

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan *key informant*, studi dokumentasi, dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa praktik GHRM pada Hotel Noormans Semarang telah diimplementasikan. Selain itu, dapat diketahui pula bahwa beberapa fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sudah secara sadar diatur dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan. Fungsi operasional yang lain sudah diterapkan, akan tetapi belum tertulis dalam peraturan perusahaan. Berikut detail implementasi GHRM yang diterapkan pada Hotel Noormans Semarang:

1. Aspek perencanaan sumber daya manusia hijau yaitu meramalkan jumlah karyawan berdasarkan pada beban kerja operasional hotel untuk menghemat penggunaan alat transportasi. Ada pula perencanaan terkait program saving energy yang diadakan oleh departemen engineering dengan penerapannya juga dibantu oleh seluruh karyawan Hotel Noormans Semarang.
2. Aspek analisis dan desain pekerjaan hijau dengan memiliki jabatan Gardeneer yang memiliki focus terhadap pengelolaan penghijauan di hotel. Penggunaan sistem sebagai alat kerja dalam setiap pekerjaan karyawan untuk mengirimkan sebuah dokumen sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas.
3. Aspek rekrutmen hijau pada Hotel Noormans Semarang menggunakan media social untuk mengiklankan lowongan pekerjaannya, serta mencantumkan kriteria khusus terkait merawat tanaman untuk jabatan gardener.

4. Aspek seleksi hijau, semua kegiatan seleksi dilakukan secara online dari seleksi berkas dan wawancara. Pada saat proses wawancara juga diajukan pertanyaan terkait keahlian dalam merawat lingkungan untuk jabatan gardener.
5. Aspek induksi hijau karyawan akan dikenalkan terkait program saving energy yang dilakukan oleh Hotel Noormans Semarang
6. Evaluasi kinerja hijau karyawan. Hotel Noormans sendiri memiliki target dalam pengelolaan lingkungan seperti pengelolaan limbah, saving energy, dan penghijauan di area hotel, yang kemudian akan dilakukan evaluasi berdasarkan dari data pencapaian yang telah diperoleh.
7. Aspek pelatihan hijau di Hotel Noormans Semarang sudah dilakukan dengan mengadakan pelatihan dalam pengelolaan limbah dan saving energy dari departemen engineering, menjaga kebersihan area hotel oleh departemen housekeeping. Hotel Noormans Semarang juga melakukan kerja bakti di dalam maupun di luar area hotel.
8. Aspek kompensasi hijau Hotel Noormans Semarang memberikan kompensasi non financial berupa ucapan terimakasih kepada karyawan yang telah memberikan perhatian terhadap lingkungan.
9. Aspek K3 hijau di Hotel Noormans Semarang memberikan area taman hijau yang luas untuk menambah nilai pelayanan bagi pelanggan dan mengurangi stress kerja karyawan. Saluran pembuangan limbah yang berfungsi dengan baik untuk menjaga kelestarian lingkungan
10. Aspek disiplin karyawan hijau mengatur hukuman dan aturan dalam pengelolaan lingkungan yang terdapat dalam peraturan perusahaan
11. Aspek hubungan karyawan hijau dengan diadakannya briefing dan general staff meeting, dimana karyawan dapat menyampaikan pendapat terkait lingkungan di kegiatan tersebut
12. Aspek PHK hijau Hotel Noormans sendiri belum menerapkan edukasi dan pelatihan yang mengarah kepada MPP (Masa Persiapan Pensiun). Kedepannya akan diberikan keterampilan dalam merawat tanaman yang dapat dilakukan di rumah, agar tetap produktif di usia pensiun.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas dan teori yang dikemukakan Arulrajah pada tahun 2015, maka Hotel Noormans Semarang telah melakukan 11 aspek yang mengarah pada kegiatan hijau. Selain itu, satu aspek lain yang belum diterapkan yaitu PHK Hijau, namun sudah terdapat rencana untuk mempersiapkan program pensiun karyawan dengan memperhatikan lingkungan

5.2 Saran

Perusahaan diharapkan mampu mengembangkan sistem operasional manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh Hotel Noormans. Khususnya untuk memberikan pembekalan terkait kegiatan yang berkaitan dengan ramah lingkungan bagi karyawan yang memasuki masa persiapan pensiun supaya karyawan tetap produktif dengan kegiatan yang mengarah kepada ramah lingkungan. memberikan dukungan kepada karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaannya saja tetapi juga memperhatikan unsur keramahan lingkungan. Mempertahankan sertifikat CHSE yang didukung oleh karyawan yang memiliki keahlian dalam mengelola lingkungan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu:

1. Turut andil dalam aktivitas fungsi operasional sumber daya manusia pada penelitian agar data yang diperoleh menjadi lebih detail.
2. Pada sesi wawancara dilakukan ajukan pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami agar *key informan* dapat memahaminya dengan mudah.
3. Diperlukan ketelitian dalam pemilihan key informan guna mendapatkan pihak yang turut andil secara langsung dan mengetahui secara detail pelaksanaan aktivitas operasional manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan