

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.2.1 Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

2.2.2 Tujuan Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 menjelaskan bahwa tujuan di selenggarakannya rumah sakit, yaitu:

1. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit
3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit.

2.2.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Sedangkan rumah sakit memiliki Fungsi yaitu:

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;

2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2.4 Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan membagi rumah sakit menjadi dua berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, yakni rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah Sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Sementara, Rumah Sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Rumah sakit khusus terdiri dari:

1. Ibu dan anak
2. Mata
3. Gigi dan mulut
4. Ginjal
5. Jiwa
6. Infeksi
7. Telinga hidung tenggorok dan bedah kepala leher

8. Paru
9. Ketergantungan obat
10. Bedah
11. Otak
12. Orthopedi
13. Kanker
14. Jantung dan pembuluh darah.

Menurut (Peraturan Pemerintah, 2021) menjelaskan bahwa rumah sakit umum akan ketersediaan tempat tidur rawat inap meliputi:

1. Rumah sakit kelas A paling sedikit 250 (dua ratus lima puluh) tempat tidur.
2. Rumah sakit umum kelas B paling sedikit 200 (dua ratus) tempat tidur.
3. Rumah sakit umum kelas C paling sedikit 100 (seratus) tempat tidur.
4. Rumah sakit umum kelas D paling sedikit 50 (lima puluh) tempat tidur.

Sementara, rumah sakit khusus diklasifikasikan, sebagai berikut:

1. Rumah sakit khusus kelas A paling sedikit 100 (seratus) tempat tidur.
2. Rumah sakit khusus kelas B paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) tempat tidur.
3. Rumah sakit khusus kelas C paling sedikit 25 (dua puluh lima) tempat tidur.

2.2 Teori *Triple Bottom Line* (*Grand Theory*)

Teori *Triple Bottom Line* (TBL) disampaikan oleh John Elkington bukunya “*Cannibals with Forks, the Triple Bottom Line of Twentieth Century Bussiness*” yang dipublikasi pada tahun 1997. John Elkington mengembangkan konsep *Triple Bottom Line* dengan istilah *economic prosperity*, *environmental quality* dan *social*

justice. Teori *Triple Bottom Line* berbicara tentang bagaimana bisnis korporasi bisa tumbuh secara berkelanjutan hanya ada satu pilihan, yaitu menyelaraskan kinerja laba (*profit*), sumber daya manusia (*people*), dan kinerja lingkungan (*planet*) secara berkesinambungan (Elkington, 1997). Jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya serta ingin tetap operasionalnya berjalan, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan laba, sumber daya manusia, dan lingkungan.

Setiap kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dan organisasi, termasuk kebijakan dalam Manajemen SDM harus memiliki upaya dalam kelestarian lingkungan. Salah satu konsep yang berkaitan dengan implementasi teori *Triple Bottom Line* adalah *Green Human Resources Management* (GHRM) yang dapat membantu meningkatkan kinerja lingkungan dari industri yang berpotensi mencemari lingkungan (Hadjri *et al.*, 2020). GHRM dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan untuk tujuan meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan (Ren, Jiang and Tang, 2022).

2.3 *Green Human Resources Management*

2.3.1 Definisi *Green Human Resources Management*

Green Human Resources Management (GHRM) yaitu merupakan praktik pelaksanaan kebijakan serta praktik manajemen sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis, dan bentuk mempromosikan kelestarian lingkungan. *Green Human Resources Management*

(GHRM) dapat diartikan sebagai praktik pegawai lebih “hijau” menggunakan praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang “hijau”. Praktik ini dilakukan demi kepentingan individu, bermasyarakat, serta lingkungan (Arulrajah and Opatha, 2016). Fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendorong keberlanjutan dalam praktik dan kebijakan *Green Human Resources Management* (GHRM) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan.

2.3.2 Jenis *Green Human Resources Management*

Jenis-jenis dalam *Green Human Resources Management* (GHRM) menurut Hadjri et al. (2020), antara lain:

1. *Green Recruitment and Selection* (GRS)

Green Recruitment and Selection adalah konsep yang menekankan pada pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan. Organisasi harus melakukan kiat untuk pemilihan dan perekrutan karyawan selektif yang mendukung dan tertarik pada lingkungan (Renwick, Redman and Maguire, 2013). Sehingga, tujuannya untuk meningkatkan daya tarik rekrutmen dan juga seleksi bagi calon karyawan yang semakin sadar lingkungan. Selama pemilihan calon karyawan, proses seleksi karyawan wajib memastikan pemilihan kandidat yang berkomitmen terhadap lingkungan (Subramanian, Roscoe and Jabbour, 2019). Serta organisasi juga dapat mempromosikan praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan kepada kandidat, yang dapat meningkatkan citra mereka di mata masyarakat dan karyawan.

2. *Green Training (GTR)*

Green Training adalah konsep yang menekankan pada pelatihan dan pengembangan karyawan dengan memperhatikan dampaknya terhadap lingkungan dan keberlanjutan. *Green Training (GTR)* berupaya untuk meningkatkan dukungan inisiatif kelestarian lingkungan (Subramanian, Roscoe and Jabbour, 2019). Menurut Opatha & Arulrajah, *Green Training (GTR)* bertanggung jawab dalam menciptakan budaya untuk menumbuhkan praktik organisasi hijau (Arulrajah and Opatha, 2016).

3. *Green Compensation (GCO)*

Green Compensation adalah konsep yang menekankan pada kompensasi yang ramah lingkungan. Tujuan penghijauan organisasi dapat dicapai dengan cara meningkatkan pemberian beberapa kompensasi kepada karyawan atas komitmen dan kepercayaan yang telah mereka lakukan terhadap praktik kelestarian lingkungan (Subramanian, Roscoe and Jabbour, 2019). Bentuk praktik *Green Compensation* dapat dalam imbalan berbasis tunai (bonus, uang tunai, premi), imbalan berbasis non tunai (cuti panjang, liburan, hadiah), penghargaan berbasis pengakuan (penghargaan, apresiasi, publisitas, peran eksternal, plakat), serta penghargaan positif (umpan balik).

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Green Human Resources Management*

Menurut Fathussalam, dkk (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi praktik *Green Human Resources Management*, yakni:

1. Budaya organisasi dan kepuasan kerja
2. Regulasi dan komitmen organisasi

3. Kesadaran etika lingkungan dan perilaku pimpinan
4. Pelatihan lingkungan (Utama *et al.*, 2022)

2.4 *Green Recruitment and Selection*

2.4.1 Definisi *Green Recruitment and Selection*

Green Recruitment and Selection adalah salah satu praktik dari *Green Human Resources Management* yang memastikan bahwa rekrutmen baru memahami budaya organisasi dan berbagi nilai-nilai lingkungannya melalui seleksi pengetahuan, nilai, dan kepercayaan terhadap lingkungan pelamar (Renwick, Redman and Maguire, 2013). Arulrajah *et al.* (2015) menjelaskan bahwa organisasi dapat meningkatkan upaya mereka untuk melindungi lingkungan melalui mengintegrasikan tugas-tugas lingkungan ke dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan, merancang pekerjaan atau posisi baru yang peduli lingkungan untuk fokus secara eksklusif pada aspek kinerja lingkungan dari organisasi (Arulrajah and Opatha, 2016).

Green Recruitment, menekankan pada memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen baik dari kriteria, pengetahuan tentang lingkungan dan informasi terkait perusahaan akan merekrut pekerja yang mampu mengelola lingkungan secara baik. Sementara, *Green Selection*, lebih kepada mempertimbangkan kandidat yang memiliki minat serta kepedulian terhadap lingkungan, lalu memberikan pertanyaan seputar lingkungan, dan pada akhirnya memilih karyawan yang mampu dan sadar terhadap pelestarian lingkungan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi *Green Recruitment and Selection*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Green Recruitment and Selection* menurut ahli, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hsu dan Lee (2018), gaya kepemimpinan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kepedulian lingkungan dan komitmen pada lingkungan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berkelanjutan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan.

2. Sumber daya manusia

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azzone dan Manzini (2018), rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini karena pekerja yang berkualitas dapat membantu organisasi untuk mengembangkan praktik-praktik lingkungan yang lebih baik.

3. Kebijakan dan strategi lingkungan yang jelas

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Guerci, Mont O, dan Hansen (2018), kebijakan dan strategi lingkungan yang jelas dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan. Hal ini karena kebijakan dan strategi lingkungan yang jelas dapat memberikan panduan bagi calon karyawan dan membantu mereka memahami komitmen organisasi terhadap lingkungan.

