

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang ditemukan dari observasi, studi dokumentasi, dan wawancara kepada *key informant* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Horison Nindya Semarang telah mengimplementasikan praktik *Green Human Resource Management*. Selain itu, diketahui pula bahwa beberapa fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sudah secara sadar diatur dalam *Police and Procedure* HNS. Beberapa fungsi operasional yang lain sudah diterapkan namun belum tersurat dalam perturan perusahaan guna men-*support greenship building* yang diterapkan Horison Nindya Semarang. Adapun detail implementasi GHRM yang diterapkan pada HNS, sebagai berikut:

1. Pada aspek perencanaan sumber daya manusia hijau peramalan kuantitas karyawan ditentukan oleh beban kerja operasional hotel guna menghemat transportasi. Ada pula perencanaan dengan Dinas Lingkungan Hidup untuk memberi pelatihan menanam pohon guna ikut serta program menanam seribu pohon.
2. Aspek analisis dan desain pekerjaan hijau terdapat jabatan Gardener yang fokusnya dalam pengelolaan area hijau hotel, dalam mutasi karyawan Hotel Horison Nindya Semarang juga memperhatikan unsur keramahan karyawan dari segi ramah lingkungan, kinerja, dan tim.
3. Aspek rekrutmen pada Horison Nindya Semarang menggunakan media sosial untuk mem-*blasting* lowongan pekerjaannya.

4. Aspek seleksi, semua seleksi dilakukan secara *online*, baik seleksi administrasi berkas, wawancara, hingga test psikologi.
5. Pada aspek induksi karyawan akan ditanamkan nilai yang dijunjung oleh HNS, di mana di dalam misi, nilai inti, dan konsep HNS mengarah ke aktivitas yang ramah lingkungan.
6. Evaluasi kinerja karyawan di HNS tidak secara tegas menyebutkan unsur ramah lingkungan, namun pada praktiknya apabila karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan akan lebih dipandang oleh atasan.
7. Program pelatihan di HNS sudah mengarah kepada lingkungan dari pelatihan urban farming, memanen hasil kebun, dan pengelolaan air limbah hotel.
8. Pada aspek kompensasi hijau kriteria keramahan lingkungan menjadi salah satu indikator dalam pemilihan *employee of the month*. Selain itu, karyawan yang memberikan perhatian pada lingkungan akan mendapatkan kompensasi non finansial berupa ucapan terimakasih.
9. Pada aspek manajemen K3 Horison Nindya Semarang memberikan area hijau guna menambah nilai pelayanan bagi pelanggan dan menekan stress karyawan.
10. Aspek manajemen disipliner Horison Nindya Semarang mengatur hukuman dan aturan dalam mengelola lingkungan yang tertuang pada PnP perusahaan.
11. Hubungan karyawan hijau diimplementasikan dengan diadakannya kegiatan *briefing*, di mana karyawan dapat berpendapat di aktivitas tersebut.
12. Pada aspek PHK Horison nindya Semarang belum melakukan edukasi atau pelatihan yang mengarah pada MPP. Kedepannya akan ada pelatihan atau edukasi berdasarkan *survey* guna mempersiapkan masa tua karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dan teori yang dikemukakan Arulrajah pada tahun 2015 maka Horison Nindya Semarang telah melakukan sebelas aspek yang mengarah pada aktivitas yang hijau. Selain itu, satu aspek yang lain yaitu aspek PHK hijau belum diimplementasikan, namun terdapat adanya rencana untuk mempersiapkan program pensiun karyawan yang memperhatikan lingkungan.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Horison Nindya Semarang

Perusahaan diharapkan mampu mengembangkan sistem operasional manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan menjadi lebih baik. Terkhusus untuk program pelatihan sebaiknya memang dapat menciptakan program yang berdampak langsung pada lingkungan, dan ditujukan untuk semua department. Melakukan pengawasan dan evaluasi pada setiap aktivitas MSDM agar dapat berjalan dengan baik seperti yang direncanakan oleh HRM pada proses wawancara untuk lebih mengembangkan aktivitas induksi yang sangat ketat dalam pasca pelaksanaan perogramnya. Merencanakan masa persiapan pensiun bagi karyawan yang mengarah kepada kegiatan lingkungan dan sesuai yang dibutuhkan karyawan. Memberi dukungan kepada karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaannya saja namun juga memperhatikan lingkungan. Mempertahankan konsep Greenship Building yang didukung oleh karyawan yang memiliki potensi dalam pengelolaan lingkungan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dihaapkan mampu:

- a. Turut serta dalam aktivitas fungsi operasional manajemen sumber daya manusia pada situs penelitian agar data yang didapatkan menjadi lebih detail.
- b. Pada sesi wawancara berlangsung ajukan pertanyaan dengan bahasa yang sederhana agar *key informant* dapat memahaminya dengan mudah.
- c. Dalam pemilihan *key informant* diperlukan ketelitian guna mendapat pihak yang terjun langsung dan mengetahui seluk beluk aktivitas operasional manajemen sumber daya manusia

