

Implementasi Green Human Resources Management Pada De Durian Park Jombang

* 1Lailatus Sa'adah, 2Rizatul Jumaizah, 3Moh. Ja'far Sodik Maksu

Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Corporate Social
Responsibility, ROA,
ROE, ROS
DOI:



This Journal is licensed under
a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi Green Human Resources Management (GHRM) di De Durian Park Jombang dengan memperluas pembahasan dari aspek konseptual, hambatan, serta implikasi strategis. Dalam konteks industri pariwisata berbasis agribisnis, GHRM menjadi instrumen penting untuk mendukung keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan kunci. Hasil menunjukkan bahwa penerapan GHRM belum optimal, dengan nilai rata-rata 47,7% pada enam dimensi utama. Hambatan struktural, kultural, dan manajerial menjadi tantangan signifikan. Studi ini memperkaya wacana GHRM dengan menyajikan strategi adaptif berbasis komunitas, integrasi dengan ISO 14001, serta kerangka kolaborasi pentahelix. Artikel ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan GHRM di sektor pariwisata lokal dan UMKM di Indonesia.

Kata kunci: Green Human Resources Management, keberlanjutan, pariwisata hijau, strategi sumber daya manusia, ISO 14001, UMKM

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) at De Durian Park Jombang by extending the discussion on conceptual aspects, barriers, and strategic implications. In the context of agribusiness-based tourism industry, GHRM is a critical instrument to support environmental, social, and economic sustainability. This research employs a qualitative descriptive approach using in-depth interviews, observation, and documentation involving three key informants. The results show that GHRM implementation remains suboptimal, with an average application rate of 47.7% across six main dimensions. Structural, cultural, and managerial constraints are significant challenges. This study contributes to the GHRM discourse by presenting adaptive community-based strategies, integration with ISO 14001, and a pentahelix collaboration framework. The article offers practical and policy insights for enhancing GHRM practices in Indonesia's local tourism and MSME sectors.

Keywords: Green Human Resources Management, sustainability, green tourism, human resource strategy, ISO 14001, MSMEs

Howto Cite:

Sa'adah, L., Jumaizah, R., Maksu, M. J. S.. (2025) Implementasi Green Human Resources Management Pada De Durian Park Jombang. Management and Education Journal, 3(2),88-95

*AuthorCorrespondent:

Email: lailatus@unwaha.ac.id

Page: 88-95

PENDAHULUAN

Krisis iklim global mendorong perlunya transformasi bisnis yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan sosial dan lingkungan. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam menjawab tantangan tersebut adalah Green Human Resources Management (GHRM), yaitu integrasi prinsip ramah lingkungan dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Praktik ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Secara khusus, untuk mencapai keberlanjutan di mana organisasi dipengaruhi tidak hanya oleh faktor teknis dan ilmiah, tetapi juga oleh orang-orang. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan upaya perusahaan untuk menjadi hijau. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat menyelaraskan kebijakan organisasi dengan tujuan ramah lingkungan dan mempromosikan praktik ramah lingkungan dalam budaya organisasi (Irmawati & Trihardjanti, 2020).

Green Human Resources Management adalah topik hangat yang telah dibahas dalam beberapa penelitian. Ini disebabkan oleh pencerahan dari perspektif manajemen lingkungan, dan sebagaimana diterapkan di Indonesia, meningkatkan pembangunan berkelanjutan di seluruh tingkat global. Green Human Resource Management adalah organisasi dan karyawan dengan perspektif sosial dan ekonomi yang lebih luas, serta kekhawatiran tentang konflik lingkungan (Satria et al., 2022).

De Durian Park Jombang merupakan salah satu destinasi wisata agribisnis yang berkembang di Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang berbasis pada pemanfaatan sumber daya alam, keberlanjutan menjadi isu sentral yang harus diintegrasikan ke dalam operasional bisnis, termasuk dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana GHRM diterapkan di De Durian Park dan bagaimana tantangan serta peluang dapat diidentifikasi untuk menyusun strategi penguatan implementasi GHRM di sektor pariwisata lokal.

