



Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan sebagai Bentuk Optimalisasi Sumber Daya Manusia Hijau

Siti Nur Aisah¹, Yusuf Rizal Fauzi²

¹Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan, Indonesia, ²Politeknik Negeri Banjarmasin

E-mail: sitinuraisah958@gmail.com¹, yusuf.rizal.fauzi@poliban.ac.id²

Abstrak

Pengelolaan lingkungan berkelanjutan merupakan salah satu pendekatan strategis sebagai bentuk menghadapi tantangan degradasi ekosistem dan perubahan iklim global. Konsep sumber daya manusia hijau menjadi kunci dalam membentuk perilaku kerja yang ramah lingkungan dan berorientasi pada keberlanjutan. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia hijau melalui edukasi dan pelatihan pengelolaan lingkungan berkelanjutan kepada pelaku UMKM anyaman dari daun purun atau rotan. Metode yang digunakan dalam pelatihan, meliputi: workshop, pendampingan, dan penyusunan SOP berbasis lingkungan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap prinsip-prinsip sumber daya manusia hijau serta kemampuan peserta dalam menerapkan praktik kerja yang mendukung pelestarian lingkungan. Yang mana pengelolaan lingkungan berkelanjutan tidak hanya menjadi tanggung jawab institusi besar akan tetapi juga dapat diinternalisasi oleh UMKM anyaman dari daun purun atau rotan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan.

Kata kunci: lingkungan berkelanjutan, msdm hijau.

Abstract

Sustainable environmental management is a strategic approach to addressing the challenges of ecosystem degradation and global climate change. The concept of green human resources is key to fostering environmentally friendly and sustainability-oriented work behaviors. This community service activity aims to optimize the role of green human resources through education and training in sustainable environmental management for woven purun leaf or rattan MSMEs. The training methods used included workshops, mentoring, and the development of environmentally-based standard operating procedures (SOPs). The results demonstrated an increased understanding of green human resource principles among participants and their ability to implement work practices that support environmental conservation. Sustainable environmental management is not solely the responsibility of large institutions but can also be internalized by woven purun leaf or rattan MSMEs through strengthening the capacity of environmentally conscious human resources.

Keywords: sustainable environment, green human resources.

Article Info

Received date: 2nd January 2026

Revised date: 12th January 2026

Published date: 12th January 2026

1. PENDAHULUAN

Sumber daya alam yang berlebihan telah menjadi bukti nyata akan tantangan global yang memerlukan respons nyata dari berbagai sektor,

termasuk masyarakat lokal dan pelaku usaha kecil. Perubahan iklim, pencemaran lingkungan, dan eksploitasi merupakan salah satu bentuk tantangan global. Dalam konteks ini, pengelolaan lingkungan berkelanjutan menjadi pendekatan strategis yang tidak hanya berfokus pada pelestarian alam, tetapi juga pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Brundtland Report (1987), mendefinisikan pembangunan berkelanjutan sebagai pembangunan yang memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya.

Sariafriza dan Muammar Khadafi (2022), *Green HRM* adalah kebijakan perusahaan dalam mengelola SDM secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam operasional organisasi. Renwick et al. (2013), *green human resource management* merupakan konsep yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam praktik pengelolaan SDM. Konsep ini mencakup rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, manajemen kinerja yang mempertimbangkan dampak ekologis, serta pemberian insentif bagi perilaku kerja yang ramah lingkungan. Ali et al. (2021) menyatakan bahwa SDM hijau dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang melalui integrasi praktik hijau dalam budaya organisasi.

UMKM anyaman dari daun purun atau rotan memiliki potensi besar dalam pengembangan UMKM berbasis sumber daya lokal. Namun, praktik pengelolaan lingkungan dan SDM yang berkelanjutan masih belum menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengedukasi dan mendampingi masyarakat dalam menerapkan prinsip-prinsip MSDM hijau sebagai bagian dari strategi pengelolaan lingkungan berkelanjutan. Secara eksplisit MSDM hijau belum diterapkan dalam industri anyaman daun purun atau rotan, namun beberapa prinsipnya sudah mulai diadopsi secara informal oleh komunitas pengrajin lokal.

Melalui pelatihan dan pendampingan, diharapkan UMKM anyaman daun purun atau rotan dapat menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan

tidak hanya menjadi tanggung jawab institusi besar, tetapi juga dapat dimulai dari komunitas akar rumput melalui penguatan kapasitas SDM yang berwawasan lingkungan.

2. METODE

Kegiatan pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif dan edukatif yang melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap tahap pelaksanaan. Metode yang dipakai dirancang untuk membangun kesadaran, meningkatkan kapasitas, dan mendorong perubahan perilaku menuju pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan melalui optimalisasi peran sumber daya manusia hijau.

1. Identifikasi dan Survei Awal

Melakukan observasi dan wawancara kepada pelaku UMKM anyaman daun purun atau rotan mengenai:

- a. Tingkat pemahaman tentang lingkungan berkelanjutan;
- b. Praktik kerja yang berpotensi merusak lingkungan;
- c. Kesiapan dan kebutuhan pelatihan terkait SDM hijau.

2. Sosialisasi dan Edukasi

Menyelenggarakan sosialisasi konsep *Green HRM* dan lingkungan berkelanjutan melalui seminar dan diskusi kelompok. Materi yang disampaikan meliputi:

- a. Prinsip dasar MSDM Hijau;
- b. Praktik kerja ramah lingkungan;
- c. Efisiensi energi dan pengelolaan limbah;
- d. Peran SDM dalam menjaga keberlanjutan.

3. Pelatihan dan Workshop

Mengadakan pelatihan interaktif dengan topik

- a. Rekrutmen dan pelatihan hijau;
- b. Manajemen kinerja berbasis lingkungan;
- c. Penyusunan SOP ramah lingkungan;
- d. Peserta dilibatkan dalam simulasi dan studi kasus untuk memperkuat pemahaman.

4. Pendampingan Implementasi

Memberikan pendampingan langsung kepada UMKM dan komunitas dalam:

- a. Menerapkan SOP lingkungan;
- b. Menyusun indikator kinerja hijau;
- c. Mengadopsi kebijakan internal yang mendukung keberlanjutan.

5. Monitoring dan Evaluasi

Melakukan evaluasi terhadap:

- a. Perubahan perilaku kerja peserta;
- b. Efektivitas SOP yang diterapkan;
- c. Dampak terhadap pengurangan limbah dan efisiensi sumber daya;
- d. Menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengukur hasil kegiatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan selama tiga minggu dengan melibatkan 25 pelaku UMKM anyaman dari daun purun atau rotan di Banjarmasin. Adapun hasil utama dari kegiatan ini meliputi:

a) Peningkatan Pemahaman SDM Hijau

Harapannya peserta menunjukkan peningkatan pemahaman tentang konsep *Green HRM*, termasuk rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, dan manajemen kinerja ramah lingkungan.

b) Penerapan Praktik Ramah Lingkungan

Sebagian besar peserta mulai menerapkan praktik kerja ramah lingkungan, seperti: pemanfaatan bahan baku alami dan terbarukan serta pengolahan tanpa bahan kimia berbahaya.

c) Penyusunan SOP Lingkungan

Menyusun dan mulai menerapkan SOP pengelolaan lingkungan berkelanjutan yang mencakup pengelolaan limbah dan penggunaan bahan baku lokal.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan edukatif dan partisipatif dalam pengabdian masyarakat efektif dalam membangun kesadaran dan keterampilan masyarakat terhadap pengelolaan lingkungan berkelanjutan. Penerapan MSDM hijau terbukti mampu mendorong

perubahan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Konsep *Green HRM* yang diperkenalkan melalui pelatihan dan pendampingan memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional UMKM. Keterlibatan aktif peserta dalam menyusun SOP dan indikator kinerja hijau menunjukkan bahwa para UMKM anyaman dari daun purun atau rotan memiliki potensi besar untuk menjadi agen perubahan dalam pelestarian lingkungan. Hal ini sejalan dengan teori Renwick et al. (2013), yang menyatakan bahwa SDM hijau dapat menjadi pendorong utama dalam transformasi organisasi menuju keberlanjutan. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan tidak hanya menjadi tanggung jawab institusi besar, tetapi dapat dimulai dari komunitas akar rumput melalui penguatan kapasitas SDM. Dengan dukungan pelatihan dan pendampingan berkelanjutan, praktik MSDM hijau dapat terus berkembang dan diadopsi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan UMKM anyaman dari daun purun atau rotan dalam menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan lingkungan berkelanjutan melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Pelatihan dan pendampingan yang diberikan mampu mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih ramah lingkungan, efisien, dan berorientasi pada keberlanjutan. Penerapan SOP lingkungan menjadi bukti bahwa masyarakat mampu menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam aktivitas usaha dan kerja sehari-hari. Dimana optimalisasi SDM hijau dapat menjadi strategi efektif dalam pelestarian lingkungan yang dimulai dari komunitas akar rumput.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Raza, S., & Ahmad, M. (2021). Green Human Resource Management and Sustainable Performance: A Theoretical Perspective. *Journal of Cleaner Production*, 278, 123–134.
- Brundtland Commission. (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123134>

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.

Sariafriza, M., & Khadafi, M. (2021). Green HRM: Tinjauan Literatur dan Implikasinya terhadap Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 3(1), 12–20.

Supardi, S., Sari, N. P., & Hidayat, R. (2022). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.

Sariafriza, M., & Khadafi, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Sebuah Tinjauan Literatur*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Berkelanjutan*, 1(1), 1–10.

<https://triedu.or.id/MSB/index.php/home/article/download/13/12/105>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.