini, kita akan mengidentifikasi strategi-strategi efektif yang digunakan serta menganalisis dampaknya terhadap lingkungan, sosial, dan ekonomi (Kotter, 2012). Dengan memahami contoh konkret penerapan green leadership, diharapkan organisasi lain dapat mengambil pelajaran

GLOSARIUM

Akuntabilitas: Tanggung jawab organisasi untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan kinerja mereka dalam aspek keberlanjutan kepada pemangku kepentingan.

Analisis SWOT: Metode evaluasi yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi organisasi dalam konteks tertentu.

Analitik Data: Proses menganalisis informasi untuk mengidentifikasi pola, tren, dan praktik terbaik yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya Keberlanjutan: Lingkungan organisasi yang mendukung dan mendorong praktik berkelanjutan, termasuk komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan praktik yang dipegang oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku dan keputusan mereka.

Corporate Social Responsibility (CSR): Praktik bisnis yang mengintegrasikan perhatian terhadap dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi dari kegiatan bisnis ke dalam strategi dan operasional perusahaan.

Dampak Lingkungan: Efek yang ditimbulkan oleh aktivitas manusia terhadap lingkungan, termasuk penggunaan sumber daya, pencemaran, dan perubahan ekosistem.

Data Analitik: Penggunaan alat dan metode statistik untuk menganalisis data yang dikumpulkan, membantu organisasi dalam mengidentifikasi tren dan mengoptimalkan kinerja keberlanjutan.

Diversity and Inclusion (D&I): Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang merangkul keberagaman latar belakang, pengalaman, dan perspektif individu.

Edukasi Keberlanjutan: Proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang isu-isu lingkungan dan keberlanjutan, serta keterampilan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Edukasi Lingkungan: Proses meningkatkan kesadaran dan pengetahuan masyarakat tentang isu-isu lingkungan dan pentingnya praktik berkelanjutan.

Efisiensi Energi: Penggunaan energi yang lebih sedikit untuk mencapai hasil yang sama, sering kali dicapai melalui teknologi baru dan praktik yang lebih baik.

Ekonomi Sirkular: Model ekonomi yang mengutamakan penggunaan kembali, daur ulang, dan pengurangan limbah, serta mempertahankan nilai produk, material, dan sumber daya dalam ekonomi.

Evaluasi Motivasi: Proses menilai tingkat motivasi anggota tim untuk mengidentifikasi area perbaikan dan efektivitas strategi yang diterapkan.

Green Leadership: Gaya kepemimpinan yang berfokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan, yang mendorong praktik ramah lingkungan dalam organisasi.

Greenwashing: Praktik menampilkan diri sebagai lebih berkelanjutan atau ramah lingkungan daripada kenyataannya, sering kali untuk meningkatkan reputasi atau penjualan.

Inovasi Berkelanjutan: Pengembangan solusi baru yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga menjaga keberlanjutan lingkungan untuk generasi mendatang.

Inovasi Hijau: Pengembangan produk, layanan, atau proses yang lebih ramah lingkungan, sering kali terkait dengan efisiensi sumber daya dan pengurangan limbah.

Inovasi Teknologi: Penerapan teknologi baru untuk menciptakan solusi yang lebih efisien dan ramah lingkungan, termasuk energi terbarukan, sistem manajemen limbah, dan teknologi informasi.

Integrasi Kebijakan: Proses menggabungkan visi keberlanjutan ke dalam kebijakan dan prosedur operasional organisasi untuk memastikan konsistensi dalam pelaksanaan.

Integrasi Pelaporan: Proses menggabungkan laporan keberlanjutan dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja organisasi.

Keberlanjutan: Konsep yang merujuk pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, terutama dalam konteks lingkungan.

Kebijakan Keberlanjutan: Strategi dan tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengelola dampak lingkungan dan sosial mereka, serta mencapai tujuan keberlanjutan.

Kemitraan: Hubungan formal antara dua atau lebih entitas yang memiliki tujuan dan visi yang saling mendukung, sering kali mencakup sektor publik, swasta, dan organisasi non-pemerintah.

Kesadaran Lingkungan: Pemahaman dan perhatian terhadap isu-isu yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan dan keberlanjutan.

Keterampilan dan Pengembangan: Proses meningkatkan kemampuan dan pengetahuan anggota tim melalui pelatihan dan pengalaman, yang dapat berkontribusi pada motivasi.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Proses melibatkan individu atau kelompok yang memiliki kepentingan dalam aktivitas organisasi, seperti pelanggan, karyawan, komunitas,

dan investor, dalam pengambilan keputusan dan pelaporan.

Kolaborasi Lintas Sektor: Kerja sama antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk bisnis, pemerintah, dan organisasi non-pemerintah, untuk mencapai tujuan keberlanjutan bersama.

Kolaborasi: Kerja sama antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat, untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks keberlanjutan.