4. Praktik bisnis yang berkelanjutan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lievens dan Slaughter (2016), praktik bisnis yang berkelanjutan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan. Hal ini karena praktik bisnis yang berkelanjutan dapat memperkuat citra organisasi sebagai pemimpin dalam hal lingkungan.

5. Pendidikan dan pelatihan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gholami, Noori, dan Moghadam (2018), pendidikan dan pelatihan lingkungan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan. Hal ini karena pendidikan dan pelatihan lingkungan dapat membantu calon karyawan memahami lingkungan dan memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan praktik bisnis yang berkelanjutan.

2.4.3 Faktor yang Dipengaruhi *Green Recruitment and Selection*

Faktor-faktor yang dapat dipengaruhi oleh *Green Recruitment and Selection* menurut ahli:

1. Kinerja Lingkungan Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aguinis dan Glavas (2019), *Green Recruitment and Selection* dapat mempengaruhi kinerja lingkungan organisasi. Hal ini karena calon karyawan yang terpilih dengan seleksi yang berkelanjutan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membantu organisasi mencapai tujuan lingkungan yang lebih baik.

2. Inovasi dan Kreativitas

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Renwick, Redman, dan Maguire (2013), *Green Recruitment and Selection* dapat mempengaruhi inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Hal ini karena calon karyawan yang terpilih dengan seleksi yang berkelanjutan dapat membawa perspektif dan ide yang baru terkait dengan lingkungan dan memberikan solusi yang inovatif terhadap tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi.

3. Reputasi Perusahaan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Turker dan Selcuk (2009), *Green Recruitment and Selection* dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dalam hal lingkungan. Hal ini karena seleksi yang berkelanjutan dapat menunjukkan komitmen organisasi terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan, dan hal ini dapat meningkatkan citra dan reputasi organisasi di mata karyawan dan masyarakat.

4. Produktivitas Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bocken, Ritala, dan Huizingh (2018), *Green Recruitment and Selection* dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini karena karyawan yang berkomitmen pada praktik bisnis yang berkelanjutan lebih mungkin untuk merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

5. Kepuasan Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Van Buren III, Greenwood, dan Sheehan (2015), *Green Recruitment and Selection* dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena karyawan yang berkomitmen pada praktik bisnis yang berkelanjutan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif pada lingkungan dan masyarakat.

2.4.4 Indikator *Green Recruitment and Selection*

Menurut Opatha dan Arulrajah (2014), menerangkan bahwa indikator dari *Green Recruitment and Selection*, sebagai berikut:

A. Indikator *Green Recruitment*

1. Memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen perusahaan
2. Memasukkan unsur lingkungan sebagai salah satu kriteria rekrutmen
3. Mengkomunikasikan kebijakan/komitmen perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen
4. Memasukkan unsur pengetahuan tentang lingkungan pada iklan pekerjaan
5. Menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan

B. Indikator *Green Selection*

1. Mempertimbangkan kandidat yang mempunyai minat dan kepedulian pada lingkungan

2. Mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan
3. Memilih calon karyawan yang sadar terhadap pengelolaan lingkungan.
4. Memilih calon karyawan yang secara pribadi telah melakukan pengelolaan lingkungan

Dalam pengembangan oleh Hiba, dkk (2017) menentukan indikator *Green Recruitment and Selection*, sebagai berikut:

1. Spesifikasi deskripsi pekerjaan mencakup lingkungan
2. Kinerja lingkungan perusahaan menarik karyawan yang berkualitas tinggi
3. Memilih pelamar yang sadar akan kepentingan lingkungan
4. Rekrutmen mencakup kriteria perilaku/komitmen lingkungan
5. Posisi pekerjaan yang dirancang untuk fokus secara eksklusif pada aspek manajemen lingkungan organisasi (Masri and Jaaron, 2017).

Green Human Resources Management perekrutan dan seleksi hijau yang diukur dengan lima item yaitu:

1. Spesifikasi deskripsi pekerjaan mencakup masalah lingkungan
2. Memilih pelamar yang cukup sadar akan penghijauan untuk mengisi lowongan pekerjaan
3. Kinerja lingkungan perusahaan menarik karyawan berkualifikasi tinggi
4. Posisi pekerjaan dirancang untuk fokus secara eksklusif pada aspek manajemen lingkungan organisasi
5. Pesan rekrutmen mencakup kriteria perilaku/komitmen lingkungan

