

**Sosialisasi dan Edukasi *Green Human Resource Management* pada Pengrajin Aluminium di Desa Tanjung Atap Barat**

***Socialization and Education of Green Human Resource Management for Aluminum Craftsmen in Tanjung Atap Barat Village***

**M Oktariato<sup>1\*</sup>, Dina Mellita<sup>2</sup>, Heriyanto<sup>3</sup>, Efan Elpanso<sup>4</sup>, Fitriasuri<sup>5</sup>,  
Andrian Noviardy<sup>6</sup>**

<sup>1,3,4,5,6</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Darma, Indonesia

Email : [toyef.borang.tb@gmail.com](mailto:toyef.borang.tb@gmail.com)<sup>1</sup> [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)<sup>2</sup> [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>  
[efan.elpanso@binadarma.ac.id](mailto:efan.elpanso@binadarma.ac.id)<sup>4</sup> [fitriasuri@binadarma.ac.id](mailto:fitriasuri@binadarma.ac.id)<sup>5</sup> [andrian.noviardy@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviardy@binadarma.ac.id)<sup>6</sup>

Korespondensi penulis : [toyef.borang.tb@gmail.com](mailto:toyef.borang.tb@gmail.com)\*

**Article History:**

Received: Desember 19, 2024;

Revised: Januari 04, 2025;

Accepted: Januari 18, 2025;

Published: Januari 20, 2025

**Keywords:** *Sosialization, Education, Aluminum Craftsmen*

**Abstract:** *Socialization and education about Green Human Resource Management (GHRM) are important to be implemented in MSMEs, especially in the aluminum craft sector, to encourage environmental desire and efficiency. In Tanjung Atap Barat Village, most aluminum craftsmen still use practices that are less environmentally friendly, such as less than optimal waste management and the use of raw materials that are not fully based on recycling. Therefore, a GHRM approach is needed that integrates the principle of desire through increasing the ability, motivation, and opportunities for craftsmen to contribute to preserving the environment. This study aims to understand and analyze the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) in aluminum craft MSMEs in Tanjung Atap Barat Village, with a focus on preserving human resources that support environmental sustainability. The method used in this study consists of three main stages: socialization, education, and evaluation. The results of this study indicate that the socialization and education of Green Human Resource Management (GHRM) carried out on aluminum craftsmen in Tanjung Atap Barat Village with the ability-motivation-opportunity (AMO) approach successfully introduced GHRM principles such as energy efficiency, use of recycled materials, and waste management.*

**Abstrak**

Sosialisasi dan edukasi tentang Green Human Resource Management (GHRM) penting diterapkan pada UMKM, khususnya di sektor kerajinan aluminium, untuk mendorong keberlanjutan dan efisiensi lingkungan. Di Desa Tanjung Atap Barat, sebagian besar pengrajin aluminium masih menggunakan praktik yang kurang ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah yang kurang optimal dan pemakaian bahan baku yang tidak sepenuhnya berbasis daur ulang. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan GHRM yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan melalui peningkatan kemampuan, motivasi, dan peluang bagi pengrajin untuk berkontribusi dalam menjaga kelestarian lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat, dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan utama: sosialisasi, edukasi, dan evaluasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi dan edukasi Green Human Resource Management (GHRM) yang dilakukan pada pengrajin aluminium di Desa Tanjung Atap Barat dengan pendekatan Ability-Motivation-Opportunity (AMO) berhasil memperkenalkan prinsip-prinsip GHRM seperti efisiensi energi, penggunaan bahan daur ulang, dan pengelolaan limbah.

**Kata Kunci:** Sosialisasi, Edukasi, Pengrajin Aluminium

## **1. PENDAHULUAN**

Sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Salah satu sektor yang berkembang pesat adalah industri kerajinan, khususnya kerajinan aluminium. Desa Tanjung Atap Barat, yang terletak di salah satu daerah penghasil kerajinan aluminium, dikenal dengan produk-produk kerajinan berkualitas tinggi yang dihasilkan oleh UMKM di daerah tersebut. Namun, meskipun produk kerajinan aluminium ini memiliki potensi besar, sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (Herlina et al, 2019).

GHRM tidak hanya terbatas pada pengelolaan lingkungan fisik. Inti dari GHRM adalah menciptakan budaya kerja di mana SDM diberdayakan untuk berpikir secara inovatif, memiliki tanggung jawab sosial, dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berorientasi pada keberlanjutan (Febrianty & Muhamad, 2023). Hal ini mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian insentif, serta menciptakan peluang bagi pekerja untuk menerapkan praktik kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan (Sartika, 2024).

Penerapan GHRM di UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat diharapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap SDM Nya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian terkait penerapan GHRM di UMKM kerajinan aluminium di desa ini.

*Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan bagian integral dari setiap organisasi. Pada akhirnya aset manusia dari industrilah yang berkontribusi pada proses pertumbuhan organisasi dalam jangka Panjang (Hasan, 2022). Para peneliti telah menyoroti terlepas dari peran kunci yang dapat dimainkan HRM dalam merancang strategi yang lebih disukai untuk mempengaruhi praktik organisasi yang berlaku dalam membentuk kerangka kerja manajemen lingkungan karyawan belum banyak diteliti (Zibarras & Coan, 2015).

Teori AMO dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan atau green human resource management (GHRM) memiliki peran dalam praktik pengelolaan manusia (Renwick, Redman, dan Maguire, 2013). Organisasi harus mengembangkan kemampuan ramah lingkungan pengrajin (ability), memotivasi pengrajin melalui pemberian imbalan berdasarkan partisipasi mereka dalam program ramah lingkungan (motivation), dan

memberikan kesempatan (opportunity) pada pengrajin untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan perusahaan, kualitas, kinerja organisasi. (Renwick, Redman, dan Maguire, 2013). DiUMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat, tantangan utama dalam pengelolaan SDM meliputi keterbatasan keterampilan teknis, kurangnya motivasi pekerja, serta minimnya peluang untuk pengembangan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja, sehingga diperlukan strategi pengelolaan SDM yang lebih terarah. Pendekatan AMO menjadi relevan dalam konteks ini karena mampu mengintegrasikan berbagai aspek pengelolaan SDM untuk mencapai kinerja yang optimal (Syaefuddina et al, 2022).

Sejumlah studi yang mudah dipengaruhi mengeksplorasi sistem Green Human Resources Management (GHRM) dan dampaknya terhadap perilaku karyawan bersama dengan perspektif multi dimensi bersama dengan pendekatan teoretis baru.

Berikut Multidimensi nya yaitu green recruitment,competencies,employee participation,financial/environmental,performancelinks, and contextual issues utilizing national culture, paradox, and stakeholder theories. (Renwick et al.,2016).

UMKM dituntut untuk terus bergerak mengikuti perubahan yang ada serta mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang dinamis dan semakin modern. Perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dan efisien agar mampu bertahan dalam persaingan serta mampu mencapai keunggulan bersaing. (Asyhari, Pudjihastuti, dan Kurdaningsih,2018) hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas strategi bisnis, etika perilaku penjual, inovasi proses, perspektif orientasi kewirausahaan, dan adaptabilitas lingkungan usaha merupakan faktor determinan peningkatan kinerja bisnis UMKM. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tahun 2013, jumlah UMKM saat ini mencapai 64,2 juta, dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% (Alfrian & Pitaloka, 2020)

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan oleh penulis. penulis melakukan observasi pada tanggal 05 November 2024, terlihat beberapa kendala yang dihadapi oleh pengrajin UMKM Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Desa Tanjung Atap Barat menghadapi sejumlah kendala yang khas. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman pelaku UMKM tentang prinsip GHRM dan keberlanjutan. Sebagian besar pelaku UMKM lebih fokus pada aspek ekonomi dan profitabilitas jangka pendek, sehingga perhatian terhadap dampak lingkungan dari kegiatan usaha mereka cenderung terabaikan.

Selain itu, tidak adanya regulasi lokal yang mendorong UMKM untuk menerapkan prinsip GHRM membuat pelaku usaha kurang terdorong untuk berubah. Kebijakan yang mengatur insentif bagi UMKM yang berkomitmen pada keberlanjutan juga belum tersedia di tingkat desa. Dengan masyarakat Desa Tanjung Atap Barat guna merancang dan melaksanakan program-program yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pendekatan yang akan dilakukan meliputi transfer pengetahuan, pendampingan teknis, serta pengembangan potensi lokal, dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat, dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi UMKM dalam menerapkan praktik ramah lingkungan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesadaran dan integrasi prinsip keberlanjutan dalam operasional mereka.

## **2. METODE**

Kegiatan sosialisasi dan edukasi dilaksanakan pada pengrajin aluminium di Desa Tanjung Atap Barat selama 40 hari, yaitu mulai dari 16 Oktober hingga 21 November 2024. Sasaran kegiatan adalah seluruh pengrajin di desa Tanjung Atap Barat. Kegiatan ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu sosialisasi, edukasi, dan evaluasi. Sosialisasi bertujuan untuk memperkenalkan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) kepada pengrajin aluminium. Dalam tahap ini, metode yang digunakan adalah penyuluhan, yang mencakup penyampaian materi tentang prinsip-prinsip GHRM, seperti efisiensi energi dalam produksi, pengelolaan limbah aluminium, dan penggunaan bahan ramah lingkungan. Kegiatan ini dilakukan dengan diskusi interaktif untuk menggali pengetahuan awal peserta terkait keberlanjutan dan dampaknya pada usaha mereka.

Edukasi dilakukan agar pengrajin dapat memahami dan menerapkan prinsip GHRM dalam kegiatan produksinya. Metode yang digunakan adalah pelatihan praktik langsung, seperti simulasi proses produksi yang efisien dan ramah lingkungan, penggunaan teknologi hemat energi, serta pengelolaan limbah aluminium. Kegiatan edukasi ini diharapkan memberikan keterampilan yang dapat langsung diaplikasikan oleh pengrajin dalam meningkatkan keberlanjutan usahanya.

Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana pengrajin dapat menerapkan prinsip-prinsip GHRM yang telah dipelajari. Proses evaluasi ini dilakukan melalui observasi langsung pada kegiatan produksi dan wawancara dengan pengrajin. Penilaian juga mencakup identifikasi aspek yang perlu ditingkatkan, seperti efisiensi energi, manajemen limbah, atau adopsi teknologi ramah lingkungan. Melalui ketiga tahapan tersebut, kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan praktis kepada pengrajin aluminium, sehingga mereka dapat mengelola usahanya secara lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

### **3. HASIL**

Sebagai bagian dari penelitian, dilakukan observasi dan wawancara kepada para pengrajin aluminium di Desa Tanjung Atap Barat. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa sebagian besar proses kerja menggunakan metode tradisional dengan efisiensi yang belum optimal. Banyak pengrajin menghadapi kendala dalam mengelola waktu kerja secara efektif sehingga terjadi pemborosan tenaga dan energi. Penggunaan alat produksi juga belum sepenuhnya mendukung produktivitas tinggi. Hasil wawancara dengan para pengrajin mengungkapkan beberapa poin penting. Sebagian besar pengrajin menyatakan bahwa mereka belum memahami secara mendalam konsep GHRM dan bagaimana hal itu dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Mereka juga mengungkapkan keterbatasan dana untuk membeli peralatan produksi yang lebih hemat energi sebagai salah satu kendala utama. Namun, para pengrajin menunjukkan minat yang besar untuk belajar lebih banyak tentang cara-cara meningkatkan produktivitas tanpa merusak lingkungan.

Beberapa pengrajin memberikan masukan konstruktif, seperti perlunya pelatihan intensif tentang manajemen waktu kerja yang efisien dan pengembangan keterampilan untuk memaksimalkan penggunaan alat yang ada. Mereka juga menyarankan adanya kerja sama dengan pemerintah atau lembaga swasta untuk membantu menyediakan teknologi produksi yang lebih modern. Berdasarkan hasil wawancara ini, terlihat bahwa ada potensi besar untuk meningkatkan efisiensi kerja dan keberlanjutan melalui penerapan prinsip GHRM di UMKM kerajinan aluminium. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pengrajin :

**Tabel. 1** Tabel Wawancara Dengan Pengrajin

| No. | Pertanyaan                                                            | Ability<br>(Kemampuan)                                                             | Motivation<br>(Motivasi)                                                           | Opportunity<br>(Peluang)                                                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Apakah Anda Memahami Konsep GHRM ?                                    | Sebagian besar pengrajin memahami dasar GHRM setelah pelatihan.                    | Merasa lebih termotivasi setelah mengetahui manfaat praktik hijau.                 | Tertarik untuk terlibat lebih banyak dalam kegiatan hijau.              |
| 2.  | Apakah Anda merasa kemampuan Anda sudah cukup untuk menerapkan GHRM?  | Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan mengelola waktu dan metode kerja hijau   | Termotivasi untuk belajar lebih banyak guna meningkatkan keterampilan kerja hijau. | Diberi kesempatan mencoba metode baru dalam proses kerja.               |
| 3.  | Bagaimana Anda memanfaatkan peluang untuk berkontribusi dalam GHRM?   | Pelatihan membuat pengrajin lebih percaya diri dalam menyampaikan ide terkait GHRM | Merasa dihargai karena kontribusi idesering didengar.                              | Kelompok diskusi memberikan peluang untuk partisipasi aktif.            |
| 4.  | Apa kendala utama dalam menerapkan praktik GHRM di tempat kerja Anda? | Kekurangan teknologi hijau masih menjadi tantangan utama.                          | Motivasi kadang terhambat oleh beban kerja yang tinggi                             | Peluang kolaborasi dan diskusi solusi memerlukan lebih banyak dukungan. |



Berikut adalah dokumentasi yang diambil selama kegiatan berlangsung, yang memberikan gambaran visual mengenai berbagai tahapan dan interaksi yang terjadi selama pelatihan dan sosialisasi GHRM kepada para pengrajin. Gambar-gambar ini tidak hanya memperlihatkan suasana kegiatan, tetapi juga menggambarkan proses edukasi yang mendalam serta keterlibatan aktif para peserta dalam memahami penerapan GHRM di sektor mereka.



**Gambar 1.** Dokumentasi

#### **4. DISKUSI**

##### **Sosialisasi dan Edukasi GHRM**

Sosialisasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat dilakukan sebagai bagian dari upaya meningkatkan efisiensi kerja sekaligus mendukung keberlanjutan lingkungan. Penerapan konsep GHRM pada UMKM ini mengintegrasikan pendekatan Ability-Motivation-Opportunity (AMO), sebuah kerangka kerja yang menekankan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis untuk mencapai tujuan keberlanjutan. Dalam konteks ini, GHRM diharapkan mampu memberikan dampak yang signifikan tidak hanya pada produktivitas usaha tetapi juga pada peningkatan kesadaran lingkungan di kalangan pengrajin aluminium.

GHRM sendiri adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan perilaku ramah lingkungan, penggunaan sumber daya secara efisien, serta penerapan praktik keberlanjutan dalam aktivitas sehari-hari. Di tingkat UMKM, pendekatan ini relevan untuk memperbaiki proses kerja yang selama ini cenderung menggunakan metode tradisional dan kurang optimal dari sisi efisiensi maupun dampak lingkungan. Upaya sosialisasi ini melibatkan berbagai kebijakan keberlanjutan, seperti penggunaan bahan daur ulang dan pengelolaan limbah secara bertanggung jawab. Dengan cara ini, UMKM dapat berkontribusi pada pengurangan jejak lingkungan (*environmental footprint*) sekaligus meningkatkan daya saing usaha mereka di pasar.

Kerangka AMO digunakan sebagai acuan utama dalam implementasi GHRM. Ability merujuk pada pengembangan keterampilan karyawan, termasuk pelatihan teknis dan edukasi tentang praktik kerja ramah lingkungan. Motivation menekankan pentingnya pemberian dorongan dan penghargaan untuk menciptakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik di kalangan pengrajin. Sementara itu, Opportunity berfokus pada penciptaan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan, misalnya dengan memberikan ruang bagi pengrajin untuk menyampaikan ide inovatif terkait efisiensi energi atau pengelolaan limbah. Menurut teori yang dikemukakan oleh Appelbaum (2018), kombinasi yang seimbang antara ketiga elemen ini dapat meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan keberlanjutan.

Pelaksanaan sosialisasi mencakup berbagai kegiatan edukatif yang dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya pengelolaan lingkungan. Salah satu program utama adalah pelatihan teknis, yang mencakup cara menggunakan bahan daur ulang sebagai substitusi bahan baku baru, serta teknik produksi yang lebih efisien dari segi penggunaan energi. Program ini juga melibatkan pemberian motivasi



kepada para pengrajin melalui penghargaan bagi mereka yang berhasil menerapkan praktik ramah lingkungan dalam proses produksi. Sebagai contoh, penghargaan diberikan kepada pengrajin yang mampu mengurangi limbah produksi atau yang berhasil menciptakan metode kerja inovatif dengan memanfaatkan bahan daur ulang.

Hasil dari sosialisasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengrajin mengalami peningkatan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan yang baik. Pelatihan teknis yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengadopsi metode kerja yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Hal ini terlihat dari inisiatif beberapa pengrajin dalam menggunakan aluminium daur ulang sebagai bahan baku, yang secara langsung mengurangi jumlah limbah yang dihasilkan. Edukasi yang diberikan juga berhasil mendorong kesadaran pengrajin tentang dampak positif dari praktik hijau terhadap kelangsungan usaha mereka.

Namun demikian, pelaksanaan program ini tidak sepenuhnya berjalan tanpa hambatan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan teknologi yang tersedia di tingkat UMKM. Pengrajin sering kali tidak memiliki akses ke peralatan produksi modern yang hemat energi atau ramah lingkungan. Selain itu, motivasi pengrajin untuk secara konsisten menerapkan prinsip GHRM juga bervariasi, tergantung pada faktor individu seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan dukungan finansial. Beberapa pengrajin merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan sehari-hari sehingga sulit untuk menyisihkan waktu atau sumber daya untuk berpartisipasi dalam program keberlanjutan.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa implementasi GHRM di UMKM memerlukan dukungan lebih lanjut, baik dari segi teknologi, pelatihan lanjutan, maupun insentif yang lebih menarik. Keberlanjutan program juga sangat bergantung pada kerja sama antara berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, lembaga swasta, dan organisasi masyarakat, untuk menyediakan akses ke teknologi modern dan peluang pendanaan. Langkah-langkah tambahan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pengrajin, sehingga penerapan GHRM tidak hanya menjadi proyek jangka pendek, tetapi juga bagian integral dari budaya kerja di UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat.

Secara keseluruhan, sosialisasi dan edukasi GHRM berbasis AMO menunjukkan hasil awal yang positif. Meskipun masih terdapat berbagai tantangan, fondasi yang telah dibangun melalui pelatihan teknis dan kebijakan keberlanjutan memberikan harapan besar untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan dukungan yang tepat, implementasi GHRM dapat menjadi model yang berhasil tidak hanya untuk UMKM kerajinan aluminium, tetapi

juga untuk sektor usaha kecil dan menengah lainnya di Indonesia. Berikut dokumentasi saat kegiatan berlangsung :



**Gambar 2.** (Edukasi GHRM Ke Pengrajin Alumunium)

### **Evaluasi GHRM**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap implementasi Green Human Resource Management (GHRM) di UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat, beberapa temuan penting dapat dirangkum dengan fokus pada tiga aspek utama dalam pendekatan Ability-Motivation-Opportunity (AMO). Ketiga aspek ini memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana prinsip-prinsip GHRM telah diterapkan serta dampaknya terhadap para pengrajin.

Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan para pengrajin dalam menerapkan prinsip keberlanjutan menunjukkan peningkatan yang signifikan. Salah satu kemajuan yang mencolok adalah penggunaan aluminium daur ulang sebagai bahan baku utama dalam proses produksi. Langkah ini tidak hanya membantu mengurangi limbah, tetapi juga memperkuat kesadaran para pengrajin tentang pentingnya keberlanjutan dalam usaha mereka. Selain itu, pelatihan teknis yang diberikan terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan pengelolaan alat produksi, yang berujung pada efisiensi kerja yang lebih baik. Dengan adanya edukasi yang terstruktur, para pengrajin kini lebih mampu memahami dan mengimplementasikan metode kerja yang mendukung tujuan lingkungan tanpa mengorbankan produktivitas.

Motivasi para pengrajin untuk terlibat dalam inisiatif keberlanjutan masih menjadi tantangan, meskipun telah ada langkah-langkah awal untuk meningkatkan antusiasme mereka. Beberapa pengrajin menunjukkan semangat yang tinggi, terutama ketika

diberikan penghargaan atas kontribusi mereka dalam menerapkan praktik hijau. Penghargaan ini telah mulai menciptakan dampak positif terhadap semangat kerja dan partisipasi mereka dalam program GHRM. Namun, keterbatasan sumber daya seperti akses terhadap teknologi modern dan subsidi untuk mendukung inisiatif keberlanjutan masih menjadi kendala utama. Sebagian pengrajin mengungkapkan bahwa motivasi mereka akan lebih terjaga jika program ini didukung dengan insentif tambahan, seperti pelatihan intensif yang berkelanjutan atau bantuan finansial untuk pengadaan peralatan yang ramah lingkungan.

Kesempatan yang diberikan kepada para pengrajin untuk berpartisipasi dalam kegiatan seperti pelatihan, diskusi, dan penerapan metode baru telah memberikan hasil yang cukup menggembirakan. Dalam proses ini, beberapa pengrajin berhasil mengusulkan ide-ide inovatif, seperti memanfaatkan sisa bahan produksi untuk menciptakan produk baru yang bernilai ekonomis. Selain itu, keterlibatan dalam pelatihan teknis membuka peluang bagi mereka untuk mempelajari teknik produksi yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Namun, peluang-peluang ini masih membutuhkan penguatan dalam bentuk akses yang lebih luas terhadap teknologi modern serta kebijakan pendukung yang mampu memastikan keberlanjutan program dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, implementasi GHRM berbasis AMO telah memberikan hasil yang cukup menjanjikan. Langkah awal ini tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan pengrajin, tetapi juga membuka jalan menuju operasional UMKM yang lebih berkelanjutan. Meski demikian, terdapat hambatan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan teknologi, motivasi yang belum merata, serta dukungan sumber daya yang belum optimal. Untuk memperkuat implementasi GHRM di masa depan, perlu dilakukan upaya lanjutan, termasuk peningkatan intensitas pelatihan, pemberian insentif yang lebih bervariasi, dan penyediaan akses teknologi modern. Dengan dukungan yang tepat, GHRM berpotensi menjadi pendekatan yang efektif dalam membangun UMKM yang tidak hanya produktif tetapi juga berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan.

## **5. KESIMPULAN**

Para pengrajin yang mengikuti sosialisasi dan edukasi memahami bahwa penerapan Green Human Resource Management (GHRM) melalui pendekatan Ability-Motivation-Opportunity (AMO) dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat. Hal ini tercermin dari kemampuan para pengrajin yang lebih baik dalam memanfaatkan aluminium daur ulang dan penggunaan mesin hemat energi, motivasi yang mulai tumbuh meskipun masih menghadapi kendala, serta peluang inovasi yang dimanfaatkan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan.

Namun, implementasi GHRM di UMKM ini belum sepenuhnya optimal. Beberapa tantangan utama meliputi keterbatasan sumber daya untuk pelatihan yang memadai, kurangnya fasilitas pendukung, serta insentif yang belum konsisten. Kendala ini menyebabkan motivasi sebagian pengrajin untuk terlibat secara aktif dalam praktik keberlanjutan belum maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih terarah, seperti penyediaan akses teknologi modern, pemberian insentif yang lebih variatif, dan dukungan kebijakan yang mendukung praktik hijau secara berkelanjutan di UMKM tersebut.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Universitas Bina Darma yang telah memberikan dukungan penuh dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak di UMKM kerajinan aluminium di Desa Tanjung Atap Barat yang telah memberikan izin dan berpartisipasi aktif dalam sosialisasi dan edukasi terkait Green Human Resource Management (GHRM). Tanpa bantuan dan kerjasama mereka, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Selain itu, kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat selesai dengan hasil yang bermanfaat bagi pengembangan UMKM di desa tersebut.

## DAFTAR REFERENSI

- Alfrian, D., & Pitaloka, A. (2020). Strategi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) bertahan pada kondisi pandemik COVID-19 di Indonesia.
- Asyhari, I., Pudjihastuti, T., & Kurdaningsih, H. (2018). Peran mediasi keunggulan kompetitif pada faktor determinan kinerja bisnis UKM di sentra tenun batik di Jawa Tengah.
- Candra, I., Suamba, I. B. P., & Kencanawati, A. A. A. M. (2022). Model green human resource management pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z. UPPM Universitas Malahayati.
- Fioreyna, N. (2022). Analisis deskriptif hasil dari penerapan green human resource management (GHRM) di Hotel Metro Park View Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Hasan, H. (2022). Green human resources management untuk keberlanjutan perusahaan pada industri penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviassi*, 2(1), 10-16.
- Herlina, E., Syarifudin, D., & Yulia, L. (2019). Pemetaan ekonomi kreatif dalam perspektif pemberdayaan masyarakat miskin di Kabupaten Ciamis.
- Hindra, F. (2023). Strategi model AMO (Ability, Motivation, Opportunities) dalam menghadapi industri 4.0 pada PODTV Indonesia. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 66-75.
- Maulina, A., & Sholeh, M. (2021). Green business UMKM di Kota Depok. *Jurnal Komunitas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 83-89.
- Meriyatiningsih, R., Elistyawati, I. A., & Astawa, I. K. (2023). Implementasi green human resource management untuk meningkatkan kepuasan tamu pada hotel Raffles Bali (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Putri, G. M. A. (2022). Analisis penerapan green human resource management pada Hotel Holiday Inn Express Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2016). Contemporary developments in green (environmental) HRM.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 177-188.
- Syaefuddina, M. A., Saifuddin, A., & Purwanti, W. (2022). Konsep AMO dalam penerapan GHRM mewujudkan digitalisasi kesehatan di lingkungan smart city. *Cakrawala*, 29(2), 40-49.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. J. (2015). Praktik HRM yang digunakan untuk mempromosikan perilaku pro lingkungan.