

Implementation Of Green Human Resource Management As The Key To UMKM Actors' Compliance With Government Green Political Regulations

Implementasi Green Human Resource Management Sebagai Kunci Kepatuhan Pelaku UMKM Terhadap Aturan Politik Hijau Pemerintah

Sri Kumala Dewi ¹⁾; Waldi Putra ²⁾; Yuni Candra ³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa Padang

Email: ¹⁾ srikumaladewi88oke@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Juni 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [29 Juli 2026]

KEYWORDS

Green Human Resource Management, MSMEs, Green Politics, Regulatory Compliance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta mengevaluasi efektivitasnya dalam mendorong kepatuhan terhadap aturan Politik Hijau pemerintah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi dokumentasi melalui analisis isi (*content analysis*) terhadap regulasi lingkungan, laporan industri, dan literatur sekunder terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat adopsi GHRM pada UMKM berada pada level adaptasi fungsional yang sederhana melalui efisiensi digital (*paperless*), penghematan energi, dan penggunaan kemasan ramah lingkungan yang digerakkan oleh fungsi pengarah interpersonal pemilik usaha. Praktik internal ini terbukti menjadi instrumen krusial dalam memenuhi regulasi lokal, seperti pembatasan plastik sekali pakai, sekaligus memitigasi risiko hukum. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pergeseran fokus kajian; jika penelitian terdahulu mayoritas berfokus pada sistem GHRM kompleks di korporasi besar dengan struktur mapan, penelitian ini membuktikan bahwa penyederhanaan praktik GHRM berbasis efisiensi biaya pada sektor informal mampu menjadi jembatan strategis kepatuhan regulasi eksternal. Implikasi penelitian ini menuntut adanya intervensi pemerintah dalam manajemen pengetahuan melalui pelatihan hijau gratis serta insentif ekonomi, bukan sekadar penegakan sanksi punitif, guna mewujudkan ekosistem UMKM yang patuh dan berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of *Green Human Resource Management* (GHRM) in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) and evaluate its effectiveness in driving compliance with the government's Green Politics regulations. The research method employed is descriptive qualitative with a document study approach, utilizing content analysis on environmental regulations, industry reports, and relevant secondary literature. The results indicate that the adoption level of GHRM in MSMEs remains at a simple functional adaptation stage through digital efficiency (*paperless billing*), energy conservation, and the use of eco-friendly packaging, all driven by the interpersonal directing function of business owners. This internal practice proves to be a crucial instrument in meeting local regulations, such as single-use plastic bans, while simultaneously mitigating legal risks. The novelty of this study lies in its shift of analytical focus; while previous research predominantly focused on complex GHRM systems in large corporations with established structures, this study demonstrates that simplifying cost-efficient GHRM practices in the informal sector can serve as a strategic bridge for external regulatory compliance. The implication of this study demands government intervention in knowledge management through free green training and economic incentives, rather than merely enforcing punitive sanctions, to foster a compliant and sustainable MSME ecosystem.

PENDAHULUAN

Di era kontemporer ini, isu perubahan iklim dan degradasi lingkungan telah mendorong transformasi besar dalam arah kebijakan publik di berbagai negara, termasuk Indonesia. Pemerintah kini gencar mengintegrasikan prinsip *Green Politics* (Politik Hijau) ke dalam regulasi nasional guna menekan dampak pemanasan global dan kerusakan ekosistem. Kebijakan ini tidak lagi sekadar menjadi wacana di tingkat global, melainkan telah diturunkan menjadi aturan-aturan konkret di tingkat daerah, seperti pembatasan penggunaan plastik sekali pakai, kewajiban pengelolaan limbah, hingga standardisasi industri ramah lingkungan. Langkah strategis ini diambil demi memastikan bahwa pembangunan ekonomi yang berjalan tidak mengorbankan keberlanjutan lingkungan hidup bagi generasi mendatang.

Meskipun kebijakan Politik Hijau ini dirancang untuk seluruh sektor ekonomi, keberhasilan implementasinya di lapangan sangat bergantung pada respons sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sebagai tulang punggung perekonomian nasional yang menyerap mayoritas tenaga kerja dan menyumbang PDB terbesar, aktivitas operasional UMKM secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap lingkungan. Sayangnya, perhatian regulasi sering kali condong pada korporasi besar, padahal jutaan UMKM yang bergerak di bidang kuliner, manufaktur skala rumahan, dan ritel

memproduksi limbah harian dalam jumlah yang tidak sedikit. Oleh karena itu, mendorong kepatuhan para pelaku UMKM terhadap aturan hijau pemerintah menjadi sebuah keharusan demi mencapai target pembangunan berkelanjutan.

Namun, pada realitasnya, terdapat kesenjangan (gap) yang lebar antara idealisme kebijakan pemerintah dengan kesiapan para pelaku UMKM. Mayoritas UMKM di Indonesia masih beroperasi dengan metode konvensional yang berorientasi pada keuntungan jangka pendek tanpa memedulikan dampak lingkungan. Keterbatasan modal, minimnya pengetahuan tentang regulasi hijau, serta anggapan bahwa praktik ramah lingkungan membutuhkan biaya tinggi menjadi hambatan utama. Akibatnya, alih-alih mematuhi aturan Politik Hijau, banyak UMKM yang justru terjebak dalam pelanggaran administratif maupun ekologis, seperti pembuangan limbah sembarangan dan ketergantungan pada kemasan non-biodegradable yang memperparah pencemaran lokal.

Untuk menjembatani masalah tersebut, diperlukan sebuah pendekatan manajemen internal yang mampu mengubah pola pikir dan perilaku pelaku usaha secara mendasar, salah satunya melalui konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). GHRM merupakan konsep pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam seluruh siklus kerja, mulai dari membangun kesadaran (*green awareness*), penerapan efisiensi energi dalam operasional harian, hingga pengelolaan sisa produksi yang bertanggung jawab. Melalui implementasi GHRM yang disederhanakan, UMKM tidak hanya sekadar mengubah prosedur kerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang peka terhadap kelestarian lingkungan dari level pemilik usaha hingga karyawan.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya menemukan formula internal yang aplikatif agar UMKM mampu bertahan dan patuh di tengah makin ketatnya pengawasan regulasi hijau oleh pemerintah. Menghukum atau menutup UMKM yang tidak patuh tentu bukan solusi bijak karena akan mengganggu stabilitas ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu, meneliti bagaimana GHRM dapat diadopsi secara mudah oleh UMKM menjadi sangat krusial. Penelitian ini mendesak untuk dilakukan sebagai upaya menyediakan panduan praktis bagi pelaku usaha agar mereka tidak melihat aturan pemerintah sebagai ancaman atau beban biaya, melainkan sebagai peluang untuk meningkatkan daya saing melalui citra usaha yang ramah lingkungan (*green branding*).

Beberapa literatur terdahulu telah banyak membahas dampak GHRM pada kinerja lingkungan, namun sebagian besar masih berfokus pada industri manufaktur skala besar dan korporasi multinasional yang memiliki struktur manajemen mapan. Masih sangat terbatas penelitian yang mengkaji bagaimana praktik GHRM yang sederhana dapat digunakan sebagai instrumen kepatuhan UMKM terhadap kebijakan Politik Hijau pemerintah daerah. Berdasarkan celah penelitian tersebut, artikel ilmiah ini bertujuan untuk menganalisis implementasi praktik GHRM pada sektor UMKM serta mengevaluasi sejauh mana implementasi tersebut efektif dalam mendorong kepatuhan mereka terhadap aturan politik hijau yang berlaku. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan manajemen hijau sekaligus rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan.

LANDASAN TEORI

Green Human Resource Management (GHRM) didefinisikan sebagai perluasan dari praktik manajemen sumber daya manusia konvensional yang secara sengaja mengintegrasikan kebijakan, filosofi, dan aktivitas pelestarian lingkungan ke dalam setiap aspek pengelolaan tenaga kerja. Secara konseptual, GHRM melibatkan internalisasi nilai-nilai keberlanjutan (*sustainability*) mulai dari proses rekrutmen berbasis digital, pelatihan kesadaran lingkungan (*green training*), hingga penilaian kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kontribusi mereka terhadap efisiensi ekologis perusahaan. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), GHRM tidak diterjemahkan sebagai sistem birokrasi yang rumit, melainkan diwujudkan melalui pembentukan budaya kerja yang adaptif, ramah lingkungan, dan mengutamakan efisiensi sumber daya dalam operasional harian guna menekan produksi limbah sekecil mungkin.

Di sisi lain, implementasi GHRM di tingkat internal organisasi memiliki keterkaitan erat dengan respons eksternal terhadap pemenuhan agenda Politik Hijau (*Green Politics*) yang dicanangkan oleh pemerintah. Politik Hijau dalam ranah kebijakan publik merupakan instrumen regulatif yang memaksa pelaku ekonomi untuk beralih dari praktik eksploitatif menuju tata kelola yang bertanggung jawab secara ekologis melalui berbagai aturan, insentif, dan sanksi administratif. Melalui adopsi praktik GHRM yang terarah, UMKM secara tidak langsung membangun kapasitas organisasional yang dibutuhkan untuk memenuhi standar regulasi tersebut secara sukarela. Dengan demikian, GHRM berfungsi sebagai jembatan strategis yang mengubah tekanan regulasi politik hijau dari yang semula dianggap sebagai beban kepatuhan (*compliance burden*) menjadi sebuah kesadaran manajerial yang meningkatkan daya saing usaha di pasar berbasis lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi dokumentasi yang berfokus pada kajian literatur (*literature review*) dan analisis fenomena sekunder. Metode ini dipilih untuk mengkaji secara mendalam keselarasan antara implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada UMKM dengan kebijakan Politik Hijau yang dikeluarkan oleh pemerintah. Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menelaah berbagai dokumen resmi yang relevan, seperti regulasi pemerintah pusat dan daerah terkait lingkungan, laporan performa industri UMKM, serta artikel ilmiah dari jurnal nasional maupun internasional yang terindeks. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan analisis komparatif, di mana peneliti mereduksi data, mengategorikan tema-tema kunci mengenai praktik GHRM sederhana, serta menarik kesimpulan teoretis dan praktis mengenai sejauh mana dokumen kebijakan yang ada telah efektif direspon oleh fenomena tata kelola internal para pelaku UMKM di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Adopsi Praktik GHRM Sederhana pada UMKM

Fakta dan Fenomena di Lapangan (Adopsi Awal Berbasis Digitalisasi) Berdasarkan analisis terhadap fenomena perkembangan UMKM saat ini, tingkat adopsi praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) masih berada pada tahapan yang sangat elementer namun menunjukkan tren positif. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa adopsi GHRM pada skala usaha kecil tidak dimulai dari kebijakan tertulis yang rumit, melainkan dari tindakan taktis operasional. Salah satu fenomena yang paling masif ditemukan adalah penerapan efisiensi digital melalui sistem pelaporan keuangan dan transaksi tanpa kertas (*paperless billing*). Pelaku UMKM kini mulai memanfaatkan aplikasi kasir digital (*point of sales*) dan pengiriman nota belanja via pesan instan kepada konsumen. Langkah ini secara tidak langsung mereduksi penggunaan kertas secara signifikan dalam aktivitas bisnis harian mereka.

Meskipun tren digitalisasi transaksi mulai terbentuk, fakta empiris juga menunjukkan adanya masalah mendasar pada aspek konsumsi energi dan pengelolaan sisa produksi. Banyak UMKM sektor mikro yang belum memiliki sistem kontrol otomatis, sehingga pemborosan energi akibat kelalaian manusia (*human error*) seperti membiarkan lampu, pendingin ruangan, atau mesin produksi tetap menyala saat tidak digunakan masih sering terjadi. Selain itu, ketergantungan pada kemasan plastik konvensional yang murah masih mendominasi karena dianggap lebih ekonomis secara jangka pendek. Masalah ini mencerminkan bahwa kesadaran hijau karyawan belum sepenuhnya terintegrasi dalam perilaku kerja akibat minimnya pembiasaan dan standar operasional yang berorientasi lingkungan.

Jika dikaji secara teoritis, fenomena adopsi GHRM yang sederhana ini sangat relevan dengan *Resource-Based View* (RBV) *Theory*. Teori ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif sebuah organisasi bergantung pada bagaimana mereka mengelola sumber daya internal yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Bagi UMKM yang memiliki keterbatasan modal keuangan, SDM yang fleksibel dan adaptif adalah aset utama. Ketika pemilik UMKM memberikan pemahaman hijau yang sederhana kepada karyawannya, kapasitas organisasi akan meningkat. Pegawai tidak lagi sekadar bekerja untuk mengejar target produksi, melainkan mulai menyadari bahwa efisiensi energi dan pengurangan kertas merupakan bentuk pengelolaan aset internal yang dapat menekan pengeluaran operasional perusahaan.

Dari perspektif ilmu manajemen, khususnya fungsi pengarahan (*directing* atau *actuating*), implementasi *green practices* pada UMKM sangat bergantung pada peran pemilik sebagai pemimpin dalam mengarahkan perilaku pegawainya. Pembentukan budaya kerja hijau (*green corporate culture*) di tingkat UMKM dilakukan melalui instruksi lisan dan pengawasan langsung secara konsisten. Sebagai contoh, pemilik usaha memberikan arahan harian agar karyawan wajib memastikan seluruh perangkat elektronik sebelum toko ditutup dan menyortir limbah kemasan yang masih bisa didaur ulang. Fungsi pengarahan yang bersifat interpersonal dan kekeluargaan khas UMKM ini terbukti lebih efektif menanamkan nilai-nilai GHRM dibandingkan aturan tertulis yang kaku seperti pada korporasi besar.

Selain manajemen SDM, praktik GHRM sederhana ini berkorelasi langsung dengan efisiensi dalam manajemen operasional. Penggantian lampu konvensional menjadi lampu LED serta penjadwalan pemeliharaan alat produksi terbukti mampu memangkas biaya tagihan listrik bulanan UMKM secara signifikan. Begitu pula dengan konversi ke arah *eco-friendly packaging*, yang meskipun memiliki biaya beli awal sedikit lebih tinggi, mampu memberikan nilai tambah (*added value*) pada produk. Manajemen operasional yang mengintegrasikan prinsip ramah lingkungan ini mengubah paradigma lama yang menganggap isu ekologis sebagai beban biaya, menjadi sebuah strategi investasi untuk mereduksi pemborosan (*waste elimination*).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa tingkat adopsi GHRM pada sektor UMKM berada pada level adaptasi fungsional yang berorientasi pada efisiensi biaya dan kemudahan praktis. Hambatan berupa keterbatasan modal dan pengetahuan teknis diatasi oleh para pelaku usaha dengan cara menyederhanakan konsep manajemen hijau ke dalam instruksi kerja harian yang mudah dipahami karyawan. Melalui integrasi fungsi manajemen SDM yang komunikatif dan manajemen operasional yang efisien, praktik-praktik ramah lingkungan yang mendasar ini tidak hanya berkontribusi pada kelestarian ekologi lokal, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi UMKM dalam membangun ketahanan bisnis yang berkelanjutan.

Bentuk Kepatuhan UMKM terhadap Regulasi Politik Hijau Pemerintah

Dalam konteks implementasi kebijakan publik, respons para pelaku UMKM terhadap agenda Politik Hijau pemerintah ditunjukkan melalui tingkat kepatuhan fungsional terhadap aturan lokal yang berlaku. Fenomena yang paling terlihat di lapangan adalah reaksi UMKM terhadap Peraturan Daerah (Perda) mengenai pembatasan atau larangan penggunaan kantong plastik sekali pakai. Sektor UMKM retail dan kuliner skala kecil kini mulai mengalihkan kemasan belanja konsumen menggunakan kantong spunbond, kantong kertas (*paper bag*), atau mendorong konsumen membawa tas belanja sendiri. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan politik hijau sekunder dari pemerintah mampu memaksa terjadinya perubahan perilaku operasional pada ekosistem usaha mikro secara langsung.

Meski demikian, fakta di lapangan juga menyingkap adanya masalah berupa kepatuhan yang bersifat parsial atau "kepatuhan semu" (*pseudo-compliance*). Banyak UMKM yang patuh pada aturan larangan plastik karena pengawasannya ketat di hilir (saat berhadapan dengan konsumen), namun mengabaikan aturan lingkungan di bagian hulu, seperti pengelolaan limbah sisa produksi. Sebagai contoh, industri rumahan pemrosesan makanan atau tekstil lokal sering kali masih membuang limbah cair domestik langsung ke saluran air umum tanpa melalui proses filtrasi sederhana. Masalah ini diperparah oleh minimnya akses UMKM terhadap fasilitas pengolahan limbah terpadu serta lemahnya pengawasan berkala dari dinas terkait untuk sektor usaha informal.

Jika dibedah secara teoritis, fenomena kepatuhan ini sangat erat kaitannya dengan *Institutional Theory* (Teori Institusional), khususnya konsep tekanan isomorfisme koersif (*coercive isomorphism*). Teori ini menjelaskan bahwa organisasi cenderung mengubah struktur dan perilakunya karena adanya tekanan eksternal dari institusi yang memiliki otoritas, dalam hal ini adalah pemerintah. UMKM memilih untuk patuh bukan selalu karena kesadaran ekologis yang matang, melainkan karena menghindari sanksi administratif, pencabutan izin usaha, atau teguran sosial. Tekanan politik hijau inilah yang memaksa manajemen UMKM menyelaraskan standar operasional internal mereka agar adaptif dengan tuntutan lingkungan legal di wilayah operasional mereka.

Dari sudut pandang manajemen strategis, kepatuhan terhadap regulasi pemerintah kini mulai diarahkan oleh pelaku UMKM sebagai instrumen untuk meningkatkan nilai jual. Tren pemenuhan sertifikasi, seperti sertifikasi higienis atau jaminan mutu yang kini mulai mengintegrasikan aspek keberlanjutan (*sustainability*), tidak lagi dipandang sekadar pemenuhan kewajiban hukum. Manajemen UMKM memanfaatkan momentum kelulusan standardisasi hijau ini sebagai strategi diferensiasi produk. Dengan memiliki label usaha yang diakui ramah lingkungan oleh otoritas pemerintah, UMKM dapat memperluas pangsa pasar ke segmen konsumen yang lebih peduli lingkungan (*green consumers*) dan membangun reputasi merek yang positif.

Kepatuhan UMKM terhadap aturan politik hijau pemerintah juga merepresentasikan penerapan fungsi manajemen risiko yang krusial. Ketidakepatuhan terhadap regulasi lingkungan membawa risiko operasional yang tinggi, mulai dari denda finansial, konflik sosial dengan masyarakat sekitar akibat pencemaran, hingga penutupan paksa tempat usaha. Melalui penyesuaian SOP kerja harian karyawan seperti pemilahan sampah organik dan anorganik dari dapur produksi manajemen UMKM sebenarnya sedang melakukan mitigasi risiko hukum dan risiko reputasi. Pengelolaan risiko berbasis lingkungan ini memastikan keberlangsungan usaha (*business continuity*) jangka panjang terhindar dari disrupti regulasi.

Secara garis besar, analisis deskriptif-komparatif antara regulasi pemerintah dan realitas lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan UMKM terhadap aturan Politik Hijau masih sangat dipengaruhi oleh ketegasan pengawasan aturan tersebut. Praktik GHRM sederhana di tingkat internal bertindak sebagai roda penggerak yang memungkinkan UMKM merespons tuntutan eksternal tersebut dengan cepat. Ketika fungsi manajemen strategis dan manajemen risiko berjalan beriringan, kepatuhan terhadap aturan hijau tidak lagi menjadi beban biaya operasional, melainkan bertransformasi menjadi perisai pelindung usaha sekaligus modal kompetitif UMKM di tengah pasar yang makin regulatif.



Kendala Operasional dan Faktor Pendorong (*Incentive*) Kepatuhan

Meskipun regulasi Politik Hijau dan kesadaran internal GHRM mulai terbentuk, realitas di lapangan menunjukkan adanya hambatan operasional yang signifikan bagi UMKM. Fakta paling krusial adalah tingginya biaya awal (*initial cost*) untuk beralih ke bahan baku atau kemasan ramah lingkungan. Bagi pelaku UMKM dengan margin keuntungan yang tipis, harga kemasan *biodegradable* atau bahan baku organik yang lebih mahal dibanding bahan konvensional sering kali menjadi beban berat. Masalah finansial ini membuat banyak pelaku usaha terpaksa menunda kepatuhan penuh demi menjaga harga produk mereka tetap terjangkau oleh daya beli masyarakat lokal.

Selain faktor finansial, masalah non-finansial yang tidak kalah pelik adalah rendahnya literasi ekologis dan keterbatasan pengetahuan teknis para pelaku UMKM. Banyak pemilik usaha yang sebenarnya bersedia mendukung program pemerintah, namun tidak tahu bagaimana cara mengimplementasikan manajemen hijau secara efektif di tempat kerja mereka. Ketiadaan akses terhadap informasi mengenai teknologi hemat energi yang terjangkau atau metode pengolahan limbah sederhana membuat operasional UMKM berjalan stagnan. Masalah kurangnya literasi ini menjadi tembok penghalang utama yang membuat transformasi hijau di sektor informal berjalan lambat.

Fenomena dilema antara kendala operasional dan tuntutan patuh ini dapat dijelaskan melalui *Contingency Theory* (Teori Kontingensi). Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu sistem manajemen terbaik yang bisa diterapkan di semua kondisi; efektivitas organisasi sangat bergantung pada keselarasan antara faktor internal dengan karakteristik lingkungan eksternal. Dalam konteks ini, UMKM tidak bisa dipaksa menerapkan standar manajemen lingkungan yang sama dengan korporasi besar. Kepatuhan UMKM bersifat kontingensi (tergantung situasi), di mana kelangkaan sumber daya internal mereka harus direspon oleh pemerintah melalui kebijakan hukum yang fleksibel, bukan sekadar penegakan sanksi yang kaku.

Dari perspektif manajemen keuangan, khususnya manajemen biaya, kendala tingginya harga bahan baku ramah lingkungan menuntut kreativitas UMKM dalam melakukan efisiensi di pos operasional lain. Penghematan biaya dari pengurangan penggunaan kertas (*paperless*) dan efisiensi energi (seperti penggunaan lampu LED) yang dibahas pada poin pertama, seharusnya dialokasikan untuk mensubsidi biaya pembelian kemasan hijau. Manajemen biaya yang cermat ini memungkinkan UMKM melakukan kalkulasi ulang terhadap struktur harga produk (*pricing strategy*) mereka, sehingga peralihan menuju bisnis hijau tidak mengorbankan stabilitas arus kas (*cash flow*) usaha.

Untuk mengatasi masalah literasi, peran faktor pendorong eksternal berupa intervensi pemerintah menjadi sangat vital melalui pendekatan manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Pelaku UMKM sangat membutuhkan program pelatihan gratis berskala mikro yang aplikatif mengenai tata kelola usaha ramah lingkungan. Ketika pemerintah daerah aktif memfasilitasi transfer pengetahuan ini, *green awareness* karyawan akan meningkat. Selain pelatihan, pemberian insentif konkret seperti kemudahan izin usaha (Sertifikasi Halal/NIB gratis) dan bantuan modal bergulir khusus bagi "UMKM Hijau" akan menjadi stimulus kuat yang mengubah persepsi pelaku usaha terhadap regulasi politik hijau.

Sebagai penutup bab pembahasan, dinamika antara kendala operasional dan faktor pendorong ini menegaskan bahwa kepatuhan UMKM terhadap aturan Politik Hijau tidak dapat berdiri sendiri. Hambatan biaya dan keterbatasan literasi di tingkat internal harus dijumpai oleh kebijakan eksternal pemerintah yang bersifat insentif dan edukatif, bukan sekadar punitif (menghukum). Melalui sinergi antara manajemen biaya yang adaptif dari pelaku usaha serta manajemen hubungan eksternal yang suportif dari pemerintah, implementasi GHRM dapat berjalan optimal sebagai kunci sukses mewujudkan ekosistem UMKM yang patuh hukum dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tingkat adopsi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada sektor UMKM saat ini berada pada level adaptasi fungsional yang sederhana namun efektif. Implementasi manajemen hijau di tingkat usaha kecil tidak diwujudkan melalui sistem birokrasi yang rumit, melainkan diintegrasikan langsung ke dalam aktivitas operasional harian, seperti efisiensi transaksi digital (*paperless*), penghematan energi melalui penggunaan teknologi hemat daya, dan pengalihan ke kemasan ramah lingkungan (*eco-friendly packaging*). Melalui optimalisasi fungsi pengarahan interpersonal oleh pemilik usaha, praktik-praktik mendasar ini berhasil membentuk budaya kerja baru yang peka lingkungan sekaligus mampu menekan biaya operasional usaha melalui eliminasi pemborosan sumber daya.