2.5 Kinerja Lingkungan

2.5.1 Definisi Kinerja Lingkungan

Dalam kinerja lingkungan organisasi mengacu pada melakukan kegiatan operasional organisasi dengan cara yang secara positif mempengaruhi lingkungan. Cherian dan Jacob (2012) menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan penghijauan fungsi sumber daya manusia dapat lebih produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang positif. Sebaliknya, perusahaan yang tidak melibatkan karyawannya dalam kegiatan penghijauan mungkin kurang efektif dalam kinerja lingkungannya (Renwick, Redman and Maguire, 2013). Menanggapi hal itu, banyak organisasi menekan secara efektif untuk merangsang perilaku karyawan mereka terhadap pelestarian lingkungan (Masri and Jaaron, 2017). Praktik *Green Human Resources Management* dalam bentuk *Green Recruitment and Selection* (GRS), *Green Training* (GTR), dan *Green Compensation* (GCO) dapat meningkatkan dan mendukung kinerja lingkungan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Lingkungan

Faktor yang mempengaruhi kinerja lingkungan, antara lain:

1. Perusahaan

Dalam perusahaan memiliki kategori utama dalam pengaruh terhadap kinerja lingkungan meliputi: strategi lingkungan perusahaan, budaya perusahaan, karakteristik eksekutif perusahaan, kinerja ekonomi perusahaan, dan keterbukaan informasi lingkungan.

2. Pemerintah

Dalam pemerintah memiliki kategori utama dalam pengaruh terhadap kinerja lingkungan meliputi: pengawasan lingkungan, regulasi lingkungan, penilaian kinerja pemerintah, investasi lingkungan pemerintah, dan jenis pemerintahan.

3. Masyarakat

Dalam masyarakat memiliki kategori utama dalam pengaruh terhadap kinerja lingkungan meliputi: partisipasi, tingkat Pendidikan, dan ukuran populasi serta tingkat pertumbuhan.

4. Ekonomi

Dalam ekonomis memiliki kategori utama dalam pengaruh terhadap kinerja lingkungan meliputi: pertumbuhan ekonomi dan struktur industri.

5. Teknologi

Dalam perusahaan memiliki kategori utama dalam pengaruh terhadap kinerja lingkungan meliputi: kemajuan teknis dan inovasi teknologi (Zhang, J, 2021).

2.5.3 Indikator Kinerja Lingkungan

Dalam pengembangan penelitian oleh Masri & Jaron (2017) dan Roscoe et al. (2019) sebanyak 9 indikator dari kinerja lingkungan, antara lain:

1. Pengurangan emisi bahan kimia beracun
2. Peningkatan kualitas
3. Pengurangan limbah
4. Pengurangan konsumsi energi listrik
5. Pengurangan jumlah kecelakaan yang merusak lingkungan
6. Pencapaian target lingkungan secara berkelanjutan

7. Umpan balik kinerja lingkungan
8. Penggunaan penilaian independen dan laporan kinerja lingkungan
9. Pengurangan biaya karena dampak kegiatan lingkungan.