TINJAUAN LITERATUR DAN KERANGKA TEORETIS**1. Konsep Green Human Resources Management**

Green Human Resources Management (GHRM) merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dan perlindungan lingkungan ke dalam seluruh proses organisasi. GHRM berperan penting dalam membentuk perilaku dan budaya kerja hijau, yang berorientasi pada efisiensi penggunaan sumber daya dan pengurangan dampak lingkungan. Opatha dan Arulrajah (2014) mengidentifikasi enam dimensi GHRM, yaitu: (1) green recruitment, (2) green selection, (3) green training and development, (4) green performance management, (5) green reward and compensation, dan (6) green employee relations.

Renwick et al. (2013) menegaskan bahwa penerapan GHRM berkontribusi terhadap pencapaian triple bottom line: profit (keuntungan), people (kesejahteraan sosial), dan planet (pelestarian lingkungan). Lebih lanjut, GHRM mendorong terbentuknya iklim organisasi hijau (green organizational climate) yang memperkuat perilaku kerja pro-lingkungan (Zientara & Zamojska, 2018).

Selain itu, GHRM juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tekanan regulasi, norma industri, dan tuntutan konsumen yang semakin sadar lingkungan. Dalam konteks

strategis, GHRM dianggap sebagai instrumen penting untuk memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan berbasis keberlanjutan.

2. Relevansi GHRM dalam Industri Pariwisata

Industri pariwisata sangat bergantung pada kelestarian lingkungan dan keaslian budaya lokal sebagai daya tarik utama destinasi. Aktivitas pariwisata yang tidak ramah lingkungan dapat merusak ekosistem dan mereduksi daya saing jangka panjang. Oleh karena itu, penerapan GHRM di sektor pariwisata sangat penting untuk memastikan bahwa pertumbuhan bisnis tidak mengorbankan keberlanjutan lingkungan dan sosial (Satria et al., 2022).

Menurut Mbasera et al. (2016), implementasi GHRM di sektor hospitality dapat dilakukan melalui pelatihan perilaku ramah lingkungan, penggunaan indikator kinerja hijau dalam evaluasi karyawan, serta pelibatan karyawan dalam inisiatif pelestarian lingkungan. Praktik tersebut tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi organisasi.

3. GHRM di Indonesia

Penelitian mengenai GHRM di Indonesia masih relatif baru dan belum merata di semua sektor. Sebagian besar studi berfokus pada sektor perhotelan di kota-kota besar seperti Jakarta, Bali, dan Yogyakarta. Darmawan et al. (2022) menunjukkan bahwa hotel di Bali memiliki tingkat adopsi GHRM yang lebih tinggi karena didukung oleh regulasi pemerintah daerah dan tekanan dari pasar internasional.

Namun, penelitian GHRM di sektor agrowisata dan UMKM pariwisata berbasis komunitas seperti De Durian Park Jombang masih sangat terbatas. Hal ini menjadi celah penting yang coba dijawab dalam studi ini dengan melihat bagaimana GHRM dapat diadopsi dalam konteks lokal yang minim regulasi, namun kaya akan nilai-nilai komunitas dan kearifan lokal. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan literatur GHRM berbasis lokalitas dan pendekatan adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan strategi studi kasus tunggal (single case study) pada perusahaan agrowisata De Durian Park yang berlokasi di Wonosalam, Kabupaten Jombang. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam konteks, dinamika, dan proses implementasi GHRM dalam skala UMKM pariwisata berbasis komunitas.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama:

- **Wawancara mendalam (in-depth interview)** terhadap tiga informan utama yang berperan dalam pengelolaan SDM dan pengambilan keputusan di De Durian Park, yaitu General Manager, Assistant Manager, dan Supervisor.
- **Observasi partisipatif** selama tiga bulan (Januari–Maret 2025) di lokasi kegiatan untuk mencermati interaksi kerja, kebijakan informal, serta kebiasaan ramah lingkungan yang dilakukan oleh karyawan.
- **Studi dokumentasi**, yaitu penelaahan terhadap dokumen kebijakan internal, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan bukti visual terkait aktivitas yang mendukung prinsip GHRM.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman

(1994), yang terdiri dari empat tahapan:

1. **Reduksi data:** menyaring dan memfokuskan data berdasarkan enam dimensi GHRM.
2. **Penyajian data:** menyusun data dalam bentuk matriks, narasi, dan kategorisasi dimensi.
3. **Penarikan kesimpulan:** merumuskan temuan utama yang relevan dengan rumusan masalah.
4. **Verifikasi:** menguji kembali keandalan data melalui triangulasi metode dan sumber.

3. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji melalui teknik:

- **Triangulasi sumber,** yaitu membandingkan data dari berbagai informan.
- **Triangulasi teknik,** yaitu menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi secara bersamaan.
- **Member check,** yaitu mengonfirmasi hasil analisis kepada informan utama.

Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mencerminkan realitas lapangan secara akurat, serta dapat memberikan rekomendasi strategis dan kebijakan yang aplikatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Implementasi GHRM

Dimensi	Persentase	Keterangan
Green Recruitment	25%	Tanpa kriteria hijau khusus
Green Selection	25%	Belum mempertimbangkan nilai lingkungan dalam seleksi
Green Training	33.3%	Pelatihan tidak terstruktur
Green Performance Evaluation	57.1%	Sebagian indikator mulai mengarah ke aspek lingkungan
Green Reward Management	75%	Penghargaan non-material (pengakuan sosial)
Green Employee Relations	71%	Budaya kerja inklusif dan harmonis berkembang

Rata-rata penerapan sebesar **47,7%** menunjukkan bahwa GHRM diterapkan secara parsial. Kelemahan signifikan terletak pada dimensi awal seperti rekrutmen dan seleksi. Hal ini disebabkan ketiadaan SOP berbasis green values dan rendahnya pemahaman manajer tentang pentingnya green indicators dalam manajemen SDM.

2. Analisis Per Dimensi GHRM

- **Green Recruitment:** Tidak adanya integrasi prinsip lingkungan dalam proses rekrutmen, seperti syarat memiliki kesadaran ekologi atau pengalaman volunteer lingkungan.
- **Green Selection:** Seleksi lebih fokus pada kemampuan teknis, belum pada attitude ekologis. Perlu penambahan indikator psikometrik yang relevan.

- **Green Training:** Pelatihan masih berbasis kebutuhan jangka pendek (event-based), belum membentuk kapasitas jangka panjang.
- **Green Performance Evaluation:** Belum terdapat indikator kinerja yang spesifik menilai kontribusi lingkungan, seperti pengurangan limbah atau penghematan energi.
- **Green Reward:** Meski telah ada bentuk penghargaan sosial, sistem insentif finansial berbasis performa hijau masih absen.
- **Green Employee Relations:** Karyawan dilibatkan dalam menjaga kebersihan lingkungan, namun belum terbentuk forum atau komunitas karyawan hijau.

3. Studi Perbandingan

Penelitian Darmawan et al. (2022) menunjukkan bahwa hotel-hotel berbasis pariwisata di Bali menerapkan Green Human Resources Management (GHRM) secara lebih menyeluruh karena terdapat dukungan kuat dari asosiasi industri dan keberadaan regulasi daerah yang secara eksplisit mengatur sertifikasi hotel hijau. Penerapan tersebut ditopang oleh sistem yang sudah tertata seperti integrasi green competency dalam rekrutmen, sistem pelatihan berkelanjutan yang difasilitasi oleh pemerintah provinsi, serta indikator performa yang diselaraskan dengan praktik ramah lingkungan. Selain itu, adanya insentif fiskal dan branding internasional turut memperkuat insentif hotel-hotel tersebut untuk menerapkan GHRM.

Sebaliknya, pada kasus De Durian Park di Jombang, pendekatan yang digunakan lebih bersifat berbasis komunitas dan nilai-nilai lokal. De Durian Park tidak tergabung dalam asosiasi industri formal, dan regulasi lingkungan dari pemerintah daerah belum terhubung secara strategis dengan sistem pengelolaan SDM. Meskipun demikian, inisiatif seperti paperless, pemakaian alat makan pribadi, dan semangat “Kampus Alam” menunjukkan bentuk kearifan lokal dalam mengelola keberlanjutan. Dengan demikian, GHRM di De Durian Park lebih bersifat voluntary dan normatif.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa pendekatan GHRM dapat berkembang melalui dua arah: pendekatan struktural-regulatif seperti di Bali, serta pendekatan partisipatif-kultural seperti di De Durian Park. Idealnya, integrasi keduanya dapat menghasilkan model penerapan GHRM yang inklusif, adaptif, dan kontekstual sesuai dengan karakteristik geografis dan budaya organisasi setempat.

