

**Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**  
**(Studi Kasus Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif**  
**Lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta)**



Oleh:

Nama : Arlita Nur Akhsana  
Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**2020**

**Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**  
**(Studi Kasus Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif**  
**Lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar  
sarjana-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Arlita Nur Akhsana  
Nomor Mahasiswa : 17311186  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 09 September 2020

Peneliti



Arlita Nur Akhsana

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**  
**(Studi Kasus Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif**  
**Lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta)**

Nama : Arlita Nur Akhsana  
Nomor Mahasiswa : 17311186  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 9 September 2020  
Telah disetujui dan disahkan oleh  
Dosen Pembimbing,



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

# BERITA ACATA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**HARMONISASI MANUSIA DAN LINGKUNGAN (STUDI KASUS STRATEGI PELATIHAN  
DAN PENGEMBANGAN DENGAN PERSPEKTIF LINGKUNGAN PADA TAMAN PINTAR  
YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **ARLITA NUR AKHSANA**

Nomor Mahasiswa : **17311186**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

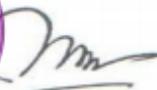
Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati,Dr. Dra.,M.Si.



Penguji : Titik Nurbiyati,Dra.,M.Si.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Allah yang senantiasa bersama kita, Dia dekat dan lebih dekat dari urat nadi ini. Yang kasih sayangnya melebihi apapun di dunia ini.

Dan junjungan kita Nabi Agung Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, sebagai umat terbaik, suri tauladan, semoga kelak kita mendapat syafa'atnya di yaumul akhirat.

Kepada Ibuku tersayang Riana Sukmawanti yang luar biasa jasa beliau dalam hidup penulis. Alhamdulillah *jazakallahu khoir*, semoga Allah yang membalas segala kebaikanmu ibuku. Allah senantiasa menjaga dan melindungimu.

Serta almarhum Bapak Rif'an, semoga beliau ditempatkan di Surga tertinggi Firdaus, dan kelak kita bisa menjadi keluarga yang utuh di *Jannah-Nya*,

*Allahummaghfirlahu warhamhu wa'afih wa'fu' anhu.....*

-Jazakallahu Khoir-



## HALAMAN MOTTO

“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Dan (salat) itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”

(QS. Al-Baqarah 2: 45)

“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu (Muhammad) tentang Aku, maka sesungguhnya Aku dekat. Aku kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Hendaklah mereka itu memenuhi (perintah)-Ku dan beriman kepada-Ku, agar mereka memperoleh kebenaran.

(QS. Al-Baqarah 2:186)

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”

(QS. Muhammad 47: 7)

“Tuhanmu tidak meninggalkan engkau (Muhammad) dan tidak pula membencimu”

(QS. Ad-Dhuha 93: 2)

“Bertakwalah kepada Allah di mana saja kamu berada, iringilah keburukan dengan kebaikan yang dapat menghapusnya dan pergaulilah manusia dengan akhlak yang baik”

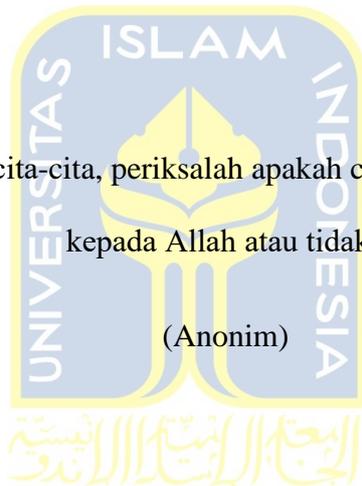
(HR. Tirmidzi)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

“Jika kamu memiliki cita-cita, periksalah apakah cita-cita itu bisa membawamu kepada Allah atau tidak”

(Anonim)



**Harmonisasi Manusia dan Lingkungan  
(Studi Kasus Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif  
Lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta)**

**Arlita Nur Akhsana  
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam  
Indonesia**

**Email: [17311186@students.uii.ac.id](mailto:17311186@students.uii.ac.id)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “*Harmonisasi Manusia dan Lingkungan* (Studi Kasus Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta). Tujuan penelitian untuk mengetahui proses perumusan, implementasi dan evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan. Pendekatan metode kualitatif dan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Narasumber berjumlah tujuh orang. Uji keabsahan data dan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data triangulasi, analisis dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yaitu kesesuaian misi dan budaya kerja, proyek perubahan, keputusan rapat, wisata edukasi milik Pemkot dan Taman Pintar dikelola dengan PKK-BLUD serta terdapat sebuah program utama yaitu *Integrated Eco Management* (IEM). Serupa dengan Kaplan dan Hurd (2002), Guest *et al* (2000), Sopiah (2018), Schuler (dalam Mangkuprawi 2003), David (2006), Bohlander dan Snell (2013), Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018), dan Kuncoro (2006), Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018), Elkington (1997 dalam Wibisono 2007), Tariq *et al.* (2016), Jeffrey (2001), Boxall (dalam Armstrong *et al* 2008), Miryala (2016), dan Wells (2018), namun tidak serupa dengan teori Muhammad (2013). Implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yaitu sosialisasi struktur karyawan secara internal, pelatihan yang bekerjasama dengan PIAT UGM, dan mengedukasi masyarakat. Sama dengan teori David (2006), Kuncoro (2006), Sopiah (2018), Bohlander dan Snell (2013), Noe (2010), Wells *et al.* (2018), Miryala (2016), Jabbour (2013), Armstrong (2003), dan teori Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016). Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yaitu objek evaluasi terdiri dari tiga program *Integrated Eco Management*. Serta evaluator yang terdiri dari rakortas dan rapel. Sesuai teori Kuncoro (2006), Miryala (2016), Renwick *et al.* (2018), David (2006), Wells (2018), Bohlander dan Snell (2013) dan teori Noe (2010).

**Kata Kunci:** *Strategi, Sumberdaya Manusia, Pelatihan, Pengembangan, Lingkungan*

**Harmonization of Humans and the Environment  
(Case Study of Training and Development Strategies with an  
Environmental Perspective at Taman Pintar Yogyakarta)**

**Arlita Nur Akhsana**

**Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic  
University of Indonesia**

**Email: [17311186@students.uii.ac.id](mailto:17311186@students.uii.ac.id)**

**ABSTRACT**

This research is entitled "Human and Environmental Harmonization (Case Study of Training and Development Strategies with an Environmental Perspective at Taman Pintar Yogyakarta). The research objective was to determine the process of formulating, implementing, and evaluating employee training and development strategies with an environmental perspective. Qualitative method approaches and data collection methods in the form of interviews and documentation. The resource persons are seven people. Test the validity of the data and test the credibility and transferability test. Triangulation data testing methods, analysis by reduction, data presentation, and conclusion.

The formulation of training and development strategies with an environmental perspective, namely the suitability of mission and work culture, change projects, meeting decisions, educational tours belonging to the City Government and Smart Parks are managed by PKK-BLUD and there is a main program, namely Integrated Eco Management (IEM). Similar to Kaplan and Hurd (2002), Guest et al (2000), Sopiah (2018), Schuler (in Mangkuprawi 2003), David (2006), Bohlander and Snell (2013), Jabbour et al. (2010 in Wells 2018), and Kuncoro (2006), Jabbour et al. (2010 in Wells 2018), Elkington (1997 in Wibisono 2007), Tariq et al. (2016), Jeffrey (2001), Boxall (in Armstrong et al 2008), Miryala (2016), and Wells (2018), but not similar to Muhammad's theory (2013). Implementation of training and development strategies with an environmental perspective, namely internal socialization of employee structures, training in collaboration with PIAT UGM, and educating the public. Similar to the theory of David (2006), Kuncoro (2006), Sopiah (2018), Bohlander and Snell (2013), Noe (2010), Wells et al. (2018), Miryala (2016), Jabbour (2013), Armstrong (2003), and the theory of Marhatta & Adhikari (2013 in Miryala 2016). Evaluation of training and development strategies with an environmental perspective, namely the object of evaluation consisting of three Integrated Eco Management programs. As well as evaluators consisting of coordination meetings and rapel. According to the theory of Kuncoro (2006), Miryala (2016), Renwick et al. (2018), David (2006), Wells (2018), Bohlander and Snell (2013) and Noe's theory (2010).

**Keywords:** *Strategy, Human Resources, Training, Development, Environment*

## KATA PENGANTAR

Assalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbil'alamin, kalimat yang mulia yang selalu diucapkan dari lisan yang mulia, untuk Dzat yang mulia pula Allah SWT, satu satunya Pencipta, Pemilik, Penguasa, semua yang di langit, di bumi dan semua yang dikedalaman lautan, Dzat yang Maha Kuat, Maha Adil, Maha Bijaksana. Selanjutnya kita panjatkan salam hormat kita penuh dengan cinta dan rindu kepada manusia terbaik, manusia yang dipilih secara langsung oleh Sang Pencipta Allah untuk menutup risalah langit, tidak ada lagi Nabi dan Rasul setelahnya, manusia yang paling sempurna jalur nasabnya, fisiknya dan ilmunya. Siapa yang menjadikannya sebagai suri tauladan pasti akan bahagia, maka selain lisan kita sebagai orang yang beriman selalu memuji Allah dengan mengucap alhamdulillah, kita juga akan selalu mengucapkan sholawat kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam. Alhamdulillah karena berkat rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian skripsi yang berjudul **“Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik atas doa, bimbingan, semangat dari berbagai pihak. Dengan tulus dan rendah hati, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT. Segala Puji hanya bagi Nya, telah senantiasa membersamai penulis, memberi penulis kemudahan dan kekuatan hingga skripsi selesai.

2. Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, manusia yang paling sempurna jalur nasabnya, fisiknya dan ilmunya.
3. Ibuku tersayang Riana Sukmawanti, yang begitu besar jasa beliau dalam hidup penulis. *Alhamdulillah, Jazakillahu Khoir* semoga ibu senantiasa dalam lindungan-Nya. Serta almarhum Bapak Rif'an, semoga beliau ditempatkan di Surga tertinggi Firdaus, dan kelak kita bisa menjadi keluarga yang utuh di *Jannah-Nya, Allahummaghfirlahu warhamhu wa'afih wa'fu' anhu.....*
4. Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, waktu, dan tenaga, terimakasih *jazakillahu khoir* semoga Allah membalas kabaikan bu Trias
5. Mbak Puput selaku karyawan Taman Pintar yang sangat baik telah membantu penulis memperoleh data, menentukan jadwal wawancara, membersamai penulis selama proses memperoleh data di Taman Pintar, penulis banyak sekali merepotkan beliau. *Jazakillahu Khoir* Mbak Puput.
6. Seluruh Narasumber dalam skripsi ini, yaitu para karyawan di Taman Pintar, penulis ucapkan banyak terimakasih karena telah memberikan ilmu, kesempatan dan waktunya.
7. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

9. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. Keluarga Besar penulis yang senantiasa selalu ada menemani, kebersamai dan memberikan semangat dan doa terbaik.
11. Serta kepada kedua kakak penulis, Mas Andra dan Mas Fuad, *jazakallahu khoir* mas, Allah yang akan membalas semua kebaikanmu, serta adek penulis, Atha Vania yang sedang di Pondok Pesantren, *jazakillahu khoir* adek.
12. Sahabat baik penulis selama di Yogyakarta yang menemani dalam diskusi-diskusi kecil yaitu Prima dan Arini
13. Teman Angkatan Jago Manajemen, Prima, Desi, Ammar, Arifin, Mirzam, Ardi, arif dan masih banyak lagi.
14. Sahabat baik penulis Uni dan Dina
15. Teman-teman kajian, Mbak Dewi dan rekan-rekan yang lain.
16. Teman-teman organisasi MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) cabang Sleman terutama Mas Arif yang telah banyak membantu.
17. LDF (Lembaga Dakwah Fakultas) penulis ucapkan *jazakallahu khoir*.

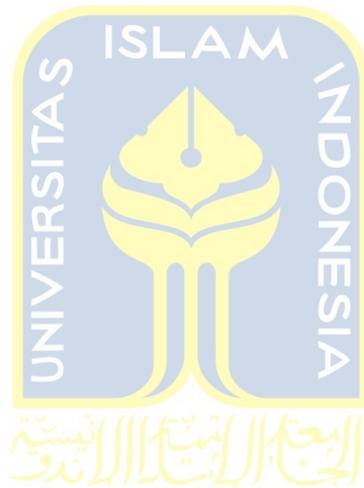
Terimakasih *jazakallahu khoir* semoga Allah membalas dengan kabaikan, penulis ucapkan. Penulis menyadari apabila skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis dengan sangat terbuka menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu serta wawasan bagi semua pihak.

Wassalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 8 September 2020



Arlita Nur Akhsana



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	57
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	57
2.2.2 Manajemen Strategi.....	59
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	62
2.2.4 Pelatihan dan Pengembangan.....	67
2.2.5 Strategi Pelatihan dan Proses Pengembangan.....	68

2.2.6 <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> .....	78
2.2.7 Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan .....	82
2.2.8 Teori <i>Ability, Motivation and Opportunities/ AMO</i> (Kemampuan, Motivasi, Peluang/ KMP).....	82
2.2.9 Teori Ekosentrisme .....	84
2.2.10 Teori <i>Triple Bottom Line (TBL)</i> .....	85
2.2.11 <i>Total quality management (TQM)</i> .....	87
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	89
3.1 Pendekatan penelitian.....	89
3.2 Lokasi Penelitian.....	91
3.2.1 Sejarah Berdirinya Taman Pintar Yogyakarta.....	92
3.2.2 Struktur Organisasi Taman Pintar Yogyakarta.....	99
3.3 Narasumber Penelitian.....	100
3.4 Instrumen Penelitian.....	102
3.5 Sumber Data Penelitian.....	106
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	107
3.6.1 Observasi .....	107
3.6.2 Wawancara .....	109
3.6.3 Dokumentasi .....	111
3.7 Teknik Analisis Data .....	112
3.7.1 Reduksi data ( <i>data reduction</i> ) .....	112
3.7.2 Paparan data ( <i>data display</i> ).....	113
3.7.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi ( <i>conclusion drawing/verifying</i> ) .....	114

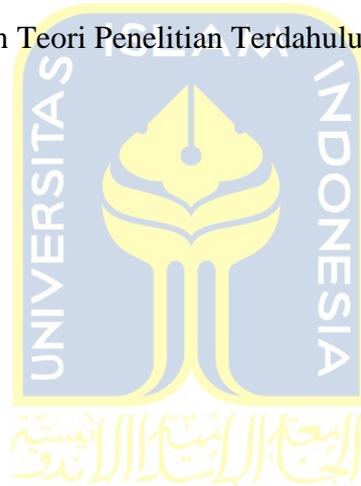
3.8 Uji Keabsahan Data .....	114
3.8.1 Uji kredibilitas .....	114
3.8.2 Uji Transferability .....	120
<b>BAB IV. BERBENAH SAMPAH MENUJU BUMI HIJAU .....</b>	<b>121</b>
4.1 Pendahuluan.....	121
4.2 Sesuai dengan Misi dan Budaya Kerja: Selaras dan Seirama .....	122
4.3 Proyek Perubahan: Karya Nyata .....	125
4.4 Keputusan Rapat: Langkah Awal .....	129
4.5 Wisata Edukasi Milik Pemkot (Pemerintah Kota): Pasak Kunci.....	131
4.6 Dikelola dengan PKK-BLUD: <i>Independent Financial</i> .....	132
4.7 <i>Integrated Eco Management (IEM)</i> .....	133
4.8 Ringkasan Hasil.....	138
4.9 Diskusi Hasil.....	140
<b>BAB V. MENGEDUKASI MASYARAKAT SEBAGAI WUJUD NYATA MENJAGA BUMI .....</b>	<b>146</b>
5.1 Pendahuluan.....	146
5.2 Sosialisasi Struktur Karyawan Secara Internal: <i>Awareness, Action, and Agent</i> .....	147
5.3 Pelatihan bekerjasama dengan PIAT UGM: <i>Off the Job Training</i> .....	149
5.4 Mengedukasi Masyarakat: <i>Science Center</i> .....	153
5.5 Ringkasan Hasil.....	157
5.6 Diskusi Hasil.....	158
<b>BAB VI. PROGRAM SUKSES LINGKUNGAN BERES .....</b>	<b>163</b>

6.1 Pendahuluan.....	163
6.2 Tiga Program <i>Integrated Eco Management</i> (IEM) .....	165
6.3 Evaluator (Rakortas dan Rapel): Penentu Akhir.....	170
6.4 Ringkasan Hasil.....	172
<b>BAB VII. Harmonisasi Manusia dan Lingkungan</b> .....	178
7.1 Pendahuluan.....	178
7.2 Berbenah Sampah Menuju Bumi Hijau .....	179
7.3 Mengedukasi Masyarakat Sebagai Wujud Nyata Menjaga Bumi .....	185
7.4 Program Sukses Lingkungan Beres.....	189
<b>BAB VIII. PENUTUP</b> .....	194
8.1 Kesimpulan .....	194
8.2 Saran .....	196
DAFTAR PUSTAKA.....	198
LAMPIRAN .....	204



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu tentang GHRM.....	22
Tabel 2.1.2 Penelitian Terdahulu tentang SHRD .....	35
Tabel 2.1.3 Penelitian Terdahulu tentang <i>Training</i> .....	42
Tabel 2.1.4 Penelitian Terdahulu tentang <i>Development</i> .....	47
Tabel 2.1.5 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang GHRM.....	49
Tabel 2.1.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang SHRD .....	51
Tabel 2.1.7 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang <i>Training</i> .....	52
Tabel 2.1.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang <i>Development</i> .....	53

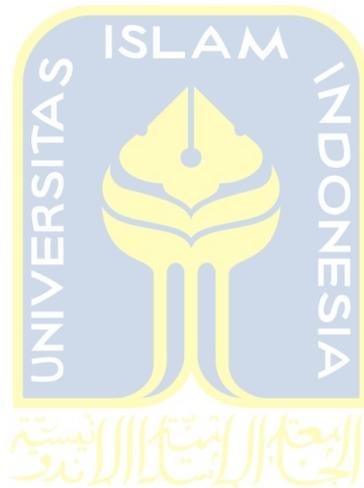


## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Strategi .....	59
Gambar 2.2 Hubungan Perencanaan Strategi dan Sumber Daya Manusia.....	61
Gambar 2.3 Proses Strategi Pelatihan dan Pengembangan .....	65
Gambar 2.4 <i>Strategic Model of Training</i> .....	67
Gambar 2.5 Teori <i>Triple Bottom Line</i> .....	81
Gambar 3.1 Peta Taman Pintar Yogyakarta .....	86
Gambar 3.2 Logo Taman Pintar Yogyakarta .....	89
Gambar 3.3 Maskot Taman Pintar Yogyakarta .....	91
Gambar 3.4 Gedung PAUD Taman Pintar Yogyakarta .....	92
Gambar 3.5 Gedung Planetarium Taman Pintar Yogyakarta .....	93
Gambar 3.6 Gedung Oval-Kotak Taman Pintar Yogyakarta .....	94
Gambar 3.7 Kampung Kerajinan Taman Pintar Yogyakarta .....	94
Gambar 3.8 Maskot Taman Pintar Yogyakarta .....	95
Gambar 3.9 Struktur Organisasi Taman Pintar Yogyakarta.....	96
Gambar 3.10 Bagian Layanan Informasi Tampak Depan .....	105
Gambar 3.11 Bagian Layanan Informasi Tampak Dalam.....	106
Gambar 3.12 Bagian Layanan Informasi Tampak Dalam .....	107
Gambar 4.1 Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan .....	131
Gambar 4.2 Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan .....	132

Gambar 5.1 Display Data Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan  
dengan Perspektif Lingkungan ..... 157

Gambar 6.1 Display Data Evaluasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan  
Perspektif Lingkungan..... 171



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Di mana sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi yang harus dikelola secara maksimal. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebuah organisasi tidak akan memiliki keunggulan kompetitif, ketika tenaga kerja tidak memiliki kualitas. Untuk mewujudkan tenaga kerja yang efektif dan efisien, maka sebuah organisasi dituntut untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkualitas. Menurut Jain (2005) menyatakan bahwa jika organisasi bercita-cita untuk berorientasi pada pertumbuhan, orang perlu dilatih, termotivasi, dihargai, diakui dan diberdayakan untuk melakukan kemampuan optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi menjadi hal yang cukup vital, menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi di era persaingan yang semakin ketat.

Hari ini kepedulian terhadap *issue* lingkungan telah menjadi kesadaran dalam komunitas bisnis. *Green human resource management* (GHRM) menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan dalam perusahaan, sebagai bentuk aktif departemen sumber daya manusia dalam melindungi lingkungan dan alam. Menurut Renwick *et al.* (2013 dalam Wells 2018) berpendapat bahwa GHRM

dapat didefinisikan sebagai kegiatan *human resource management* (HRM) dalam meningkatkan hasil lingkungan yang positif. Di zaman modern saat ini, organisasi tidak hanya berorientasi pada profit semata, namun dampak lingkungan telah menjadi satu kesatuan dalam tujuan organisasi. Masyarakat mulai sadar akan pentingnya dampak lingkungan yang diberikan sebuah organisasi, ketika sebuah organisasi mengesampingkan *issue* lingkungan, hal tersebut bisa memberikan citra buruk kepada organisasi. Sebaliknya, masyarakat akan lebih menghargai dan memberikan perhatian lebih kepada mereka yang menjadikan lingkungan sebagai tujuan organisasinya. Menurut Pinzone (2016 dalam Renwick 2018) menyatakan bahwa melindungi alam termasuk lingkungan di dalam perusahaan menjadi prioritas yang dipertimbangkan oleh manajer, hal itu dianggap penting dalam menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

Dalam merealisasikan sebuah perusahaan yang dengan perspektif lingkungan, tentu hal ini tidak terlepas dari bagaimana SDM tersebut dikelola secara apik. Sebuah organisasi tidak akan mampu berdiri secara tegak, tanpa didukung oleh strategi organisasi yang baik. Salah satu kunci keberhasilannya terletak pada penerapan pelatihan dan pengembangan yang dengan perspektif terhadap lingkungan. Menurut Zoogah (2011 dalam Miryala dan Gade 2016) mengemukakan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan yang dengan perspektif terhadap lingkungan mampu memberikan karyawan pengetahuan dalam bertindak pro-lingkungan di organisasi, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, menyebarkan kesadaran lingkungan dalam organisasi, dan memberikan kesempatan untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah lingkungan.

Strategi menjadi bagian penting dalam menyelaraskan serangkaian kegiatan MSDM agar dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, menurut Amstrong (2006) mengatakan *strategic human resource development (SHRD)* memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang berbakat dan terampil yang dibutuhkan dan mereka diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta tingkat kompetensi mereka. Pelatihan dan pengembangan harus diintegrasikan ke dalam strategi perusahaan atau organisasi. Artinya program-program dari implementasi pelatihan dan pengembangan harus selaras dengan visi, misi, dan strategi organisasi.

Taman Pintar Yogyakarta merupakan wahana wisata milik Pemerintah Kota yang memadukan tempat wisata rekreasi maupun edukasi dalam satu lokasi. Peneliti telah melakukan penelitian pendahuluan di Taman Pintar Yogyakarta terkait strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Narasumber utama yang merupakan pimpinan tertinggi di Taman Pintar menyampaikan bahwa Taman Pintar memiliki program yang terkonsentrasi terhadap isu lingkungan yang disebut *integrated eco management (IEM)*. IEM ini terbentuk dari analisis organisasi yang dilakukan oleh Taman Pintar.

“...Kita punya ide, sekarang ternyata harus berbenah, oh ide awal itu ketika TPA piyungan itu tutup sampe beberapa minggu itukan, dan di belakang itu sampahnya taman pintar menumpuk itukan bau banget ya itu, *peak season* juga jadi berkantong kantong sampahnya, udah ditutup sekeras kerasnya pun tetap bau juga. Terus udah... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya *eco management*, lalu ada ide seperti itu, lalu setiap minggu itu ada namanya rakortasi internal Taman Pintar yaitu bidang struktur Taman Pintar sampai analis ya itu terbatas kita bahas di situ kita duduk sama-sama baru kita praktik.” (Afia, kepala Taman Pintar,

narasumber utama, 03/03/20 10:41 WIB, ruang kerja narasumber di Taman Pintar Yogyakarta)

Strategi pelatihan dan pengembangan yang dengan perspektif lingkungan tersebut tidak terlepas dari perkembangan zaman atau mengikuti tatanan perubahan globalisasi, di mana lingkungan sudah menjadi bagian penting dalam suatu organisasi. Terkait isu lingkungan ini, Taman Pintar akan menjadi barisan terdepan dari Pemkot, baik dalam hal kampanye dukungan alam maupun teladan bagi masyarakat. Sehingga pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para agen perubahan ini menjadi hal yang cukup serius, salah satunya dengan memberikan *off the job training*.

“...Kebetulan di sini ada tiga pengolahan, pengolahan, ada komposter, ada biopori, sama *BSF (black soldier fly)*, sebelum itu terbentuk juga pun kita ada pelatihan dari pihak UGM” (Adhi, pengelola informasi dan kerjasama, narasumber pendukung 10/03/20 09:29 WIB, ruang tamu di Taman Pintar Yogyakarta)

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada karyawan yang berkompeten, hal tersebut dapat diraih dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Noe (2010) menyatakan bahwa, manajer mengambil peran aktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan membantu memastikan bahwa karyawan menggunakan pelatihan dalam pekerjaan mereka. Hal ini serupa dengan yang dilakukan oleh Taman Pintar, di mana karyawan yang telah diberikan pelatihan mampu mentransfer ilmu tersebut kepada masyarakat, tidak hanya diberikan pelatihan tapi juga memberikan pelatihan kepada masyarakat, yang tentunya ini terintegrasi dengan tujuannya yaitu menjadi teladan bagi masyarakat.

“...Bahkan dari kemarin ibu-ibu dari Banyuwangi itu datang ke sini gitu, itu mau belajar terkait dengan pengelolaan sampah, minggu kemarin ahad itu dari Bantul malah, kalau di Bantul itu kita di undang ke sana, ayoo diajarin ee, apa pembuatan biopori, jadi intinya pelatihan dan pengetahuan taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, sekarang sudah banyak yang permintaan dari masyarakat” (Afia, kepala Taman Pintar, narasumber utama, 03/03/20 10:47 WIB, ruang kerja narasumber di Taman Pintar Yogyakarta)

Pelatihan dan pengembangan menjadi bekal yang paling utama di Taman Pintar, ini berkaitan dengan tujuan, visi, misi yang dimiliki Taman Pintar, yaitu menjadi contoh terdepan di bidang edukasi terutama sains. Karyawan dituntut untuk berkompeten dan memiliki keterampilan yang memadai, memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal tersebut tidak mampu diraih ketika pelatihan dan pengembangan yang diberikan tidak berkualitas. Seperti yang disampaikan oleh Noe (2010) bahwa saat ini, pelatihan sedang dievaluasi bukan berdasarkan jumlah program yang ditawarkan dan kegiatan pelatihan di perusahaan tetapi pada bagaimana pelatihan mengatasi kebutuhan bisnis terkait dengan pembelajaran, perubahan perilaku, dan peningkatan kinerja.

Dengan adanya latar belakang ini, peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan yang dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar Yogyakarta. Serta ingin mengetahui bagaimana implementasi dan evaluasi yang dilakukan Taman Pintar Yogyakarta.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas sehingga menjadi lebih efektif, yakni dengan batasan–batasan sebagai berikut:

1. Narasumber penelitian terfokus pada mereka yang terlibat dalam *green team (eco management)* di Taman Pintar) termasuk di dalamnya terdapat kepala Taman Pintar, kepala seksi humas, kerja sama dan pemasaran, bagian pengelolaan informasi dan kerjasama, anggota dari humas, kerja sama dan pemasaran, koordinator pengelolaan sampah dan dua mahasiswa yang pernah melakukan magang di Taman Pintar Yogyakarta.
2. Permasalahan difokuskan pada bagaimana proses merumuskan kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan yang bekerja di Taman Pintar Yogyakarta.
3. Bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan yang bekerja di Taman Pintar Yogyakarta.
4. Bagaimana proses evaluasi dari implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan yang bekerja di Taman Pintar Yogyakarta.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan, maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?
2. Bagaimana proses implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?
3. Bagaimana proses evaluasi dari implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan
2. Untuk mengetahui proses implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan
3. Untuk mengetahui proses evaluasi dari implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Narasumber Penelitian

Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait proses perumusan, implementasi, serta evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis lebih mengetahui dan memahami mengenai proses perumusan, implementasi, serta evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengemukakan beberapa jurnal yang akan peneliti ampu sebagai acuan dalam analisis data di lapangan. Referensi-referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yakni tentang GHRM, strategi, *training*, dan *development*. Jurnal-jurnal tersebut telah dikaji oleh penulis dengan tujuan untuk mendapatkan alasan-alasan yang bisa mendukung mengapa penelitian ini dilakukan. Berikut adalah jurnal-jurnal yang peneliti ampu pada penelitian ini.

##### 2.1.1.1 *Green Human Resource Management (GHRM)*

1. Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan oleh **Chamsa dan Blandon (2019)**, dengan judul “*On the Importance of Sustainable Human Resource Management for the Adoption of Sustainable Development Goals*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan dalam memfasilitasi pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). Hasil dari tinjauan ini adalah manfaat organisasi hijau untuk pemerintah, komunitas sosial, dan pelanggan didefinisikan dengan jelas. Namun, nilai tambah dari transformasi ini di tingkat karyawan masih belum mapan di bidang bisnis, dan khususnya untuk Serikat buruh. Meskipun beberapa penelitian mengklaim bahwa

SHRM positif untuk kesejahteraan karyawan (dan pada kenyataannya karyawan adalah faktor dinamis berkontribusi terhadap perubahan organisasi ini) masih ada kekurangan SDM kebijakan yang mendukung SDG. Fakta ini memicu skeptisisme tertentu motif organisasi hijau, yang mengarah pada refleksi atas pertanyaan berikut: apakah "penghijauan organisasi" merupakan kewajiban tertanam dalam sistem, atau selangkah lebih maju menuju kekompakan sosial dan perlindungan lingkungan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 72 artikel.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

2. Penelitian tentang pentingnya sistem manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada pusat-pusat olahraga oleh **Gholami et al (2016)**, dengan judul “*State-of-the-Art Green HRM System: Sustainability in the Sports Center in Malaysia Using a Multi-Methods Approach and Opportunities for Future Research*”.

Tujuan utama penelitian ini adalah penciptaan masa depan yang berkelanjutan melalui pengembangan olahraga oleh keberlanjutan di pusat-pusat olahraga karena inovasi yang unik kontributor asli untuk transisi masyarakat yang berkelanjutan. Sampel dari penelitian ini Sembilan puluh tujuh responden dari “*The Green Community of Johor Darul Ta'zim Football Association*”. Temuan dari penelitian ini secara khusus, temuan

penelitian menyoroti pentingnya sistem ini di Johor Darul Ta'zim (JDT) Football Asosiasi, serta untuk pusat-pusat olahraga lainnya di seluruh Malaysia dan bagian dunia lainnya, dalam melakukan transisi dengan gagasan "pusat berkelanjutan"; sebuah pusat yang mungkin berkontribusi pada pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan, dan berupaya menanamkan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam struktur kehidupan orang.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan salah satu variabelnya yaitu GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan menggunakan metode kualitatif.

3. Penelitian tentang konseptual manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada 29 jurnal terkait oleh **Ren et al (2018)**, dengan judul "*Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Directions*".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) secara konseptual menghubungkan berbagai konsep GHRM ke asal dan evolusinya, 2) mengevaluasi perspektif teoritis, 3) memadukan bukti empiris dan menjelaskan fenomena terkait GHRM. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 29 jurnal terkait GHRM. Temuan dari penelitian ini adalah 1) mengungkapkan kebutuhan mendesak untuk menyediakan kejelasan konsep GHRM, dan dengan demikian mendukung pengembangan yang sistematis dan instrumen GHRM yang valid yang

memiliki validitas lintas budaya, 2) usia GHRM yang relatif muda sebagai ladang, belum ada variasi yang cukup di perspektif teoritis yang digunakan untuk menilai mana yang terbukti paling bermanfaat pengembangan masa depan, 3) mengungkapkan literatur GHRM yang tumbuh cepat masih banyak masalah yang belum terjawab. Kerangka kerja yang kami usulkan menyoroti dan mengatur beberapa anteseden yang mungkin, konsekuensi, dan kemungkinan GHRM dan posisi Sistem GHRM dalam konteks manajemen organisasi yang lebih luas.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabelnya yaitu GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

4. Penelitian tentang tiga praktik manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan yakni pelatihan, kinerja manajemen dan keterlibatan karyawan oleh **Pham et al (2019)**, berjudul “*Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) efek langsung dari praktik GHRM pada OCBE; 2) interaksi tiga praktik GHRM (pelatihan, kinerja manajemen dan keterlibatan karyawan), yang dapat meningkatkan perilaku hijau sukarela karyawan, tergantung pada tingkat manajemen kinerja hijau dan keterlibatan karyawan hijau; dan 3) pelatihan hijau dipandang sebagai

mekanisme utama untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa Kasus K (hotel K) secara konsisten menyoroti peran karyawan dalam mengembangkan strategi hijau hotel. Kebijakan dan praktik untuk meningkatkan hijau karyawan perilaku, terutama perilaku hijau diskresioner, adalah signifikan kepedulian terhadap manajemen puncak. dan Kasus G (hotel G) adalah hotel pribadi yang dimiliki dan dikelola oleh orang Vietnam korporasi keluarga. Karenanya, gaya manajemen hotel setidaknya sebagian mengikuti dari perusahaan induk ini. Dari segi lingkungan strategi, kami menyadari bahwa hotel ini memenuhi standar lingkungan seperti *International Organization for Standardization* (ISO) 14001. Namun rasa tanggung jawab sosial hotel terkait untuk konservasi budaya Vietnam sangat ditekankan, di atas strategi lingkungan apa pun. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah staff penuh waktu yang setidaknya berusia 18 tahun dan memiliki setidaknya satu tahun pengalaman kerja di hotel mereka, yaitu hotel bintang 4 dan 5.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabel yang sama yaitu praktik GHRM dan pelatihan hijau. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan pada metode yang digunakan yaitu kualitatif. Metode campuran digunakan pada penelitian terdahulu.

5. Penelitian tentang praktik dan inovasi manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan di lingkungan karyawan oleh **Leszczynska (2016)**, berjudul “*Conceptualization of Green Human Resource Management*”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi praktik manajemen sumber daya manusia hijau organisasi berdasarkan literatur yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pengelompokan dan klasifikasi literatur yang ada di GHRM di seluruh rangkaian praktik HRM, menggunakan makalah yang diterbitkan dalam jurnal internasional. Penelitian ini menemukan bahwa HRM memiliki potensi yang cukup besar sehubungan dengan penghijauan suatu organisasi. Menciptakan, mempraktikkan dan memelihara perilaku inovatif yang berhubungan dengan lingkungan karyawan ditambah dengan sikap penghijauan yang tepat, membutuhkan penggunaan praktik GHRM.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabelnya yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

6. Penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada organisasi manufaktur di Palestina oleh **Masri et al (2017)**, dengan judul “*Assessing Green Human Resources*

*Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study*”.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah berteori dan menguji hubungan antara praktik GHRM dalam organisasi manufaktur dan *environmental performance* (EP). Menggunakan tinjauan pustaka intensif dan data lapangan dari Manajer SDM di organisasi manufaktur Palestina, itu mungkin untuk mengekstraksi enam praktik utama GHRM. Hasil dari tinjauan ini adalah pertama, ia menambahkan hubungan yang sedikit dieksplorasi dan berkembang dalam pengaturan manufaktur berkembang negara dengan mengintegrasikan praktik GHRM dan EP melalui model yang membahas bagaimana faktor-faktor SDM dapat memberikan lebih berkelanjutan organisasi manufaktur. Kedua, memperluas penelitian tentang EP oleh menyelidiki bagaimana praktik utama GHRM dalam organisasi manufaktur terhubung satu sama lain, dan pada akhirnya ke EP. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 17 manajer SDM dari 110 organisasi yang beroperasi di tiga sektor manufaktur (sektor makanan, kimia, dan farmasi) yang telah menerapkan praktik GHRM di berbagai tingkat

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang

pariwisata serta menggunakan metode kualitatif. Penelitian terdahulu menggunakan metode campuran.

7. Penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan dan implikasinya dalam organisasi oleh **Mtembu (2019)**, berjudul *“Does Having Knowledge of Green Human Resource Management Practices Influence its Implementation within Organizations?”*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan-hubungan antara pengetahuan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) hijau dan implementasinya dalam organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa Tidak ada kerangka kerja kebijakan di Indonesia bentuk kebijakan SDM hijau untuk mendorong kegiatan hijau dalam divisi SDM dan secara kelembagaan. Temuan juga mengungkapkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan kegiatan SDM hijau dan implementasinya dalam organisasi. Juga, kuat Korelasi ditemukan ada antara kebijakan SDM hijau dan implementasi kegiatan HRM hijau dalam organisasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah praktisi sumber daya manusia dari sumber daya manusia divisi di lembaga pendidikan tinggi di Kwazulu-Natal, Afrika Selatan, membentuk populasi yang disurvei.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata serta menggunakan metode kualitatif.

8. Penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan di India oleh **Mishra (2017)**, yang berjudul “*Green Human Resource Management: A Framework for Sustainable Organizational Development in an Emerging Economy*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi status dan tantangan sumber daya manusia hijau praktik manajemen di India, area yang belum diteliti. Selanjutnya, ia mengusulkan kerangka teori untuk diisi kesenjangan yang teridentifikasi dan membangun organisasi yang berkelanjutan. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 16 profesional sumber daya manusia diwawancarai di enam organisasi manufaktur dikumpulkan. Organisasi-organisasi ini beroperasi sebagai produsen cat, mobil dan elektronik. Penelitian ini menemukan bahwa status praktik sumber daya manusia hijau seperti pelatihan lingkungan, rekrutmen hijau, penilaian kinerja, keterlibatan karyawan dan kompensasi. Temuan menyarankan bahwa ada ruang lingkup lebih lanjut untuk memanfaatkan potensi penuh praktik GHRM untuk mendorong pro-lingkungan perilaku dalam organisasi. Analisis data juga mengungkapkan bahwa dukungan manajemen puncak dan saling belajar antar departemen sangat penting untuk memfasilitasi perilaku ramah lingkungan di antara karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabel yang sama yaitu praktik GHRM dan pelatihan hijau. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan

sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan pada metode yang digunakan yaitu kualitatif.

9. Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada lingkungan yang hijau oleh **Leidner (2018)**, berjudul “*Green (Environmental) HRM: Aligning Ideals with Appropriate Practices*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Hijau (lingkungan) Manajemen Sumber Daya Manusia (GHRM) kebijakan dapat menimbulkan perilaku karyawan hijau. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup Sebanyak delapan belas narasumber pada perusahaan-perusahaan di Eropa. Penelitian ini menemukan bahwa praktik GHRM tidak dengan sendirinya bersifat perifer, menengah atau tertanam, tetapi dibentuk oleh situasi kontekstual. Niat para pendukung keberlanjutan tampaknya tidak cocok dengan desain kebijakan GHRM, yaitu mereka mencoba untuk mendapatkan perilaku berbasis nilai dengan menggunakan pendekatan berbasis kepentingan pribadi, yang mengarah ketidaksejajaran antara sikap dan perilaku yang berusaha diperoleh kebijakan, dan jenis perilaku yang mereka peroleh dalam praktik

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabelnya yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang

pariwisata. Dalam penelitian terdahulu sampel berupa delapan belas perusahaan yang berada di Eropa.

10. Penelitian tentang potensi besar pada praktik manajemen sumber daya dengan perspektif lingkungan oleh **Amrutha et al (2019)**, dengan judul “*A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap potensi besar praktik-praktik inti hijau yang membayangkan keberlanjutan sosial, yang belum ditetapkan hingga saat ini. Hasil dari tinjauan ini adalah Bahwa praktik GHRM berpotensi berkontribusi pada tiga aspek keberlanjutan organisasi (orang, planet, dan laba). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 174 artikel ilmiah antara 1995 dan 2019.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan pariwisata serta penggunaan metode kualitatif. Dan pada penelitian terdahulu sampel berupa artikel dan menggunakan metode campuran.

11. Penelitian tentang praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan oleh **Ahmad (2015)**, yang berjudul “*Green Human Resource Management: Policies and Practices*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) memberikan pemahaman dasar tentang HRM hijau kepada pembaca, 2) soroti berbagai pekerjaan penting

pada HRM hijau oleh pekerja lain, dan menguraikan berbagai praktik hijau yang dapat dimasukkan untuk membangun tempat kerja hijau, 4) berusaha untuk menyarankan beberapa inisiatif hijau untuk SDM. Penelitian ini menemukan bahwa SDM adalah pemain peran utama dalam menerapkan praktik GHRM dan kebijakan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada data sekunder dari berbagai basis data, situs web dan sumber lain yang tersedia

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabelnya yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

12. Penelitian tentang literatur manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan oleh **Tariq et al (2016)**, yang berjudul “*Green Employee Empowerment: a Systematic Literature Review on State-of-Art in Green Human Resource Management*”.

Makalah penelitian berfokus pada integrasi dan sistematis mengatur literatur tentang memotivasi karyawan untuk mengejar tugas hijau, seperti yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan hijau. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 104 jurnal yang terbaru dan relevan. Studi ini menyimpulkan bahwa karyawan yang diberdayakan lebih termotivasi untuk melakukan tugas lingkungan hijau yang membayar. Sumber daya manusia benar-benar tulang punggung bagi siapa

pun organisasi yang sukses, tenaga kerja hijau yang termotivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam sosial profitabilitas dan produktivitas organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabel yang sama yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

13. Penelitian tentang dampak manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada organisasi kesehatan Palestina oleh **Mousa et al (2020)**, dengan judul “*The Impact of Green Human Resource Management Practices on Sustainable Performance in Healthcare Organizations: A Conceptual Framework*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat penerapan praktik manajemen sumber daya manusia hijau di organisasi kesehatan Palestina, dan dampaknya terhadap kinerja berkelanjutan di sektor jasa importir ini. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 14 wawancara semi-terstruktur dengan manajer sumber daya manusia, manajer operasional, dan *chief executive officer* di berbagai daerah di sektor kesehatan di Tepi Barat. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa praktik GHRM diimplementasikan secara moderat di antara karyawan, yang serupa dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian lain pada sektor manufaktur, dalam konteks negara. Ini menunjukkan bahwa

organisasi layanan kesehatan masih belum menerima keuntungan dari manfaat penuh dari mengadopsi praktik lingkungan.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel nya yaitu GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata serta menggunakan metode kualitatif. Dan dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode campuran.

14. Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan oleh **Jabbour & Renwick (2018)**, berjudul “*The Soft Side of Environmentally - Sustainable Organizations*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan diskusi tentang sisi **lembut dan manusiawi** bangunan organisasi yang ramah lingkungan, sub bidang manajemen yang berkembang yang disebut **sumber daya manusia hijau manajemen** (GHRM), yang menyangkut penyelarasan orang dan tujuan manajemen lingkungan dari organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa praktik berbasis beberapa tempat kerja dan baru-baru ini bukti perkembangan tentang dampak positifnya terhadap tujuan ekologis perusahaan. Penulis menyimpulkan dengan merinci agenda penelitian baru dalam GHRM. Pendekatan metodologi termasuk tinjauan literatur, karya konseptual, pengembangan teori makalah, penelitian tindakan, wawancara staf, merancang instrumen pengukuran survei baru, kasus studi, kuesioner survei, etnografi staf, dan sejarah organisasi (antara lain). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabelnya

yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan metode kualitatif dan sampel yang digunakan berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu tentang GHRM

No	Identitas Jurnal	Konsep/teori	Hasil
1.	<p>Chamsa dan Blandon (2019)</p> <p><i>Resources, Conservation and Recycling (2019) Vol. 141; page 109-122</i></p> <p><i>On the Importance of Sustainable Human Resource Management for the Adoption of Sustainable Development Goals</i></p> <p>72 artikel</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Fungsi SDM dalam mempromosikan kinerja berkelanjutan</b></p> <p>Appelbaum <i>et al.</i> (2000)</p> <p><b>SHRM and Sustainability</b></p> <p>Benn dan Bolton (2011)</p> <p>Schuler dan Jackson (2005) Barney, (1991); Gong <i>et al.</i> (2009)</p> <p>Jackson dan Schuler (1995)</p>	<p>Bahwa SHRM positif untuk kesejahteraan karyawan (dan pada kenyataannya karyawan adalah faktor dinamis berkontribusi terhadap perubahan organisasi ini) masih ada kekurangan SDM kebijakan yang mendukung SDG. Fakta ini memicu skeptisisme tertentu, motif organisasi pro lingkungan, yang mengarah pada refleksi atas pertanyaan berikut: apakah penghijauan organisasi merupakan kewajiban tertanam dalam sistem, atau selangkah lebih maju menuju kekompakkan sosial dan perlindungan lingkungan?</p>
2.	<p>Gholami <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Journal of Cleaner Production (2016) Vol. 124; pages 142-163</i></p> <p><i>State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the Sports Center in Malaysia Using a Multi-Methods Approach and Opportunities for Future Research</i></p> <p>Sembilan puluh tujuh responden dari “<i>The Green Community of Johor Darul Ta'zim Football</i></p>	<p><b>GHRM</b></p> <p>Appelbaum <i>et al.</i> (2000)</p>	<p>Di Johor Darul Ta'zim (JDT) Football Asosiasi, serta untuk pusat-pusat olahraga lainnya di seluruh Malaysia dan bagian dunia lainnya, dalam melakukan transisi dengan gagasan "pusat berkelanjutan"; sebuah pusat yang mungkin berkontribusi pada pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan, dan berupaya menanamkan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam struktur kehidupan orang.</p>

Lanjutan tabel 2.1.1

	<p><i>Association”.</i></p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>		
3.	<p>Ren <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>Asia Pacific Journal of Management</i> (2018) 35:769–803</p> <p><i>Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Directions</i></p> <p>29 jurnal terkait GHRM</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>HRM (human resource management) dan EM (environmental management)</b></p> <p>Wehrmeyer (1996)</p> <p>Guerci <i>et al.</i> (2016).</p> <p><b>Praktik GHRM</b></p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2008)</p> <p>Appelbaum <i>et al.</i>, (2000)</p>	<p>Mengungkapkan kebutuhan mendesak untuk menyediakan kejelasan konsep GHRM, dan dengan demikian mendukung pengembangan yang sistematis dan instrumen GHRM yang valid yang memiliki validitas lintas budaya, usia GHRM yang relatif muda sebagai ladang, belum ada variasi yang cukup di perspektif teoretis yang digunakan untuk menilai mana yang terbukti paling bermanfaat pengembangan masa depan.</p>
4.	<p>Pham <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>Tourism Management</i> (2019) Vol. 72; page 386-399</p> <p><i>Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study</i></p> <p>Staff panuh waktu, minimal berusia 18 tahun dan memiliki 1 tahun pengalaman kerja di hotel mereka (bintang 4 dan 5)</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>Perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan dan MSDM dengan perspektif lingkungan</b></p> <p>Raineri &amp; Paillé (2016).</p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2008)</p> <p><b>GHRM</b></p> <p>Appelbaum <i>et al.</i> (2000).</p> <p>Snape &amp; Redman, (2010).</p>	<p>Pertama, peran karyawan dalam mengembangkan strategi hotel dengan perspektif lingkungan. Kebijakan dan praktik untuk meningkatkan karyawan yang pro-lingkungan, khususnya perilaku yang diskresioner, adalah signifikan kepedulian terhadap manajemen puncak.</p> <p>Kedua, gaya manajemen hotel setidaknya sebagian mengikuti dari perusahaan induk ini. Dari segi lingkungan strategi, kami menyadari bahwa hotel ini memenuhi standar lingkungan seperti ISO 14001. Namun rasa tanggung jawab sosial hotel terkait dengan pelestarian budaya Vietnam sangat ditekankan, di atas strategi lingkungan apa pun.</p>
5.	<p>Leszczynska (2016)</p> <p><i>International Scientific Conference on Economic and Social Development</i></p>	<p><b>Fungsi HRM</b></p> <p>Jabbour <i>et al.</i> (2010)</p> <p>Gupta, Kumar (2013)</p> <p><b>GHRM</b></p> <p>Opatha, Arulrajah (2014).</p> <p>Wehrmeyer (1996).</p> <p>Renwick (2013)</p>	<p>HRM memiliki potensi yang cukup besar sehubungan dengan penghijauan suatu organisasi. Menciptakan, mempraktikkan dan memelihara perilaku inovatif yang berhubungan dengan lingkungan</p>

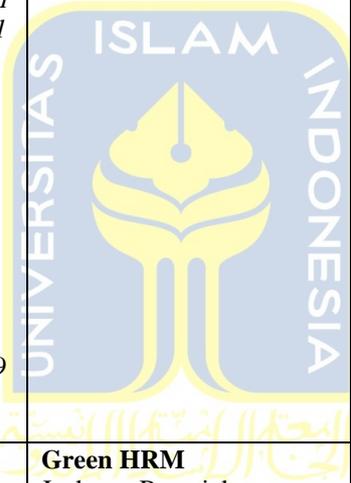
Lanjutan tabel 2.1.1

	<p><i>Conceptualization of Green Human Resource Management</i></p> <p>Literatur yang ada di GHRM (di seluruh rangkaian praktik HRM), menggunakan makalah yang diterbitkan dalam jurnal internasional</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p>Gupta, Kumar (2013), Jabbour, Santos (2008), Daily <i>et al.</i> (2012) Jabbour <i>et al.</i> (2013); Daily <i>et al.</i>(2012). Jabbour <i>et al.</i> (2013). Muster dan Schrader (2011)</p>	<p>karyawan ditambah dengan sikap penghijauan yang tepat, membutuhkan penggunaan praktik GHRM.</p>
6.	<p>Masri <i>et al</i> (2017)</p> <p><i>Journal of Cleaner Production</i> (2017) Vol. 143; Pages 474-489</p> <p><i>Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study</i></p> <p>17 manajer SDM dari 110 organisasi yang beroperasi di tiga sektor manufaktur (sektor makanan, kimia, dan farmasi) yang telah menerapkan praktik GHRM di berbagai tingkat</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>Praktik GHRM</b></p> <p>Cherian dan Jacob (2012)</p> <p><b>Greening people: human resources and environmental management</b></p> <p>Wehrmeyer (1996)</p> <p>Jabbour <i>et al.</i> (2008).</p> <p>Sharma dan Gupta (2015)</p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2013)</p> <p>Jabbour dan Jabbour (2016)</p>	<p>Pertama, ia menambahkan hubungan yang sedikit dieksplorasi dan berkembang dalam pengaturan manufaktur berkembang negara dengan mengintegrasikan praktik GHRM dan EP melalui model yang membahas bagaimana faktor-faktor SDM dapat memberikan lebih berkelanjutan organisasi manufaktur. Kedua, memperluas penelitian tentang EP oleh menyelidiki bagaimana praktik utama GHRM dalam organisasi manufaktur terhubung satu sama lain, dan pada akhirnya ke EP.</p>
7.	<p>Mtembu (2019)</p> <p><i>Problems and Perspectives in Management</i> (2019) Vol.17</p> <p><i>Does Having Knowledge of Green Human</i></p>	<p><b>Peran dan praktik SDM dalam organisasi</b></p> <p>Ulrich (1997)</p> <p>Francis dan Keegan (2006)</p> <p>Ulrich (1998)</p> <p>Girard &amp; Girard (2015) dikutip dalam Armstrong, 2016).</p> <p><b>Pembelajaran organisasi dan manajemen</b></p>	<p>Tidak ada kerangka kerja kebijakan di Indonesia bentuk kebijakan SDM dengan perspektif lingkungan untuk mendorong kegiatan hijau dalam divisi SDM dan secara kelembagaan. Temuan juga mengungkapkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan kegiatan SDM dengan perspektif lingkungan dan implementasinya</p>

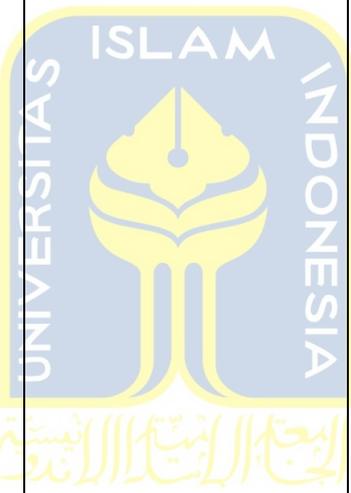
Lanjutan tabel 2.1.1

	<p><i>Resource Management Practices Influence its Implementation within Organizations?</i></p> <p>Praktisi SDM dari divisi di lembaga pendidikan tinggi di KwaZulu-Natal, Afrika Selatan.</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>pengetahuan dalam SDM</b> Senge (1990) dikutip dalam Raines (2009) Daily &amp; Huang (2001)</p>	<p>dalam organisasi. Juga, kuat Korelasi ditemukan ada antara kebijakan SDM hijau dan implementasi kegiatan HRM hijau dalam organisasi.</p>
8.	<p>Mishra (2017)</p> <p><i>International Journal of Organizational Analysis (2017) Vol. 25; pages 762-788</i></p> <p><i>Green human resource Management: A framework for Sustainable Organizational Development in an Emerging Economy</i></p> <p>Sebanyak 16 profesional sumber daya manusia diwawancarai di enam organisasi manufaktur dikumpulkan. Organisasi-organisasi ini beroperasi sebagai produsen cat, mobil dan elektronik</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>Fungsi GHRM</b> Renwick <i>et al.</i> (2013) Dilchert dan Yang (2011) Renwick <i>et al.</i> (2013); Wee dan Quazi, (2005) Zoogah (2011) Jabbour <i>et al.</i> (2013)</p>	<p>Terdapat ruang lingkup lebih lanjut untuk memanfaatkan potensi penuh praktik GHRM untuk mendorong pro-lingkungan perilaku dalam organisasi. Analisis data juga mengungkapkan bahwa dukungan manajemen puncak dan saling belajar antar departemen sangat penting untuk memfasilitasi perilaku ramah lingkungan di antara karyawan.</p>
9.	<p>Leidner (2018)</p> <p><i>Personnel Review (2018) Vol.48; pages 1169-1185</i></p>	<p><b>GHRM</b> Pandey <i>et al.</i> (2013) Jabbour dan Santos (2008); Renwick <i>et al.</i> (2008); Jabbour, Santos dan Nagano (2010)</p>	<p>Praktik GHRM tidak dengan sendirinya bersifat perifer, menengah atau tertanam, tetapi dibentuk oleh situasi kontekstual. Niat para pendukung keberlanjutan</p>

Lanjutan tabel 2.1.1

	<p><i>Green (Environmental) HRM: Aligning Ideals with Appropriate Practices</i></p> <p>Sebanyak delapan belas narasumber pada perusahaan-perusahaan di Eropa</p> <p><i>Qualitative</i></p>		<p>tampaknya tidak cocok dengan desain kebijakan GHRM, yaitu mereka mencoba untuk mendapatkan perilaku berbasis nilai dengan menggunakan pendekatan berbasis kepentingan pribadi, yang mengarah ke ketidak sejajaran antara sikap dan perilaku yang berusaha diperoleh kebijakan, dan jenis perilaku yang mereka peroleh dalam praktik.</p>
10.	<p>Amrutha <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>Journal of Cleaner Production</i> (2019) <a href="https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131">https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131</a></p> <p><i>A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability</i></p> <p>174 artikel ilmiah antara 1995 dan 2019</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>GHRM</b></p> <p>Olawumi dan Chan, (2018). Pinzone <i>et al.</i> (2019)</p> 	<p>Bahwa praktik GHRM berpotensi berkontribusi pada tiga aspek keberlanjutan organisasi (orang, planet, dan laba).</p>
11.	<p>Ahmad (2015)</p> <p><i>Cogent Business &amp; Management</i> (2015), 2: 1030817</p> <p><i>Green Human Resource Management: Policies and Practices</i></p> <p>Data sekunder dari situs web dan sumber lain yang tersedia</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Green HRM</b></p> <p>Jackson, Renwick, Jabbour, &amp; Muller-Camen (2011) Renwick (2008) Daily <i>et al.</i> (2007); Unnikrishnan &amp; Hegde, (2007)</p>	<p>Bahwa SDM adalah pemain peran utama dalam menerapkan praktik GHRM dan kebijakan.</p>
12.	<p>Tariq <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Qual Quant</i> (2016) Vol.50; pages 237–269</p>	<p><b>Green HRM</b></p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2013a, b) Appelbaum <i>et al.</i> (2000); Boselie <i>et al.</i> (2005).</p>	<p>Karyawan yang diberdayakan lebih termotivasi untuk melakukan tugas lingkungan hijau yang membayar. Sumber daya manusia benar-benar</p>

Lanjutan tabel 2.1.1

	<p><i>Green Employee Empowerment: a Systematic Literature Review on State-of-Art in Green Human Resource Management</i></p> <p>104 jurnal</p> <p><i>Qualitative</i></p>		<p>tulang punggung bagi siapa pun organisasi yang sukses, tenaga kerja hijau yang termotivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam sosial profitabilitas dan produktivitas organisasi</p>
13.	<p>Mousa <i>et al.</i> (2020)</p> <p><i>Journal of Cleaner Production</i> (2020) Vol. 243</p> <p><i>The Impact of Green Human Resource Management Practices on Sustainable Performance in Healthcare Organizations: A Conceptual Framework</i></p> <p>14 wawancara semi-terstruktur dengan manajer SDM, manajer operasional, dan CEO di berbagai daerah di sektor kesehatan di Tepi Barat.</p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>GHRM</b></p> <p>Jackson <i>et al.</i> (2014) Renwick <i>et al.</i>, (2013); Nejati <i>et al.</i> (2017).</p> 	<p>Bahwa praktik GHRM diimplementasikan secara moderat di antara karyawan, yang serupa dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian lain pada sektor manufaktur, dalam konteks negara. Ini menunjukkan bahwa organisasi layanan kesehatan masih belum menerima keuntungan dari manfaat penuh dari mengadopsi praktik lingkungan.</p>
14.	<p>Jabbour &amp; Renwick (2018)</p> <p><i>Management Journal</i> (2018) Vol. 53 No. 4; Pages 622-627</p> <p><i>The Soft Side of Environmentally - Sustainable Organizations</i></p> <p><i>Mixed-Methods</i></p>	<p><b>GHRM</b></p> <p>Schuler dan Jackson, (1987) Renwick <i>et al.</i> (2013); Renwick, (2018); Renwick <i>et al.</i> (2016) Jabbour dan Santos, (2008) Daily <i>et al.</i> (2012) Jackson <i>et al.</i> (2011)</p>	<p>Bahwa praktik berbasis tempat kerjanya dan beberapa baru-baru ini bukti perkembangan tentang dampak positifnya terhadap tujuan ekologis perusahaan. Penulis menyimpulkan dengan merinci agenda penelitian baru dalam GHRM.</p>

Sumber: Data Sekunder diolah 2019

Berdasarkan referensi-referensi jurnal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu GHRM. Pada jurnal yang disebut di atas, terdapat banyak teori yang berkaitan dengan GHRM, sehingga peneliti mengambil beberapa teori dari referensi di atas, antara lain: Jackson dan Schuler (1995) teori *SHRM and Sustainability*, Appelbaum *et al.* (2000) Opatha, Arulrajah (2014); Wehrmeyer (1996); Renwick (2013); Jabbour *et al.* (2008a, 2013b); Daily *et al.* (2012) teori GHRM, Wehrmeyer (1996) teori *HRM*, Wehrmeyer (1996) Jabbour *et al.* (2008a, 2016b), Renwick *et al.* (2013) teori *Greening people: human resources and environmental management*, Ulrich (1997); Francis dan Keegan (2006); Ulrich (1998); (Girard & Girard 2015 dikutip dalam Armstrong, 2016) teori peran dan praktik SDM dalam organisasi.

#### **2.1.1.2 Strategy Human Resource Development (SHRD)**

1. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Wasterman *et al* (2020), dengan judul “*Sustainable Human Resource Management and The Triple Bottom Line: Multi-Stakeholder Strategies, Concepts, and Engagement*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memacu penelitian dan praktik HRM menjadi postur yang lebih strategis dan berwawasan ke depan dalam memelopori penerapan pendekatan TBL menggunakan perspektif manusia dan sosial yang berpusat pada modal dalam organisasi. Hasil dari tinjauan ini adalah teori, model, sistem, dan proses HRM kami dari motivasi berbasis laba tunggal, menjadi tiga tujuan orientasi TBL yang menggabungkan hasil sosial dan lingkungan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah makalah dan naskah menjadi kerangka kerja integratif untuk HRM berkelanjutan, dan

mengidentifikasi enam bidang di mana upaya penelitian masa depan harus diarahkan untuk secara substansial memajukan pekerjaan penting ini.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

2. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Podolsky (2018), dengan judul “*The Process of Strategic Work Modeling: Drawing Clear Connections Between Organization Strategy and Human Resource Management Practices*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan metode praktis untuk secara konseptual menghubungkan tujuan dan hasil dari sistem SDM dengan kegiatan menghasilkan nilai utama dan unik perusahaan. Hasil dari tinjauan ini adalah konseptualisasi strategi menggunakan kegiatan daripada sumber daya dan memperkenalkan proses pemodelan kerja strategis, di mana analisis strategis dilakukan dengan fokus pada kegiatan menghasilkan nilai perusahaan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur tentang *strategic human resource management dan human capital*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

3. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Alwiya dan Sahni (2016), dengan judul “*Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi integrasi strategi kelembagaan untuk HRM dengan memeriksa praktik strategis HRM di universitas-universitas di Saudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi peserta, lembaga pendidikan tinggi yang diteliti memiliki tingkat kesadaran SHRM yang kuat. Namun, pendidikan tinggi Saudi menghadapi masalah besar seputar pengembangan sumber daya manusia, terutama anggota fakultas dan perlu mencurahkan lebih banyak perhatian pada praktik SHRM mereka. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah semua lembaga pendidikan tinggi di ibu kota Riyadh di Arab Saudi

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yang digunakan peneliti adalah, narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan. Sedangkan dalam jurnal adalah dalam sebuah lembaga pendidikan atau universitas.

4. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Gupta (2016), dengan judul “*An Empirical Study on Fit Between Strategic Human Resource Management and Business Strategy*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi jalan bahwa sumber daya manusia strategis mendukung strategi bisnis, tidak hanya untuk fokus pada pencocokan internal dan eksternal, tetapi juga memperhatikan konten kecocokan yang spesifik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga perspektif tidak sepenuhnya terisolasi. Praktik terbaik mencerminkan konsep **pencocokan horizontal** atau **kecocokan internal**, tetapi menekankan isi daripada bentuk; Kontingensi mencerminkan konsep **kecocokan vertikal** atau **kecocokan eksternal**, tetapi menekankan konten daripada bentuk; dengan munculnya tampilan Konfigurasi, itu menekankan pentingnya bentuk pada **Pencocokan Vertikal** dan **Pencocokan horizontal**, keduanya berada di posisi penting. Pada lubang itu, sumber daya manusia strategis tidak hanya fokus pada **Pencocokan Vertikal** dan **Pencocokan horizontal**, dan menekankan perlunya secara hati-hati mempertimbangkan isi kecocokan. Keduanya mempromosikan satu sama lain, masing-masing sangat diperlukan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur tentang SHRM dari tahun 1960an sampai 1980an.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan. Dan metode penelitian adalah *mix methods*.

5. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Ahammada *et al* (2020), dengan judul “*Strategic Agility and Human Resource Management*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan ketangkasan strategis dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian merumuskan enam domain tindakan HRM yang dapat meningkatkan improvisasi efektif dan juga dapat menginformasikan praktik HRM paradoks informasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur tentang *agility strategis* diikuti dengan pengenalan lima artikel dalam edisi khusus.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

6. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Yuryevich *et al* (2017), dengan judul “*Strategic Approach to Forming a Human Resource Management System in the Organization*”.

Tujuan dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, pertama menentukan struktur sistem manajemen sumber daya manusia dan kedua mempertimbangkan tahap utama dari desain manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian adalah bahwa dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia, harus mendefinisikan fungsi utama dan hubungannya dengan fungsi sistem lainnya, untuk mendiagnosis masalah, untuk mempertimbangkan strategi organisasi dan memastikan implementasinya.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pengamatan terhadap negara-negara CIS (*commonwealth of independent states*), termasuk Rusia.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

7. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Shahsiah dan Naghsh (2018), dengan judul “*Developing the human resource strategies with the approach to Strategic Reference Points (SRP) (Case Study: The Civil Deputy of the Isfahan Municipality)*”.

Tujuan dari penelitian adalah mengembangkan strategi sumber daya manusia dengan pendekatan referensi strategis point (SRP) di Deputy Urusan Sipil Kota Isfahan melalui hibrida (kualitatif dan metode kuantitatif). Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi paternal sesuai untuk manajemen, teknis, dan pekerjaan khusus, strategi sekunder cocok untuk pekerjaan administratif, dan strategi kontraktor cocok untuk melayani pekerjaan. Pada bagian kualitatif, *purposive sampling* digunakan untuk mencapai saturasi data, sedangkan metode sensus digunakan di bagian kuantitatif.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode kualitatif, dan pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan

menggunakan wawancara dalam penelitian yang akan dilakukan, dan penelitian terdahulu bagian kualitatif, *purposive sampling* digunakan untuk mencapai saturasi data, sedangkan metode sensus digunakan di bagian kuantitatif.

8. Penelitian tentang strategi sumber daya manusia oleh Gratton (2018), dengan judul “*Organization Development and Strategic Planning for Non-Profit Organizations*”.

Tujuan dari makalah ini adalah untuk memberikan tinjauan literatur yang terkait dengan NPO (*Non-Profit Organizations*), OD (*Organization Development*), dan perencanaan strategis, dan untuk memberikan rekomendasi kapan dan bagaimana perencanaan strategis dapat digunakan sebagai kendaraan untuk intervensi OD dalam NPO. Temuan penelitian menunjukkan bahwa banyak NPO tidak menggunakan alat organisasi penting yang akan membantu mereka mengatasi masalah sistemik ini dan memetakan arah untuk masa depan; alat itu adalah perencanaan strategis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur terkait dengan penggunaan perencanaan strategis sebagai alat Pengembangan Organisasi (OD) dalam NPO

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu SHRD. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

Tabel 2.1.2 Penelitian Terdahulu tentang SHRD

No.	Identitas Jurnal	Konsep/ Teori	Hasil Penelitian
1.	<p>Wasterman <i>et al</i> (2020)</p> <p><i>Human Resource Management Review</i> Volume 30, Issue 3</p> <p><i>Sustainable Human Resource Management and The Triple Bottom Line: Multi-Stakeholder Strategies, Concepts, and Engagement</i></p> <p>Makalah dan naskah tentang <i>sustainable HRM</i></p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Model multi-stakeholder</b> Freeman (1984)</p> <p><b>Pendekatan triple-bottom line (TBL)</b> Elkington (1997)</p> <p><b>SHRM</b> Cabrales dan Cabrera</p>	<p>Teori, model, sistem, dan proses HRM kami dari motivasi berbasis laba tunggal, menjadi tiga tujuan orientasi TBL yang menggabungkan hasil sosial dan lingkungan.</p>
2.	<p>Podolsky (2018)</p> <p><i>Organizational Dynamics</i> Volume 47, Issue 1, 2018, Pages 17-24</p> <p><i>The Process of Strategic Work Modeling: Drawing Clear Connections Between Organization Strategy and Human Resource Management Practices</i></p> <p>Literatur tentang <i>strategic human resource management and human capital</i></p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Peran strategis HRM</b> Porter, Michael (1980)</p> <p><b>Kekuatan situasional</b> Walter Mischel</p>	<p>Konseptualisasi strategi menggunakan kegiatan daripada sumber daya dan memperkenalkan proses Pemodelan kerja strategis, di mana analisis strategis dilakukan dengan fokus pada kegiatan menghasilkan nilai perusahaan.</p>
3.	<p>Alwiya dan Sahni (2016)</p> <p><i>Procedia - Social and Behavioral Science,</i></p>	<p><b>SHRM</b> Walker (1992)</p> <p><b>Pengembangan sumber daya manusia strategis</b> Hall (1984)</p>	<p>Berdasarkan persepsi peserta, lembaga pendidikan tinggi yang diteliti memiliki tingkat kesadaran SHRM yang kuat. Namun, pendidikan tinggi Saudi</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	<p>Vol. 235; page 361 – 371</p> <p><i>Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi</i></p> <p>Semua lembaga pendidikan tinggi di ibu kota Riyadh di Arab Saudi</p> <p><i>Mix Methods</i></p>		<p>menghadapi masalah besar seputar pengembangan sumber daya manusia, terutama anggota fakultas dan perlu mencurahkan lebih banyak perhatian pada praktik SHRM mereka.</p>
4.	<p>Gupta (2016)</p> <p><i>International Journal of Management Research and Reviews; Meerut Vol. 6, Iss. 2, (Feb 2016): 102-108.</i></p> <p><i>An Empirical Study On Fit Between Strategic Human Resource Management And Business Strategy</i></p> <p>literatur tentang SHRM dari tahun 1960an sampai 1980an.</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>SHRM</b></p> <p>Milkovich dan Boudreau (1997)</p> <p><b>Sustainable HRM</b></p> <p>Wright dan McMahan (1992)</p>	<p>Tiga perspektif tidak sepenuhnya terisolasi. Praktik terbaik mencerminkan konsep pencocokan horizontal atau kecocokan internal, tetapi menekankan isi daripada bentuk; Kontinjensi mencerminkan konsep kecocokan vertikal atau kecocokan eksternal, tetapi menekankan konten daripada bentuk; dengan munculnya tampilan Konfigurasi, itu menekankan pentingnya bentuk pada Pencocokan Vertikal dan Pencocokan horizontal, keduanya berada di posisi penting. Pada lubang itu, sumber daya manusia strategis tidak hanya fokus pada Pencocokan Vertikal dan Pencocokan horizontal, dan menekankan perlunya secara hati-hati mempertimbangkan isi kecocokan. Keduanya mempromosikan satu sama lain, masing-masing sangat diperlukan</p>
5.	<p>Ahammada <i>et al</i> (2020),</p> <p><i>Human Resource Management Review Volume 30, Issue 1, March 2020,</i></p> <p><i>Strategic Agility and Human Resource Management</i></p>	<p><b>Strategic agility</b></p> <p>Doz &amp; Kosonen (2008)</p> <p>Weber &amp; Tarba (2014)</p> <p>Sherehiy <i>et al</i> (2007)</p> <p>Braunscheidel &amp; Suresh (2009)</p> <p>Zheltoikhova (2014)</p>	<p>Enam domain tindakan HRM yang dapat meningkatkan improvisasi efektif dan juga dapat menginformasikan praktik HRM paradoks informasi</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	<p>Literatur tentang <i>agility strategis</i> diikuti dengan pengenalan lima artikel dalam edisi khusus.</p> <p><i>Qualitative</i></p>		
6.	<p>Yuryevich <i>et al</i> (2017)</p> <p><i>Journal of Economic Perspectives; Mersin Vol. 11, Iss. 2, (2017): 442-448.</i></p> <p><i>Strategic Approach to Forming a Human Resource Management System in the Organization</i></p> <p>Negara-negara CIS (Commonwealth of Independent States), termasuk Rusia.</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Stages of staff management concept development</b></p> <p>Odegov (2011)</p>	<p>Dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia, harus mendefinisikan fungsi utama dan hubungannya dengan fungsi sistem lainnya, untuk mendiagnosis masalah, untuk mempertimbangkan strategi organisasi dan memastikan implementasinya</p>
7.	<p>Shahsiah dan Naghsh (2018)</p> <p><i>Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 1, 2018</i></p> <p><i>Developing the human resource strategies with the approach to Strategic Reference Points (SRP) (Case Study: The Civil Deputy of the Isfahan Municipality)</i></p> <p>Kualitatif, purposive sampling dan kuantitatif dengan sensus</p> <p><i>Mix Methods</i></p>	<p><b>Model formulasi terintegrasi strategi sumber daya manusia</b></p> <p>Bamberger dan Meshoulam (2000)</p>	<p>Strategi paternal sesuai untuk manajemen, teknis, dan pekerjaan khusus, strategi sekunder cocok untuk pekerjaan administratif, dan strategi kontraktor cocok untuk melayani pekerjaan.</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

8.	<p>Gratton (2018)</p> <p><i>Organization Development Journal; Chesterland Vol. 36, Iss, 2 (Summer 2018): 27-38</i></p> <p><i>Organization Development and Strategic Planning for Non-Profit Organizations</i></p> <p>Literatur terkait dengan penggunaan perencanaan strategis sebagai alat Pengembangan Organisasi (OD) dalam NPO</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Pengembangan organisasi</b> Cummings &amp; Worley (2009)</p> <p><b>Perencanaan strategis</b> Nickols (2011) Blatstein (2012) Nekoranec &amp; Kusy (2005) Marin (2015)</p> <p><b>Strategic planning structured strategic management process</b> David (2013)</p>	<p>Banyak NPO tidak menggunakan alat organisasi penting yang akan membantu mereka mengatasi masalah sistemik ini dan memetakan arah untuk masa depan; alat itu adalah perencanaan strategis.</p>
----	--	---	--

Sumber: Data Sekunder diolah 2020

Berdasarkan referensi-referensi jurnal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu SHRD. Pada jurnal yang disebut di atas, terdapat banyak teori yang berkaitan dengan SHRD, sehingga peneliti mengambil beberapa teori dari referensi di atas, antara lain: teori model multi-stakeholder oleh Freeman (1984), teori pendekatan *triple-bottom line (TBL)* oleh Elkington (1997), teori SHRM oleh Cabrales dan Cabrera, peran strategis HRM oleh Porter, Michael (1980), kemudian terdapat kekuatan situasional oleh Walter Mischel, teori SHRM oleh Walker (1992), teori pengembangan sumber daya manusia strategis oleh Hall (1984), teori SHRM oleh Milkovich dan Boudreau (1997).

### 2.1.1.3 Pelatihan (*Training*)

1. Penelitian tentang hubungan antara pelatihan dan adopsi pengadaan berkelanjutan oleh **Aragão dan Jabbour (2017)**, dengan judul “*Green Training for Sustainable Procurement? Insights from the Brazilian Public Sector*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan lingkungan dan adopsi pengadaan berkelanjutan di tiga universitas negeri Brasil. Hasil dari tinjauan ini adalah dampak praktik pengadaan berkelanjutan di antara organisasi publik yang dianalisis hampir batal. Pelatihan lingkungan yang dihasilkan terbatas prestasi, meskipun responden melihatnya sebagai sumber peningkatan potensial, yang menunjukkan co-evolusi pengadaan berkelanjutan, pelatihan lingkungan. Dalam kasus yang dianalisis, suatu penyelarasan diidentifikasi antara tingkat pengadaan yang berkelanjutan dan adopsi pelatihan lingkungan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan para ahli dari bagian pengadaan universitas negeri Brazil.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu GHRM. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sampel, yaitu narasumber yang berada dalam sebuah perusahaan.

2. Penelitian tentang peran dan penerapan prinsip-prinsip eko-efisien di sektor keuangan oleh **Moraes et al (2018)**, dengan judul “*When*

*Knowledge Management Matters: Interplay Between Green Human Resources and Eco-Efficiency in the Financial Service Industry”.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana manajemen sumber daya manusia hijau memainkan peran dalam penerapan prinsip-prinsip eko efisiensi di sektor keuangan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah melakukan survei dengan 178 karyawan yang bekerja di dalamnya salah satu bank keuangan terbesar di Brasil, yang telah berinvestasi dalam eko-efisiensi selama lebih dari sepuluh tahun. Atas dasar pemodelan persamaan struktural, penelitian ini telah memberikan temuan berikut: Di antara semua faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini, hanya pelatihan lingkungan yang memengaruhi secara positif efisiensi lingkungan; pelatihan mungkin menderita karena hambatan yang terkait dengan pemberdayaan dan kerja tim; program eko efisiensi perusahaan yang diteliti akan mendapatkan manfaat jika memberikan lebih banyak otonomi kepada para karyawan; dan akhirnya, program eko efisiensi bank yang dikaji bisa lebih efektif jika terhubung dengan tim hijau.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabelnya yaitu pelatihan hijau dan GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

3. Penelitian tentang pelatihan lingkungan oleh **Stefanelli et al (2019)**, yang berjudul “*Environmental Training: a Systematic Review of the State of the Art of the Theme*”.

Tujuan dari makalah ini adalah untuk melakukan tinjauan sistematis dari keadaan seni tema pelatihan lingkungan dan mengusulkan agenda penelitian untuk menjelaskan hal ini dengan menyarankan penelitian baru di daerah tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 51 artikel dari *Database Scopus* dan *Web of Science*. Penelitian ini menemukan bahwa proposal agenda penelitian dengan 11 rekomendasi untuk penelitian masa depan, seperti melakukan penelitian di negara maju; penelitian hanya berfokus pada pelatihan lingkungan; penelitian kualitatif menggunakan studi kasus; penelitian yang mengeksplorasi evolusi bersama praktik pelatihan lingkungan dengan praktik manajemen lingkungan dan dengan tahap kematangan manajemen lingkungan dalam organisasi; dan penelitian yang membahas semua aspek lingkungan fase pelatihan yang diusulkan oleh ISO 10015: 2001.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabel yang sama yaitu praktik GHRM dan pelatihan hijau. Sedangkan perbedaannya adalah pada tujuan penelitian dan penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

4. Penelitian tentang peningkatan kinerja lingkungan oleh **Siyambalapitiya (2018)**, berjudul “*Green human Resource Management: A Proposed Model in the Context of Sri Lanka’s Tourism Industry*”.

Penelitian ini bertujuan untuk membakukan praktik-praktik penting di bidang GHRM dan bagaimana praktik semacam itu mendukung peningkatan kinerja lingkungan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 hotel bintang lima dan 18 hotel bintang empat di Sri Lanka serta 115 profesional SDM diundang untuk berpartisipasi dalam survei. Penelitian ini menemukan bahwa, SDM profesional di PT industri pariwisata Sri Lanka mengidentifikasi perlunya berpartisipasi GHRM untuk menyelaraskan tenaga kerja mereka dengan transformasi hijau karena tekanan dari para pemangku kepentingan dan masalah lingkungan global.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel yang sama yaitu praktik GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata serta menggunakan metode kualitatif.

Tabel 2.1.3 Penelitian Terdahulu tentang *Training*

No.	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil Penelitian
1.	Aragão dan Jabbour (2017)  <i>Industrial and Commercial Training (2017) Vol.49 No. 1; Pages 48-54</i>  <i>Green Training for Sustainable Procurement? Insights from the Brazilian Public Sector.</i>	<b>Praktik GHRM: pelatihan dengan perspektif lingkungan</b> Renwick <i>et al.</i> (2008;2013) Jackson <i>et al.</i> (2011) Jabbour <i>et al.</i> (2013)	Pelatihan lingkungan yang dihasilkan terbatas prestasi, meskipun responden melihatnya sebagai sumber peningkatan potensial, yang menunjukkan co evolusi pengadaan berkelanjutan, pelatihan lingkungan dan EM.

Lanjutan tabel 2.1.3

	<p>Dengan para ahli dari bagian pengadaan universitas negeri Brazil.</p> <p><i>Qualitative</i></p>		<p>Dalam kasus yang dianalisis, suatu penyelarasan diidentifikasi antara tingkat pengadaan yang berkelanjutan dan adopsi pelatihan lingkungan.</p>
2.	<p>Moraes <i>et al</i> (2018)</p> <p><i>Journal of Knowledge Management (2018) Vol.23 No. 9; Pages 1691-1707</i></p> <p><i>When Knowledge Management Matters: Interplay Between Green Human Resources and Eco-Efficiency in the Financial Service Industry.</i></p> <p>178 karyawan yang bekerja di dalamnya salah satu bank keuangan terbesar di Brasil, yang telah berinvestasi dalam eko-efisiensi selama lebih dari sepuluh tahun.</p>	<p><b>Praktik GHRM: pelatihan dengan perspektif lingkungan</b></p> <p>Daily dan Huang (2001)</p> <p>Daily <i>et al.</i>, (2012)</p> <p>Tung <i>et al.</i> (2014)</p>	<p>Hanya pelatihan lingkungan yang memengaruhi secara positif efisiensi lingkungan; pelatihan mungkin menderita karena hambatan yang terkait dengan pemberdayaan dan kerja tim; program eko efisiensi perusahaan yang diteliti akan mendapatkan manfaat jika memberikan lebih banyak otonomi kepada para karyawan; dan akhirnya, program eko efisiensi bank yang dikaji bisa lebih efektif jika terhubung dengan tim hijau.</p>
3.	<p>Stefanelli <i>et al</i> (2019)</p> <p><i>Environmental Training: a Systematic Review of the State of the Art of the Theme.</i></p> <p>Sebanyak 51 artikel dari Database Scopus dan Web of Science.</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Praktik GHRM: pelatihan dengan perspektif lingkungan</b></p> <p>Ren <i>et al.</i> (2008;2013;2018)</p> <p>Tang <i>et al.</i> (2018)</p> <p>Jabbour <i>et al.</i>, (2010a,2013b)</p>	<p>Penelitian hanya berfokus pada pelatihan lingkungan; penelitian kualitatif menggunakan studi kasus; penelitian yang mengeksplorasi evolusi bersama praktik pelatihan lingkungan dengan praktik manajemen lingkungan dan dengan tahap kematangan manajemen lingkungan dalam organisasi; dan penelitian yang membahas semua aspek lingkungan fase pelatihan yang diusulkan oleh ISO 10015: 2001.</p>
4.	<p>Siyambalapatiya (2018)</p> <p><i>Journal of Cleaner Production (2018) Vol. 201; Pages 542-555</i></p> <p><i>Green Human Resource Management: A Proposed Model in the Context of Sri Lanka's Tourism Industry</i></p>	<p><b>GHRM</b></p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2013)</p> <p>Opatha dan Arulrajah (2014)</p> <p><b>Green recruitment</b></p> <p>Renwick <i>et al.</i> (2013)</p> <p>Wehrmeyer (1996)</p> <p><b>Green selection</b></p> <p>Wehrmeyer (1996)</p>	<p>PT industri pariwisata Sri Lanka mengidentifikasi perlunya berpartisipasi GHRM untuk menyelaraskan tenaga kerja mereka dengan transformasi hijau karena tekanan dari para pemangku kepentingan dan masalah lingkungan global.</p>

Lanjutan tabel 2.1.3

	3 hotel bintang lima dan 18 hotel bintang empat di Sri Lanka serta 115 profesional SDM diundang untuk berpartisipasi dalam survei.  <i>Mixed-Methods</i>	<b><i>Green training and development</i></b> Fernandez <i>et al.</i> (2003) Jabbour (2015)	
--	--	--	--

Sumber: Data Sekunder diolah 2019

Berdasarkan referensi-referensi jurnal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu pelatihan dengan perspektif lingkungan. Pada jurnal yang disebut di atas, terdapat banyak teori yang berkaitan dengan pelatihan dengan perspektif lingkungan, sehingga peneliti mengambil beberapa teori dari referensi di atas, antara lain: Renwick *et al.* (2008a, 2013b); Jackson *et al.* (2011); Jabbour *et al.* (2013) teori praktik GHRM: pelatihan dengan perspektif lingkungan, Renwick *et al.* (2013); Opatha dan Arulrajah (2014) teori GHRM, Renwick *et al.* (2013); Wehrmeyer (1996) teori *green recruitment*, Wehrmeyer (1996) teori *green selection*, Fernandez *et al.* (2003); Jabbour (2015) teori *green training and development*.

#### 2.1.1.4 Pengembangan (*Development*)

1. Penelitian tentang pengembangan pada organisasi hijau oleh **Cabral dan Dhar (2019)**, dengan judul “*Green Competencies: Construct Development and Measurement Validation*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan skala yang valid dan andal untuk merangkum kompetensi hijau dalam organisasi. Ada beberapa studi sebelumnya yang dikonsepsikan kompetensi hijau dan studi pertama yang dilakukan pengembangan konstruksi dan pengukuran validasi skala kompetensi hijau. Sampel dari penelitian ini melakukan lima

belas wawancara mendalam terhadap para manajer dan karyawan operator tur yang berlokasi di Kerala, India. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi hijau adalah skala multidimensi reflektif yang terdiri dari dimensi seperti pengetahuan hijau, keterampilan hijau, kemampuan hijau, sikap hijau, perilaku hijau dan hijau kesadaran.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabelnya yaitu pengembangan hijau dan GHRM serta metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada tujuan penelitian dan penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

2. Penelitian tentang tantangan praktik sumber daya manusia hijau di India oleh **Pavitra (2017)**, dengan judul “*Green Human Resource Management: A Framework for Sustainable Organizational Development in an Emerging Economy*”.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi status dan tantangan sumber daya manusia hijau praktik manajemen di India, area yang belum diteliti. Selanjutnya, ia mengusulkan kerangka teori untuk diisi kesenjangan yang teridentifikasi dan membangun organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan dalam dua fase. Penelitian arsip dilakukan pada tahap pertama, dan teknik studi kasus digunakan di fase kedua. Pada fase pertama, tinjauan literatur yang luas dilakukan untuk mengumpulkan wawasan tentang lazim kegiatan sumber daya manusia hijau dan hubungannya dengan pengembangan organisasi yang

berkelanjutan. Yang kedua fase, data dikumpulkan dari organisasi manufaktur untuk menganalisis status kegiatan diidentifikasi pada fase pertama. Temuan dari penelitian ini secara khusus menyoroti status praktik sumber daya manusia hijau seperti pelatihan lingkungan, rekrutmen hijau, penilaian kinerja, keterlibatan karyawan dan kompensasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan dua variabelnya yaitu pengembangan hijau dan GHRM. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada tujuan penelitian dan penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

3. Penelitian tentang peran manajemen hijau pada masyarakat oleh **Pham et al (2018)**, yang berjudul “*Green Human Resource Management Practices in the Hospitality Sector*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan GHRM serta perannya dalam masyarakat, praktik manajemen, dalam organisasi pada umumnya dan hotel pada khususnya. Penelitian ini menemukan bahwa kasus A menunjukkan bahwa ada banyak praktik lingkungan yang digunakan di hotel-hotel ini, termasuk mengembangkan kemampuan hijau (pelatihan hijau), memotivasi karyawan hijau, (manajemen kinerja hijau dan penilaian, sistem pembayaran dan penghargaan hijau), (keterlibatan karyawan hijau dan budaya organisasi). Namun, praktik hanya tiga komponen penting, pelatihan hijau, keterlibatan karyawan hijau dan budaya organisasi hijau ditekankan untuk mengembangkan eko-budaya

hotel secara berkelanjutan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Empat kasus dipilih, kasus A, B, C dan D. Tujuh manajer dan delapan karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5. Namun penelitian ini hanya menganalisis dan membahas data kasus A.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabelnya yaitu praktik GHRM dan pelatihan hijau. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah penulis menggunakan sampel berupa perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.

Tabel 2.1.4 Penelitian Terdahulu tentang *Development*

No.	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil Penelitian
1.	<p>Cabral dan Dhar (2019) <i>Journal of Cleaner Production</i> (2019) 235; Pages 887-900</p> <p><i>Green Competencies: Construct Development and Measurement Validation.</i></p> <p>Lima belas wawancara mendalam terhadap para manajer dan karyawan operator tur yang berlokasi di Kerala, India.</p> <p><i>Qualitative</i></p>	<p><b>Pengembangan dengan perspektif lingkungan</b> Daily dan Huang (2001) Jabbour (2015) Arulrajah <i>et al.</i> (2015), Daily <i>et al.</i> (2007) Renwick <i>et al.</i>, (2013) Renwick <i>et al.</i>, (2013) Arulrajah <i>et al.</i>, (2015), Opatha dan Arulrajah (2014).</p>	<p>Kompetensi dengan perspektif lingkungan adalah skala multidimensi reflektif yang terdiri dari dimensi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku dan kesadaran yang kesemuanya dengan perspektif terhadap lingkungan</p>
2.	<p>Pavitra (2017)</p> <p>International Journal of Organizational Analysis (2017) Vol. 25 No. 5; Pages 762-788</p> <p><i>Green Human Resource Management: A Framework for Sustainable Organizational Development in an</i></p>	<p><b>Pengembangan dengan perspektif lingkungan</b> Jabbour <i>et al.</i>, (2010a, 2013b) Renwick <i>et al.</i>, (2013)</p>	<p>Status praktik sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan seperti pelatihan lingkungan, rekrutmen, penilaian kinerja, keterlibatan karyawan dan kompensasi.</p>

Lanjutan tabel 2.1.4

	<p><i>Emerging Economy.</i></p> <p>Menggunakan dua fase. Penelitian arsip dilakukan pada tahap pertama, dan teknik studi kasus digunakan di fase kedua.</p> <p><i>Qualitative</i></p>		
3.	<p>Pham <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>International Conference on Tourism Research (2018): page 219-226</i></p> <p><i>Green Human Resource Management Practices in the Hospitality Sector</i></p> <p>Empat kasus dipilih, kasus A, B, C dan D. Tujuh manajer dan delapan karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5. Namun penelitian ini hanya menganalisis dan membahas data kasus A.</p> <p><i>Qualitative (Study Case)</i></p>	<p><b>GHRM</b> Renwick <i>et al.</i> (2013) Jackson dan Seo, (2010); Jabbour <i>et al.</i> (2015) Appelbaum <i>et al.</i> (2000)</p> <p><b>Green recruitment</b> Jabbour <i>et al.</i> (2010).</p> <p><b>Green training</b> Jabbour <i>et al.</i> (2010).</p> <p><b>Green performance management/appraisal</b> Govindarajulu dan Daily, (2004).</p> <p><b>Green pay and rewards</b> Daily dan Huang, (2001); Govindarajulu dan Daily, (2004).</p> <p><b>Green employee involvement</b> Renwick <i>et al.</i> (2013)</p>	<p>Terdapat banyak praktik lingkungan yang digunakan di hotel-hotel ini, termasuk mengembangkan kemampuan (pelatihan), memotivasi karyawan, (manajemen kinerja dan penilaian, sistem pembayaran dan penghargaan), (keterlibatan karyawan dan budaya organisasi) yang kesemuannya \dengan perspektif terhadap lingkungan Namun, dalam praktiknya hanya ada tiga komponen penting, pelatihan, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi ditekankan untuk mengembangkan eko-budaya hotel secara berkelanjutan.</p>

Sumber: Data Sekunder diolah 2019

Berdasarkan referensi-referensi jurnal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu pelatihan dengan perspektif lingkungan. Pada jurnal yang disebut di atas, terdapat banyak teori yang berkaitan dengan pelatihan dengan perspektif lingkungan, sehingga peneliti mengambil beberapa teori dari referensi di atas, antara lain: Jabbour *et al.* (2010a, 2013b); Renwick *et al.* (2013) teori pengembangan dengan perspektif lingkungan, Renwick *et al.* (2013); Jackson dan Seo (2010); Jabbour *et al.* (2015); Appelbaum *et al.* (2000) teori GHRM, Jabbour *et al.* (2010) teori *green recruitment green training*, Govindarajulu dan Daily (2004) teori *green performance management/appraisal*, Daily dan Huang (2001); Govindarajulu dan Daily (2004) teori *green pay and*

*rewards*, Renwick *et al.* (2013) teori *green employee involvement*, Harris dan Crane (2002) teori *green organizational culture/climate*.

Pada penelitian terdahulu telah memberikan peneliti teori rujukan sebagai dasar penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti memiliki 4 variabel yakni: GHRM, SHRD, pelatihan dengan perspektif lingkungan (*green training*) dan pengembangan dengan perspektif lingkungan (*green development*). Adapun teori-teori yang peneliti ampu sebagai dasar penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.5 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang GHRM

No.	Jurnal	Tokoh	Teori
1.	Pham <i>et al.</i> (2018)	Renwick <i>et al.</i> (2013)	HRM ( <i>human resource management</i> ) dan EM ( <i>environmental management</i> )
		Jabbour <i>et al.</i> (2015)	Praktik HRM
		Appelbaum <i>et al.</i> (2000)	AMO ( <i>Ability, motivation and opportunities</i> )
2.	Gholami <i>et al.</i> (2016)	Appelbaum <i>et al.</i> (2000)	AMO ( <i>Ability, motivation and opportunities</i> )
3.	Ren <i>et al.</i> (2018)	Renwick <i>et al.</i> (2008)	AMO ( <i>Ability, motivation and opportunities</i> )
		Appelbaum <i>et al.</i> (2000)	AMO ( <i>Ability, motivation and opportunities</i> )
4.	Pham <i>et al.</i> (2019)	Renwick <i>et al.</i> (2008)	HRM ( <i>human resource management</i> ) dan EM ( <i>environmental management</i> )
		Appelbaum <i>et al.</i> (2000)	AMO ( <i>Ability, motivation and opportunities</i> )
		Snape & Redman, (2010).	Penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia.
5.	Leszczynska (2016)	Opatha (2014).	Praktik GHRM
		Wehrmeyer (1996).	Perlindungan lingkungan
		Renwick (2013)	Proses seleksi
		Gupta (2013) Jabbour (2008)	<i>Green organizational culture</i>

Lanjutan tabel 2.1.5

		Daily <i>et al.</i> (2012)	<i>An environmental management system</i>
		Jabbour <i>et al.</i> (2013) Daily <i>et al.</i> (2012).	<i>Teamwork</i>
		Muster dan Schrader (2011)	GHRM Model
6.	Masri <i>et al.</i> (2017)	Cherian dan Jacob (2012)	GHRM
		Wehrmeyer (1996)	Keterlibatan karyawan
		Jabbour <i>et al.</i> (2008)	Budaya
		Sharma dan Gupta (2015)	<i>Sustainable development</i>
		Jabbour dan Jabbour (2016)	GHRM
7.	Mtembu (2019)	Daily & Huang (2001)	<i>Implementation of GHRM practices</i>
8.	Mishra (2017)	Renwick <i>et al.</i> (2013)	Praktik GHRM
9.	Leidner (2018)	Pandey <i>et al.</i> (2013)	Model CES
		Jabbour dan Santos (2008) Renwick <i>et al.</i> (2008)	Model GHRM
10.	Amrutha <i>et al.</i> (2019)	Olawumi dan Chan (2018).	<i>Sustainable development</i>
		Pinzone <i>et al.</i> (2019)	Praktik GHRM
11.	Ahmad (2015)	Jackson <i>et al.</i> (2011)	GHRM
		Renwick (2008)	Praktik GHRM
		Daily <i>et al.</i> (2007) Unnikrishnan & Hegde (2007)	Praktik GHRM
12.	Tariq <i>et al.</i> (2016)	Renwick <i>et al.</i> (2013a, b)	<i>AMO (Ability, motivation and opportunities)</i>
		Appelbaum <i>et al.</i> (2000) Boselie <i>et al.</i> (2005).	Praktik SDM
		Jackson <i>et al.</i> (2014)	HRM
13.	Mousa <i>et al.</i> (2020)	Renwick <i>et al.</i> (2013) Nejati <i>et al.</i> (2017).	Praktik GHRM
		Schuler dan Jackson (1987) Renwick <i>et al.</i> (2013; 2016; 2018)	Praktik GHRM
14.	Jabbour & Renwick (2018)	Jabbour dan Santos (2008) Daily <i>et al.</i> (2012) Jackson <i>et al.</i> (2011)	HRM

Sumber: Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, yakni GHRM terdapat teori-teori yang digunakan yaitu antara lain: Renwick *et al.* (2013) dengan teori HRM) dan EM, model GHRM, Jabbour *et al.* (2015) praktik HRM, Appelbaum *et al.* (2000) *AMO (ability, motivation and opportunities)*, Wehrmeyer (1996) perlindungan lingkungan. Pinzone *et al.* (2019) praktik GHRM.

Tabel 2.1.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang SHRD

No.	Jurnal	Tokoh	Teori
1.	Wasterman <i>et al</i> (2020)	Freeman (1984)	Model multi-stakeholder
		Elkington (1997)	Pendekatan <i>triple-bottom line (TBL)</i>
		Cabrales dan Cabrera	SHRM
2.	Podolsky (2018)	Porter, Michael (1980)	Peran strategis HRM
		Walter Mischel	Kekuatan situasional
3.	Alwiya dan Sahni (2016)	Walker (1992)	SHRM
		Hall (1984)	Pengembangan sumber daya manusia strategis
4.	Gupta (2016)	Milkovich dan Boudreau (1997)	SHRM
		Wright dan McMahan (1992)	<i>Sustainable HRM</i>
5.	Ahammad <i>et al</i> (2020)	Doz & Kosonen (2008)	<i>Strategic agility</i>
		Weber & Tarba (2014)	
		Sherehiy <i>et al</i> (2007)	
		Braunscheidel & Suresh, (2009)	
		Zheltoukhova (2014)	
6.	Yuryevich <i>et al</i> (2017)	Odegov (2011)	<i>Stages of Staff Management Concept Development</i>
7.	Shahsiah dan Naghsh (2018)	Bamberger dan Meshoulam (2000)	Model formulasi terintegrasi strategi sumber daya manusia
8.	Gratton (2018)	Cummings & Worley (2009)	Pengembangan Organisasi
		Nickols (2011)	Perencanaan Strategis
		Blatstein (2012)	
		Nekoranec & Kusy (2005)	

Lanjutan tabel 2.1.6

		Marin (2015)	Perencanaan Strategis
		David (2013)	<i>Strategic Planning</i> <i>Structured Strategic Management Process</i>

Sumber: Data sekunder diolah 2020

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, yakni SHRD (*strategic human resource development*) terdapat teori-teori yang digunakan yaitu antara lain: Freeman (1984) model multi-stakeholder, Elkington (1997) pendekatan *triple-bottom line (TBL)*, David (2013) *strategic planning structured strategic management process*, Porter, Michael (1980) peran strategis HRM

Tabel 2.1.7 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang *Training*

No.	Jurnal	Tokoh	Teori
1.	Aragão dan Jabbour (2017)	Renwick <i>et al.</i> (2008a, 2013b) Jackson <i>et al.</i> (2011) Jabbour <i>et al.</i> (2013)	GHRM
2.	Moraes <i>et al.</i> (2018)	Daily dan Huang (2001) Daily <i>et al.</i> 2012 Tung <i>et al.</i> (2014)	Faktor GHRM
3.	Stefanelli <i>et al.</i> (2019)	Ren <i>et al.</i> (2008a, 2013b;2018c) Tang <i>et al.</i> (2018) Jabbour <i>et al.</i> (2010a,2013b)	MSDM
4.	Siyambalapitiya (2018)	Renwick <i>et al.</i> , (2013) Opatha dan Arulrajah (2014)	GHRM
		Renwick <i>et al.</i> (2013) Wehrmeyer (1996) Fernandez <i>et al.</i> , (2003) Jabbour (2015)	<i>Green Recruitment and Selection</i> <i>Green Training and Development</i>

Sumber: Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, yakni pelatihan dengan perspektif lingkungan terdapat teori-teori yang digunakan yaitu antara lain: Renwick *et al.* (2013), Wehrmeyer (1996), Fernandez *et al.*, (2003), Jabbour (2015) dengan teori *green recruitment and selection* dan *green training and development*.

Tabel 2.1.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu tentang *Development*

No.	Jurnal	Tokoh	Teori
1.	Cabral dan Dhar (2019)	Jabbour (2015)	Pengelolaan lingkungan
		Arulrajah <i>et al.</i> (2015) Daily <i>et al.</i> (2007)	Praktik GHRM
		Renwick <i>et al.</i> (2013)	Pelatihan dan kinerja lingkungan
2.	Pavitra (2017)	Jabbour <i>et al.</i> (2010) Renwick <i>et al.</i> (2013)	Pelatihan lingkungan Praktik GHRM
3.	Pham <i>et al.</i> (2018)	Jabbour <i>et al.</i> (2010).	<i>Green training</i>
		Fernandez <i>et al.</i> (2003)	<i>Green Training and Development</i>
		Jabbour (2015)	Praktik GHRM

Sumber: Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, yakni pengembangan dengan perspektif lingkungan (*green development*) terdapat teori-teori antara lain: Jabbour (2015) pengelolaan lingkungan, Arulrajah *et al.* (2015) Daily *et al.* (2007) praktik GHRM, Renwick *et al.* (2013) pelatihan dan kinerja lingkungan dan Fernandez *et al.* (2003) *green training and development*.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aset berharga dalam suatu organisasi, di mana aset tersebut harus terus digali untuk memperoleh hasil yang maksimal. Terdapat beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Menurut Hasibuan (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Ardani (2012) berpendapat bahwa MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.
3. Dessler (1997) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Mengenai pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah proses mengatur manusia dalam organisasi untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan.

#### **2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Melalui fungsi manajemen sumber daya manusia semua kegiatan dapat dikelola dengan baik dan terhubung satu sama lain. Oleh karena itu, penulis akan memaparkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014), yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang baik maka setiap fungsi manajemen harus dijalankan karena terhubung satu sama lain.

### **2.2.2 Manajemen Strategi**

Dalam menjalankan sebuah tujuan organisasi, manajemen strategi menjadi hal yang sangat penting, di mana keselarasan antara tujuan dengan visi, misi perusahaan harus tercapai. Berikut merupakan pendapat para ahli terkait manajemen strategi:

Dalam Muhammad (2013) manajemen strategi dapat diartikan sebagai usaha manajerial menumbuh kembangkan kekuatan perusahaan untuk mengeksplorasi peluang bisnis yang muncul guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hunger (2003) manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian. Manajemen strategi dapat diartikan sebagai penetapan tujuan organisasi serta pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara efektif untuk memenuhi tujuan strategis organisasi.

David (2006) mengemukakan bahwa manajemen strategi adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan dan evaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi

yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Tahapan dalam manajemen strategi sebagai berikut:

a. Perumusan Strategi

Tahap ini meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, serta memilih strategi tertentu untuk digunakan. Tujuh aturan dasar dalam merumuskan strategi, yaitu:

1. Harus menjelaskan dan menginterpretasikan masa depan, tidak hanya masa sekarang.
2. Arahan strategi harus bisa menentukan rencana dan bukan sebaliknya.
3. Strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan.
4. Strategi harus diaplikasikan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas.
5. Strategi harus mempunyai orientasi eksternal.
6. Fleksibilitas adalah sangat esensial.
7. Strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang.

b. Pelaksanaan Strategi

Pada tahap ini mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan. Pelaksanaan strategi mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.

c. Evaluasi Strategi

Tahap ini merupakan tahap akhir dari manajemen strategi, empat kegiatan pokok dalam evaluasi strategi:

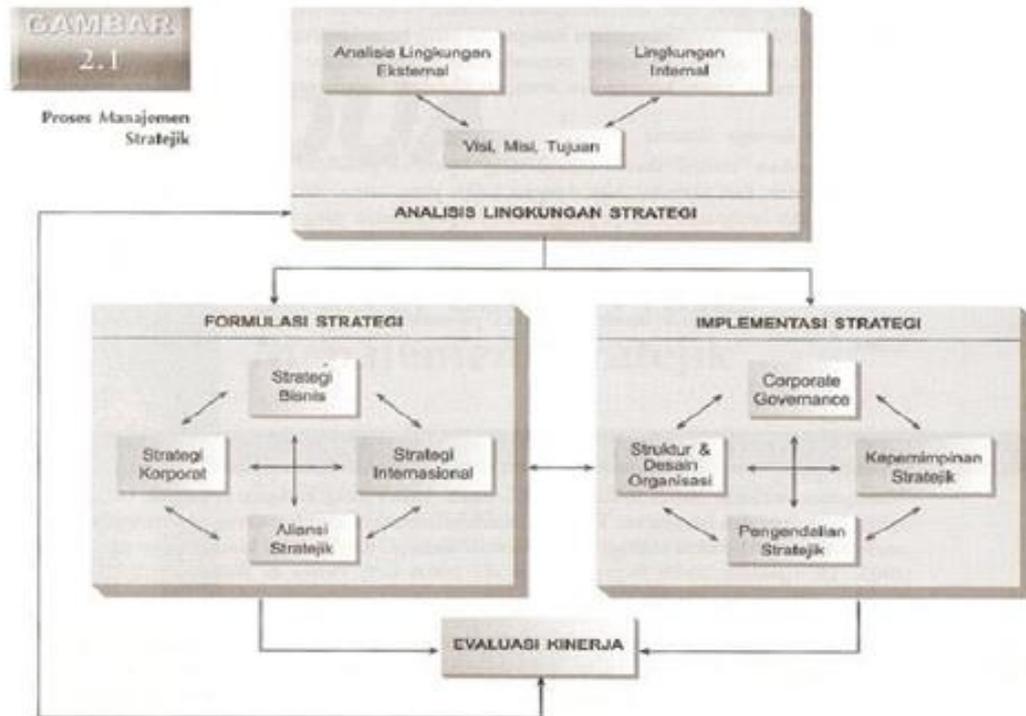
1. Mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang
2. Mengukur kinerja
3. Melakukan tindakan-tindakan korektif
4. Evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan di hari esok.

Mengenai pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2.1 Proses Manajemen Strategi**

Dalam rangka mencapai manajemen strategi yang baik, maka proses manajemen strategi menjadi penting. Menurut Kuncoro (2006) tahapan utama proses manajemen strategi umumnya mencakup analisis situasi, formulasi strategi, implementasi strategi dan evaluasi kinerja.

- a. **Analisis Lingkungan**, meliputi deteksi dan evaluasi konteks organisasi, lingkungan eksternal dan internal organisasi.
- b. **Formulasi strategi**, mencakup desain dan pilihan strategi yang sesuai.
- c. **Implementasi strategi**, adalah proses bagaimana melaksanakan strategi yang telah diformulasikan dengan tindakan nyata. Empat hal penting yang perlu diperhatikan dalam implementasi strategi yaitu: *corporate governance*, struktur dan desain organisasi, kepemimpinan stratejik dan pengendalian stratejik.
- d. **Evaluasi strategi**, adalah proses mengevaluasi bagaimana strategi diimplementasikan dan sejauh mana pengaruh kinerja.



Gambar 2.1 Proses Manajemen Strategi

Sumber: Kuncoro (2006)

Dengan demikian, proses manajemen strategi bersifat dinamis dan merupakan sekumpulan komitmen, keputusan dan aksi yang diperlukan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai *strategic competitiveness* dan menghasilkan keuntungan di atas rata-rata.

### 2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis

Manajemen sumber daya manusia strategis memiliki makna yang berbeda dengan manajemen strategis. Ada sejumlah definisi MSDM strategis yang diambil dari Armstrong (2006) sebagai berikut:

1. Menurut Jeffrey (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah serangkaian tugas dan proses yang dimiliki manajer lini dan SDM, yang berfungsi memisahkan masalah bisnis berdasarkan SDM.

2. Kaplan dan Hurd (2002) berpendapat bahwa hal utama yang perlu ditekankan pada manajemen sumber daya manusia strategis adalah bahwa manajemen sumber daya manusia terintegrasi ke dalam perencanaan strategis. Aturan manajemen sumber daya manusia meliputi keseluruhan wilayah hingga lintas hierarki. Lalu praktik manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sepenuhnya oleh manajer lini sebagai aktivitas dari pekerjaan mereka.
3. Menurut Guest *et al* (2000) secara umum manajemen sumber daya manusia strategis adalah tentang menyelaraskan dan menghubungkan semua proses, prosedur, dan inisiatif SDM dengan tujuan strategis organisasi. Adalah sumber daya manusia untuk meninjau kembali semua proses dan prosedur, tugas ini perlu disederhanakan dan diperbarui. Ini adalah definisi pengelolaan SDM strategis yang paling adil dan sederhana.

Mengenai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah tentang menyelaraskan antara hubungan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi.

### **2.2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia vs Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis**

Untuk mengetahui dengan jelas perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen sumber daya manusia strategis berikut penjelasannya:

Sopiah (2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah praktik untuk menarik, mengembangkan, memberi penghargaan dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan kedua karyawan sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan. Departemen SDM yang mempraktikkan pengelolaan sumber daya manusia strategis tidak bekerja secara independen dalam tim/organisasi. Mereka berinteraksi dengan departemen lain dalam sebuah organisasi untuk memahami tujuan mereka dan kemudian menciptakan strategi yang sesuai dengan tujuan tersebut, dan juga kebijakan organisasi. MSDM strategis dipandang sebagai mitra dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada merekrut dan mempekerjakan karyawan terbaik dan memberi mereka kompensasi, manfaat, pelatihan dan pengembangan yang mereka butuhkan untuk sukses dalam sebuah organisasi. Namun, manajemen sumber daya manusia strategis mengambil tanggung jawab ini selangkah lebih maju dengan menyelaraskan dengan tujuan departemen lain dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Departemen SDM yang menerapkan manajemen strategis juga memastikan bahwa semua tujuan mereka selaras dengan misi, visi, nilai dan tujuan organisasi di mana mereka menjadi bagiannya. Akibatnya tujuan departemen

sumber daya manusia mencerminkan dan mendukung tujuan organisasi lainnya. MSDM strategis memanfaatkan talenta dan peluang di dalam departemen sumber daya manusia untuk membuat departemen lain lebih kuat dan lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia lebih berfokus karyawan sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan, sedangkan manajemen sumber daya manusia strategis memiliki tanggung jawab yang lebih besar yaitu dengan memastikan bahwa semua tujuan departemen selaras dengan visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

### **2.2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis**

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting, agar potensi dalam sumber daya manusia tersebut keluar dan mampu memberikan kontribusi pada perusahaan. Potensi dalam tiap individu sumber daya manusia dapat dikeluarkan dengan suatu perencanaan MSDM strategis. Oleh sebab itu, menurut Amstrong (2003) tujuan dasar MSDM strategis adalah untuk membangun kapabilitas strategis dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi; karyawan tersebut diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sedangkan Boxall (dalam Amstrong *et al* 2008) menyatakan bahwa sesuai dengan pendekatan berbasis sumber daya seperti yang dijelaskan kemudian, tujuan strategis untuk menciptakan perusahaan yang lebih cerdas dan fleksibel daripada pesaing mereka dengan mempekerjakan dan mengembangkan staf lebih berbakat dan dengan memperluas basis keterampilan mereka.

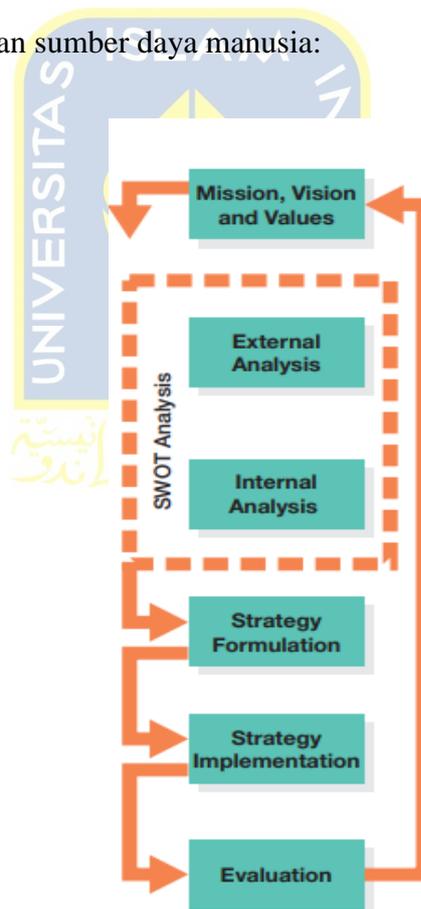
Menurut Schuler (dalam Mangkuprawi 2003) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia strategis adalah sebagian besar tentang integrasi dan adaptasi. Fokusnya adalah untuk memastikan bahwa: (1) manajemen SDM sepenuhnya terintegrasi dengan strategi dan kebutuhan strategi perusahaan (2) kebijakan SDM menyatu baik di bidang kebijakan dan seluruh hierarki dan (3) praktik SDM disesuaikan, diterima, dan digunakan oleh manajer lini dan karyawan sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari mereka.

Mengenai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia strategis adalah untuk menciptakan organisasi yang cerdas dengan mempekerjakan karyawan yang berbakat, terampil dan bertanggung jawab.

### 2.2.3.3 Hubungan Perencanaan Strategis dan Sumber Daya Manusia

Hubungan perencanaan strategis dan sumber daya manusia berfungsi untuk mempermudah organisasi dalam menjalankan strateginya secara tepat. Dalam Bohlander dan Snell (2013) menjelaskan tentang bagaimana hubungan antara perencanaan strategis dengan sumber daya manusia. Berikut ini hubungan perencanaan strategis dan sumber daya manusia:



Gambar 2.1 Hubungan Perencanaan Strategi dan Sumber Daya Manusia  
Sumber: Bohlander dan Snell (2013)

Dalam pembuatan rencana untuk suatu perusahaan terdapat 4 definisi. Pertama *strategic planning*, kedua *human resources planning*, dan ketiga *strategic human resources management*. *Strategic planning* merupakan suatu prosedur di mana seorang manajer membuat keputusan untuk organisasi yang dilaksanakan dalam jangka pendek dan jangka panjang. *Human resources planning* merupakan proses manajer membuat perencanaan untuk mengantisipasi dan menyediakan pergerakan karyawan di dalam organisasi maupun karyawan yang akan keluar dari organisasi. *Strategic human resources management* adanya penyebaran dan aktivitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang strategis.

**a. *Mission, Vision, and Values***

1. *Mission* merupakan suatu tujuan dasar dari sebuah perusahaan dan ruang lingkup dari perusahaan.
2. *Strategic vision* merupakan sebuah pernyataan yang menyatakan bahwasanya keamanan perusahaan akan terjadi di masa depan. Dan dengan ini menjelaskan bahwa perusahaan akan bergerak dengan waktu yang panjang dan kestrategisan dari perusahaan.
3. *Core values* merupakan keyakinan yang kuat dan prinsip yang digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

**b. *Environmental Analysis***

*Environmental Analysis* bertujuan untuk memengaruhi suatu organisasi maupun bentuk pantauan yang strategis untuk perusahaan. Manager SDM juga menghadirkan 6 isu yang sering terjadi di umum.

1. Faktor informasi dan pembangunan, kondisi global, region yang menjadi pengaruh perusahaan.
2. Industri dan tren yang terbaru, proses pelayanan dan inovasi yang berkembang.
3. Perubahan teknologi.
4. Peraturan pemerintah yang berubah ubah
5. Terjadinya masalah sosial
6. Tren pasar demografis, imigran, dan tenaga kerja.

Lingkungan yang kompetitif juga dapat menimbulkan pengaruh terhadap pengambilan keputusan yang strategis. Karena itu adalah sebuah faktor yang tidak bisa dikendalikan oleh perusahaan. Dalam perusahaan terdapat suatu persaingan yang sangat ketat. Ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu pemasok, pendatang baru, pelanggan, pengganti.

**c. Internal Analysis**

*Internal Analysis* merupakan analisis organisasi yang melakukan penganalisisan luar lingkungan terhadap peluang yang ada di lingkungan tersebut. Pihak perusahaan juga menganalisis ancaman, kekuatan dan kelemahan yang dialami di dalam perusahaan. Dalam konteks ini terdapat tiga pembagian yaitu kapabilitas, komposisi dan budaya.

1. *Capabilities* merupakan kemampuan utama yang mempunyai pengetahuan dalam sebuah organisasi yang bisa membedakan dari pesaing yang memberikan penilaian terhadap pelanggan.
  2. *Composition* merupakan sebuah penentuan untuk memutuskan tenaga kerja yang tersedia.
  3. *Culture* merupakan suatu audit untuk memeriksa nilai, sikap, kepercayaan dan harapan. Dan manajer mengukur perasaan dengan sejumlah isu yang kritis.
4. **Formulating Strategy**
1. *Corporate strategy* perusahaan melakukan persaingan di pasar, melawan siapa, dan bagaimana cara.
  2. *Business strategy* ini merupakan persiapan manajer untuk mengatur strategi bisnisnya dan bisa berfokus kepada persaingan yang terjadi dengan pesaing yang lain.
5. **Strategy Implementation**
- Dalam mengimplementasikan strategi yang baru ini seorang manajer diharapkan bisa melaksanakan strategi secara efektif. Beberapa manager juga mengatakan bahwa seorang manager mendapat kesenjangan antara organisasi dalam pengembangan visi dan strategi.
6. **Evaluation and Assessment**
- Untuk mengevaluasi hasil kerja dari para karyawan manager menginginkan hasil dari setiap karyawan, dan metric digunakan untuk melihat perubahan yang terjadi dalam prospek kemajuan karyawan. Hasilnya bisa mencakup tentang pencapaian produktivitas, pendapatan, keuntungan dan kepuasan pelanggan yang mendapatkan layanan. Manager juga membandingkan untuk mengevaluasi perbandingan antara praktik kinerja Anda dengan kinerja perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan perencanaan strategis dan sumber daya manusia terdiri dari misi, visi, dan nilai perusahaan kemudian analisis SWOT yang dihubungkan dengan formulasi strategi dan diubah dalam Tindakan atau implementasi strategi dan melakukan evaluasi yang semuanya harus selaras dengan misi, visi dan nilai perusahaan.

#### 2.2.4 Pelatihan dan Pengembangan

Pada dasarnya pelatihan dan pengembangan memiliki definisi yang sama, namun terdapat perbedaan yaitu pada jangka waktu dan orientasinya. Menurut Noe (2010) menyatakan pelatihan adalah upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait kompetensi kerja. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menetakannya pada kegiatan sehari-hari. agar perusahaan atau organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif, pelatihannya harus melibatkan beberapa proses antara lain:

1. Pengembangan keterampilan dasar, artinya untuk menggunakan pelatihan untuk mendapatkan keuntungan yang kompetitif, perusahaan harus memandang pelatihan secara luas sebagai cara untuk menciptakan modal intelektual.
2. Pelatihan harus berada pada tingkat keterampilan dasar dan tingkat lanjut.
3. Karyawan diharapkan untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru, menerapkannya pada pekerjaan, dan memberikan informasi terkait dengan karyawan lainnya.
4. Pelatihan mungkin bisa menggunakan teknologi internet.
5. Perusahaan lebih baik melakukan perencanaan yang sistematis terkait program pelatihan, sehingga praktik pelatihan tidak sekedar membuang uang yang mahal.
6. Pelatihan membahas kebutuhan bisnis yang berkaitan dengan pembelajaran, perubahan perilaku, dan peningkatan kinerja. Artinya kegiatan tersebut akan mengarah pada peningkatan hasil bisnis.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk membantu perkembangan belajar di antara anggota organisasi. Namun terdapat perbedaan yaitu pelatihan memiliki fokus yang sempit dan berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek, sedangkan

pengembangan memiliki fokus luas dan lebih berorientasi pada perluasan keahlian/keterampilan individu untuk tanggung jawab masa depan.

### 2.2.5 Strategi Pelatihan dan Proses Pengembangan

Dalam rangka memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan maka diperlukan adanya pemberian pelatihan dan pengembangan. Pemberian sebuah pelatihan dapat ditempuh melalui strategi pelatihan terlebih dahulu.

Menurut Noe (2010) menyatakan bahwa strategi pelatihan dan proses pengembangan membutuhkan empat tahapan, yaitu dimulai dari mengidentifikasi strategi bisnis, pemilihan pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan yang mendukung strategi, kemudian menerjemahkan pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan ini ke dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan yang kongkrit. langkah terakhir yaitu melibatkan identifikasi ukuran atau metrik.



Gambar 2.2 Proses Strategi Pelatihan dan Pengembangan  
Sumber: Noe (2010)

1. Identifikasi strategi bisnis perusahaan
  - a. Misi, Visi, Nilai dan Tujuan  
Misi adalah alasan perusahaan untuk ada. Ini dapat menentukan pelanggan yang dilayani, mengapa perusahaan ada, apa yang dilakukan perusahaan, atau nilai apa yang diterima oleh pelanggan. Visi adalah gambaran masa depan perusahaan yang ingin dicapai. Nilai adalah untuk apa perusahaan tersebut ada. Dan yang terakhir yaitu tujuan yang membantu untuk menentukan strategi itu sendiri.
  - b. Analisis SWOT

Di dalam analisis SWOT (*strength, weakness, opportunities, threats*) melibatkan analisis lingkungan operasi perusahaan (misalnya, pasar produk, teknologi baru) untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman serta analisis internal terhadap kekuatan dan kelemahan perusahaan misalnya orang, teknologi, dan sumber daya keuangan.

c. Perusahaan mempertimbangkan kompetisi

Di dalam menentukan bagaimana sebuah perusahaan berkompetisi, terdapat tiga keputusan untuk mencapai tujuan tersebut. Pertama, di mana perusahaan akan berkompetisi, apakah di pasar industri atau produk. Kedua, bagaimana cara perusahaan berkompetisi, apakah menggunakan strategi diferensiasi, berbasis biaya, kualitas, atau pengiriman. Ketiga, dengan apa kita bisa berkompetisi, misalnya sumber daya apa yang bisa membuat perusahaan dapat bersaing dan bagaimana perusahaan mengembangkan sumber daya tersebut.

2. Identifikasi pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan yang mendukung strategi

Pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan adalah tindakan yang berhubungan dengan pembelajaran yang harus dilakukan perusahaan untuk membantu mencapai strategi bisnisnya. Pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan sifatnya bervariasi tergantung pada industri, tujuan, sumber daya, dan kemampuan suatu perusahaan.

3. Menyediakan kegiatan pelatihan dan pengembangan terkait dengan pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan.

Setelah perusahaan memilih pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan yang terkait dengan strategi bisnisnya, kemudian mengidentifikasi pelatihan dan kegiatan pengembangan tertentu yang akan memungkinkan inisiatif ini tercapai. Kegiatan ini termasuk mengembangkan inisiatif yang terkait dengan penggunaan teknologi baru dalam pelatihan, meningkatkan akses ke program pelatihan untuk kelompok karyawan tertentu, mengurangi waktu pengembangan, dan mengembangkan penawaran kursus yang baru atau diperluas.

4. Mengidentifikasi dan mengumpulkan matriks untuk menunjukkan keberhasilan pelatihan

Matriks biasanya digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan atau efektivitas pelatihan yang termasuk kepuasan peserta pelatihan dengan program pelatihan, kemudian apakah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap peserta pelatihan dapat berubah dari hasil program pelatihan, dan apakah program pelatihan tersebut menghasilkan yang terkait dengan bisnis untuk perusahaan.

Untuk mengukurnya, perusahaan biasanya menggunakan *The Balanced Scorecard* untuk mengevaluasi semua aspek. *The Balanced Scorecard* adalah pengukuran kinerja oleh manajer untuk melihat keseluruhan kinerja perusahaan atau per departemen dari sudut pandang internal dan eksternal, karyawan, dan pemegang

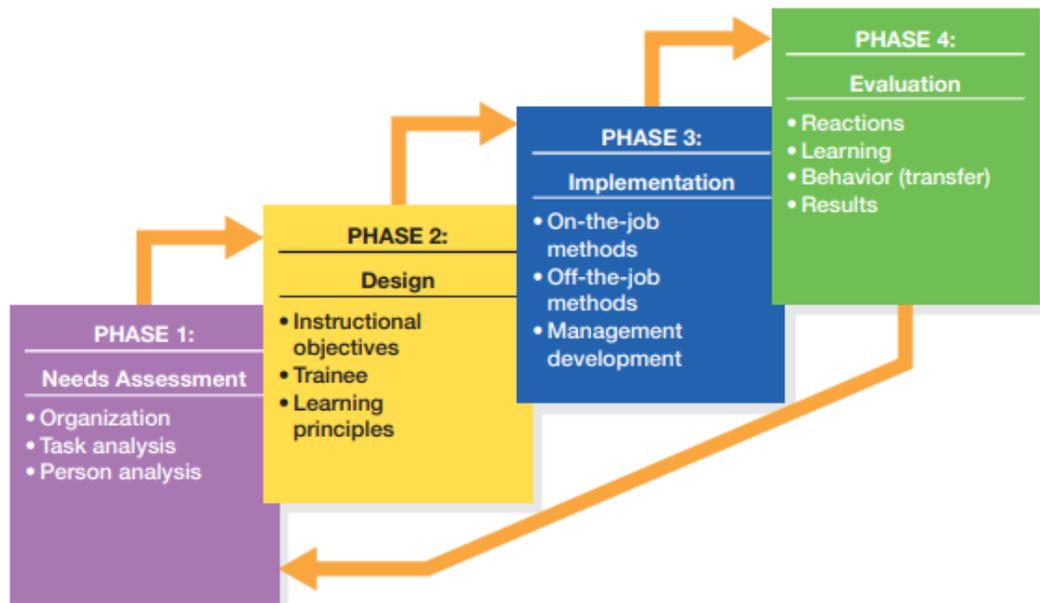
saham. *The Balanced Scorecard* memiliki empat perbedaan sudut pandang, yaitu:

- a. *Customer*: waktu, kualitas, kinerja, servis, dan biaya
- b. *Internal*: proses yang memengaruhi kepuasan konsumen
- c. *Inovasi dan pembelajaran*: efisiensi, kepuasan konsumen, dan perbaikan berkelanjutan
- d. *Keuangan*: keuntungan, pertumbuhan, dan nilai untuk pemegang saham

Dapat diketahui bahwa strategi pelatihan merupakan cara dan langkah-langkah yang digunakan untuk memberikan pelatihan yang memiliki berbagai tujuan pengembangan.

#### **2.2.5.1 Model Strategis Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan ini merupakan sebuah kontribusi yang lebih pada perusahaan. Manajer melakukan pelatihan ini berdasarkan tujuan orientasi perusahaan, dan strategi. Namun beberapa perusahaan gagal dalam menghubungkan antara pelatihan dan tujuan perusahaan. Karena terdapat program pelatihan yang tidak terarah, cara yang dilakukan salah, dan evaluasi yang tidak maksimal. Tidak semua inisiatif strategi ini dapat tercapai dengan baik, dan tidak semua program yang dijalankan tidak peduli bagaimana mereka meniru perusahaan lain. Oleh karena itu penulis akan memaparkan beberapa program pelatihan yang dikemukakan oleh Bohlander dan Snell (2013) yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.3 *Strategic Model of Training*  
 Sumber: Bohlander dan Snell (2013)

Dengan adanya model pelatihan strategi tersebut, akan mempermudah manajer mengawasi dengan cermat, tujuan dan strategi perusahaan mereka dan mampu memberikan pelatihan yang sesuai. Untuk memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan investasi perusahaan memiliki dampak semaksimal mungkin, pendekatan strategis dan sistematis harus digunakan yang melibatkan empat fase, dikemukakan oleh Bohlander dan Snell (2013) yaitu sebagai berikut:

**1. Pelaksanaan penilaian yang dibutuhkan.**

Terdapat kondisi yang menyebabkan perubahan yaitu perubahan pada teknologi. Ada beberapa pelatihan yang membuat para karyawan menjadi bersaing. Ketika para karyawan sering gagal dalam melakukan tujuan tersebut maka para karyawan membutuhkan sebuah pelatihan. Semakin banyak para pengunjung yang komplain maka perusahaan gagal dalam melakukan pelatihan. Perusahaan yang besar mempunyai *chief learning officer* atau disebut juga manajer tingkat tinggi yang merespon untuk perkembangan para karyawan dalam pembelajaran agar perusahaan dapat berkembang. Dan perusahaan melaksanakan sistematis dengan melakukan analisis yaitu analisis perusahaan, analisis tugas, dan analisis para karyawan.

Analisis perusahaan tersebut merupakan pemeriksaan lingkungan, strategi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk menentukan tempat pelatihan tersebut maupun fokus terhadap pelatihan tersebut. Dalam analisis pekerjaan ini merupakan hasil dari deskripsi pekerjaan dan ketentuan pekerjaan dalam pengidentifikasian aktivitas kerja dan kebutuhan yang diperlukan. Dalam *Competency assessment* ini memungkinkan untuk fokus pada rangkaian keterampilan dan ilmu pengetahuan agar menjadi sukses. Dan analisis individu sendiri menentukan seperti apa orang tersebut mendapatkan pelatihan.

## 2. Perancangan program pelatihan

Perencanaan program pelatihan harus fokus terhadap:

- a. Objek pelatihan di mana manajer memprediksi hasil yang harus didapatkan setelah pelatihan.
- b. Motivasi dan kesiapan, di mana para karyawan sendiri biasanya termotivasi karena mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir para karyawan. Dan para karyawan sudah siap untuk menerima pelatihan yang akan diberikan perusahaan.
- c. Dasar pembelajaran merupakan suatu langkah yang digunakan untuk memberikan perhatian terhadap pembelajaran psikologi, di mana hal tersebut mengajarkan tentang program penerimaan ilmu yang baru, memerhatikan kehidupan para karyawan dan memindahkan pekerjaan mereka.
- d. Karakteristik penginstruksian
  1. Mengetahui subjeknya, para karyawan diharapkan mengetahui tentang pekerjaan mereka atau subjek secara keseluruhan.
  2. Mudah beradaptasi, karena beberapa orang bisa belajar dengan cepat dan ada juga yang lambat Karena itu para karyawan diharapkan bisa menyesuaikan.
  3. Ikhlas, adalah para karyawan diharapkan ikhlas terhadap pelatihan yang diberikan.
  4. Memiliki selera humor, pelatihan dilakukan dengan seru dan menyenangkan.
  5. Ketertarikan, pelatihan diharapkan mempunyai ketertarikan terhadap subjek yang mereka latih.
  6. Penginstruksian yang jelas terhadap para karyawan yang ingin dilatih.
  7. Pendampingan karyawan secara individu.
  8. Antusias terhadap pelatihan yang diberikan.

## 3. Pelaksanaan program pelatihan.

Menurut Bohlander dan Snell (2013), mengemukakan bahwa terdapat berbagai metode pelatihan, yang kemudian membaginya menjadi dua kelompok utama yaitu, metode pelatihan yang

digunakan untuk karyawan non-manajerial dan yang digunakan untuk manajer, yaitu sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan untuk Karyawan Non-Manajerial
  - a. *On-the-Job-Training*. Merupakan proses karyawan diberikan pengalaman kerja secara langsung oleh para supervisor mereka atau para pelatih. Namun pada metode ini terdapat kekurangan yaitu tidak tertatanya struktur dalam pelatihan, ketrampilan melatih yang buruk pada manajer, ketiadaan penggambaran yang baik pada kriteria kerja. Terdapat solusi untuk mengatasi masalah tersebut yang dilakukan para manajer yang profesional yaitu:
    1. Mengembangkan tujuan yang nyata.
    2. Perencanaan jadwal pelatihan yang spesifik untuk para karyawan.
    3. Membantu manajer dalam pembuatan suasana belajar yang kondusif.
    4. Melakukan evaluasi setelah selesai pelatihan untuk memastikan para karyawan tidak lupa.
  - b. Pelatihan tenaga magang. Di mana pelatihan kerja membutuhkan keterampilan yang diberikan saat instruksi.
  - c. Pelatihan *cooperative*, *internships* dan pelatihan *governmental*. *Cooperative training*, pelatihan tersebut merupakan program pelatihan yang mengombinasikan praktik OJT dengan pendidikan formal di dalam kelas. *Internship program* merupakan program yang dilakukan dengan perguruan tinggi maupun organisasi yang menawarkan peluang kepada para siswa agar mendapatkan pengalaman secara langsung untuk mengetahui kemampuan mereka.
  - d. Instruksi di dalam kelas, metode ini terdapat *blended learning* yang menggunakan berbagai macam metode untuk mendapatkan pelajaran yang optimal.
  - e. *Instruction program* merupakan metode pembelajaran yang dilakukan sendiri oleh para karyawan dengan menggunakan buku, computer, dll sebagai cara belajar masing-masing.
  - f. Audiovisual merupakan metode pembelajaran dengan melihat video pembelajaran.
  - g. Simulasi, bertujuan untuk mendapatkan keaslian dan meminimalisir biaya dan memaksimalkan keselamatan.
  - h. *E-learning* merupakan pembelajaran melalui media elektronik.
  - i. *Learning management system* merupakan penggabungan yang dilakukan perusahaan untuk penggabungan antara e-learning, alat penilaian, dan pelatihan yang lain ke dalam *Learning management sistem* elektronik.
2. Metode untuk Pengembangan Manajemen.
  - a. Pengalaman *on the job* merupakan sebuah keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki dari karyawan yang didapatkan

melalui pendengaran atau dengan membaca. Namun beberapa harus didapatkan dari pelatihan langsung dan pengalaman.

- b. Seminar dan pertemuan ini digunakan untuk menyalurkan ide, prosedur, namun akan lebih baik lagi ketika pertemuan tersebut terdapat diskusi dan debat untuk mengangkat satu masalah yang akan diselesaikan dan mendapatkan solusinya.
- c. Studi kasus merupakan sebuah alat pengambil keputusan yang diambil dari menganalisis masalah dan fakta yang telah terjadi terjadi.
- d. Manajemen *game* dan simulasi.
- e. *Role playing* ini digunakan untuk berperan dalam posisi yang dilakukan dan bisa merasakan apa masalah yang terjadi di dalam posisi tersebut.
- f. *Behavior modeling* merupakan sebuah pendekatan yang bertujuan untuk melatih agar mendapatkan keinginan serta timbal balik.
- g. Program bantuan tunjangan di mana perusahaan besar menawarkan beberapa beasiswa terhadap para karyawan yang ingin kursus atau mengambil pendidikan tambahan yang berhubungan dengan perusahaan.
- h. Perusahaan universitas merupakan perusahaan yang membangun universitas untuk pemberian pelatihan dan pendidikan bagi pegawai dan calon manajer.

#### **4. Evaluasi program pelatihan**

Evaluasi merupakan sebuah penilaian yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelatihan berjalan secara efektif atau tidak. Jika pelatihan tidak efektif maka manajer SDM akan tertekan karena berapa banyak biaya yang telah diinvestasikan pada program pelatihan dan pengembangan. Terdapat 4 tahap evaluasi yaitu:

1. Reaksi/tanggapan merupakan sebuah evaluasi terhadap program pelatihan dan menilai reaksi karyawan. Para karyawan juga bisa mengkritik atau memberi saran kepada pelatih tentang interaksi karyawan.
2. Pembelajaran tersebut merupakan sikap yang dilakukan para manajer terhadap para karyawan dengan melakukan tes dengan tujuan kita mengetahui apa yang dihasilkan dari pelatihan tersebut dan mana yang berkembang dan mana yang tidak berkembang.
3. Perilaku yang tidak mencerminkan adanya perubahan dari program pelatihan tersebut dan seberapa baik karyawan menerapkan hasil pelatihan tersebut.
4. Hasil ketika manajer sumber daya manusia berada di bawah tekanan untuk menunjukkan pelatihan mereka yang menghasilkan *bottom-line*. Pengukuran yang digunakan saat ini untuk mengetahui seberapa berhasil dari pelatihan tersebut dengan hal laba atau investasi. Manajer sendiri bertanggung jawab untuk menghitung berapa banyak manfaat yang telah dihasilkan dari pelatihan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh keberhasilan perusahaan dalam menghubungkan antara pelatihan dan tujuan perusahaan maka perusahaan dapat menggunakan model strategi pelatihan dan pengembangan. Dalam model strategi pelatihan dan pengembangan terdapat 4 fase yaitu, pelaksanaan penilaian yang dibutuhkan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

### **2.2.6 Green Human Resource Management (GHRM)**

*Green Human Resource Management (GHRM)* dapat didefinisikan sebagai kegiatan HRM dengan perspektif terhadap lingkungan. Terdapat beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi *Green Human Resource Management (GHRM)*. Menurut Renwick *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa *Green Human Resource Management (GHRM)*, yang telah diterjemahkan sebagai kegiatan HRM dalam upaya meningkatkan lingkungan yang positif., dikembangkan sebagai salah satu cara untuk membantu mengatasi masalah ekologis yang menjadi prioritas.

Menurut Wells *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa GHRM, yang telah diterjemahkan adalah sebagai berikut:

Serangkaian praktik penyesuaian fungsi SDM tradisional dengan tujuan untuk memasukkan unsur kepedulian, nilai dan sikap lingkungan ke dalam sebuah proses merekrut dan menyeleksi karyawan, merancang desain tugas pekerjaan, menyediakan pelatihan dan pengembangan, menawarkan peluang untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan berkelanjutan dan implementasi, serta mengukur kinerja dan menawarkan insentif yang secara keseluruhan disesuaikan dengan kriteria dan metode kinerja lingkungan, maka serangkaian praktik ini disebut GHRM.

Miryala (2016) juga mengemukakan bahwa GHRM adalah suatu pendekatan SDM terkait lingkungan (ramah lingkungan), sehingga mampu menghasilkan efisiensi yang lebih besar, biaya lebih rendah dan keterlibatan dan

retensi karyawan yang lebih baik. Sedangkan menurut Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016) menyatakan bahwa *Green HRM* adalah penggunaan kebijakan HRM untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi dan lebih umum mempromosikan penyebab kelestarian lingkungan.

Dengan demikian, tujuan GHRM yang memberlakukan perilaku hijau di tempat kerja untuk keseluruhan staf organisasi adalah untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik, kantor dan meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja dan penggunaan energi yang lebih baik.

#### **2.2.6.1 Fungsi GHRM**

Melalui fungsi GHRM semua kegiatan dapat dikelola dengan baik dan terhubung satu sama lain. Oleh karena itu, penulis akan memaparkan fungsi GHRM yang dikemukakan oleh Miryala (2016) yaitu sebagai berikut:

##### **1. Rekrutmen dengan Perspektif Lingkungan**

Dapat didefinisikan sebagai proses mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, pendekatan, dan perilaku yang mengidentifikasi sistem manajemen lingkungan dalam suatu organisasi.

##### **2. Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan**

Memberikan karyawan pengetahuan dalam bertindak pro lingkungan di organisasi, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, menyebar kesadaran lingkungan dalam organisasi, dan memberikan kesempatan untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah lingkungan.

##### **3. Manajemen Kinerja dengan Pderspektif Lingkungan**

*Green performance management* terdiri dari masalah lingkungan dan kebijakan perusahaan. Yang lebih berkonsentrasi pada penggunaan tanggung jawab lingkungan. Saat ini beberapa perusahaan menangani masalah PM (*performance management*) dengan memasang standar kinerja lingkungan di seluruh perusahaan, dan

sistem / audit informasi hijau untuk mendapatkan data yang berguna tentang kinerja lingkungan.

**4. Kompensasi dengan Perspektif Lingkungan**

Salah satu kegiatan utama di dalam sebuah perusahaan adalah melalui pemberian penghargaan dan kompensasi kepada karyawan atas kinerjanya. Untuk mendukung kegiatan lingkungan dalam sebuah organisasi, maka pemberian penghargaan dan kompensasi merupakan instrumen yang sangat potensial di dalam penerapan perusahaan dengan perspektif lingkungan. Pemberian penghargaan kepada departemen dan individu atas usaha yang inovatif dan kontribusi pro lingkungan dalam pengurangan limbah, sumber daya dengan perspektif lingkungan dan energi merupakan wujud upaya penghargaan dengan perspektif lingkungan.

**5. Menghemat Listrik**

Mendorong sikap sukarela untuk mematikan lampu dan kipas di mana dan kapanpun ketika sedang tidak digunakan dan memasang panel surya merupakan pengambilan upaya yang inovatif dalam menghemat listrik.

**6. Green Building (Desain Bangunan Ramah Lingkungan)**

Kantor tradisional kini perlahan mulai tergantikan dengan munculnya pilihan alternatif bangunan ramah lingkungan untuk dijadikan sebagai kantor atau tempat kerja bagi berbagai organisasi di dunia. Terlebih lagi, bangunan ramah lingkungan memasukkan beberapa fitur tambahan yang berkaitan dengan praktik dengan perspektif lingkungan seperti energi efisiensi, penerapan energi terbarukan dan manajemen *stormwater* yang mana hal ini merupakan beberapa kriteria penting bagi bangunan ramah lingkungan dalam mengurangi eksploitasi sumber daya alam yang digunakan atau berdampak dalam pembangunan bangunan tersebut.

**7. Paperless Office (Kantor Tanpa Kertas)**

Kini kantor konvensional mulai berubah menjadi *paperless office* atau kantor tanpa kertas dengan adanya *e-business* dan *e-learning* yang telah mengubah metode dan berbagai tata cara lainnya dalam menjalankan sebuah kantor. Dengan adanya teknologi, maka yang sebelumnya sebagian besar pekerjaan di kantor diselesaikan dengan menggunakan kertas kini menjadikan konsumsi kertas semakin berkurang. Pembatasan atau larangan penggunaan kertas di tempat kerja dengan mengubah dokumen penting atau resmi dan kertas lainnya menjadi alur kerja yang otomatis merupakan sebuah konsep dari *paperless office* atau kantor tanpa kertas. Pengurangan penggunaan kertas dapat secara langsung menjaga sumber daya alam, mencegah polusi dan mengurangi limbah air dan energi.

**8. Konservasi Energi**

Berbagai inisiatif terhadap konservasi energi telah ramai-ramai dilakukan oleh perusahaan dalam upaya pelestarian lingkungan, dan hal ini memberikan dampak positif yang besar kepada lingkungan.

## **9. Daur Ulang dan Pembuangan Limbah**

Merupakan proses pengolahan limbah menjadi barang guna atau produk baru.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, untuk mencapai GHRM yang baik maka setiap fungsi GHRM harus dijalankan karena terhubung satu sama lain.

### **2.2.6.2 Peran Strategis GHRM**

GHRM dapat memberikan sumber keunggulan kompetitif melalui beberapa kondisi. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018) bahwa kondisi tersebut meliputi:

1. Organisasi harus responsif terhadap tekanan internal dan eksternal untuk mengubah praktik budaya mereka. Tekanan internal sering datang dari karyawan yang berada di level organisasi yang berbeda. Menurut survei, karyawan menganggap 'bekerja itu sendiri' sangat penting untuk motivasi mereka, dan 'kebermaknaan' sebagai sangat penting untuk kepuasan kerja mereka. Baik memprioritaskan tujuan lingkungan dan mendorong karyawan untuk mengevaluasi dampak lingkungan dari pekerjaan mereka cenderung meningkatkan kebermaknaan dan kepuasan kerja karyawan. Variabel lain, seperti penggunaan tim lingkungan lintas fungsi, dan berbagi pengalaman dalam variabel lingkungan, berkorelasi positif dengan integrasi strategis kepedulian lingkungan.
2. GHRM harus dilakukan secara konsisten dan integratif. Banyak organisasi memiliki pendekatan yang serampangan untuk pengelolaan lingkungan, dan terlibat dalam 'tindakan pro lingkungan secara acak', atau serangkaian inisiatif pro lingkungan yang berbeda dengan efek campuran. Sebaliknya, pendekatan yang koheren dan strategis untuk keberlanjutan diperlukan. Dalam analisis kluster, pendekatan yang koheren seperti itu membuat perbedaan antara perusahaan pemimpin dan perusahaan yang tertinggal. Dalam organisasi yang telah mencapai integrasi lingkungan, keterlibatan manajemen puncak adalah berkelanjutan, dan manajemen lingkungan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif.
3. Manajer SDM harus menunjukkan peran strategis kritis dan kompetensi, yang diidentifikasi sebagai penting dalam mengadopsi praktik GHRM.

Dalam mencapai keunggulan kompetitif maka GHRM harus melalui beberapa kondisi yaitu, organisasi harus responsif terhadap tekanan internal dan eksternal untuk mengubah praktik budaya mereka, harus dilakukan secara konsisten dan integratif, dan manajer SDM harus menunjukkan peran strategis kritis dan kompetensi.

### **2.2.7 Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan**

Pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan tentu berbeda dengan pelatihan dan pengembangan pada umumnya. Berikut pengertian pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan menurut beberapa ahli:

Menurut Jabbour (2013) yang telah diterjemahkan, berpendapat bahwa: Tujuan program pelatihan lingkungan dalam organisasi termasuk meningkatkan kesadaran akan masalah lingkungan dalam organisasi, meningkatkan keterampilan untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan, memperkuat praktik SDM lainnya, meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, dan meningkatkan keseluruhan organisasi kinerja.

Menurut Wells (2018) yang telah diterjemahkan, juga menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada umumnya berkaitan dengan konten, proses, dan evaluasi program yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konten dapat diartikan sebagai melakukan tugas secara ramah lingkungan membutuhkan pengetahuan tentang proses dan produk ramah lingkungan.
2. Proses adalah mempertimbangkan bagaimana pendidikan dengan perspektif lingkungan disampaikan. Banyak perusahaan mengadakan pelatihan ramah lingkungan, melalui universitas perusahaan.
3. Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur seberapa efektif pelatihan, bagaimana kita tahu apakah itu efektif atau tidak.

Mengenai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan merupakan kegiatan karyawan dalam rangka meningkatkan kesadaran lingkungan.

### **2.2.8 Teori *Ability, Motivation and Opportunities*/ AMO (Kemampuan, Motivasi, Peluang/ KMP)**

Teori AMO secara umum berbeda dengan teori AMO yang dengan perspektif terhadap lingkungan, berikut teori AMO dengan perspektif terhadap lingkungan yang didefinisikan oleh beberapa ahli. Menurut Townsend (2019) manajemen sumber daya manusia (SDM), teori Kemampuan, Motivasi dan Peluang (KMP) telah diadopsi secara luas untuk berpotensi menjelaskan hubungan yang kompleks antara bagaimana orang dikelola dan hasil kinerja berikutnya. Pandangan yang diterima umum adalah bahwa beberapa kombinasi dari kemampuan individu (A), motivasi (M) dan peluang mereka (O) dapat memberi kita ukuran kinerja individu (P) (dinyatakan sebagai  $AMO = P$ ). Sedangkan menurut Renwick *et al* (2018) yang telah diterjemahkan, menyatakan bahwa Teori AMO menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari tiga komponen penting dari kemampuan, motivasi, dan peluang. Teori ini telah menjadi kerangka kerja yang efektif untuk menjelaskan bagaimana kebijakan SDM dapat memengaruhi kinerja. Teori AMO mengusulkan bahwa praktik SDM berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan mengembangkan kemampuan karyawan (K) dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi karyawan (M) untuk upaya diskresioner, dan memberikan kesempatan kepada karyawan (P) untuk memanfaatkan sepenuhnya keterampilan mereka dan termotivasi.

Menurut Renwick *et al.* (2013a dalam 2018b) yang telah diterjemahkan, menyatakan bahwa menerapkan teori AMO pada konteks keberlanjutan dan menyarankan bahwa ini adalah alat yang berguna untuk menguji bagaimana praktik HRM dapat memengaruhi dan memfasilitasi agenda 'dengan perspektif lingkungan' atau keberlanjutan.

**1. Kemampuan (*Ability*)**

Menurut teori AMO yang dinyatakan oleh (Applebaum *et al* 2000 dalam Renwick *et al.* 2013) bahwa kemampuan dapat dipengaruhi dalam rekrutmen dan seleksi serta melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan. Fokus utama dari komponen kemampuan model AMO adalah untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai untuk melakukan fungsi yang diperlukan. Dalam menerapkan ini pada konteks perspektif lingkungan (Renwick *et al.* 2013a dalam 2018b) mengidentifikasi kebutuhan utama untuk kemampuan dalam GHRM sebagai: (1) rekrutmen dan seleksi (2) pelatihan karyawan dan (3) kepemimpinan.

**2. Motivasi (*Motivation*)**

Menurut Renwick (2018) yang telah diterjemahkan menyatakan bahwa, elemen kunci kedua dari model AMO adalah motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh penghargaan ekstrinsik (misalnya, keuangan) dan intrinsik (misalnya, pekerjaan yang menarik), tinjauan kinerja, umpan balik, pengembangan karier, keamanan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dalam kehidupan. Fokus utama dari komponen motivasi model AMO adalah untuk memastikan motivasi dan komitmen melalui praktik-praktik seperti imbalan kontingen dan manajemen kinerja yang efektif. Dalam penerapan teori AMO pada konteks keberlanjutan, (Renwick *et al.* 2013a dalam 2018b) mengidentifikasi kebutuhan utama untuk motivasi dalam GHRM sebagai: (1) manajemen kinerja dan penilaian; dan (2) sistem pembayaran dan penghargaan.

**3. Peluang (*Opportunity*)**

Menurut Armstrong dan Brown (2019) menyatakan bahwa kesempatan (*Opportunity*), yaitu struktur pekerjaan dan lingkungan yang mendukung serta tempat untuk mengekspresikan diri yang meliputi: *risk taking, creativity, and adaptability*.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teori AMO dengan perspektif lingkungan pada dasarnya memiliki kesamaan dengan teori AMO

secara umum dengan perbedaan yang dimiliki yaitu teori AMO digunakan sebagai alat dalam menguji praktik HRM dapat memengaruhi dan memfasilitasi agenda 'dengan perspektif lingkungan' atau keberlanjutan.

### **2.2.9 Teori Ekosentrisme**

Terdapat teori ekosentrisme yang merupakan teori berkaitan dengan masalah lingkungan secara lebih umum. Menurut Keraf (2010) mengemukakan bahwa *Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori etika lingkungan ekosentrisme. Teori ekosentrisme dikemukakan oleh Filsuf Norwegia (1973 dalam Keraf 2010) sebagai berikut:

Teori Ekosentrisme menawarkan pemahaman yang semakin memadai tentang lingkungan. Kepedulian moral diperluas sehingga mencakup komunitas ekologis seluruhnya, baik yang hidup maupun tidak. Ekosentrisme semakin diperluas dalam *deep ecology* dan *ecosophy* yang sangat menggugah pemahaman manusia tentang kepentingan seluruh komunitas ekologis. *Deep ecology* menuntut suatu etika baru yang tidak berpusat pada manusia, melainkan berpusat pada keseluruhan kehidupan dengan upaya mengatasi persoalan lingkungan. *Deep Ecology* juga diterjemahkan sebagai gerakan yang nyata agar tercipta suatu kehidupan yang selaras antara makhluk hidup dan alam. Gerakan nyata ini berpengaruh terhadap cara pandang, tingkah laku, dan gaya hidup banyak orang. Paham ekosentrisme semakin diperluas dan diperdalam melalui teori *deep ecology* yang menyebut dasar dari tentang lingkungan hidup sebagai *ecosophy*, oleh (Filosofi Ame Naess dalam Keraf 2010) yakni kearifan mengatur hidup selaras dengan alam.

Dengan demikian, manusia dengan kesadaran penuh diminta untuk membangun suatu kearifan budi dan kehendak untuk hidup dalam keterkaitan dan saling ketergantungan satu sama lain dengan seluruh isi alam semesta sebagai suatu gaya hidup yang semakin selaras dengan alam.

### 2.2.10 Teori *Triple Bottom Line* (TBL)

Teori *Triple Bottom Line* dikemukakan oleh Elkington (1997 dalam Wibisono 2007). Mengembangkan konsep *triple bottom line* dengan istilah *economic prosperity*, *environmental quality* dan *social justice* dan memberi pandangan bahwa jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perusahaan tersebut harus memerhatikan 3P. Selain mengejar keuntungan (*profit*), perusahaan juga harus memerhatikan dan terlibat pada pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*people*) dan turut berkontribusi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan (*planet*).



Gambar 2.4 Teori *Triple Bottom Line*  
Sumber: Wibisono (2007)

Penerapan Aspek 3P menurut Elkington (1997 dalam Wibisono 2007) adalah sebagai berikut:

1. *Profit* (Keuntungan)  
Profit atau keuntungan menjadi tujuan utama dan terpenting dalam setiap kegiatan usaha. Tidak heran bila fokus utama dari seluruh kegiatan dalam perusahaan adalah mengejar profit dan mendorong harga saham setinggi-tingginya. Karena inilah bentuk tanggung

jawab ekonomi yang paling esensial terhadap pemegang saham. Aktivitas yang dapat ditempuh untuk mendongkrak profit antara lain dengan meningkatkan produktivitas dan melakukan efisiensi biaya. Peningkatan produktivitas bisa diperoleh dengan memperbaiki manajemen kerja mulai penyederhanaan proses, mengurangi aktivitas yang tidak efisien, menghemat waktu proses dan pelayanan. Sedangkan efisiensi biaya dapat tercapai jika perusahaan menggunakan material sehemat mungkin dan memangkas biaya serendah mungkin

2. *People* (Masyarakat Pemangku Kepentingan)

*People* atau masyarakat merupakan *stakeholders* yang sangat penting bagi perusahaan, karena dukungan masyarakat sangat diperlukan bagi keberadaan, kelangsungan hidup, dan perkembangan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu berkomitmen untuk berupaya memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada masyarakat. Perlu juga disadari bahwa operasi perusahaan berpotensi memberi dampak kepada masyarakat. Karena itu perusahaan perlu untuk melakukan berbagai kegiatan yang dapat menyentuh kebutuhan masyarakat.

3. *Planet* (Lingkungan)

*Planet* atau Lingkungan adalah sesuatu yang terkait dengan seluruh bidang dalam kehidupan manusia. Karena semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia sebagai makhluk hidup selalu berkaitan dengan lingkungan misalnya air yang diminum, udara yang dihirup dan seluruh peralatan yang digunakan, semuanya berasal dari lingkungan. Namun sebagian besar dari manusia masih kurang peduli terhadap lingkungan sekitar. Hal ini disebabkan karena tidak ada keuntungan langsung yang bisa diambil di dalamnya.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam teori *Triple Bottom Line* terdapat 3 aspek yaitu, *profil*, *people* dan *planet*. Dengan tidak mengejar keuntungan semata, memerhatikan kesejahteraan masyarakat dan peduli terhadap lingkungan.

### **2.2.11 Total quality management (TQM)**

*Total quality management* (TQM) menjadi penting kaitannya dengan masalah lingkungan. Seperti yang dikemukakan oleh Wehmeyer (2017) TQM bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan pelanggan. Salah satu alasan TQM tampaknya relevan dengan masalah

lingkungan adalah keyakinan bahwa TQM menghasilkan peningkatan radikal dalam kinerja setiap kegiatan yang diterapkan. Namun, ada juga hubungan yang lebih spesifik antara tujuan dan praktik TQM dan manajemen lingkungan. Ini adalah:

- a. Penekanan TQM pada pentingnya pelanggan dan perluasan istilah di luar sekedar pembeli produk memberikan kerangka kerja yang berguna untuk mempertimbangkan dan menanggapi tuntutan pemangku kepentingan lingkungan.
- b. Penekanan TQM pada komitmen untuk perbaikan berkelanjutan sangat membantu organisasi yang ingin melampaui kepatuhan terhadap regulasi lingkungan.
- c. Fokus TQM pada penghapusan akar penyebab masalah daripada gejala-gejalanya sesuai dengan meningkatnya kesadaran bahwa pencegahan polusi seringkali lebih baik pendekatan untuk masalah lingkungan daripada mengikat pada 'peralatan kontrol polusi'.
- d. Keyakinan TQM bahwa kualitas adalah tanggung jawab semua orang dalam suatu perusahaan sangat cocok dengan kesadaran yang berkembang bahwa semua karyawan harus memberikan kontribusi terhadap kinerja lingkungan.
- e. Kepedulian TQM dengan menghitung biaya kualitas (non-) menyediakan kerangka kerja yang berguna untuk mempertimbangkan total biaya dan manfaat dari tindakan lingkungan atau tidak adanya tindakan.

Menurut pendapat ahli yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa TQM yang relevan dengan masalah lingkungan adalah keyakinan bahwa TQM menghasilkan peningkatan radikal dalam kinerja setiap kegiatan yang diterapkan. Terdapat juga hubungan yang lebih spesifik antara tujuan dan praktik TQM dan manajemen lingkungan antara lain, penekanan TQM pada pentingnya pelanggan dan perluasan, pada komitmen untuk perbaikan berkelanjutan, Fokus pada penghapusan akar penyebab masalah daripada gejala-gejalanya, keyakinan bahwa kualitas adalah tanggung jawab, dan kepedulian dengan menghitung biaya kualitas yang semuanya mengutamakan masalah lingkungan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan penelitian

Metode yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Dengan pendekatan metode yaitu metode kualitatif studi kasus. Penulis memilih metode tersebut karena ingin memperoleh data yang lebih akurat dengan terjun langsung ke lapangan. Selain itu penulis juga berpendapat bahwa dengan metode yang dipilih akan memberikan ilmu tersendiri ketika kita berinteraksi dan terjun langsung ke lapangan. Creswell (2007) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang berkaitan dengan masalah sosial atau manusia. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul, data biasanya dikumpulkan di pengaturan peserta, analisis data secara induktif membangun dari rincian ke tema umum, dan peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Laporan tertulis akhir memiliki struktur yang fleksibel. Mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini mendukung cara memandang penelitian yang menghormati gaya induktif, fokus pada makna individu, dan pentingnya rendering kompleksitas situasi.

Menurut Lodico *et al* (2006 dalam Emzir 2010) penelitian kualitatif yang juga disebut penelitian interpretif atau penelitian lapangan adalah suatu metode yang dipinjam dari disiplin ilmu seperti sosiologi dan antropologi dan diadaptasi ke dalam setting pendidikan. Peneliti kualitatif menggunakan metode penalaran induktif dan sangat percaya bahwa terdapat banyak perspektif yang akan dapat banyak diungkapkan. Menurut Riessman (1993 dalam Sarosa 2017) berpendapat

bahwa dalam melakukan wawancara pertanyaan terbuka (*open-ended questions*) lebih cocok untuk memancing para partisipan mengungkapkan cerita mereka. Sehingga penulis secara langsung akan mengetahui penerapan GHRM pada perusahaan yang bersangkutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara pasti dan detail terkait praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan pada Wahana Taman Pintar Yogyakarta.

Penggunaan metode pendekatan studi kasus membuat penulis lebih memahami dan memberikan gambaran secara sangat jelas terkait praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan yang diterapkan.

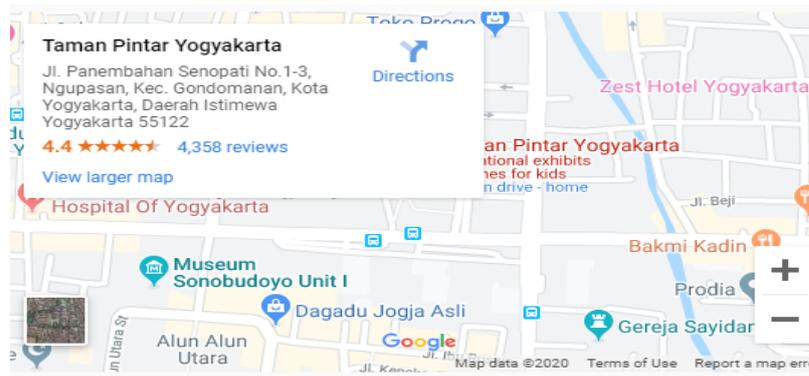
Dalam penelitian ini penulis memilih objek Wahana Taman Pintar, adapun alasan dari pemilihannya tersebut dikarenakan keunikan dan keistimewaan yang dimiliki Taman Pintar yaitu, yang pertama karena Taman Pintar merupakan sebuah wahana rekreasi yang telah menerapkan sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan. Yang kedua, Taman Pintar hadir karena tuntutan perkembangan teknologi informasi. Dan yang ketiga Taman Pintar merupakan wahana rekreasi bermain sekaligus memberikan edukasi didalamnya, dan didirikannya Taman Pintar pun menjadi salah satu kepedulian pemerintah terhadap pendidikan dalam meningkatkan kualitas hidup terutama dalam bidang sains. Kemudian dari beberapa alasan tersebut menarik untuk penulis melakukan penelitian, bahwa wahana rekreasi edukasi tentu akan memberikan pembelajaran yang baik bagi pengunjungnya, termasuk dalam pengelolaan SDM dengan

perspektif lingkungan yang telah diterapkan. Hal inilah yang tentunya kan menjadi contoh, inspirasi dan motivasi bagi banyak perusahaan yang sudah mulai sadar akan lingkungan, terutama dalam menerapkan praktik pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan dengan judul Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan (Studi Kasus di Taman Pintar Yogyakarta).

### 3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh penulis adalah Wahana Taman Pintar Yogyakarta. Tepatnya berada di Jalan Panembahan Senopati No. 1-3 Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122. Adapun nomor HP yaitu, 085729739999. Email: [info@tamanpintar.com](mailto:info@tamanpintar.com). Nomor Telepon 0274-583-631/ 0274-583-664. Website, [www.tamanpintar.co.id](http://www.tamanpintar.co.id)



Gambar 3.1 Peta Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: [tamanpintar.co.id](http://tamanpintar.co.id) (2019)

Pada gambar 3.1 menunjukkan lokasi di mana Taman Pintar berada yang diambil melalui *google maps*.

### 3.2.1 Sejarah Berdirinya Taman Pintar Yogyakarta

Sejak terjadinya ledakan perkembangan sains sekitar tahun 90-an, terutama teknologi informasi, pada gilirannya telah mengantarkan peradaban manusia menuju era tanpa batas. Perkembangan sains ini adalah sesuatu yang patut disyukuri dan tentunya menjanjikan kemudahan-kemudahan bagi perbaikan kualitas hidup manusia. Menghadapi realitas perkembangan dunia semacam itu, dan wujud kepedulian terhadap pendidikan, maka Pemerintah Kota Yogyakarta menggagas sebuah ide untuk Pembangunan Taman Pintar.

Disebut Taman Pintar, karena di kawasan ini nantinya para siswa, mulai prasekolah sampai sekolah menengah bisa dengan leluasa memperdalam pemahaman soal materi-materi pelajaran yang telah diterima di sekolah dan sekaligus rekreasi. Dengan target pembangunan Taman Pintar adalah memperkenalkan *science* kepada siswa mulai dari dini, harapan lebih luas kreatifitas anak didik terus diasah, sehingga bangsa Indonesia tidak hanya menjadi sasaran eksploitasi pasar teknologi belaka, tetapi juga berusaha untuk dapat menciptakan teknologi sendiri.

Bangunan Taman Pintar ini dibangun di eks kawasan *Shopping Center*, dengan pertimbangan tetap adanya keterkaitan yang erat antara Taman Pintar dengan fungsi dan kegiatan bangunan yang ada di sekitarnya, seperti Taman Budaya, Benteng *Vredenburg*, *Societeit* Militer dan Gedung Agung. Relokasi area mulai dilakukan pada tahun 2004, dilanjutkan dengan tahapan pembangunan. Tahap I adalah *Playground* dan Gedung PAUD Barat serta PAUD Timur, yang diresmikan dalam *Soft Opening* I tanggal 20 Mei 2006 oleh Mendiknas, Bambang

Soedibyo. Pembangunan Tahap II adalah Gedung Oval lantai I dan II serta Gedung Kotak lantai I, yang diresmikan dalam *Soft Opening* II tanggal 9 Juni 2007 oleh Mendiknas, Bambang Soedibyo, bersama Menristek, Kusmayanto Kadiman, serta dihadiri oleh Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengku Buwono X. Pembangunan Tahap III adalah Gedung Kotak lantai II dan III, Tapak Presiden dan Gedung Memorabilia. Dengan selesainya tahapan pembangunan, Grand Opening Taman Pintar dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2008 yang diresmikan oleh Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono.

#### **1. Visi**

Sebagai wahana ekspresi, apresiasi dan kreasi sains yang terbaik se-Asia Tenggara dalam suasana yang menyenangkan.

#### **2. Misi**

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang sains dan teknologi
- b. Penyediaan alat peraga pembelajaran yang berkualitas
- c. Menumbuhkembangkan minat anak dan generasi muda terhadap sains melalui imajinasi, percobaan dan permainan yang menyenangkan

#### **3. Motto**

Mencerdaskan dan Menyenangkan (dengan pendekatan *Niteni, Niroake, Nambahi*)

#### **4. Kebijakan Mutu**

Taman Pintar bertekad memberikan pelayanan wisata pendidikan dengan alat peraga pembelajaran yang terbaik demi kepuasan pelanggan.

## 5. Tujuan

- a. Menyediakan sarana pembelajaran sains bagi siswa yang mendukung kurikulum pendidikan.
- b. Memotivasi anak dan generasi muda untuk mencintai sains
- c. Membantu guru dalam mengembangkan pengajaran di bidang sains
- d. Memberi alternatif wisata sains

## 6. Makna Logo



Gambar 3.2 Logo Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

- a. Kembang api adalah simbolisasi dari intelegensi dan imajinasi.
- b. Dalam Bahasa JAWA, kembang api menggambarkan *MLETHIK* = PINTAR = *PADHANG MAK BYAAR* = PINTAR.
- c. *KEMBANG API* merupakan sesuatu yang menyenangkan, *MENGHIBUR*, sesuai dengan *VISI TAMAN PINTAR* sebagai wahana ekspresi, apresiasi dan kreasi sains dalam suasana yang menyenangkan.
- d. Gambar *LOGO* yang muncul ke luar mengandung makna *OUTWARD LOOKING*, selalu melihat ke luar untuk terus belajar mengikuti dinamika perubahan di luar dirinya. Gambar *LOGO* tampak seperti matahari mengandung makna menyinari sepanjang masa. Jari jemari kembang api melambangkan *KESELARASAN* antara *INTELEGENSI* dan *SOCIAL*

*LIFE*, diharapkan pengguna Taman Pintar mempunyai *IQ*, *SQ*, dan *EQ*. Efek PERSPEKTIF adalah simbolisasi **sesuatu yang tinggi**, CITA-CITA, pengharapan bahwa Taman Pintar akan membantu generasi muda Indonesia, khususnya Yogyakarta dalam meraih cita-citanya. Miring ke kanan sebagai visualisasi pergerakan ke arah yang lebih baik. Warna gabungan HIJAU – BIRU melambangkan PERTUMBUHAN TAK TERBATAS.

## 7. Maskot Taman Pintar Yogyakarta

Selain logo, Taman Pintar mempunyai maskot berupa burung hantu atau dikenal dengan sebutan TEPI. Nama TEPI merupakan akronim dari Taman Pintar selanjutnya dalam kehidupan sehari-hari menjadi Teman Pintar para pelajar. Burung Hantu sebagai lambang ilmu pengetahuan mewakili fungsi Taman Pintar sebagai wahana apresiasi, ekspresi dan kreasi sains bagi para pelajar di Kota Yogyakarta. Tas sebagai salah satu atribut yang identik dengan pelajar.



Gambar 3.3 Maskot Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Gambar 3.3 yang ditunjukkan di atas merupakan maskot dari Taman Pintar. Dengan burung hantu sebagai lambang ilmu pengetahuan dan tas yang menjadi identik dari seorang pelajar.

### 3.2.1.1 Wahana Taman Pintar Yogyakarta

Taman Pintar terus mengembangkan wahana yang dimilikinya sejak pertama kali dibangun. Taman Pintar memiliki banyak sekali wahana yang dapat dipilih sesuai dengan keinginan pengunjung.

#### 1. Gedung PAUD

Terdapat 2 gedung PAUD Taman Pintar, PAUD Barat dan PAUD Timur yang menawarkan alat peraga Pendidikan interaktif yang dikhususkan untuk anak-anak usia 2 hingga 7 tahun. Pada zona ini anak-anak akan dikenalkan pada pengetahuan sains dan teknologi tanpa meninggalkan konsep bermain. Dipandu oleh pemandu yang memahami konsep perkembangan anak usia dini dan komunikatif serta peduli pada anak.



Gambar 3.4 Gedung PAUD Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Gambar 3.4 menunjukkan Gedung PAUD di Taman Pintar yang dikhususkan kepada anak-anak usia 2 hingga 7 tahun. Di dalamnya menawarkan alat peraga pendidikan interaktif tanpa meninggalkan konsep bermain.

#### 2. Planetarium

Planetarium Taman Pintar, memiliki keistimewaan yaitu penggunaan proyektor digital untuk memperagakan benda-benda langit, dalam setiap pertunjukan menampilkan simulasi suasana langit kota Yogyakarta pada 53 malam hari serta berbagai macam benda angkasa dan susunan bintang yang tampak pada saat itu. Pertunjukan dilanjutkan dengan pemutaran film tentang perjalanan manusia di Bulan. Semua diproyeksikan pada media kubah berbentuk setengah lingkaran, dilengkapi dengan kursi penonton bersandaran yang bisa direbahkan, sehingga seluruh pertunjukan bisa dinikmati dengan nyaman.



Gambar 3.5 Gedung Planetarium Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Gambar 3.5 merupakan Gedung planetarium pada Taman Pintar, Gedung tersebut menampilkan proyektor digital untuk memperagakan benda-benda langit.

### **3. Gedung Oval-Kotak**

Gedung Oval merupakan zona pembelajaran yang menampilkan materi sesuai dengan fase kehidupan, mulai dari fase kehidupan air, kehidupan purba, sampai dengan fase peradaban. Sedangkan untuk Gedung Kotak, terdapat tiga klaster pembelajaran. Yaitu Klaster Jembatan Sains, Klaster Teknologi Populer, dan Klaster Indonesiaku.



Gambar 3.6 Gedung Oval-Kotak Taman Pintar Yogyakarta  
 Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Pada gambar 3.6 menunjukkan Gedung oval-kotak, Gedung oval merupakan zona pembelajaran yang menampilkan imateri, sedangkan Gedung kotak merupakan klaster pembelajaran.

#### 4. Kampung Kerajinan

Pengembangan program edukasi dan kreatifitas di bidang seni dan budaya yang dapat diikuti oleh semua kalangan usia pengunjung.



Gambar 3.7 Kampung Kerajinan Taman Pintar Yogyakarta  
 Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Gambar 3.7 adalah kampung kerajinan Taman Pintar merupakan pengembangan di bidang seni dan budaya dengan penjung di semua kalangan.

#### 3.2.1.2 Tarif Tiket Masuk Wahana Taman Pintar Yogyakarta

Taman Pintar merupakan sebuah wisata edukasi di Yogyakarta. Oleh karena itu setiap pengunjung yang masuk ke Taman Pintar dikenakan biaya

masuk. Berikut ini merupakan rincian biaya untuk memasuki kawasan wisata

Taman Pintar Yogyakarta:

TARIF TIKET MASUK

**tamanpintar**  
YOGYAKARTA

WAHANA	Anak	Dewasa	Umur / Keterangan
Oval - Kotak	Rp. 12.000	Rp. 20.000	Semua Umur
Planetarium	Rp. 22.000	Rp. 22.000	Semua Umur
PAUD Barat / Timur	Rp. 3.000	Usia Pra TK/TK	3 - 6 Tahun
Wahana Bahari	Rp. 4.000	Rp. 4.000	Beban MAX 65 Kg
Lalu Lintas	Rp. 12.000	Usia Pra TK/TK	

PROGRAM KREATIVITAS	
Kreasi Batik	Rp. 13.000
Kreasi Gerabah	Rp. 10.000
Lukis Kaos	Rp. 35.000
Lukis Gerabah	Rp. 13.000

Area Playground (kampung kerajinan)

WAHANA	Anak	Dewasa	Umur / Keterangan
Teater 4D	Rp. 15.000	Rp. 20.000	
Dino Adventure	Rp. 20.000	Rp. 25.000	
Hand on Science	Rp. 10.000	Rp. 10.000	
Broadcasting Presenter TV	Rp. 15.000	Rp. 15.000	

Gedung Kotak It 3

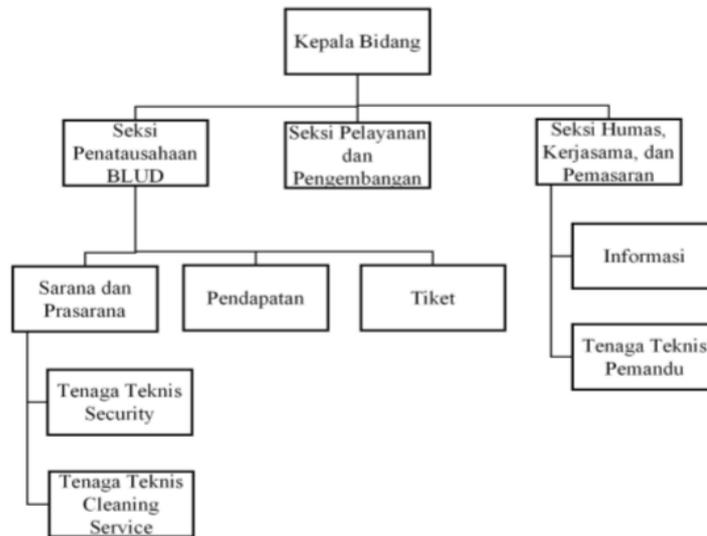
Monggo

Gambar 3.8 Maskot Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: tamanpintar.co.id (2019)

Gambar 3.8 menunjukkan biaya atau tiket masuk ke wahana Taman Pintar, dapat diketahui bahwa setiap wahana dan usia memiliki perbedaan harga.

### 3.2.2 Struktur Organisasi Taman Pintar Yogyakarta

Taman Pintar adalah lembaga layanan publik dalam bidang pendidikan sains dan pariwisata di bawah pengelolaan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Dalam struktur organisasinya, Taman Pintar dipimpin oleh Kepala Bidang yang membawahkan tiga seksi yaitu: Seksi Penatausahaan (BLUD), Seksi Pelayanan dan Pengembangan dan Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran.



Gambar 3.9 Struktur Organisasi Taman Pintar Yogyakarta  
 Sumber: Company Profile Taman Pintar Yogyakarta, 2015 dan dokumen Taman Pintar Yogyakarta (2019)

Gambar 3.9 menunjukkan struktur organisasi yang terdapat pada Taman Pintar Yogyakarta yaitu Kepala Bidang yang membawahi tiga seksi, Seksi Penatausahaan (BLUD), Seksi Pelayanan dan Pengembangan dan Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran.

### 3.3 Narasumber Penelitian

Menurut Sugiono (2012) menyatakan bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu, dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial dalam kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden, melainkan narasumber, partisipasi atau informan.

Dalam penelitian teknik yang digunakan untuk menentukan subjek yang akan dijadikan narasumber adalah *purposive*, mencari subjek pangkal dan subjek

kunci terkait penelitian. Seperti yang telah dikemukakan Sugiyono (2013), *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu itu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin informan sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, maka penulis akan mengambil tiga narasumber utama dan dua narasumber pendukung,

Pertimbangan dari pemilihan narasumber disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu: untuk mengetahui proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan, untuk mengetahui proses implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan, untuk mengetahui tantangan yang dihadapi dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan, serta untuk mengetahui proses evaluasi strategi cara mengukur keberhasilan dari implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan.

Narasumber penelitian adalah mereka yang terlibat dalam hal tersebut di atas, jika di Taman Pintar masuk ke dalam tim yang disebut *Eco Management*. Sehingga diperoleh tiga narasumber utama yaitu, Afia Rosdiana, M.Pd, Karmila, S.E, M.A, M.Ec.Dev, Zuanita Maharani Putri, S.IP Adhi Setyawan, S.Pd, Anggi Fanani, S.Si, Nurul Aditya Susanto dan Tasnim Atsaniah. Dari ketujuh narasumber tersebut, lima di antaranya adalah mereka yang terlibat dalam *Eco Management* dan bagian dari Taman Pintar, sedangkan dua di antaranya adalah

mahasiswa magang yang ikut merasakan dampak dari *Eco management* yang diterapkan di Taman Pintar. Berdasarkan kriteria di atas, maka narasumber penelitian yang telah dipilih dikelompokkan dalam dua kelompok, kelompok pertama sebagai narasumber utama dan kelompok kedua adalah narasumber pendukung untuk menguatkan data yang telah diterima dari narasumber utama.

Narasumber utama penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Ibu Afia Rosdiana, merupakan Kepala Bidang Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta
2. Ibu Mila, merupakan Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran Taman Pintar Yogyakarta
3. Mbak Puput, merupakan Analis Humas dan Protokol Taman Pintar Yogyakarta

Narasumber pendukung yaitu sebagai berikut:

1. Mas Adhi, merupakan Pengelola Informasi Kerjasama Taman Pintar Yogyakarta
2. Mas Anggi, merupakan Teknisi Instrumen Taman Pintar Yogyakarta
3. Mbak Nurul, merupakan Mahasiswa Magang di Taman Pintar selama 3 bulan, Oktober – Desember 2019 (Mahasiswa S1 Pariwisata, FIB UGM)
4. Mbak Tasnim, merupakan Mahasiswa Magang di Taman Pintar selama 4 bulan, September 2019-Januari 2020 (Mahasiswa Politeknik Negeri Jember)

### 3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Nasution (1988 dalam Sugiyono 2017) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya adalah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu satunya yang dapat mencapainya.

Berikut merupakan pedoman wawancara untuk narasumber utama:

- a. Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan
  1. Bagaimana Taman Pintar merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan strategis
  2. Siapa yang merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan strategis
  3. Apa orientasi strategi yang terdapat di Taman Pintar
  4. Mengapa strategi tersebut dipilih
  5. Apa dasar perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  6. Kapan proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dilaksanakan

7. Bagaimana integrasi strategi yang ada di Taman Pintar
  8. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang berasal dari lingkungan internal
  9. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang berasal dari lingkungan eksternal
  10. Bagaimana cara proses pembuatan keputusan strategis
- b. Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan
1. Bagaimana implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  2. Apakah ada SOP pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  3. Siapa yang mengimplementasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  4. Kapan implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan tersebut dilaksanakan
  5. Bagaimana prosedur pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  6. Program apa yang dibuat untuk mengimplementasikan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  7. Bagaimana proses anggaran memengaruhi implementasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan

c. Tantangan apa yang dihadapi dalam menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?

1. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?
2. Menurut anda apa yang menyebabkan hambatan tersebut terjadi?
3. Bagaimana pihak Taman Pintar dalam mengatasi tantangan atau hambatan tersebut?

d. Evaluasi dan cara mengukur keberhasilan strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan dengan Perspektif Lingkungan pada Karyawan

1. Bagaimana cara mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.
2. Siapa yang mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.
3. Apa yang di evaluasi dari strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.
4. Kapan mem-*follow-up* hasil evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.
5. Apa kriteria evaluasi yang diukur oleh Taman Pintar.
6. Bagaimana cara mengukur keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.
7. Kapan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dapat dikatakan berhasil.

Berikut merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung:

a. Perumusan Strategi

1. Apa yang anda ketahui tentang *Eco Management* yang diterapkan di Taman Pintar?
2. Apakah anda mengetahui alasan Taman Pintar menerapkan *Eco Management*?
3. Apakah anda mengetahui, kapan *Eco Management* tersebut mulai dilaksanakan?

b. Implementasi Strategi

1. Terkait dengan *Eco Management* di Taman Pintar, program apa saja yang anda ketahui?

c. Tantangan Strategi

1. Sejauh yang anda ketahui, apakah ada hambatan bagi taman pintar dalam menjalankan program-program tersebut?

d. Evaluasi dan Cara Mengukur Keberhasilan

1. Menurut anda apakah *Eco Management* ini sudah diterapkan dengan baik atau sudah bisa dikatakan berhasil?
2. Jika iya, tolong berikan gambaran cara anda dalam memberikan tolok ukur keberhasilan tersebut?

### 3.5 Sumber Data Penelitian

Menurut Purhantara (2010) berpendapat bahwa sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi

bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung baik wawancara maupun observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap narasumber yang bersangkutan. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2009 dalam Purhantara 2010) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian bisnis dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dapat berupa opini, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian, dan hasil pengujian data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci.
2. Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas: struktur organisasi dan kearsipan, dokumen, laporan-laporan, serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2009 dalam Purhantara 2010) data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui perantara atau diperoleh dan dicatat dari pihak lain. Data sekunder dapat diperoleh dari studi kepustakaan berupa data dan dokumentasi. Dalam

kaitan ini, peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Soeratno *et al.* (2003) yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

#### **3.6.1 Observasi**

Secara mudah observasi sering disebut juga sebagai metode pengamatan. Ringkasannya metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Kalau pengamatan dilakukan dengan sambil lalu dan tidak memenuhi prosedur atau aturan yang jelas tidak bisa disebut observasi. Terkait penelitian yang akan dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang akan diobservasi, yaitu:

1. Melihat perkembangan organisasi pada bidang SDM dengan perspektif lingkungan
2. Melihat konsep perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, tantangan yang dihadapi dalam menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, serta evaluasi dan pengukuran keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.
3. Melihat keterlibatan karyawan pada bidang dengan perspektif lingkungan

Observasi pada penelitian ini dilakukan di Taman Pintar Yogyakarta. Observasi dilakukan sebanyak tiga kali. Observasi pertama dilakukan pada

tanggal 2 Oktober 2019, sekitar pukul 14.00 WIB. Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi Taman Pintar dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan bertanya terkait penerapan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar. Hasil yang didapat dari observasi awal adalah bahwa Taman Pintar telah menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan sekitar bulan Maret 2019 atau yang mereka sebut dengan *Eco Management*. Kemudian yang menarik adalah bahwa *eco management* ini merupakan program di Taman Pintar yang sedang menjadi pokok pembahasan utama. Serta hasil terakhir yang diperoleh adalah, syarat yang diajukan Taman Pintar dalam melakukan penelitian yaitu surat keterangan penelitian dari kampus.



Gambar 3.10 Bagian Layanan Informasi Tampak Depan  
Data Primer: Diolah (2020)

Gambar 3.10 merupakan foto yang diambil ketika melakukan observasi pertama dengan mendatangi bagian pengelolaan informasi, untuk memastikan

bahwa Taman Pintar telah menerapkan strategi dengan perspektif lingkungan, dan memastikan perizinan untuk melakukan penelitian.

Observasi kedua dilakukan pada tanggal 11 Februari 2020, sekitar pukul 10.00 WIB. Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi kembali Taman Pintar Yogyakarta dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan memberikan surat keterangan penelitian dari kampus. Hasil yang didapat dari observasi kedua adalah pihak Taman Pintar mengajukan syarat tambahan berupa proposal.



Gambar 3.11 Bagian Layanan Informasi Tampak Dalam Data Primer: Diolah (2020)

Gambar 3.11 merupakan foto yang diambil ketika melakukan observasi kedua dengan mendatangi bagian pengelolaan informasi, untuk memberikan surat keterangan penelitian dan Taman Pintar memberikan syarat tambahan berupa proposal penelitian.

Observasi ketiga dilakukan pada tanggal 15 Februari 2020, sekitar pukul 10.00 WIB. Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi kembali Taman Pintar Yogyakarta dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan

memberikan proposal. Hasil yang didapat dari observasi ketiga adalah Taman Pintar akan memberikan informasi terkait persetujuan penelitian paling cepat lima hari atau paling lama satu minggu setelah pengajuan proposal. Hasil yang didapat dari observasi ketiga ini adalah pemberian nomor telepon dari pihak Taman Pintar yang bisa dihubungi ketika lupa memberikan kabar dan gambaran dari narasumber yang nantinya akan diwawancarai.



Gambar 3.12 Bagian Layanan Informasi Tampak Dalam Data Primer: Diolah (2020)

Gambar 3.12 merupakan foto yang diambil ketika melakukan observasi ketiga dengan mendatangi bagian pengelolaan informasi, untuk memberikan proposal kepada pihak Taman Pintar.

### **3.6.2 Wawancara**

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa wawancara merupakan pengumpulan data di mana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga

apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit.

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa wawancara terdiri dari wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tidak terstruktur.

#### 1. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

#### 2. Wawancara Semi terstruktur

Wawancara model ini lebih bebas jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai dimintakan pendapat dan gagasan-gagasannya.

#### 3. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara ini adalah yang bebas, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Pada penelitian ini, wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur, dengan melibatkan tiga narasumber utama dan empat narasumber pendukung. Di awal proses wawancara peneliti dimudahkan dengan adanya karyawan khusus yang memiliki peran dalam membantu setiap mahasiswa yang melakukan penelitian di Taman Pintar. Jadi dengan adanya Mbak Puput sangat mempermudah peneliti dalam melakukan komunikasi terkait pihak siapa saja yang

dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dan valid. Serta memberikan jadwal kepada penulis terkait kapan waktu yang tepat untuk melakukan wawancara. Namun karena penelitian ini dilakukan ketika adanya wabah covid-19, maka hal tersebut menjadi hambatan tersendiri bagi peneliti. Hambatan yang dialami adalah, penulis tidak dapat melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber sehingga beberapa narasumber yang belum sempat diwawancarai harus melakukan wawancara *via whatsapp (chat, voice note)*

### **3.6.3 Dokumentasi**

Menurut Creswell (2009) yang telah diterjemahkan, menyatakan bahwa dokumentasi dapat dikumpulkan oleh penulis selama proses penelitian. Dapat berupa dokumen *public* (koran, makalah, laporan kantor) atau dokumen pribadi (jurnal pribadi, buku harian, surat dan *email*). Rekaman dokumen dan bahan visual dapat didasarkan pada struktur peneliti untuk membuat catatan. Biasanya, catatan mencerminkan informasi tentang dokumen atau materi lain serta ide-ide berupa kata kunci dalam dokumen. Hal ini akan sangat membantu dalam mencatat apakah informasi tersebut mewakili materi primer seperti, (informasi langsung dari orang-orang atau situasi yang diteliti) atau materi sekunder seperti, (catatan orang-orang yang pernah terlibat atau situasi yang ditulis oleh orang lain). Juga bermanfaat untuk mengomentari keandalan dan nilai sumber data.

Dokumentasi sangat membantu peneliti dalam memperoleh dan memperkaya informasi. Dalam penelitian ini dokumentasi yang dipilih yaitu materi primer seperti foto-foto narasumber dan lapangan, *recorder* dll.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (1992 dalam Gunawan 2017) mengemukakan terdapat tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu (1) reduksi data (*data reduction*): (2) paparan data (*data display*): dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*). Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data langsung, artinya kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan juga selama dan sesudah pengumpulan data.

#### 3.7.1 Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya Sugiyono (2007 dalam Gunawan 2017). Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data. Temuan yang dipandang asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mencari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang tampak.

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh informasi yang banyak sehingga diperlukan reduksi data. Reduksi data ini berfungsi untuk memilah informasi yang relevan dan dibutuhkan dalam penelitian, data akan tersaring, mengerucut pada kebutuhan peneliti dan nantinya memberikan gambaran yang jelas mengenai objek penelitian. Adapun yang menjadi data penting dalam reduksi antara lain: perumusan strategi, implementasi strategi, tantangan strategi serta evaluasi dan cara mengukur keberhasilan strategi. Adapun hambatan yang dialami peneliti

cukup banyaknya informasi yang diperoleh sehingga peneliti harus benar-benar cermat dalam memilah-milah informasi yang relevan.

### **3.7.2 Paparan data (*data display*)**

Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan menurut (Miles dan Huberman 1992 dalam Gunawan 2017). Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Data penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian yang didukung dengan matriks jaringan kerja.

Peneliti *display* data dengan berpedoman pada reduksi data yang kemudian dijabarkan dalam pembahasan, disampaikan dalam setiap bab dan pembuatan bagan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman.

### **3.7.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*)**

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti adalah dengan memberikan hasil akhir yang disajikan dalam bentuk deskriptif berupa kesimpulan setelah data keseluruhan diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

## **3.8 Uji Keabsahan Data**

Menurut Sugiyono (2017) Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interval), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (objektivitas).

### 3.8.1 Uji kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, dan *member check*.

#### 1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjang pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah membentuk *rapport*, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, di mana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari. *Rapport is a relationship of mutual trust and emotional affinity between two or more people* menurut Stainback (1988 dalam Sugiyono 2017)

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengamatan perpanjangan dengan mendatangi lokasi Taman Pintar sebanyak lima kali dan melakukan wawancara berulang kali terutama dalam mengonfirmasi keabsahan data.

#### 2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti meningkatkan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti meningkatkan ketekunan dengan membaca banyak referensi terkait

Taman Pintar, seperti sejarah, berita-berita ter-*update*, papan informasi yang terdapat di Taman Pintar dll.

### 3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

#### a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Pada penelitian ini, untuk menguji kredibilitas data tentang perumusan, implementasi, tantangan, evaluasi dan cara mengukur strategi pelatihan pengembangan dengan perspektif lingkungan, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke narasumber yang terlibat dalam hal tersebut di atas, jika di Taman Pintar masuk ke dalam tim yang disebut *Eco Management*. Sehingga diperoleh empat narasumber utama yaitu, Bu Afi, Bu Mila, Mas Adhi dan Mbak Puput serta tiga narasumber pendukung yaitu, Mas Anggi, Mbak Nurul dan Mbak Tasnim. Dari ketujuh narasumber tersebut, lima di antaranya adalah mereka yang terlibat dalam *Eco Management* dan bagian dari Taman Pintar, sedangkan dua di antaranya adalah mahasiswa magang yang ikut merasakan dampak dari *Eco management* yang diterapkan di Taman Pintar. Data dari sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga

menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

Pada penelitian ini yang digunakan peneliti dalam triangulasi teknik adalah dengan melakukan observasi terlebih dahulu, kemudian melakukan wawancara dan yang terakhir adalah dokumentasi, sehingga diharapkan mendapatkan data dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda,

maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Triangulasi waktu yang dilakukan oleh peneliti yaitu pagi dan siang hari sekitar pukul 09.00 dan pukul 14.00 baik dalam wawancara maupun observasi, namun didominasi pada pagi hari. Hal tersebut dipilih karena, dianggap masih fresh dan belum banyak pekerjaan yang dikerjakan oleh narasumber, dan juga merupakan waktu yang direkomendasikan oleh Taman Pintar. Namun karena di tengah perjalanan penelitian terdapat wabah covid-19, maka triangulasi waktu terkait wawancara *via whatsapp* dilaksanakan dengan waktu yang sangat fleksibel.

#### 4. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto. Alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif seperti kamera *handycam*, alat perekam suara sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya. Bahan referensi yang telah terkumpul pada penelitian ini seperti, rekaman wawancara, foto-foto dll.

#### 5. Mengadakan *Member Check*

*Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti datanya data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *member check* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informasi.

*Member check* yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengonfirmasi kembali keabsahan data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada Mbak Puput, merupakan karyawan bagian Humas yang salah satu tugasnya adalah mendampingi mahasiswa yang magang ataupun melakukan penelitian. Sehingga ketika peneliti mengalami kesulitan dalam memahami data, maka Mbak Puput yang akan memberikan penjelasan lebih dalam.

### **3.8.2 Uji Transferability**

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa uji *transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat laporan secara jelas dan rinci mengenai perumusan, implementasi, serta evaluasi dan cara mengukur keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.

Dalam melakukan uji *transferability* langkah awal yang dilakukan peneliti adalah memperoleh hasil rekaman yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk transkrip wawancara, selanjutnya peneliti mereduksi data untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Sampai pada reduksi dan data telah siap untuk diolah.



## **BAB IV**

### **BERBENAH SAMPAH MENUJU BUMI HIJAU**

#### **4.1 Pendahuluan**

Perumusan strategi menjadi hal yang paling mendasar dalam kegiatan strategi itu sendiri. Menjadi langkah awal dalam membangun visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif terhadap lingkungan akan memberikan sebuah peta jalan yang akan menghantarkan pada tujuan organisasi, tentu dalam hal ini tidak terlepas dari kepedulian sebuah organisasi dalam mengelola lingkungan secara efektif dan efisien. Perumusan strategi yang dimaksudkan di sini adalah, bagaimana sebuah organisasi mampu menciptakan rumusan yang mengutamakan akan lingkungan, serta terintegrasi dengan tujuan, visi, dan misi organisasi dalam rangka memberikan karyawan sebuah pelatihan dan pengembangan dengan perspektif terhadap lingkungan.

Di era saat ini, lingkungan telah menjadi isu dunia. Perusahaan dituntut untuk peduli terhadap masalah lingkungan. Dalam sebuah organisasi, hal tersebut mampu dicapai dengan menanamkan kepedulian lingkungan sedini mungkin kepada karyawan. Sehingga perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan menjadi langkah awal dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dengan melibatkan tiga narasumber utama yang terlibat secara langsung dalam

merumuskan perumusan strategi di Taman Pintar Yogyakarta, serta empat narasumber pendukung yang merasakan dampak dari adanya perumusan strategi tersebut. Sehingga dapat diketahui bahwa perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dirumuskan berdasarkan, misi dan budaya kerja yang sesuai, proyek perubahan, keputusan rapat, wisata edukasi milik Pemkot dan dikelola dengan PKK-BLUD. Dari hasil perumusan tersebut, diperoleh sebuah program utama yang mengangkat isu lingkungan, program tersebut adalah *Integrated Eco Management (IEM)*. Dalam program IEM, terbagi lagi menjadi tiga program di bawahnya, yaitu program konservasi energi listrik, konservasi air, dan pengelolaan sampah mandiri.

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada Taman Pintar Yogyakarta:

#### **4.2 Sesuai dengan Misi dan Budaya Kerja: Selaras dan Seirama**

Sebelum sebuah organisasi merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, hal yang utama untuk dilakukan adalah melihat kembali tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan perumusan strategi ini harus terintegrasi dengan visi, misi, dan tujuan strategi organisasi. Demikian juga yang berlaku di Taman Pintar Yogyakarta. Berikut ini pernyataan dari Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar:

“Dalam rangka mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, merupakan pariwisata yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. (UNWTO). Kesesuaian dengan Taman Pintar, *Science Center* dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta, Dikelola dengan PPK-BLUD, Nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Di samping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan

dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via email)

Selain itu, penulis juga bertanya hal yang sama kepada mbak puput selaku Humas di Taman Pintar. Mbak Puput juga menyatakan hal yang sama bahwa dalam merumuskan strategi harus sesuai dengan misi dan budaya kerja Taman Pintar.

“Yang jelas setiap strategi atau kegiatan yang dilaksanakan itu dipilih krn sesuai dengan misi dan budaya kerja Taman Pintar. Misal untuk pelatihan BSF program *eco management* dipilih krn BSF bisa mengurai sampah organik dengan optimal, tidak butuh ruangan yang besar (sesuai dengan ketersediaan tempat di TP), dll.” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 16/04/20, 12.38 WIB via WhatsApp)

Dalam wawancara lanjutan yang dilakukan oleh penulis, menemukan bahwa Mbak Puput juga menyampaikan kaitan perumusan strategi dengan visi yang di miliki Taman Pintar

” Representasi dari program *eco management* ini kan ada zona, jadikan karena Taman Pintar adalah sebuah *science center* jadi kami juga perlu untuk mengedukasi masyarakat tentang lingkungan *eco management*, nah kami menyampaikannya melalui zona pengelolaan sampah” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 21/06/20, 20.27 WIB di via WhatsApp)

Salah satu mahasiswa S1 Pariwisata FIB UGM yang pernah magang di Taman Pintar, dari bulan Oktober sampai Januari 2019 yaitu Mbak Nurul, menyampaikan bahwa perumusan strategi tentunya berkaitan dengan tujuan strategi Taman Pintar.

“Kenapa kok taman pintar ini menerapkan *eco management* karena taman pintar selain menjadi wisata edukasi, dia tujuannya juga buat jadi *ecotourism* atau *eco waste* lingkungan. *Ecotourism* itu salah satu bentuk mengajarkan masyarakat bagaimana *science park* dengan teknologi-teknologi yang ada juga bisa ramah lingkungan, jadi

konsepnya *zero waste* gitu loh,” (Mbak Nurul, Magang, narasumber pendukung 3, 27/04/20, 18.55 WIB di *via WhatsApp*)

Dari beberapa pernyataan yang disampaikan oleh narasumber, menjelaskan bahwa perumusan strategi pelatihan dan pengembangan di Taman Pintar, sesuai dengan misi dan budaya kerja. Yang merujuk pada visi dari Taman Pintar yaitu sebagai *Science Center*. Dalam menciptakan perumusan strategi yang tepat dan akurat, di mana rumusan strategi mampu menjangkau budaya organisasi, sehingga memberikan pemahaman atau persepsi yang sama kepada seluruh karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Bu Mila selaku narasumber utama 2.

“Strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis dilakukan dengan terlebih dahulu memetakan kondisi eksisting dari SDM dan bagaimana persepsi mereka tentang pentingnya manajemen hijau. Langkah awal dilakukan survei untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami konsep manajemen hijau.” (Bu Mila, Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Dalam kesempatan yang sama Bu Mila juga menyampaikan hal yang menyinggung bahwa perumusan strategi harus memiliki pemahaman dan persepsi yang sama oleh setiap SDM, setiap program harus dijalankan lintas seksi dan adanya transfer ilmu.

“Pertama, setiap SDM perlu memiliki pemahaman atau persepsi yang sama, kemudian dengan adanya tim, mereka memahami fungsi dan ketugasan masing-masing dalam gugus tugas tersebut. Kedua, setiap program yang dijalankan di Taman Pintar tidak dapat dilaksanakan secara parsial oleh satu seksi/bagian, tetapi merupakan program lintas seksi. Keterlibatan semua seksi dalam setiap program menjadikan program adalah tanggung jawab bersama, sehingga ada rasa memiliki dan tanggungjawab untuk mengambil fungsi dan peran sesuai tugas pokok masing-masing. Ketiga, dengan adanya beberapa SDM kunci yang telah mengikuti pelatihan, bisa mengajarkan/menyebarkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan yang lain.” (Bu Mila, Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa hal utama yang dilakukan Taman Pintar dalam merumuskan strategi adalah sesuai dengan misi dan budaya kerja.

#### **4.3 Proyek Perubahan: Karya Nyata**

Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, tidak terlepas dari munculnya sebuah ide atau dapat dikatakan hasil dari analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*). Berbagai faktor dan masalah di Taman Pintar menjadi salah satu pendorong terciptanya rumusan tersebut. Penulis telah melakukan wawancara kepada beberapa narasumber, salah satu faktor terbesar adalah masalah sampah dan TPA (tempat pembuangan akhir) Piyungan, seperti yang disampaikan oleh Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar

“... kita punya ide, sekarang ternyata harus berbenah, oh ide awal itu ketika TPA piyungan itu tutup sampe beberapa minggu itukan, dan di belakang itu sampahnya taman pintar menumpuk itukan bau banget ya itu, *peak season* juga jadi berkantong kantong sampahnya, udah ditutup sekeras kerasnya pun tetap bau juga. Terus udah... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya *Eco management* ...” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.35 WIB di Taman Pintar)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Mas Adhi selaku Pengelola Informasi dan Kerjasama bahwa sampah dan tutupnya TPA Piyungan menjadi penyebab utama, yang mengakibatkan munculnya sebuah ide perubahan.

“Apa tempat sampah, TPS di piyungan terus kita merasa bahwa Taman Pintar itu salah satu penyumbang kenapa itu ditutup gitu kan, karena kita kan selama ini buang sampah, sebelum ada *Eco Management* ya, sebelum ada *Eco Management* kita memang buang sampah diluar, otomatis kita juga berfikir, oya Taman Pintar itu sampahnya banyak dihasilkan dari pengunjung yang segitu

banyaknya terus kita merasa bahwa oke, berarti bahwa salah satu kenapa piyungan ditutup ya salah satunya taman pintar. Akhirnya oke kita bikin perubahan yuk” (Mas Adhi, Pengelola Informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.27 WIB di Taman Pintar)

Pernyataan tersebut semakin diperkuat dengan penjelasan yang disampaikan oleh Mas Anggi yang secara langsung berkaitan dengan hal tersebut, selaku Koordinator Pengelolaan Sampah di Taman Pintar.

“Kalau semua permasalahan tentang sampah itu berawal dari, eee ini ya lahan tempat pembuangan yang semakin lama semakin menipis, terus nah, sampah ini pun di taman pintar timnya dibagi ya,” (Mas Anggi, Koordinasi Pengelolaan Sampah, narasumber pendukung 2, 11/04/20, 09.05 WIB *via WhatsApp*)

Dari berbagai pernyataan yang dipaparkan oleh narasumber, penulis juga melakukan wawancara kepada Mbak Puput selaku Humas di Taman Pintar, juga membantu penulis dalam mengoordinasikan narasumber untuk bertemu dengan penulis. Hasil dari wawancara penulis dengan Mbak Puput, mampu mendeskripsikan secara detail dari awal proyek perubahan tersebut dibentuk.

“Jadi tu eeee, eeee gini aja secara umum misalnya Bu Afi itu mempunyai suatu ide, pasti diturunkan ke Rakor, untuk di koordinasikan dengan yang lainnya, ibu-ibu Kasi terus analis, apakah itu relevan untuk dilaksanakan di Taman Pintar atau tidak, dan kalau itu relevan teknisnya mau kayak gimana, itu biasanya diomongin d Rakor, seperti itu. Nah ceritanya *eco management* ini, itu Bu Afi ada diklat kepemimpinan dan harus membuat proper (proyek perubahan), jadi *eco management* itu awalnya dari eee, idenya Bu Afi karena apa Namanya terkait sampah di Taman Pintar yang banyak, baik itu sampah daun atau sampah dari hasil konsumsi pengunjung ternyata ditambah lagi ternyata TPU Piyungan tutup, jadi dinilai apa namanya gerakan ini tu cukup efektif untuk menangani permasalahan sampah di Taman Pintar.” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 21/06/20, 20.27 WIB *via WhatsApp*)

Sampah dan tutupnya TPA Piyungan merupakan masalah utama yang menjadi faktor munculnya sebuah ide yang kemudian dirumuskan menjadi strategi

pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar. Bu Afi merupakan Kepala Bidang Taman Pintar, yang sangat mengetahui kondisi dan lingkungan Taman Pintar baik secara eksternal maupun internal, Bu Afi menyampaikan bahwa terdapat faktor internal yang menimbulkan terciptanya proyek perubahan di Taman Pintar.

“Rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian dan partisipasi karyawan Taman Pintar terhadap pengelolaan lingkungan, baik untuk efisiensi (hemat) penggunaan listrik dan air maupun pengelolaan sampah. Masih rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian serta partisipasi para tenant dan pengunjung dalam hal permasalahan lingkungan, khususnya pada pengolahan sampah. Masih tingginya biaya operasional penggunaan energi listrik Taman Pintar. Belum adanya mekanisme atau sistem pemanfaatan air limbah di Taman Pintar. Belum adanya sistem pengolahan sampah mandiri yang didukung oleh para *stakeholder* di Taman Pintar mulai dari pemilahan sampah sampai dengan pemanfaatannya.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via email)

Pernyataan yang disampaikan oleh Bu Afi, semakin diperkuat dengan penjelasan yang disampaikan oleh Bu Mila selaku Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran, di Taman Pintar.

“Strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis dilakukan dengan terlebih dahulu memetakan kondisi eksisting dari SDM dan bagaimana persepsi mereka tentang pentingnya manajemen hijau. Langkah awal dilakukan *survei* untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami konsep manajemen hijau” (Bu Mila, Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Mbak Tasnim menyampaikan bahwa, hal tersebut tentu diperoleh dari hasil *survei* kepada karyawan, sejauh mana kepedulian yang telah mereka miliki, dan bagaimana kesiapan mereka dengan adanya *Eco Management*. Penulis juga melakukan wawancara *via WhatsApp* kepada Mbak Tasnim, yang merupakan mahasiswa magang di Taman Pintar.

“Untuk mengurangi limbah atau sampah yang ada di jogja. Jogja memiliki banyak turis, sehingga jumlah sampah dihasilkan pun bertambah banyak apalagi di musim liburan, sehingga pengolahan sampah, energi, dan limbah harus dilaksanakan dengan baik. Taman Pintar yang merupakan salah satu 'anak' dari dinas pariwisata kota yogyakarta, menerapkan *eco management* ini untuk menanggulangi permasalahan tersebut.” (Mbak Tasnim, mahasiswa magang, narasumber pendukung 4, 26/04/20, 12.07 WIB via *whatsApp*)

Seperti yang Mbak Tasnim sampaikan, bahwa Taman Pintar merupakan ‘anak’ dari dinas pariwisata, maka sudah selayaknya untuk berbenah melakukan perubahan.

#### 4.4 Keputusan Rapat: Persamaan Persepsi

Sebelum rumusan pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan tersebut dapat diimplementasikan, sebuah keputusan rapat menjadi hal umum yang harus ada, memutuskan apakah rumusan tersebut layak dan sesuai untuk dijalankan. Seperti yang telah penulis teliti bahwa dalam merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar, keputusan rapat menjadi salah satu kunci utama dalam mempertimbangkan sebuah keputusan, layak atau tidak. Sebagai Kepala Bidang Taman Pintar, Bu Afi menegaskan bahwa rapat selalu diadakan seminggu sekali, baik berkaitan dengan *eco management* ataupun bukan.

“Terus udah.... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya *Eco management*, lalu ada ide seperti itu, lalu setiap minggu itu ada namanya rakortas internal Taman Pintar yaitu bidang struktur Taman Pintar sampai analisis ya itu terbatas kita bahas di situ kita duduk sama sama baru kita praktik...” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.35 di Taman Pintar)

Rakortas merupakan rapat koordinasi internal terbatas, yang terdapat di Taman Pintar, sebagai jalan dalam pengambilan setiap keputusan. Termasuk

dalam memutuskan adanya program *eco management*. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Mbak Puput selaku Humas.

“Semua strategi pelatihan baik yang berkaitan dengan *eco management* atau bukan pasti dibicarakan dulu dengan Kepala Bidang Taman Pintar, jika perlu didiskusikan maka akan dibahas dalam rapat koordinasi internal yang diadakan seminggu sekali dengan anggota Kepala Bidang, Kepala Seksi, Analis, dan PPKom” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 13/04/20, 14.58 WIB via *WhatsApp*)

Dari pemaparan yang disampaikan oleh Bu Afi dan Mbak Puput, hal tersebut diperjelas dengan pernyataan Bu Mila selaku Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran.

“Setiap pembuatan keputusan dilakukan dengan rapat rapat internal, melibatkan kepala bidang, kepala seksi, dan analis. Demikian pula dalam penyusunan strategi, semua dilaksanakan dalam rapat rapat internal, maupun melalui diskusi.” (Bu Mila, Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Pada kesempatan yang lain, Bu Mila juga menyampaikan hal yang serupa, di mana dalam rakortas tersebut terbentuklah *The Green Team* sebagai tim yang akan mengimplementasikan program *eco management*.

“Kemudian di susun program peningkatan SDM hijau, dengan beberapa tujuan sbb: Terbentuknya *task force* bernama *The Green Team* untuk menjalankan perencanaan dan implementasi program. Tercapainya pemahaman teknis bagi *task force*. Tersampainya informasi program secara menyeluruh bagi karyawan untuk membangun komitmen.” (Bu Mila, Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Dalam wawancara penulis bersama Mbak Puput selaku Humas, menyampaikan secara lebih detail, bagaimana runtutan hingga terjadinya rapat, yang melibatkan kasi sampai pada analis.

“Jadi tu eeee, eeee gini aja secara umum misalnya Bu Afi itu mempunyai suatu ide, pasti diturunkan ke Rakor, untuk di koordinasikan dengan yang lainnya, ibu-ibu Kasi terus analis, apakah itu relevan untuk dilaksanakan di Taman Pintar atau tidak, dan kalau itu relevan teknisnya mau kaya gimana, itu biasanya diomongin d Rakor, seperti itu. Nah ceritanya eco management ini, itu Bu Afi ada diklat kepemimpinan dan harus membuat proper (proyek perubahan), jadi eco management itu awalnya dari eee, idenya Bu Afi karena apa Namanya terkait sampah di Taman Pintar yang banyak, baik itu sampah daun atau sampah dari hasil konsumsi pengunjung ternyata ditambah lagi ternyata TPU Piyungan tutup, jadi dinilai apa namanya gerakan ini tu cukup efektif untuk menangani permasalahan sampah di Taman Pintar.” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 21/06/20, 20.27 WIB via whatsApp)

Mas Adhi selaku pengelola informasi dan Kerjasama, dalam hal ini sebagai narasumber pendukung 1, menyampaikan hal yang sama, berkaitan dengan terbentuknya green team atas hasil rakor.

“sebelum terjadinya atau sebelum adanya pengolahan sampah-sampah mandiri, memang kita dibentuk *green team*, ada... ada temen temen yang memang ikut terlibat didalamnya, salah satunya ya temen-temen yang mengurus tentang sampah.” (Mas Adhi, pengelola informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.27 WIB di Taman Pintar).

Seperti yang telah dipaparkan oleh penulis, rumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar melalui keputusan rapat yang disebut rakortasi, dari hasil rapat tersebut terbentuklah *The Green Team* sebagai bagian dari tim yang akan menjalankan program *eco management*.

#### **4.5 Wisata Edukasi Milik Pemkot (Pemerintah Kota): Pasak Kunci**

Taman Pintar Yogyakarta merupakan wisata edukasi milik Pemerintah Kota Yogyakarta, sehingga segala aktivitas Taman Pintar akan menjadi perhatian Pemerintah. Bu Afi sebagai Kepala Bidang Taman Pintar menyampaikan hal demikian.

“Dalam rangka mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, pariwisata berkelanjutan: Pariwisata yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. (UNWTO). Kesesuaian dengan Taman Pintar, *Science Center* dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta, Dikelola dengan PPK-BLUD, Nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Disamping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via email)

Tidak jauh dengan Bu Afi, Bu Mila selaku Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran menegaskan hal yang berkaitan.

“Taman Pintar merupakan sebuah BLUD di bawah Pemerintah Kota Yogyakarta, Sebagai sebuah BLUD yang bergerak dalam bidang pariwisata, Taman Pintar dituntut untuk menjawab tantangan dan persaingan, khususnya dalam dunia pariwisata. Untuk itu, perlu selalu melakukan inovasi baik dalam program maupun wahananya yang didukung oleh peningkatan SDM yang akan menjalankan inovasi tersebut.” (Bu Mila, Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Sebagai wisata edukasi milik pemerintah kota Yogyakarta menjadikan Taman Pintar terus berkontribusi dalam mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan.

#### **4.6 Dikelola dengan PPK-BLUD: *Independent Financial***

Keputusan Taman Pintar dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan ditentukan oleh kondisi perusahaan. Karena Taman Pintar dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah) sehingga penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Kepala Bidang Taman Pintar Bu Afi menyampaikan hal demikian dalam wawancaranya bersama penulis.

“Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB *via whatsapp*)

Pernyataan tersebut diperkuat dengan wawancara penulis dengan Mbak Puput, menyampaikan bahwa anggaran berdasarkan perusahaan, dari pendapatan yang dihasilkan.

“Kemudian untuk apa Namanya eee hubungannya dengan Pemerintah seperti apa, karena kalau Taman Pintar itu kan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) jadi untuk anggaran kami cari sendiri, kemudian dari terutama dari pendapatan, pendapatan itu bisa dari penjualan tiket, bisa dari sewa-sewa *food court* atau dari sewa eee penjual-penjual itu atau, sewa area untuk event, itu pendapatan kami dari situ, jadi sejak tahun 2010 itu kami sudah tidak di di menggunakan APBD lagi, jadi *pure* semuanya dari Taman Pintar untuk Taman Pintar” (Mbak Puput, Humas, narasumber utama 3, 21/06/20, 20.27 WIB *via whatsapp*)

Sejalan dengan penjelasan di atas, Mas Adhi sebagai narasumber pendukung satu, menyampaikan sedikit kutipannya bahwa memang anggaran berasal dari Taman Pintar pribadi.

Anggaran dari taman pintar” (Mas Adhi, pengelola an informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.31 WIB di Taman Pintar)

Dalam menjalankan kegiatannya terkait finansial, penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola oleh Taman Pintar sendiri. Taman Pintar dikelola dengan PPK-BLUD yang diatur dalam Penwal.

#### **4.7 Program Perubahan: *Integrated Eco Management (IEM)***

*Integrated Eco Mangement* menjadi Program Utama yang mengangkat isu lingkungan, program tersebut lahir dari perumusan yang telah disampaikan di

atas. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar, menjadi orang yang memiliki peran paling penting dalam program tersebut.

“Tetapi programnya *Integrated Eco Management*, kalau sumber daya manusianya, ya.... Kita optimalkan apa-apa yang ada di taman pintar. Kalau programnya sendiri itu ada 3 program besar: yang pertama itu terkait dengan konservasi energi listrik, kemudian yang kedua konservasi air, kemudian yang ketiga itu adalah pengolahan eee.... sampah mandiri, kalau konservasi listrik, energi listrik itu lebih kepada bagaimana karyawan Taman Pintar itu bisa hemat listrik, intinya tuh di situ tapi juga tidak hanya dari karyawannya. Jadi ada beberapa yang kita upgrade misalnya lampu kamar mandi sendiri eee nyala sendiri misalnya gitu itu beberapa contohnya” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.34 WIB di Taman Pintar)

IEM menjadi Program utama yang memiliki tiga program di dalamnya, di antaranya program konservasi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Hal tersebut telah disampaikan oleh Bu Afi, dan masih dalam kesempatan wawancara yang sama Bu Afi kembali mempertegas hal tersebut.

“Kalau konservasi air itu lebih kepada beberapa memanfaatkan sumber-sumber air yang selama ini kita buang gitu, contohnya air wudhu selama ini sih baru air wudhu. Memang harapan kedepan sih air kurasan akuarium juga bisa untuk kita olah kembali airnya untuk siram siram tanaman, ada lagi untuk masuk ke Taman Pintar, kan kita punya wahana bahari, airnya kan dalam sehari banyak susutnya kan, karena dia menguap gitu, nah itu di alihkan ke situ lagi, kemudian juga mengembalikan semua air itu, air hujan itu ke tanah lagi, prinsipnya seperti itu. Misalnya kaya, kelihatan kan di *background* nya taman pintar kan pasif ya bata, apa itu istilahnya semen kek gitu, tapi di bawah itu kaya ada 9 sumur resapan yaa, jadi memang tujuannya itu supaya air hujan itu yang datang tidak langsung di buang ke saluran air hujan tapi bisa kembali lagi ke tanah” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.38 WIB di Taman Pintar)

Bu Mila selaku Kepala seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran juga menyampaikan hal demikian.

“Dalam proses penyusunan program, telah dibuat tatakala dan milestone dari setiap kegiatan yang akan dijalankan dalam program Taman Pintar *Integrated Eco Management*.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

Pada kesempatan wawancara yang lain Bu Mila pun menjelaskan terkait tiga program dalam *Integrated Eco Management*.

- a. Konservasi air  
Berjalan dengan baik,
- b. Konservasi energi listrik  
Berjalan dengan baik,
- c. Pengelolaan Sampah Mandiri (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama dan pemasaran, narasumber utama 2, 29/07/20, 11.09 WIB via email)

Penulis juga mewawancarai Mbak Puput yang menjabat pada bidang humas di Taman Pintar. Mbak Puput menyatakan hal yang serupa.

“Program *integrated eco management* itu ada konservasi air, konservasi energi listrik, dan pengolahan sampah mandiri” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 18/04/20, 07.20 WIB via WhatsApp)

Untuk lebih mempertegas adanya program IEM, maka penulis pun mewawancarai Mas Adhi sebagai narasumber pendukung, selaku Pengelolaan Informasi dan Kerjasama.