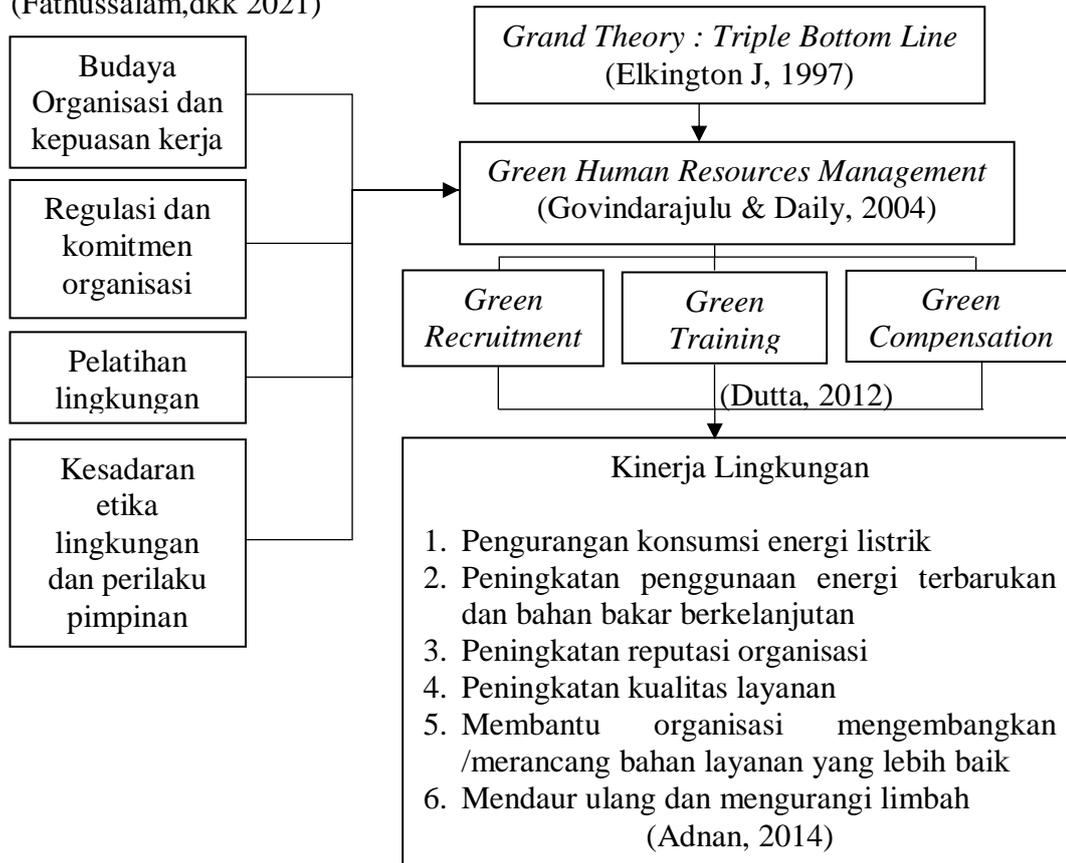
Menurut Adnan, 2014, kinerja lingkungan di Kinerja lingkungan organisasi mengacu pada praktik inisiatif dalam keadaan sedemikian rupa sehingga secara positif mempengaruhi lingkungan. Indikator dalam kinerja lingkungan memiliki 6 aspek, antara lain:

1. Pengurangan konsumsi energi listrik
2. Peningkatan penggunaan energi terbarukan dan bahan bakar berkelanjutan
3. Peningkatan reputasi organisasi
4. Peningkatan kualitas layanan
5. Membantu organisasi mengembangkan/merancang bahan layanan yang lebih baik
6. Mendaur ulang dan mengurangi limbah

2.6 Kerangka Teori

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka teori dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

(Fathussalam,dkk 2021)



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

2.7 Penjelasan Kerangka Teori

Teori yang kuat akan paradigmatik sebagai awal mula gagasan *Green Human Resources Management* adalah teori *Tiple Bottom Line* yang dikemukakan John Elkington pada tahun 1997. Teori ini menegaskan operasionalisasi perusahaan atau organisasi tidak hanya memperhatikan keuntungan (*profit*), tetapi juga

berkontribusi pada masyarakat khususnya karyawannya (*people*), dan berperan aktif dalam melindungi lingkungan (*planet*). Ini selaras dengan praktik GHRM yang melibatkan aspek keberlanjutan lingkungan sebagai poin utamanya, sosial dalam memajemen sumber daya manusia, serta mempertahankan keseimbangan ekonomi dalam hal ini adalah keseimbangan laba dari perusahaan.

Praktik *Green Human Resources Management* terdiri dari *Green Recruitment and Selection*, *Green Training*, dan *Green Compensation*. Menurut, Fathussalam, Ayuwati, dan Asfari (2021), Ketiga lingkup dari GHRM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk praktik dalam perusahaan, antara lain:

1. Budaya organisasi dan kepuasan kerja
2. Regulasi organisasi dan komitmen organisasi
3. Kesadaran etika lingkungan dan perilaku pimpinan
4. Pelatihan lingkungan

Green Human Resources Management digunakan sebagai sebuah pendekatan untuk menciptakan perilaku dan tanggung jawab dari karyawan di dalam pelestarian alam dan lingkungan. Maka dari itu, ketiga bentuk praktik GHRM juga sebagai implementasi dari pembangunan berkelanjutan.

Dalam mengimplementasikan GHRM, Dutta menyampaikan bahwa *Green Human Resources Management* adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan program kinerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan

seleksi hijau; pelatihan dan pengembangan hijau; manajemen dan penilaian kinerja hijau; dan sistem pembayaran dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Dutta, 2012). Secara tak langsung, penerapan kebijakan *Green Human Resources Management* untuk mengelola sumber daya dan ekologi perusahaan secara berkelanjutan.