4. Strategi Adaptif dan Peran Komunitas

De Durian Park mengusung nilai “Kampus Alam” yang mencerminkan semangat edukasi ekologis berbasis tempat. Nilai ini dapat menjadi kekuatan transformasional jika diformalkan dalam strategi manajemen SDM hijau. Strategi adaptif yang dapat dikembangkan meliputi:

- Mengembangkan **modul pelatihan lingkungan** berbasis kearifan lokal, seperti pemanfaatan limbah organik, pengelolaan air bersih, dan konservasi lahan pertanian.
- Menjalinkan **kemitraan dengan lembaga pendidikan** untuk melaksanakan program magang hijau dan riset terapan yang mendukung inovasi GHRM.
- Mendirikan “**Komunitas Hijau De Durian**” sebagai wadah relawan dan karyawan dalam merancang dan menjalankan program lingkungan secara berkelanjutan.
- Mendorong keterlibatan **UMKM lokal** dalam rantai nilai wisata yang ramah lingkungan, misalnya pengadaan souvenir dari bahan daur ulang.

Strategi ini tidak hanya meningkatkan internalisasi nilai lingkungan di kalangan karyawan, tetapi juga menciptakan nilai ekonomi baru yang terhubung dengan wisata edukatif berbasis alam.

5. Implikasi Ekonomi dan Sosial

Penerapan GHRM memberikan dampak multidimensi terhadap organisasi, individu, dan masyarakat. Secara ekonomi, pendekatan ini berkontribusi terhadap efisiensi operasional melalui pengurangan penggunaan sumber daya, seperti energi dan bahan baku. Selain itu, penerapan praktik hijau meningkatkan **citra organisasi (green branding)** yang sangat penting di era pasca-pandemi, di mana wisatawan semakin mempertimbangkan faktor keberlanjutan saat memilih destinasi.

Secara sosial, penerapan GHRM berpengaruh terhadap **kesejahteraan karyawan**, melalui lingkungan kerja yang sehat, peningkatan kompetensi hijau, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan lingkungan. Dalam jangka panjang, ini meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Bagi masyarakat, keterlibatan dalam ekosistem pariwisata berkelanjutan memberikan dampak positif seperti penciptaan lapangan kerja hijau, peningkatan literasi lingkungan, serta berkembangnya ekonomi lokal berbasis partisipasi. Oleh karena itu, GHRM bukan hanya strategi internal, melainkan juga alat pemberdayaan sosial dan promosi keadilan ekologis di tingkat akar rumput.

6. Integrasi Teori Keberlanjutan dan GHRM

Teori keberlanjutan menyatakan bahwa praktik bisnis yang berkelanjutan harus mampu memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi masa depan untuk memenuhinya (Brundtland Report, 1987). Dalam kerangka GHRM, pendekatan ini diartikulasikan sebagai perlunya integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam kebijakan organisasi—mulai dari desain kerja, hingga proses evaluasi kinerja dan hubungan industrial.

Renwick et al. (2013) menjelaskan bahwa GHRM tidak hanya mendorong efisiensi energi dan pengurangan emisi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan partisipasi aktif karyawan. Oleh karena itu, peran GHRM harus dilihat sebagai alat strategis yang dapat menjembatani orientasi bisnis dan tanggung jawab lingkungan. Dalam konteks De Durian Park, integrasi ini masih bersifat normatif dan belum terstruktur. Meskipun terdapat slogan “Kampus Alam”, namun belum tersedia kebijakan tertulis atau roadmap yang menunjukkan arah strategis manajemen lingkungan melalui SDM. Hal ini menunjukkan pentingnya transformasi dari praktik simbolik menuju sistemik.