Komitmen Sosial: Dedikasi suatu organisasi untuk bertanggung jawab terhadap dampak sosial dari operasionalnya, termasuk dalam praktik rekrutmen.

Komunikasi Internal: Proses penyampaian informasi tentang visi keberlanjutan kepada semua anggota organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan.

Laporan Keberlanjutan: Dokumen yang menyajikan informasi tentang dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi dari kegiatan organisasi, serta strategi yang diambil untuk mengelola dampak tersebut.

Lingkungan Kerja Positif: Suasana kerja yang mendukung, nyaman, dan kolaboratif, yang mendorong kreativitas dan keterlibatan.

Manajemen Komunikasi: Strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki informasi yang jelas dan akurat, penting untuk menjaga efektivitas kolaborasi.

Manajemen Lingkungan: Praktik pengelolaan yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan yang dihasilkan oleh kegiatan operasional perusahaan.

Metrik Keberlanjutan: Indikator yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

Metrik Kinerja: Ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan dan praktik, termasuk dalam konteks keberlanjutan.

Model Bisnis Berkelanjutan: Strategi bisnis yang dirancang untuk menciptakan nilai ekonomi sambil mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan lingkungan dan sosial.

Motivasi Ekstrinsik: Dorongan untuk melakukan sesuatu berdasarkan imbalan atau pengakuan dari luar, seperti penghargaan atau gaji.

Motivasi Intrinsik: Dorongan untuk melakukan sesuatu berdasarkan kepuasan atau minat pribadi, tanpa adanya imbalan eksternal.

Partisipasi Masyarakat: Keterlibatan aktif individu atau kelompok dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi lingkungan mereka, yang penting untuk keberhasilan proyek keberlanjutan.

Pelaporan Keberlanjutan: Proses komunikasi mengenai kinerja dan dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi suatu perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Pelaporan Lingkungan: Bagian dari laporan keberlanjutan yang fokus pada aspek lingkungan, seperti emisi gas rumah kaca, penggunaan air, dan pengelolaan limbah.

Pemangku Kepentingan: Individu atau kelompok yang memiliki kepentingan atau berpengaruh terhadap kegiatan dan keputusan organisasi, seperti karyawan, pelanggan, komunitas, dan pemegang saham.

Pemikiran Sistemik: Pendekatan yang melihat suatu sistem sebagai keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berinteraksi, memungkinkan pemimpin untuk memahami dampak keputusan secara holistik.

Penghargaan: Pengakuan atas pencapaian individu atau tim yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Serangkaian kebijakan dan tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan dan organisasi.

Praktik Ramah Lingkungan: Metode atau tindakan yang diambil untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, seperti pengurangan emisi, efisiensi energi, dan pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan.

Praktik Terbaik: Metode atau teknik yang telah terbukti efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan, sering kali dibagikan melalui kolaborasi antara berbagai organisasi.

Rekrutmen Berbasis Keberlanjutan: Proses pencarian dan penarikan kandidat yang mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi.

Rencana Aksi: Dokumen yang merinci langkah-langkah spesifik yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi keberlanjutan.

Resistensi terhadap Perubahan: Ketidaksetujuan atau penolakan dari individu atau kelompok untuk mengadopsi perubahan, termasuk praktik baru dalam organisasi.

Seleksi Berbasis Keberlanjutan: Proses penilaian kandidat yang mengevaluasi keterampilan serta komitmen mereka terhadap nilai-nilai keberlanjutan.

Sinergi: Proses di mana hasil dari kolaborasi lebih besar daripada jumlah kontribusi individu, menciptakan dampak yang lebih signifikan dalam proyek keberlanjutan.

Stakeholder: Individu atau kelompok yang memiliki kepentingan dalam operasi dan kinerja perusahaan, termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat.

Standar Pelaporan: Pedoman yang mengatur cara organisasi menyusun dan menyajikan laporan keberlanjutan, seperti GRI (Global Reporting Initiative) dan SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Storytelling: Teknik komunikasi yang menggunakan cerita untuk menyampaikan pesan, membangun koneksi emosional, dan menginspirasi tindakan.

Studi Kasus: Pendekatan penelitian yang mendalam untuk mengeksplorasi suatu fenomena dalam konteks nyata, seperti yang dilakukan Unilever.

Tantangan Keberlanjutan: Rintangan yang dihadapi organisasi dalam mengimplementasikan praktik keberlanjutan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan ketidakpastian regulasi.

Transparansi: Praktik komunikasi yang terbuka dan jelas mengenai proses, kemajuan, dan tantangan yang dihadapi dalam upaya mencapai keberlanjutan.

Triple Bottom Line (TBL): Kerangka kerja yang mengukur kinerja perusahaan tidak hanya dari segi profit (keuntungan), tetapi juga people (manusia) dan planet (lingkungan).

Tujuan Terukur: Sasaran yang jelas dan dapat diukur yang ditetapkan untuk mencapai visi keberlanjutan, memungkinkan organisasi untuk memantau kemajuan.

