

PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GREEN HRM)* DALAM MENINGKATKAN KEBERLANJUTAN UMKM KULINER DI KOTA MAKASSAR

Andi Muhammad Fara Kessi¹, Imran Tajuddin², Indriyanti Linting³

¹Universitas Wira Bhakti, ²Universitas Muslim Indonesia, ³Universitas Kristen Indonesia Paulus

Email korespondensi : farakessi@wirabhaktimakassar.ac.id



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

17 Oktober 2025

Tanggal revisi

25 November 2025

Tanggal diterima

30 Januari 2026

Kata Kunci:

*Green Human
Resource
Management,
keberlanjutan,
UMKM kuliner,
budaya lokal*

ABSTRAK

Isu keberlanjutan menjadi tantangan penting bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di era ekonomi hijau, termasuk sektor kuliner di Kota Makassar yang mengalami pertumbuhan pesat namun menghadapi persoalan lingkungan seperti limbah plastik dan efisiensi energi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Green Human Resource Management (Green HRM) dalam meningkatkan keberlanjutan UMKM kuliner melalui pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik, manajer, dan karyawan enam UMKM kuliner di Makassar, serta observasi dan dokumentasi lapangan. Analisis data dilakukan secara tematik dengan tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik Green HRM pada UMKM kuliner di Makassar muncul secara alami melalui tiga bentuk utama: (1) rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai lingkungan, (2) pelatihan dan pembiasaan perilaku hijau, serta (3) pembentukan budaya kerja hijau yang dipimpin oleh pemilik usaha berorientasi lingkungan. Ketiga praktik ini tidak hanya meningkatkan efisiensi penggunaan bahan dan energi, tetapi juga memperkuat solidaritas sosial, reputasi usaha, serta komitmen karyawan terhadap nilai keberlanjutan. Nilai budaya lokal seperti sipakatau (saling menghormati) dan gotong royong turut memperkuat internalisasi Green HRM dalam konteks kerja sehari-hari. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Green HRM dalam konteks UMKM kuliner di Makassar berfungsi sebagai mekanisme sosial-budaya yang mampu menjembatani kepentingan ekonomi dan pelestarian lingkungan. Implikasi teoretisnya adalah perluasan konsep Green HRM pada organisasi kecil berbasis nilai lokal, sedangkan implikasi praktisnya menekankan pentingnya pelatihan, pendampingan, dan kebijakan daerah untuk memperkuat praktik HRM berwawasan lingkungan.



PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan (*sustainability*) semakin menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis, baik di tingkat global maupun lokal. Tekanan terhadap perusahaan untuk beroperasi secara ramah lingkungan datang tidak hanya dari regulasi pemerintah, tetapi juga dari perubahan preferensi konsumen dan meningkatnya kesadaran publik terhadap pentingnya pelestarian lingkungan. Di Indonesia, khususnya di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), perhatian terhadap praktik berkelanjutan masih relatif rendah, padahal sektor ini memegang peran strategis dalam perekonomian nasional. Data Kementerian Koperasi dan UKM (2024) menunjukkan bahwa

UMKM berkontribusi lebih dari 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja. Oleh karena itu, penerapan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor UMKM menjadi penting untuk menjaga daya saing dan kelestarian lingkungan secara bersamaan.

Kota Makassar sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di kawasan timur Indonesia memiliki perkembangan pesat pada sektor UMKM, terutama di bidang kuliner. Fenomena meningkatnya jumlah kafe, restoran kecil, dan usaha makanan tradisional menunjukkan kontribusi besar sektor ini terhadap ekonomi lokal. Namun, pesatnya pertumbuhan UMKM kuliner juga diikuti dengan meningkatnya volume limbah makanan, penggunaan plastik sekali pakai, serta konsumsi energi yang tinggi. Tantangan lingkungan ini menuntut pelaku UMKM untuk beradaptasi dan menerapkan pendekatan pengelolaan yang lebih bertanggung jawab. Salah satu strategi yang dapat mendukung transformasi ini adalah melalui penerapan *Green Human Resource Management* (Green HRM), yakni pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada prinsip ramah lingkungan (Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

