

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan praktik MSDM Hijau yang dilakukan Metro Park View Semarang. Maka dari itu, kesimpulan penerapan praktik MSDM Hijau pada Metro Park View Hotel Semarang adalah bahwa penerapan aspek MSDM Hijau yang belum terdapat kebijakan khusus terkait pengelolaan lingkungan adalah pada aspek Seleksi Hijau yaitu karena tidak ada pertanyaan wawancara yang terkait dengan pengelolaan lingkungan, Evaluasi Kinerja Hijau yaitu karena lembar evaluasi masih berbentuk kertas dan evaluasi tidak tentang kinerja hijau, Pelatihan dan Pengembangan Hijau yaitu karena hanya ada pelatihan umum saja dan belum ada pelatihan hijau, Penghargaan Hijau yaitu karena tidak ada penghargaan khusus yang terkait tentang lingkungan, dan Pemutusan Hubungan Kerja Hijau yaitu karena tidak ada pembekalan masa pension kerja yang mengarah ke pembekalan tentang pengelolaan lingkungan hijau.

Selanjutnya penerapan aspek MSDM Hijau yang tanpa disadari sudah dilakukan namun kebijakannya belum tertulis secara jelas dalam kebijakan pengelolaan lingkungan adalah pada aspek Analisis dan Perancangan Pekerjaan Hijau yaitu dalam spesifikasi kerjanya belum mengarah ke spesifikasi tentang lingkungan hijau dan hanya spesifikasi umum, dalam deskripsi kerja tanpa disadari sudah melakukan kegiatan pengelolaan lingkungan yaitu menggunakan ulang kertas yang sudah terpakai yaitu menggunakan sisi yang satunya untuk mencetak dokumen, dan sudah ada jabatan baru yang berfokus pada pengelolaan lingkungan yaitu dari departemen *Housekeeping* dan *Engineering*; Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau yaitu jumlah dan jenis karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan namun belum ada aturan spesifik pada perencanaan sumber daya manusia hijau, Rekrutmen Hijau yaitu sudah melakukan promosi lowongan pekerjaan melalui media sosial namun belum memasukkan unsur lingkungan ke dalam persyaratan

kerja, Induksi Hijau yaitu sudah ada pengenalan deskripsi pekerjaan secara umum namun pengenalan deskripsi pekerjaan hijau nya belum ada, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau yaitu sudah ada kebijakan dari hotel untuk menjaga kesehatan karyawan yaitu menanam sendiri kebutuhan tanaman untuk dikonsumsi karyawan sebagai bentuk memanfaatkan lingkungan dan untuk kebutuhan pangan di dapur hotel.

Lalu penerapan aspek MSDM Hijau yang sudah dilakukan dan kebijakan pengelolaan lingkungan nya juga sudah ada adalah aspek Disiplin Kerja hijau yaitu peraturan tidak tertulis berupa tidak boleh merokok di lingkungan hotel bagi para karyawan dan jika dilanggar akan dikenai sanksi denda uang tunai karena merokok mencemari lingkungan melalui polusi udara, dan Hubungan Karyawan Hijau yaitu sudah ada kegiatan kerja bakti, senam bersama, dan berjemur bersama agar mengajak karyawan untuk lebih sadar tentang kebersihan lingkungan lalu karyawan juga diberikan kebebasan untuk membentuk program baru & mendaur ulang barang yang sudah tidak terpakai di lingkungan hotel.

Dari masing-masing aspek Sumber Daya Manusia Hijau tersebut, menunjukkan penerapannya masih belum secara maksimal dan masih dalam proses pengembangan pada Metro Park View Hotel Semarang.

5.2. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk Metro Park View Hotel Semarang sebagai berikut:

1. Untuk aspek seleksi hijau sebaiknya memasukan pertanyaan wawancara terkait pengelolaan lingkungan seperti apa contoh dari kegiatan untuk mengelola lingkungan.
2. Mengganti media evaluasi kinerja hijau dari form kertas menjadi form elektronik agar mengurangi penggunaan kertas sebagai bentuk kepedulian & menjaga lingkungan di Metro Park View Hotel Semarang serta membuat standar penilaian kinerja tentang lingkungan. Misalnya terkait peraturan

tidak boleh merokok di sekitar lingkungan hotel dibuat menjadi kebijakan tertulis yang nantinya menjadi indikator evaluasi kinerja karyawan.

3. Membuat program terstruktur terkait pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengelolaan lingkungan agar karyawan sadar betapa pentingnya ruang kerja hijau di Metro Park View Hotel Semarang. Contohnya pelatihan mendaur ulang limbah.
4. Memberikan penghargaan khususnya kepada karyawan yang berperan dalam pengelolaan lingkungan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan. Contohnya adalah membuat lomba menghias tanaman dan diberi penghargaan finansial atau non-finansial.
5. Memberi pembekalan masa akhir kerja tentang pengelolaan lingkungan seperti cara mengelola limbah.
6. Membuat spesifikasi kerja dan deskripsi kerja yang lebih mengarah ke pengelolaan lingkungan dalam analisis dan perancangan pekerjaan hijau. Seperti contoh menulis kebutuhan spesifikasi karyawan adalah dapat bekerja didalam tim untuk mengelola lingkungan, dan untuk poin deskripsi kerja adalah membuat kebijakan untuk menciptakan ruang kerja hijau.
7. Dalam aspek perencanaan sumber daya manusia hijau, sebaiknya membuat aturan spesifik terkait perencanaan sumber daya manusia hijau seperti, dalam 5 tahun kedepan, ingin mempunyai tim khusus untuk penanganan limbah hotel.
8. Memasukkan unsur hijau dalam proses rekrutmen hijau seperti mempunyai pengalaman dalam mengelola lingkungan (pandai menghias dan menanam tanaman).
9. Membuat program pengenalan deskripsi pekerjaan yang hijau di dalam induksi hijau. Misalnya membuat lalu memperkenalkan program *saving electricity* di hotel.

10. Menciptakan ruang kerja hijau dalam kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Contohnya mengepel lantai menggunakan sarung tangan agar tidak terkena bahan kimia.