Selanjutnya, praktik GHRM internal tersebut terbukti menjadi roda penggerak utama yang menentukan kualitas kepatuhan UMKM terhadap agenda Politik Hijau pemerintah. Kepatuhan yang ditunjukkan oleh pelaku usaha cenderung bersifat responsif terhadap regulasi lokal yang memiliki daya

tekan kuat, seperti aturan pembatasan kantong plastik sekali pakai. Dari perspektif manajemen kepatuhan dan risiko, sinkronisasi antara aturan pemerintah dengan kesiapan tata kelola SDM di tingkat internal tidak hanya melindungi UMKM dari sanksi hukum atau disrupsi regulasi, melainkan juga bertransformasi menjadi strategi diferensiasi produk. Pemenuhan sertifikasi hijau kini mulai dimanfaatkan secara strategis oleh manajemen UMKM untuk meningkatkan reputasi merek (*green branding*) dan daya saing di pasar.

Sebagai penutup, penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan kepatuhan UMKM terhadap aturan Politik Hijau sangat bergantung pada keseimbangan antara kemampuan mengatasi kendala internal dan pemanfaatan faktor pendorong eksternal. Hambatan utama berupa tingginya biaya awal bahan baku ramah lingkungan serta keterbatasan literasi hijau karyawan, tidak dapat diselesaikan oleh UMKM secara sepihak. Oleh karena itu, intervensi pemerintah melalui pendekatan manajemen pengetahuan seperti penyediaan pelatihan tata kelola hijau gratis serta pemberian insentif ekonomi berupa kemudahan perizinan dan bantuan modal menjadi stimulus yang sangat krusial. Sinergi antara manajemen biaya yang adaptif dari pelaku usaha dan kebijakan suportif dari pemerintah menjadi kunci utama dalam mewujudkan ekosistem UMKM yang patuh hukum dan berkelanjutan.

Saran

1. Bagi pelaku UMKM, disarankan untuk mengintegrasikan praktik GHRM secara lebih sistematis melalui penyusunan prosedur kerja sederhana yang berorientasi pada efisiensi sumber daya, seperti penerapan transaksi digital (*paperless*), penghematan energi, pemilahan limbah, serta penggunaan kemasan ramah lingkungan secara bertahap. Langkah ini penting untuk meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan sekaligus memperkuat daya saing usaha.
2. Bagi pemerintah dan pemangku kepentingan terkait, perlu memperkuat program pendampingan dan edukasi bagi UMKM melalui pelatihan manajemen hijau, penyediaan informasi mengenai teknologi ramah lingkungan yang terjangkau, serta pemberian insentif berupa kemudahan perizinan, bantuan modal, atau subsidi bagi UMKM yang menerapkan praktik bisnis berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) pada berbagai sektor dan wilayah UMKM guna mengukur secara lebih komprehensif pengaruh implementasi GHRM terhadap tingkat kepatuhan regulasi, kinerja lingkungan, dan keberlanjutan usaha. Temuan penelitian ini masih terbatas pada kajian dokumentasi sehingga diperlukan validasi melalui data lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abau, K. (2026). Green Human Resource Management (GHRM) sebagai instrumen implementasi etika lingkungan: Bukti dari perusahaan manufaktur di Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 79–87. <https://doi.org/10.46975/ga7q8w82>
- Alfianto, R., Firdausi, E. R., & Andriyani, A. (2024). Implementation of Green Human Resource Management for MSMEs in Indonesia: A review. *Research Horizon*, 4(3). <https://doi.org/10.54518/rh.4.3.2024.277>
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi implementasi Green Human Resource Management pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–128. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i02.p04>
- Harefa, F. A. J. (2026). Implementasi Green Human Resources Management pada instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 2(1). <https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.342>
- Papademetriou, C., Ragazou, K., Garefalakis, A., & Passas, I. (2023). Green Human Resource Management: Mapping the research trends for sustainable and agile human resources in SMEs. *Sustainability*, 15(7), 5636. <https://doi.org/10.3390/su15075636>
- Setyaningrum, R. P., Wiyatno, T. N., & Rulianti, E. (2025). Sustainability transformation: The impact of GHRM and sustainable dynamic capability on sustainable business performance. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 16(2). <https://doi.org/10.18196/jbti.v16i2.26968>
- Siagian, M., Evyanto, W., Haldy, M., & Salsabila, L. (2026). Manajemen sumber daya manusia hijau dan inovasi strategis: Memperkuat kapasitas kewirausahaan di UKM berorientasi keberlanjutan. *Journal of Entrepreneurship and Strategic Management*, 4(2). <https://doi.org/10.52434/jesm.v4i02.629>