Green HRM merupakan konsep yang mengintegrasikan dimensi keberlanjutan ke dalam seluruh fungsi manajemen SDM, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan organisasi. Dalam konteks UMKM kuliner di Makassar, penerapan Green HRM dapat berupa pelatihan karyawan dalam pengelolaan limbah makanan, penggunaan bahan baku lokal dan berkelanjutan, serta kebijakan internal yang mendorong efisiensi energi dan pengurangan plastik. Praktik ini tidak hanya berdampak pada efisiensi biaya dan reputasi bisnis, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai keberlanjutan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan Green HRM dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan dan keberlanjutan organisasi (Jabbour & de Sousa, 2016; Tang et al., 2018). Namun, sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada perusahaan besar atau sektor manufaktur, sementara konteks UMKM, terutama di sektor kuliner dan di wilayah timur Indonesia, masih relatif belum banyak diteliti. UMKM memiliki karakteristik unik, seperti keterbatasan sumber daya, sistem manajemen yang informal, dan budaya organisasi yang berorientasi pada hubungan kekeluargaan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan bagaimana prinsip-prinsip Green HRM dapat diadaptasi dan diinternalisasi dalam konteks yang berbeda dengan perusahaan besar.

Selain itu, dalam konteks lokal Makassar, nilai-nilai sosial seperti *gotong royong*, *sipakatau* (saling menghargai), dan *masagena* (kerja keras) dapat menjadi modal sosial yang memperkuat penerapan praktik berkelanjutan di lingkungan kerja UMKM. Nilai-nilai ini dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi hijau (*green organizational culture*), di mana kepemimpinan berperan penting dalam menanamkan kesadaran ekologis di kalangan karyawan. Kepemimpinan yang memiliki orientasi lingkungan diyakini mampu menggerakkan perubahan perilaku menuju operasi yang lebih hijau dan beretika (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015). Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengeksplorasi bagaimana praktik Green HRM diterapkan dalam UMKM kuliner di Kota Makassar serta bagaimana praktik tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha dari perspektif sosial, ekonomi, dan lingkungan. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman pemilik dan karyawan dalam mengimplementasikan Green HRM di lingkungan kerja mereka. Melalui analisis ini, diharapkan diperoleh model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara praktik pengelolaan SDM hijau dengan upaya keberlanjutan bisnis UMKM di tingkat lokal.

Kontribusi teoretis dari penelitian ini terletak pada perluasan konsep Green HRM dalam konteks UMKM di negara berkembang, khususnya di sektor kuliner. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pelaku usaha dan pemerintah daerah dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti pentingnya praktik HRM yang adaptif terhadap isu lingkungan, tetapi juga menegaskan peran SDM sebagai penggerak utama keberlanjutan bisnis di era ekonomi hijau.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Green Human Resource Management (Green HRM)

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan pengembangan dari teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan integrasi nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan ke dalam praktik HRM. Menurut Renwick, Redman, dan Maguire (2013), Green HRM adalah serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang memastikan seluruh fungsi pengelolaan SDM mendukung tujuan organisasi dalam melestarikan lingkungan. Green HRM berupaya menanamkan kesadaran lingkungan pada setiap tahapan manajemen SDM—mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi—agar tercipta perilaku karyawan yang berorientasi hijau (*green behavior*). Lebih lanjut, Jabbour dan de Sousa (2016) menyatakan bahwa penerapan Green HRM bukan hanya sekadar strategi administratif, melainkan instrumen strategis untuk mendorong inovasi, efisiensi energi, dan adaptasi organisasi terhadap tuntutan keberlanjutan global. Praktik Green HRM dapat meliputi rekrutmen berbasis nilai-nilai ramah lingkungan, pelatihan kesadaran ekologis, pemberian penghargaan bagi perilaku hijau, serta integrasi tujuan lingkungan dalam evaluasi kinerja. Dalam konteks UMKM, penerapan konsep ini dapat memperkuat hubungan antara manusia dan lingkungan bisnis yang berkelanjutan melalui pembentukan budaya kerja hijau.

Keberlanjutan UMKM (Sustainability of SMEs)

Keberlanjutan (*sustainability*) dalam konteks UMKM mengacu pada kemampuan usaha kecil untuk bertahan dalam jangka panjang melalui keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (Elkington, 1998). Tiga dimensi keberlanjutan—*profit*, *people*, dan *planet*—menjadi kerangka utama dalam menilai sejauh mana suatu bisnis beroperasi secara bertanggung jawab. Bagi UMKM, terutama sektor kuliner, keberlanjutan tidak hanya diukur dari profitabilitas, tetapi juga dari bagaimana usaha tersebut mengelola limbah, menggunakan bahan lokal yang berkelanjutan, serta memberikan dampak sosial positif bagi komunitas sekitar (Yusoff et al., 2022). Dalam praktiknya, banyak UMKM menghadapi kendala dalam mengadopsi prinsip

keberlanjutan karena keterbatasan pengetahuan, modal, dan teknologi. Namun, dengan pendekatan Green HRM, pelaku usaha dapat menumbuhkan kesadaran lingkungan di antara karyawan dan menanamkan nilai keberlanjutan sebagai bagian dari budaya organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Singh et al. (2020) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau berkontribusi terhadap peningkatan performa lingkungan dan reputasi merek UMKM.