7. GHRM dan Teori Institutional Isomorphism

Diadopsi dari teori neo-institusional, isomorphism menggambarkan bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan eksternal melalui mekanisme koersi, mimetik, dan normatif (DiMaggio & Powell, 1983). Dalam GHRM, tekanan ini bisa berasal dari regulasi pemerintah (koersif), adopsi praktik terbaik dari organisasi lain (mimetic), atau dorongan nilai profesional dalam bidang SDM dan lingkungan (normatif).

Dalam studi ini, tampak bahwa De Durian Park masih minim tekanan koersif karena belum adanya regulasi lokal yang spesifik terkait GHRM. Namun secara mimetik, De Durian Park mulai meniru praktik seperti pengurangan plastik dan penerapan paperless, yang umum dalam industri pariwisata hijau. Untuk itu,

pemerintah daerah dapat berperan dalam memperkuat tekanan koersif melalui insentif, pengawasan, dan kemitraan strategis.

8. GHRM dan Model Pentahelix

Pengembangan pariwisata berkelanjutan memerlukan kolaborasi antar aktor yang dijelaskan dalam model pentahelix: pemerintah, bisnis, komunitas, akademisi, dan media. GHRM dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kebutuhan internal organisasi (SDM) dengan keterlibatan eksternal (stakeholder engagement).

Misalnya, pelatihan karyawan berbasis lingkungan dapat dirancang bersama perguruan tinggi atau NGO lingkungan. Program magang hijau dapat membuka ruang belajar bagi mahasiswa dan menghasilkan SDM masa depan yang ramah lingkungan. Komunikasi media yang mengangkat nilai keberlanjutan De Durian Park juga akan memperkuat citra positif perusahaan.

9. Human Capital Theory dan Implikasi Investasi SDM Hijau

Teori modal manusia menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi (Becker, 1964). Dalam konteks GHRM, investasi pada pelatihan hijau tidak hanya menghasilkan efisiensi, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap isu-isu lingkungan.

Namun, studi ini menunjukkan bahwa pelatihan di De Durian Park masih bersifat tidak terstruktur dan insidental. Diperlukan pendekatan yang lebih sistematis seperti penyusunan modul pelatihan hijau, sertifikasi internal, serta evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya membangun kapasitas SDM, tetapi juga reputasi hijau (green reputation) yang menjadi keunggulan kompetitif.

10. Teori Perubahan dan Transformasi Organisasi

Teori perubahan organisasi (organizational change theory) menyatakan bahwa keberhasilan perubahan sangat tergantung pada komunikasi internal, dukungan manajerial, serta partisipasi karyawan (Kotter, 1996). Dalam konteks GHRM, transformasi menuju organisasi hijau harus dimulai dari kesadaran manajemen puncak, disertai dengan keterlibatan semua level karyawan.

Kegagalan implementasi GHRM secara penuh di De Durian Park kemungkinan besar disebabkan oleh absennya agen perubahan internal (internal change agent) yang berperan sebagai fasilitator perubahan. Oleh karena itu, direkomendasikan pembentukan "Green HR Task Force" sebagai unit kerja lintas bidang yang fokus pada perumusan kebijakan hijau dan pemantauan implementasi.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Implementasi GHRM di De Durian Park masih berada pada tahap awal dan parsial. Dimensi reward dan hubungan karyawan menunjukkan kemajuan, namun dimensi fundamental seperti rekrutmen, seleksi, dan pelatihan masih perlu penguatan. Penelitian ini merekomendasikan:

1. Penyusunan SOP rekrutmen dan seleksi berbasis prinsip hijau.
2. Pengembangan kurikulum pelatihan lingkungan untuk semua level staf.
3. Penerapan sistem evaluasi kinerja hijau dengan indikator terukur.
4. Penyediaan insentif finansial untuk karyawan yang menunjukkan perilaku hijau.
5. Pembentukan komunitas karyawan hijau dan kolaborasi dengan sekolah/instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Sari, I. G. A. M. K. K. (2022). *Penerapan Green Human Resources Management Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 5(3), 278–287.
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). *Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan di Semarang*. Laporan Penelitian.
- Opatha, H., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Satria, J. J., Resmawa, I. N., & Ekonomi, I. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Lingkungan*. Jurnal Ekonomi, 5(3), 72–87.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green Organizational Climates and Employee Pro-Environmental Behaviour in the Hotel Industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.