

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai analisis praktik terkait penerapan *Green Human Resource Management* pada Hotel Dafam Semarang dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek dimensi *Green Human Resource Management* pada Hotel Dafam Semarang sudah menerapkan *Green Human Resource Management* antara lain pada aspek : **Kompensasi Hijau** penghargaan yang diberikan kepada karyawan yaitu *Best Employee* kriteria dilihat dari bagaimana kepedulian karyawan tersebut terhadap lingkungan ; **Disiplin Hijau** adanya kebijakan atau memo bahwa seluruh karyawan harus menjaga kebersihan lingkungan hotel, salah satu nya tidak merokok disembarang tempat ; **Hubungan Industrial Hijau** Hotel Dafam Semarang sangat terbuka dan memberikan kesempatan jika karyawan ingin memberikan kritik dan saran untuk hotel terkhusus terkait dengan pemeliharaan lingkungan hotel ke pada arah yang lebih hijau, manajemen hotel juga terbuka jika karyawan nya melakukan negosiasi kepada *department head* masing-masing bagian untuk membuat tempat kerja kondusif yang mereka inginkan guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Penerapan praktik dimensi *Green Human Resource Management* di Hotel Dafam Semarang beberapa aspek tidak *Green Human Resource Management* akan tetapi sudah melakukan *Green Behavior* antara lain pada aspek : **Analisa dan desain pekerjaan Hijau** belum adanya spesifikasi, dekripsi kerja dan jabatan khusus mengenai pengelolaan lingkungan akan tetapi secara umum sudah adanya jabatan khusus untuk mengelola kebersihan lingkungan hotel yaitu ada pada divisi

housekeeping ; **Rekrutmen Hijau** untuk syarat kerja tidak memasukkan unsur lingkungan akan tetapi melakukan promosi melalui media sosial ; **Induksi Hijau** budaya perusahaan masih secara umum seperti visi, misi dan nilai perusahaan, akan tetapi hotel memperkenalkan kegiatan ramah lingkungan yang diadakan Hotel Dafam Semarang yaitu *General Cleanning* ; **Evaluasi Kinerja Hijau** tidak terdapat indikator khusus terkait dengan kinerja karyawan hijau, akan tetapi pada saat evaluasi kinerja karyawan hal mengenai pemeliharaan lingkungan tetap disampaikan kepada seluruh karyawan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel baik lingkungan sekitar hotel maupun pada *office* masing-masing *department*, kemudian karyawan diingatkan agar selalu menghemat energi dan *recycle* ; **Pelatihan Hijau** tidak menerapkan terkait pelatihan hijau, diadakan pelatihan berdasarkan *employee needed* seperti banyak dari karyawan lalai bagaimana *grooming*/penampilan, akan tetapi sudah adanya kegiatan pelatihan yaitu *General Cleanning* tujuannya agar karyawan lebih peduli dengan kebersihan lingkungan ; **Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau** tidak ada kebijakan terkait pengelolaan lingkungan, akan tetapi Hotel sudah berupaya menanam tanaman baik didalam maupun luar Hotel sehingga hal tersebut dapat menciptakan udara yang sehat bagi karyawan. Kegiatan-kegiatan yang diadakan dan diikuti oleh Hotel Dafam Semarang menunjukkan bahwa Hotel Dafam Semarang dalam proses pengembangan menuju pada arah yang lebih hijau seperti yang tertuang dalam salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas kepedulian terhadap sesama dan lingkungan”.

Penerapan praktik dimensi *Green Human Resource Management* di Hotel Dafam Semarang beberapa aspek tidak *Green Human Resource Management* maupun *Green Behavior* antara lain pada aspek : **Perencanaan Sumber Daya Manusia** sudah menganalisis kebutuhan jumlah dan kualitas karyawan akan tetapi untuk aturan spesifik terkait kegiatan pengelolaan lingkungan tidak ada ; **Seleksi Hijau** tidak memberikan pertanyaan terkait kepedulian karyawan terhadap lingkungan

; **Pemutusan Hubungan Kerja Hijau** tidak memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan kepada karyawan yang mendekati masa purna pensiun.



5.2 Saran

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk Hotel Dafam Semarang, sebagai berikut :

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, Hotel Dafam Semarang membuat aturan spesifik mengenai pengelolaan lingkungan yaitu dengan merencanakan pencarian karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengelola lingkungan.
2. **Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau**, Hotel Dafam Semarang menciptakan jabatan khusus terkait dengan spesifikasi dan deskripsi kerja bahwa karyawan harus memiliki pengetahuan mengenai pengelolaan lingkungan.
3. **Rekrutmen Hijau**, memasukkan kriteria lingkungan (memiliki pengetahuan dalam mengelola lingkungan) dalam syarat kerja.
4. **Seleksi Hijau**, Hotel Dafam Semarang memasukkan pertanyaan terkait kepedulian karyawan terhadap lingkungan.
5. **Induksi Hijau**, memasukkan unsur lingkungan kedalam visi dan misi Hotel Dafam Semarang.
6. **Evaluasi Kinerja Hijau**, memasang standar kinerja lingkungan dan mengintegrasikan kriteria hijau dalam penilaian atau mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kriteria terkait hijau.
7. **Pelatihan Hijau**, memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan kepada karyawan seperti pelatihan mengelola limbah.
8. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau**, membuat dan menerapkan strategi (misalnya pabrik hijau/zona hijau) untuk memelihara lingkungan yang kondusif untuk mencegah berbagai masalah kesehatan/ dalam rangka meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
9. **Pemutusan Hubungan Kerja Hijau**, memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan seperti mendaur ulang barang bekas kepada karyawan yang mendekati masa purna pensiun