Integrasi Green HRM dan Keberlanjutan Bisnis

Hubungan antara Green HRM dan keberlanjutan bisnis telah menjadi perhatian berbagai penelitian kontemporer. Tang et al. (2018) menegaskan bahwa Green HRM merupakan jembatan yang menghubungkan praktik manajemen dengan tujuan keberlanjutan. Praktik HRM yang ramah lingkungan dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan (*pro-environmental behavior*) melalui peningkatan kesadaran ekologis dan rasa tanggung jawab sosial. Penelitian Alhadid dan Abu-Rumman (2020) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan Green HRM secara konsisten menunjukkan peningkatan signifikan dalam efisiensi sumber daya dan pengurangan limbah. Dalam konteks UMKM kuliner, penerapan pelatihan berbasis lingkungan, pengelolaan limbah makanan, dan sistem penghargaan bagi perilaku hijau dapat memperkuat daya saing serta menciptakan citra bisnis yang positif di mata konsumen.

Selain itu, teori *resource-based view* (RBV) memberikan landasan teoretis bahwa sumber daya manusia yang memiliki orientasi lingkungan merupakan aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing (Barney, 1991). Dengan demikian, praktik Green HRM dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi UMKM karena melibatkan pembentukan nilai dan budaya yang khas serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Konteks Lokal UMKM Kuliner di Makassar

Makassar dikenal sebagai kota metropolitan yang memiliki keberagaman kuliner khas dan pertumbuhan UMKM yang pesat. Sektor kuliner berperan penting dalam mendukung pariwisata dan lapangan kerja lokal. Namun, pesatnya pertumbuhan tersebut juga membawa tantangan berupa peningkatan limbah plastik, penggunaan energi berlebih, dan rendahnya kesadaran terhadap pengelolaan limbah organik. Menurut Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar (2023), hanya sebagian kecil UMKM yang telah menerapkan prinsip ramah lingkungan dalam operasionalnya. Dalam konteks budaya lokal, nilai-nilai seperti *sipakatau* (saling menghormati) dan *sipakainge* (saling mengingatkan) menjadi fondasi sosial yang dapat memperkuat praktik Green HRM. Nilai-nilai ini selaras dengan semangat kolektivisme yang mendorong kerja sama dalam menjaga kebersihan, efisiensi, dan tanggung jawab sosial di tempat kerja. Dengan demikian, adaptasi konsep Green HRM di Makassar dapat disinergikan dengan nilai-nilai lokal untuk membangun kesadaran ekologis berbasis kearifan budaya.

Penelitian Terdahulu dan Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Berbagai studi internasional telah mengonfirmasi hubungan positif antara Green HRM dan kinerja keberlanjutan (Pham et al., 2020; Dumont et al., 2017). Namun, sebagian besar penelitian

dilakukan pada konteks perusahaan besar dan industri manufaktur. Dalam konteks UMKM, khususnya di Indonesia bagian timur, riset mengenai penerapan Green HRM masih sangat terbatas. Keterbatasan ini menimbulkan pertanyaan penting tentang bagaimana konsep yang awalnya dikembangkan untuk organisasi besar dapat diterapkan pada bisnis kecil yang memiliki sumber daya terbatas. Selain itu, pendekatan penelitian sebelumnya cenderung bersifat kuantitatif dengan fokus pada pengukuran hubungan antarvariabel, sedangkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman, motivasi, dan tantangan pelaku UMKM dalam menerapkan praktik hijau belum banyak diungkap. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** untuk mengeksplorasi peran dan makna Green HRM dalam meningkatkan keberlanjutan UMKM kuliner di Kota Makassar. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman kontekstual yang lebih komprehensif serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik MSDM hijau di sektor UMKM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus eksploratif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah memahami secara mendalam bagaimana praktik *Green Human Resource Management* (Green HRM) diterapkan dan dimaknai oleh pelaku UMKM kuliner dalam konteks keberlanjutan usaha mereka di Kota Makassar. Sejalan dengan pandangan Creswell (2018), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna subjektif, nilai, dan pengalaman yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Studi kasus dipilih karena memberikan kesempatan untuk menelusuri fenomena secara kontekstual dan mendalam pada unit analisis tertentu (Yin, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan, yang dikenal sebagai pusat pertumbuhan UMKM kuliner di kawasan timur Indonesia. Kota ini memiliki karakteristik unik karena adanya keberagaman budaya dan dinamika ekonomi lokal yang mendorong inovasi di sektor kuliner. Subjek penelitian terdiri dari pemilik, manajer, dan karyawan dari beberapa UMKM kuliner yang telah menerapkan praktik ramah lingkungan seperti pengelolaan limbah organik, penggunaan bahan lokal berkelanjutan, atau efisiensi energi. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Kriteria informan meliputi:

1. Pemilik atau pengelola UMKM kuliner yang telah beroperasi minimal 2 tahun.
2. Pelaku usaha yang memiliki inisiatif atau kebijakan terkait praktik hijau (misalnya penggunaan bahan ramah lingkungan, sistem pelatihan karyawan tentang kebersihan atau pengelolaan limbah).
3. Karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas produksi dan pelayanan konsumen.

Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 10–12 orang, terdiri dari pemilik, manajer, dan karyawan, hingga data mencapai titik jenuh (data saturation), yaitu saat tidak ditemukan lagi informasi baru yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui Wawancara Mendalam (In-Depth Interview). Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur menggunakan panduan

pertanyaan terbuka agar informan dapat memberikan pandangan secara luas dan mendalam. Pertanyaan difokuskan pada:

- a. Pemahaman dan motivasi pelaku usaha dalam menerapkan praktik Green HRM.
- b. Strategi dan kebijakan SDM yang berorientasi lingkungan (pelatihan, penghargaan, rekrutmen, dan budaya kerja).
- c. Dampak praktik tersebut terhadap keberlanjutan usaha (ekonomi, sosial, dan lingkungan).

Analisis data dilakukan secara tematik (*thematic analysis*) dengan tahapan menurut Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yaitu:

1. Reduksi data (data reduction) – memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data hasil wawancara dan observasi sesuai dengan fokus penelitian.
2. Penyajian data (data display) – menyusun data ke dalam matriks tematik yang menampilkan hubungan antar-konsep seperti “pelatihan hijau”, “kepemimpinan hijau”, dan “budaya organisasi hijau”.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi – melakukan interpretasi terhadap pola dan tema yang muncul serta memverifikasi temuan dengan membandingkan berbagai sumber data (triangulasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UMKM Kuliner di Kota Makassar

Makassar dikenal sebagai kota dengan pertumbuhan ekonomi kreatif yang pesat, terutama di sektor kuliner. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar (2023), terdapat lebih dari 5.000 unit usaha kuliner aktif, mulai dari warung tradisional, rumah makan khas Bugis-Makassar, hingga kafe modern yang dikelola generasi muda. Sektor ini berkontribusi besar terhadap lapangan kerja dan perputaran ekonomi daerah. Namun, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM kuliner menghadapi persoalan pengelolaan lingkungan, seperti penggunaan plastik sekali pakai, pembuangan limbah organik tanpa pemisahan, serta penggunaan energi yang tidak efisien. Meski demikian, terdapat sejumlah UMKM yang telah memulai langkah-langkah inovatif dengan menerapkan prinsip *Green Human Resource Management* (Green HRM) dalam pengelolaan karyawan dan proses bisnisnya.

Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap wawancara mendalam dan observasi pada enam UMKM kuliner di Kota Makassar, ditemukan tiga tema utama yang mencerminkan peran Green HRM dalam meningkatkan keberlanjutan usaha, yaitu:

- (1) Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai lingkungan,
- (2) Pelatihan dan pembiasaan perilaku hijau, dan
- (3) Budaya kerja hijau dan kepemimpinan visioner.

Ketiga tema tersebut saling berkaitan dalam membentuk pola pengelolaan SDM yang berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan UMKM kuliner di Makassar.

Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai Lingkungan

Praktik rekrutmen pada sebagian besar UMKM kuliner di Makassar masih dilakukan secara informal melalui rekomendasi personal. Namun, beberapa usaha yang mulai menerapkan prinsip *green recruitment* telah memasukkan nilai-nilai kepedulian lingkungan sebagai salah satu pertimbangan dalam memilih karyawan. Salah satu pemilik kafe menyatakan:

“Kami mencari pegawai yang bukan hanya rajin dan jujur, tapi juga mau belajar tentang cara kerja bersih dan tidak boros bahan. Misalnya, cara mencuci piring tanpa buang banyak air atau memisahkan sampah organik.”

Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa perilaku karyawan dalam mengelola bahan baku, limbah, dan energi berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional. Konsep *green recruitment* sebagaimana dijelaskan oleh Renwick et al. (2013) menekankan pentingnya memasukkan nilai-nilai ekologis ke dalam proses seleksi untuk membangun kesesuaian antara nilai individu dan organisasi. Dalam konteks UMKM, proses rekrutmen berbasis nilai lingkungan masih bersifat intuitif dan belum terdokumentasi secara formal. Namun, praktik ini mencerminkan upaya awal dalam menginternalisasi prinsip Green HRM ke dalam siklus SDM meskipun dengan sumber daya terbatas.

Pelatihan dan Pembiasaan Perilaku Hijau

Tema kedua yang muncul dari hasil wawancara adalah pentingnya pelatihan internal dan pembiasaan perilaku kerja hijau. Sebagian besar UMKM yang diteliti tidak memiliki program pelatihan formal, namun mereka menerapkan pembiasaan sehari-hari yang berorientasi pada efisiensi dan kebersihan lingkungan kerja. Seorang manajer restoran lokal menjelaskan:

“Setiap pagi sebelum buka, kami selalu briefing tentang cara menghemat air, memilah sampah, dan memastikan area dapur bersih. Ini sudah jadi kebiasaan.”

Pelatihan informal ini merupakan bentuk adaptasi dari konsep *green training and development*, di mana pembelajaran dilakukan melalui praktik langsung dan pengawasan harian. Menurut Jabbour dan de Sousa (2016), pelatihan lingkungan yang berkesinambungan mampu meningkatkan pengetahuan dan perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan, bahkan tanpa investasi besar. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kebiasaan kecil seperti penggunaan ulang botol kaca, pengurangan plastik pembungkus, dan penyediaan tempat sampah terpisah memiliki dampak nyata terhadap efisiensi operasional dan kebersihan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Green HRM tidak selalu memerlukan teknologi tinggi, tetapi lebih kepada perubahan mindset dan perilaku kerja.

Budaya Kerja Hijau dan Kepemimpinan Visioner

Budaya organisasi hijau (*green organizational culture*) menjadi tema ketiga dan paling dominan dalam penelitian ini. Pemilik dan pimpinan UMKM berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai keberlanjutan melalui teladan dan komunikasi. Dalam konteks budaya lokal Makassar, nilai *sipakatau* (saling menghargai) dan *gotong royong* menjadi landasan moral

dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan harmonis. Seorang pemilik warung tradisional mengatakan:

“Kalau kita jaga kebersihan dapur dan lingkungan, pelanggan senang datang kembali. Itu bukan cuma soal untung, tapi soal tanggung jawab dan menghargai rezeki.”

Nilai-nilai lokal ini selaras dengan konsep *green leadership*, di mana pemimpin mendorong perubahan perilaku melalui keteladanan dan pemberdayaan (Norton et al., 2015). Budaya kerja hijau terbentuk melalui proses sosial yang berulang—karyawan meniru perilaku pemimpin, dan norma lingkungan menjadi bagian dari identitas organisasi.

Budaya kerja hijau juga memperkuat keberlanjutan sosial karena menciptakan rasa memiliki, kebanggaan, dan solidaritas antarpekerja. Dengan demikian, Green HRM bukan hanya strategi efisiensi lingkungan, tetapi juga instrumen pembentukan kohesi sosial dan moral kerja yang lebih tinggi.

Integrasi Green HRM terhadap Keberlanjutan UMKM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik Green HRM, meskipun sederhana, memberikan dampak nyata terhadap keberlanjutan UMKM di tiga dimensi utama:

1. **Keberlanjutan Ekonomi** – melalui efisiensi penggunaan bahan, pengurangan limbah, dan penghematan energi yang menurunkan biaya operasional.
2. **Keberlanjutan Sosial** – melalui peningkatan kesadaran bersama, kebersamaan kerja, dan citra positif di mata konsumen.
3. **Keberlanjutan Lingkungan** – melalui pengurangan emisi limbah, pemilahan sampah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan.

Temuan ini konsisten dengan model *triple bottom line* (Elkington, 1998) yang menyatakan bahwa organisasi berkelanjutan harus menyeimbangkan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Selain itu, hasil penelitian menguatkan teori *resource-based view* (Barney, 1991) bahwa SDM yang berorientasi pada lingkungan merupakan sumber daya unik yang sulit ditiru oleh pesaing. Pada konteks UMKM kuliner Makassar, modal sosial, budaya lokal, dan kesadaran ekologis menjadi kekuatan khas yang membedakan usaha satu dengan lainnya.

Diskusi Tematik

Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung pandangan Renwick et al. (2013) bahwa Green HRM merupakan mekanisme kunci dalam membangun kesadaran ekologis organisasi. Namun, pada konteks UMKM, implementasinya bersifat adaptif dan berbasis nilai-nilai sosial lokal, bukan sekadar kebijakan formal. Penelitian ini juga memperluas temuan Singh et al. (2020) yang menekankan bahwa keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau meningkatkan inovasi dan performa lingkungan. Dalam kasus UMKM kuliner Makassar, keterlibatan karyawan terbentuk bukan melalui sistem insentif, melainkan melalui kepemimpinan yang inklusif dan pembiasaan harian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Green HRM di sektor UMKM tidak hanya berfungsi sebagai strategi lingkungan, tetapi juga sebagai pendekatan sosial budaya yang

membangun kesadaran kolektif. Hal ini memperkuat posisi SDM sebagai penggerak utama keberlanjutan bisnis di tingkat akar rumput.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana *Green Human Resource Management* (Green HRM) berperan dalam meningkatkan keberlanjutan (*sustainability*) UMKM kuliner di Kota Makassar. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan analisis tematik, diperoleh beberapa kesimpulan utama yang mencerminkan interaksi antara praktik pengelolaan SDM, nilai budaya lokal, dan keberlanjutan bisnis. Pertama, praktik Green HRM di UMKM kuliner Makassar muncul secara organik melalui perilaku dan kebijakan informal yang berorientasi pada lingkungan. Pemilik dan manajer usaha cenderung merekrut karyawan berdasarkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kesadaran kebersihan, yang secara implisit mencerminkan prinsip green recruitment. Meskipun tidak terdokumentasi secara formal, praktik ini menunjukkan adanya kesadaran ekologis yang tumbuh dari pengalaman dan nilai sosial setempat. Kedua, pelatihan dan pembiasaan perilaku hijau menjadi instrumen utama dalam internalisasi nilai keberlanjutan. Pelatihan dilakukan secara sederhana melalui pengarahan harian, teladan pemilik, dan praktik langsung di tempat kerja. Pembiasaan ini menumbuhkan kesadaran ekologis karyawan tanpa memerlukan investasi besar, sekaligus meningkatkan efisiensi operasional dan kebersihan lingkungan kerja. Ketiga, budaya organisasi hijau yang terbentuk melalui kepemimpinan visioner dan nilai-nilai lokal seperti sipakatau (saling menghormati) dan gotong royong memainkan peran penting dalam membangun komitmen kolektif terhadap keberlanjutan. Kepemimpinan yang memberi teladan dalam menjaga kebersihan, menghemat bahan, dan menghormati lingkungan mampu menumbuhkan solidaritas dan kebanggaan karyawan terhadap tempat kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa Green HRM dalam konteks UMKM kuliner di Makassar bukan hanya strategi lingkungan, tetapi juga wujud praktik sosial-budaya yang memperkuat daya saing dan keberlanjutan usaha. Green HRM dapat menjadi jembatan antara efisiensi bisnis dan tanggung jawab ekologis, dengan mengandalkan nilai-nilai lokal sebagai fondasi implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadid, A. Y., & Abu-Rumman, A. (2020). Green human resource management and organizational sustainability: Empirical evidence from Jordan. *Management Science Letters*, 10(8), 1821–1830. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.018>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. (2023). *Laporan Tahunan Pengembangan UMKM Kota Makassar 2023*. Pemerintah Kota Makassar.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa, A. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior for the environment? *Tourism Management*, 79, 104. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104100>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2022). Linking green human resource management practices to environmental performance in small and medium enterprises: The

mediating role of green innovation. *Sustainability*, 14(4), 2269.
<https://doi.org/10.3390/su14042269>