Video Wawancara: Teknik wawancara yang menggunakan platform digital untuk mengevaluasi kandidat tanpa memerlukan kehadiran fisik.

Visi Bersama: Tujuan atau cita-cita yang dipegang oleh seluruh anggota tim, yang mengarahkan dan memotivasi mereka untuk bekerja sama.

Visi Keberlanjutan: Gambaran jangka panjang yang menggambarkan tujuan dan aspirasi suatu organisasi dalam mencapai keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi.

PROFIL PENULIS

Prof. Dr. Ester Manik, M.M.



Penulis lahir di Sidikalang, Sumatera Utara, Prof. Dr. Ester Manik menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi pada tahun 1989 di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Setelah lulus, ia langsung berkarier sebagai dosen di Kopertis Wilayah I Medan (dpk ASM Khalsa) hingga tahun 1992. Pada tahun yang sama, ia pindah ke Kopertis Wilayah IX Ujung Pandang (dpk ASMI El Fatah) di Manado dan mengajar hingga tahun 1994. Pada tahun 1995, bergabung dengan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat (sekarang Lldikti IV) di STIE Pasundan Bandung, di mana ia mengajar di Program Studi Manajemen hingga saat ini. Ia meraih gelar Magister Manajemen dari STIE Pasundan pada tahun 2006, diikuti oleh gelar Doktor dari Universitas Pasundan pada tahun 2010. Menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen di STIE Pasundan dari tahun 2003 hingga 2015. Sejak tahun 2016, ia menjabat sebagai Ketua Pusat Penjaminan Mutu Internal STIE Pasundan. Selain itu, ia merupakan Tenaga Ahli Ekonomi di PT. Artha Demo Engineering Consultant Bandung, yang telah menangani berbagai proyek nasional dari tahun 2010 hingga sekarang. Ester juga terlibat sebagai tim Seleksi Tenaga Harian Lepas di beberapa instansi pemerintah daerah wilayah Jawa Barat sejak tahun 2018 hingga kini. Pada tahun 2023, memperoleh gelar Guru Besar dalam bidang Ilmu Manajemen. Ia telah menulis berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan secara nasional dan internasional, dengan beberapa di antaranya terindeks Scopus. Jurnal-jurnal tersebut meliputi Jurnal Ilmiah STIE Pasundan, Jurnal Ekuitas STISIA Surabaya, International Review of Management and Marketing, International Journal of Applied Business and Economic Research,

Management and Marketing, International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting, Journal of Social Sciences, Management Science Letters, AIP Conference Proceedings, Humanities and Social Sciences Letters, serta International Journal of Management and Sustainability. Pada tahun 2024, mendapatkan hibah penelitian dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi sebagai ketua tim dengan judul "Pengaruh Green Transformational Leadership dan Motivational Factors Terhadap Iklim Kerja Ramah Lingkungan serta Implikasinya pada Kinerja Lingkungan". Di tahun yang sama, ia juga memperoleh hibah PKM dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi dengan proyek "Mengoptimalkan Bank Sampah Dalam Rangka Menciptakan Lingkungan yang Ramah". Ester juga menjadi keynote speaker pada International Conference on Business, Economy, Management and Social Studies Toward Sustainable Economy pada tahun 2024. Sejak tahun 2013, aktif menulis buku-buku akademis, antara lain "Ekonomi Manajerial", "Manajemen Operasional", "Ekonomi Mikro", "Pasar Modal", dan berbagai buku lainnya.

Id Scopus :

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

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

Id Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-1242-2265>

Id Google Scholar :

<https://scholar.google.com/citations?user=XzKX8uQAAAAJ&hl=id&oi=ao>

GREEN LEADERSHIP

Green Leadership adalah buku yang mengupas konsep kepemimpinan yang berfokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Buku ini membahas bagaimana pemimpin di berbagai sektor, baik bisnis, pemerintahan, maupun organisasi sosial, dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam kebijakan dan strategi mereka. Green Leadership tidak hanya mencakup bagaimana pemimpin membuat keputusan yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga bagaimana mereka menginspirasi, menggerakkan, dan membangun budaya yang mendukung keberlanjutan di dalam organisasi dan komunitas mereka. Dalam buku ini, pembaca akan menemukan berbagai studi kasus tentang pemimpin yang telah berhasil menciptakan perubahan positif dengan memprioritaskan inovasi hijau, efisiensi energi, pengelolaan sumber daya alam, dan pengurangan limbah. Selain itu, Green Leadership juga membahas tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan prinsip keberlanjutan, serta keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan iklim dan tantangan lingkungan global. Buku ini cocok bagi para profesional, manajer, dan pemimpin yang ingin memahami lebih dalam bagaimana menjadi pemimpin yang tidak hanya sukses dalam bisnis, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan planet kita untuk generasi mendatang.



Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-500-598-0



9 786235 005980