“Namanya *green team* kalau kita *Integrated Eco Management*, jadi si kalau cerita dari awal ya memang itukan, eeee.... Apa namanya dicetuskan karena itu tadi eeeee...lingkungan yang dulu sempat ada isu bahwa” (Mas Adhi, pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 09.26 WIB di Taman Pintar)

Penulis melakukan wawancara kepada mahasiswa yang pernah melaksanakan magang di Taman Pintar selama 3 bulan. Mbak Nurul, merupakan mahasiswi S1 Pariwisata, FIB UGM.

“Jadi *eco management* di taman pintar itu mereka mulai dari, pengelolaan sampah, taman pintar tu punya zona pengelolaan sampah dan buat para pengunjung di setiap tempat sampah yang ada di taman pintar itu kan udah ada tiga warna, merah, kuning, ijo, nah kemudian dari situ nanti ada, pihak kebersihannya buat taruh ke pengelolaan sampah kemudian dipilah-pilah, terus disana juga ada maggot, jadi untuk sisa-sisa makanan yang organic itu biasanya mereka nanti buat makan maggot terus nanti maggotnya juga, aku ga tau si itu dijual atau gimana, tapi yang jelas si sebagian buat makan ikan-ikan. Terus ada lagi tentang listrik, jadi *eco management* tu juga udah merambah ke listriknya, listriknya itu dari lampu-lampu yang ada dikamar mandi itu udah make sensor, jadi itu setiap masuk kamar mandi kan itu pertamanya lampunya mati terus karena kita mau masuk jadi lampunya nyala, setelah nanti kita mau keluar lampunya mati lagi, kaya gitu. Terus waktu itu aku juga pernah denger eee... mau ada AC juga, jadi ACnya mau diganti inverter kaya gitu, jadi lebih hemat energi juga” (Mbak Nurul, Mahasiswa magang, narasumber pendukung 3, 26/04/20, 10.45 WIB via WhatsApp)

Selanjutnya dalam program pengelolaan sampah mandiri pun terbagi menjadi tiga bagian lagi, ada kompos, biopori dan BSF (*Black Soldier Fly*). Demikian yang disampaikan oleh Bu Afi sebagai pimpinan tertinggi dalam Taman Pintar.

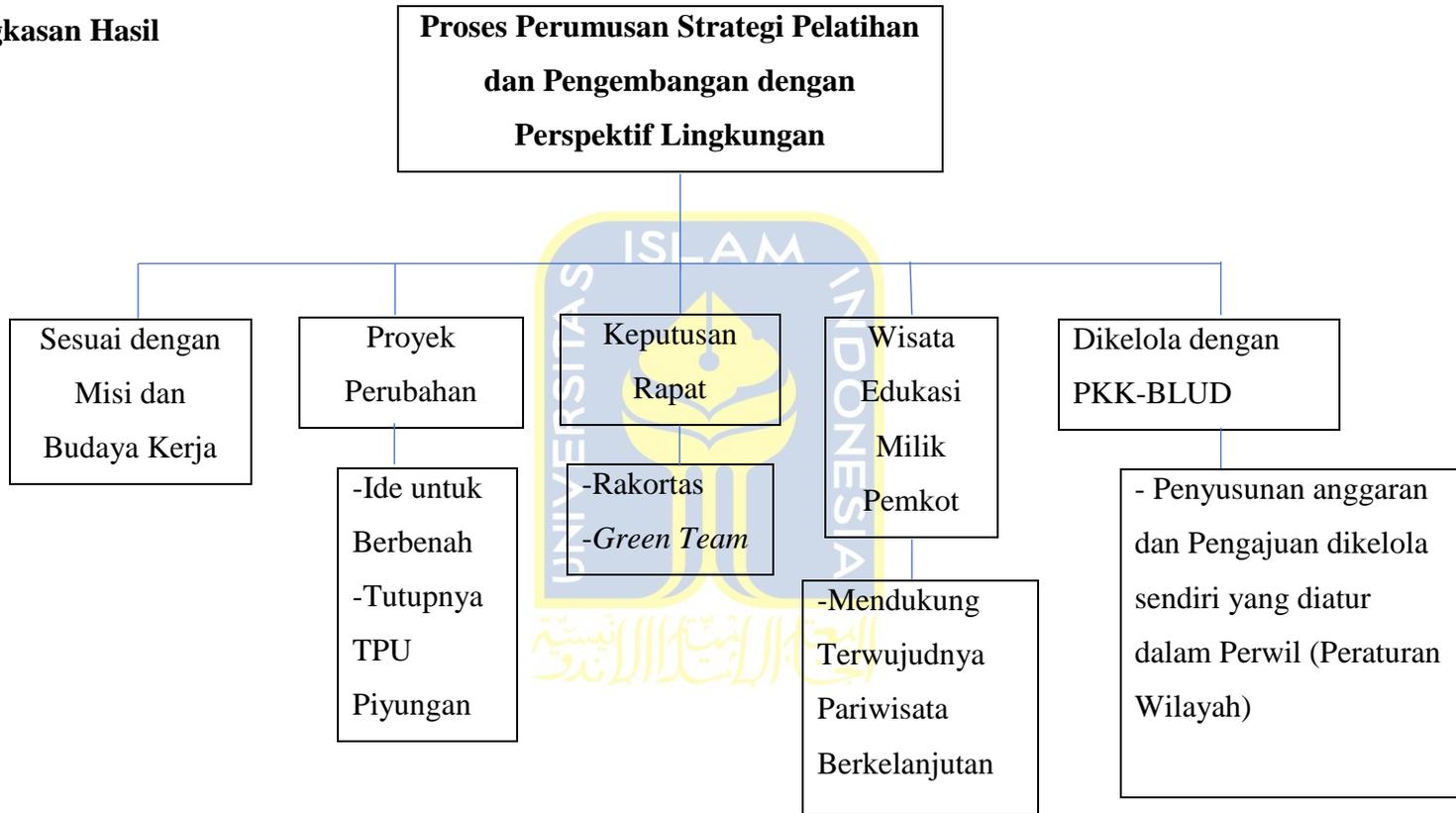
“Pengelolaan sampah mandiri, berarti ada pelatihan untuk bagaimana sih cara mengelola sampah, bagaimana sih membuat biopori, bagaimana sih untuk eee, mee apa mee mengelola eee BSF (*black soldier fly*) itu mengadakan pelatihan yang kita kerjasama juga misalnya kalau dengan biopori itu kita kerjasama dengan dinas lingkungan hidup Yogyakarta, kalau yang *black soldier fly* itu kita kerjasama dengan pihak UGM ya seperti itu, nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan.” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.46 WIB di Taman Pintar)

Hal demikian dipertegas oleh Mas Anggi. Yang merupakan orang yang langsung terjun dalam masalah pengelolaan sampah. Posisi Mas Anggi di Taman Pintar adalah sebagai Koordinasi Pengelolaan Sampah.

“Kalau semua permasalahan tentang sampah itu berawal dari, eee.. ini ya lahan tempat pembuangan yang semakin lama semakin menipis, terus nah, sampah ini pun di taman pintar timnya dibagi ya, jadi beberapa tim termasuk nanti yang pengolahan organik itu, ada yang menggunakan biopori, tumbler komposter dengan mikrobia terus ada yang menggunakan larva lalat hitam, untuk menguraikan jenis sampah di sisa makanan,” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 11/04/20, 08.55 WIB *via WhatsApp*)

Dapat diketahui bahwa IEM memiliki tiga program di dalamnya yaitu, program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Dari masing-masing program masih terbagi lagi ke dalam beberapa konsentrasi. Namun dalam bab ini peneliti menemukan bahwa Taman Pintar berfokus pada program pengelolaan sampah mandiri yang terdiri dari kompos, biopori dan BSF.

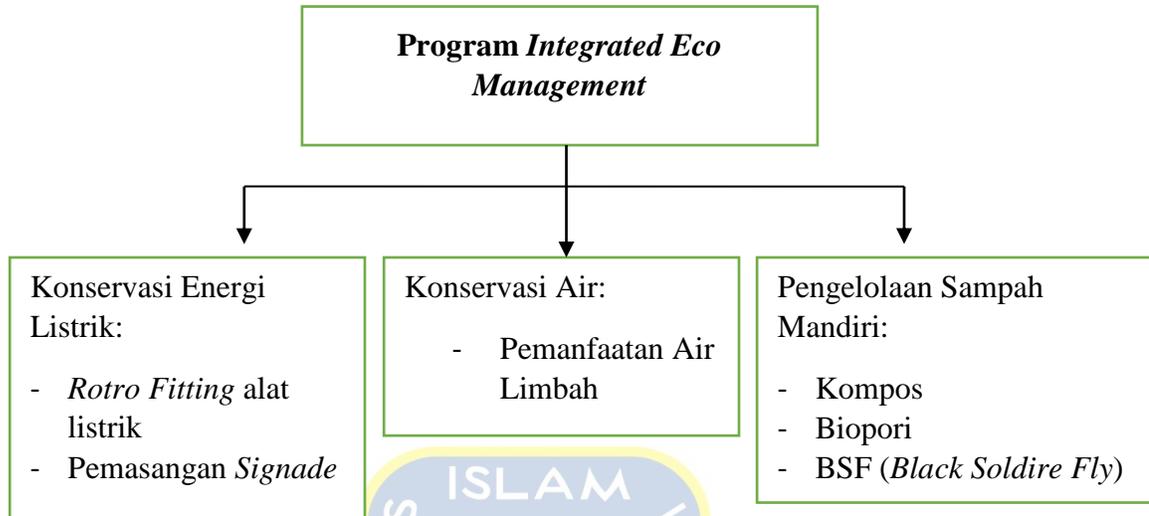
#### 4.8 Ringkasan Hasil



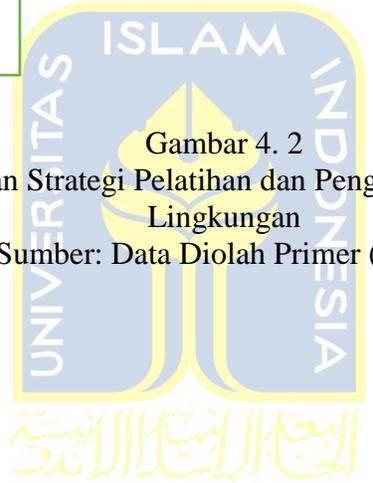
Gambar 4.1

Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

Sumber: Data Diolah Primer (2020)



Gambar 4. 2  
 Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan  
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)



#### 4.9 Diskusi Hasil

Dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Taman Pintar Yogyakarta melakukan perumusan strategi pelatihan pengembangan dengan perspektif lingkungan dengan menganalisis terlebih dahulu keterhubungan dengan tujuan strategis perusahaan melalui misi dan budaya kerja yang sesuai. Dengan analisis tersebut artinya kelak program-program dari implementasi pelatihan dan pengembangan akan selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategi organisasi. Perumusan strategi selanjutnya adalah adanya proyek perubahan, yang telah dianalisis baik secara internal maupun eksternal. Berawal dari diklat kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan taman pintar, dalam diklat tersebut diwajibkan membuat sebuah program perubahan, yang kemudian tercetuslah sebuah ide IEM.

IEM ini selanjutnya diturunkan ke dalam keputusan rapat yaitu Rakortas (rapat koordinasi terbatas) yang terdiri dari 15 orang mulai dari Kasi sampai pada analis, yang diselenggarakan setiap sepekan sekali. Dalam rapat tersebut dibahas IEM, dan dibentuklah sebuah tim kecil yaitu *The Green Team*, yang bertujuan dalam menjalankan program-program IEM. Taman Pintar yang merupakan wisata edukasi milik Pemerintah Kota Yogyakarta yang turut serta dalam mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, artinya pariwisata yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. Dari segi finansial, Taman Pintar dikelola dengan PKK-BLUD, sehingga penyusunan anggaran dan

pengajuan dikelola oleh Taman Pintar sendiri yang diatur dalam Perwil (Peraturan Walikota).

Tidak hanya sampai disitu, IEM menjadi salah satu hasil perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Dalam program IEM, terdapat tiga program di dalamnya yaitu, program konservasi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Pada ketiga program tersebutpun masih terbagi ke dalam program-program kecil antara lain: program konservasi energi listrik terdapat, retrofitting alat listrik, dan pemasangan *signade*, selanjutnya program konservasi air di dalamnya terdapat, pemanfaatan air limbah, dan yang terakhir adalah program pengelolaan sampah mandiri terdapat, kompos, biopori, dan BSF (*black soldier fly*)

Kaplan dan Hurd (2002) berpendapat bahwa hal utama yang perlu ditekankan pada manajemen sumber daya manusia strategis adalah bahwa manajemen sumber daya manusia terintegrasi ke dalam perencanaan strategis. Hal ini serupa dengan misi dan budaya kerja di Taman Pintar. Serta serupa dengan Guest *et al* (2000) secara umum manajemen sumber daya manusia strategis adalah tentang menyelaraskan dan menghubungkan semua proses, prosedur, dan inisiatif SDM dengan tujuan strategis organisasi. Dan juga Sopiah (2018) berpendapat departemen SDM yang menerapkan manajemen strategis juga memastikan bahwa semua tujuan mereka selaras dengan misi, visi, nilai dan tujuan organisasi di mana mereka menjadi bagiannya. Menurut Schuler (dalam Mangkuprawi 2003) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah sebagian besar tentang integrasi dan adaptasi.

Sesuai dengan misi dan budaya kerja sebagai perumusan strategi di Taman Pintar sesuai dengan David (2006) yang mengemukakan bahwa salah satu tahapan manajemen strategi adalah perumusan strategi yang termasuk di dalamnya mengidentifikasi menggunakan analisis SWOT. Serta serupa dengan Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018) GHRM dapat memberikan sumber keunggulan kompetitif, asalkan organisasi harus responsif terhadap tekanan internal dan eksternal untuk mengubah praktik budaya mereka. Dan juga menurut Kuncoro (2006) tahapan utama proses manajemen strategi yang salah satunya adalah analisis lingkungan, meliputi deteksi dan evaluasi konteks organisasi, lingkungan eksternal dan internal organisasi. Hal tersebut tidak serupa dengan Muhammad (2013) yang mengemukakan manajemen strategi sebagai usaha untuk mengeksploitasi peluang bisnis. Salah satu perumusan strategi pada Taman Pintar adalah terciptanya sebuah proyek perubahan yang disebabkan oleh ide untuk berbenah dan tutupnya TPU Piyungan seperti isu lingkungan yang menyebabkan masalah sosial, hal demikian pun serupa dengan yang disampaikan dalam Bohlander dan Snell (2013) menjelaskan tentang bagaimana hubungan antara perencanaan strategis dengan sumber daya manusia, yang dilihat dari *Environmental Analysis* yaitu terjadinya masalah sosial.

Keputusan rapat menjadi salah satu perumusan strategi pada Taman Pintar, yang di dalamnya terdapat pembentukan *Green Team*, hal ini serupa dengan Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018) GHRM mampu memberikan sumber keunggulan kompetitif dengan beberapa kondisi salah satunya adalah penggunaan tim lingkungan lintas fungsional, dan berbagi pengalaman dalam

pengelolaan lingkungan, berkorelasi positif dengan integrasi strategis kepedulian lingkungan.

Program IEM merupakan bagian dari gugus tugas untuk setiap karyawan Taman Pintar, pernyataan tersebut sesuai dengan teori menurut Jeffrey (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah serangkaian tugas dan proses yang dimiliki manajer lini dan SDM, yang berfungsi memisahkan masalah bisnis berdasarkan SDM. Dengan adanya program IEM, maka secara langsung Taman Pintar memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan dan memperluas kemampuan mereka, hal ini serupa dengan Boxall (dalam Amstrong *et al* 2008) menyatakan bahwa tujuan strategis adalah dengan mempekerjakan dan mengembangkan staf lebih berbakat dan dengan memperluas basis keterampilan mereka. IEM merupakan program yang diciptakan oleh Taman Pintar dalam bentuk kepeduliannya terhadap lingkungan, IEM ini menjadi salah satu perumusan strategi pelatihan dan pengembangan di Taman Pintar yang di dalamnya terdapat tiga program unggulan di antaranya, program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Hal ini serupa dengan yang disampaikan oleh Miryala (2016) tentang fungsi GHRM, yaitu menghemat energi listrik, konservasi energi, daur ulang dan pembuangan limbah. Kemudian masih dalam program IEM, hal yang sama juga disampaikan pada teori Wells (2018) yang telah diterjemahkan, menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada umumnya berkaitan dengan tiga hal, salah satunya adalah konten sebagai melakukan tugas secara ramah lingkungan membutuhkan pengetahuan tentang proses dan produk ramah lingkungan.

Taman Pintar merupakan bagian dari Pemerintah, mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan menjadi salah satu tujuan Taman Pintar. Hal tersebut serupa dalam teori *Triple Bottom Line* dikemukakan oleh Elkington (1997 dalam Wibisono 2007), yang memberi pandangan bahwa jika sebuah perusahaan ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan 3P, dan salah satunya adalah turut berkontribusi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan (*planet*). Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang terakhir adalah masalah keuangan/finansial, di mana penyusunan anggaran dan pengajuan dikelola sendiri, hal demikian serupa dalam jurnal Tariq *et al.* (2016) dengan judul *Green Employee Empowerment: a Systematic Literature Review on State-of-Art in Green Human Resource Management*, yang menjelaskan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan setiap tugas secara mandiri, termasuk di dalamnya finansial, sumber daya manusia dengan perspektif lingkungan memiliki pengaruh yang kuat dalam sosial profitabilitas dan produktivitas organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini adalah terdapat perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan sebagai salah satu tahapan suatu strategi pada Taman Pintar Yogyakarta yaitu misi dan budaya kerja yang sesuai, proyek perubahan, keputusan rapat, wisata edukasi milik Pemkot dan dikelola dengan PKK-BLUD serta terdapat sebuah program utama yaitu *Integrated Eco Management (IEM)* yang meliputi tiga program dengan perspektif terhadap lingkungan yaitu, program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Kesesuaian dengan misi dan budaya

kerja sama dengan teori Kaplan dan Hurd (2002), Guest *et al* (2000), Sopiah (2018), dan sama dengan teori Schuler (dalam Mangkuprawi 2003). Proyek perubahan sama dengan teori David (2006), Bohlander dan Snell (2013), kemudian sama dengan Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018), dan Kuncoro (2006), namun tidak serupa dengan teori Muhammad (2013). Keputusan rapat memiliki kesamaan dengan teori Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018). Wisata edukasi milik Pemkot sesuai dengan teori *Triple Bottom Line* dikemukakan oleh Elkington (1997 dalam Wibisono 2007). Dan dikelola dengan PKK-BLUD sama dengan temuan dari Tariq *et al.* (2016). Program IEM memiliki kesamaan dengan beberapa teori di antaranya Jeffrey (2001), teori Boxall (dalam Amstrong *et al* 2008), Miryala (2016), dan Wells (2018).



**BAB V**

**MENGEDUKASI MASYARAKAT SEBAGAI WUJUD NYATA**

**MENJAGA BUMI**

**5.1 Pendahuluan**

Tahap selanjutnya setelah melakukan perumusan strategi yaitu implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Implementasi dapat dikatakan sebagai tindakan, di mana semua yang telah dirumuskan diubah dalam bentuk tindakan untuk dijalankan. Implementasi strategi dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan sebuah strategi organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki perumusan strategi yang apik, tidak dapat dikatakan berhasil, ketika tidak mampu dijalankan atau diimplementasikan dengan baik sesuai rumusan yang telah ditetapkan. Sehingga tolok ukur keberhasilan strategi terletak pada implementasinya, di mana program-program yang telah dirancang atau dirumuskan mampu dijalankan, melibatkan staf yang memadai, serta segala aktivitas yang dijalankan sesuai dengan lingkup tujuan organisasi.

Seperti yang telah dijelaskan di awal, bahwa Taman Pintar memiliki tiga program yang terkonsentrasi terhadap isu lingkungan. Program tersebut akan mampu dijalankan dengan baik, didukung dengan kesadaran penuh seluruh karyawan yang terlibat. Menumbuhkan kecintaan terhadap lingkungan menjadi dasar dalam rangka menyukseskan implementasi strategi. Taman Pintar melibatkan seluruh karyawannya tanpa kecuali pada *Integrated Eco Management*. Perwakilan dari setiap seksi dipilih untuk mengikuti pelatihan, baik

internal maupun eksternal. Kemudian ilmu tersebut ditransfer kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dengan melibatkan dua narasumber yang terlibat secara langsung dalam pelatihan dari program *Integrated Eco Management*, serta tiga narasumber yang mengetahui secara pasti prosedur pelatihan tersebut. Sehingga dapat diketahui bahwa implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dimulai dengan sosialisasi struktur karyawan secara internal, pelatihan yang bekerjasama dengan PIAT UGM (Pusat Inovasi Agroteknologi Universitas Gajah Mada), kurang lebih enam kali pelatihan telah dilaksanakan, mulai dari pelatihan komposter, biopori dan BSF. Yang terakhir adalah Taman Pintar mampu mengedukasi masyarakat dengan memberikan pelatihan meliputi materi, promosi, *workshop*, dan *hand on science*.

## **5.2 Sosialisasi Struktur Karyawan Secara Internal: *Awareness, Action and Agent***

Seperti sebuah organisasi pada umumnya, pelatihan secara internal sering diberikan terlebih dahulu oleh perusahaan sebelum memberikan pelatihan keluar. Begitu juga yang dilakukan oleh Taman Pintar, mereka melakukan sosialisasi internal untuk memperkenalkan program yang mereka miliki. Kepala Bidang Taman Pintar yaitu Bu Afi menyatakan hal demikian.

“Jadi kalau strategi pelatihannya itu kita ada apasih, paling ga tiga ya, pada awalnya itu sosialisasi struktur karyawan, ini khusus karyawan ya, sosialisasi khusus karyawan bahwa kita punya loh program Namanya taman pintar *integrated eco management* artinya apa, artinya biar karyawan itu semua tau kalau ini program yang

telah dicanangkan oleh taman pintar, setelah mereka tau, mereka eee apa dan kita punya *take line* juga *awareness, action, agent* itu baik juga untuk karyawan utama di taman pintar dan juga di masyarakat.....setelah itu juga ada peningkatan kapasitas, jadi setelah ada tim kecil tadi dibentukkan, oo ini fokus ke pengelolaan sampah mandiri,.....nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.40 WIB Taman Pintar)

Seperti yang disampaikan Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar bahwa di awal pelatihan ini, Taman Pintar secara internal memiliki tiga tahapan mulai dari sosialisasi struktur karyawan dengan *take line, awareness, action, agent*. Kedua terdapat peningkatan kapasitas dengan berfokus pada salah satu program dan yang terakhir terdapat pemberian pelatihan keluar. Dalam kesempatan lain Bu Afi juga menjelaskan bahwa terdapat dua metode pelatihan di Taman Pintar.

“Ada dua jenis, ada kita kirimkan orang untuk ikut *workshop* di luar, tapi ada juga yang kita selenggarakan di sini dengan mengundang” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.48 WIB di Taman Pintar)

Kemudian hal serupa juga diperkuat oleh pernyataan Bu Mila selaku Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran.

“Setelah itu dilakukan sosialisasi ke seluruh karyawan mengenai program Taman Pintar *Integrated Eco Management*. Sosialisasi dilakukan secara formal maupun informal. Secara informal, dalam kesempatan apel pagi. Secara formal melalui surat edaran, himbauan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Pada kesempatan yang berbeda, hal serupa juga disampaikan oleh Mas Anggi selaku Koordinator Pengelolaan Sampah di Taman Pintar. Mas Anggi menyampaikan bahwa, sebelum melakukan pelatihan keluar, karyawan terlebih

dahulu belajar secara internal, dengan teman-teman yang memiliki pengalaman lebih, baru ketika dirasa kurang, diberikanlah pelatihan keluar dengan mengirimkan perwakilan yang kemudian mentransferkan ilmunya kepada karyawan lain.

“Dan itu nanti biasanya kita TOT gituloh, jadi nanti pertama, kan nanti saya yang biasanya eee, apa melakukannya terlebih dahulu terus nanti kita transferkan eee, apa kerjanya ke temen temen yang nanti menjadi penanggung jawab dimasing-masing e kegiatan gitu..... sebelumnya kita memang belajar dulu entah kita melibatkan belajar dari eee, UGM atau mungkin kita belajar dari pengalaman teman teman dalam menanggulangi sampah, nah baru habis itu kita eksekusi.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 12/04/20, 09.40 WIB *via whatsApp*)

Dari ketiga narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum Taman Pintar mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan keluar, mereka terlebih dahulu melakukan upaya pelatihan secara internal, mulai dari sosialisasi struktur karyawan secara internal, baik formal melalui surat edaran, himbauan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat, serta informal disampaikan dalam kesempatan apel pagi, kedua yaitu, peningkatan kapasitas (fokus kepada salah satu program), baru selanjutnya adalah diikutkan pelatihan keluar.

### **5.3 Pelatihan bekerjasama dengan PIAT UGM: *Off the Job Training***

Langkah selanjutnya yang diambil Taman Pintar adalah dengan memberikan pelatihan keluar atau kita sering menyebut dengan istilah *off the job training*. Taman Pintar secara langsung bekerjasama dengan PIAT UGM. Salah satu narasumber utama yang penulis wawancarai yang menjabat sebagai Kepala Bidang Taman Pintar, yaitu Bu Afi.

“Kalau yang *black soldier fly* itu kita kerjasama dengan pihak UGM ya seperti itu, nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.40 WIB di Taman Pintar)

Dalam wawancara lanjutannya kepada Bu Afi, penulis memperoleh informasi bahwa, terdapat dua jenis pelatihan di Taman Pintar yaitu, pertama mengirimkan karyawan untuk ikut *workshop* di luar dan kedua menyelenggarakan sendiri dengan mengundang *trainer*.

“Pelatihan itu lebih ke awalnya ya, pada awal awal kita mencanangkan jadi ada yang kita laksanakan sendiri ada yang kita ikutkan ke pelatihan, jadi kemaren di UGM itu ada seminar ya, seminar terkait dengan pengelolaan sampah, tapi ada juga yang kaya tadi kita pelatihan ngundang orang ke sini. Ada dua jenis, ada kita kirimkan orang untuk ikut *workshop* di luar, tapi ada juga yang kita selenggarakan di sini dengan mengundang” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.48 WIB di Taman Pintar)

Penjelasan yang disampaikan oleh Ibu Kepala Bidang Taman Pintar, kemudian diperkuat dengan pernyataan Mbak Puput selaku Humas, menyampaikan hal yang sama bahwa dalam memberikan pelatihan Taman Pintar bekerjasama dengan PIAT UGM.

“Jadi mungkin tau ada PIAT UGM itu tentang lingkungan, tentang apa agro teknologinya di UGM itu ada ada ada metode lalat hitam, nah itu dari situ tertarik untuk memakai metode itu kemudian bekerjasama dengan PIAT untuk ikut ke pelatihannya, kalau itu teknisnya seperti apa aku kurang tau, tapi yang jelas petugas yang ditunjuk untuk pengolahan sampah organik itu dibawa ke pelatihan di PIAT UGM itu.” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 21/07/20, 20.27 WIB *via whatsapp*)

Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran, yaitu Bu Mila, juga menjelaskan hal yang sama, bahkan diperjelas dengan siapa yang terlibat dan berapa lama mereka mengikuti pelatihan di PIAT UGM.

“Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM selama 5 hari dengan melibatkan *project leader* dari masing masing seksi yang telah ditunjuk. Mereka melakukan magang di PIAT UGM.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Masih dalam kesempatan wawancara yang sama, penulis memperoleh informasi tambahan berupa siapa saja perwakilan yang dikirim untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut yang disampaikan oleh Bu Mila.

“Narasumber dari luar Taman Pintar, dilaksanakan oleh *task force /green team*, kemudian perwakilan dari karyawan, pemandu, *cleaning service*, dan pengelola *foodcourt*.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Informasi yang diperoleh penulis menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan oleh narasumber pendukung yaitu Mas Adhi, yang menjabat pada bidang Pengelolaan Informasi dan Kerjasama.

”Kebetulan di sini ada tiga pengolahan, pengolahan, ada komposter, ada biopori, sama *BSF (black soldier fly)*, sebelum itu terbentuk juga pun kita ada pelatihan dari pihak UGM, tentang kompos itu bagaimana si, terus biopori bagaimana sih, apalagi kita belum pernah sama sekali, mungkin sebelumnya belum pernah denger namanya *BSF* tuh apasih gitukan” (Mas Adhi, bidang pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.26 WIB di Taman Pintar)

Mas Adi menyampaikan bahwa, pelatihan yang dilakukan oleh PIAT UGM, lebih berfokus pada program pengelolaan sampah mandiri, yang terbagi menjadi 3 anak program yaitu, pelatihan komposter, pelatihan biopori, dan

pelatihan BSF. Pelatihan tersebut telah dilakukan sebanyak kurang lebih enam kali, dengan masing-masing anak program sebanyak dua kali.

“Pelatihan itu kita dari biopori, awalnya kita biopori pelatihan lagi, setelah biopori pelatihan, kita pelatihan lagi komposter lagi kita dimatangkan eee, tentang pengolahan sampah eeee, apa metode komposter dan bioporinya, setelah itu baru pelatihan BSFnya, pelatihan BSFnya pun itu kita langsung ke PR kita, kita mengirimkan beberapa temen untuk belajar satu harian disana, gimana cara meliharanya, gimana cara manen telurnya segala macam, sampe selesai jadi kompos itu kita belajar disana. Jadi sekitar, kalau bisa dibilang si mungkin sekitar satu, satu metode dua dikali tiga ya sekitar lima, enaman kali deh.” (Mas Adhi, bidang pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.32 WIB di Taman Pintar)

Penulis telah melakukan wawancara kepada Mas Anggi, yang secara langsung sangat mengetahui perkembangan dari salah satu program *Integrated Eco Management*, yaitu program pengelolaan sampah mandiri. Mas Anggi adalah Koordinator Pengelolaan Sampah di Taman Pintar.

“Nah itu kalau trainingnya juga disesuaikan dengan apa eee, spesifikasi tersebut, jadi pertim itu mendapatkan pelatihannya sendiri sendiri gitu loh, jadi ee, yang pengolahan sampah dedaunan organik itu dapat pelatihan sendiri, yang menggunakan alat hitam itu nanti mendapatkan pelatihan sendiri” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 11/04/20, 07.36 WIB via *whatsApp*)

Hal serupa juga diperkuat oleh penjelasan dari Mas Anggi pada kesempatan wawancara di hari yang berbeda, Mas Anggi mempertegas bahwa setiap anak program dari program pengelolaan sampah mandiri, dilakukan dengan masing-masing dua sampai tiga kali pelatihan.

“Kalau pelatihan dan pengembangan itu kita hanya beberapa kali pelatihan si, eee kalau ga salah untuk pelatihan sampah ini dua sampai tiga kali dan biasanya langsung kita bagi jobnya gituloh,

jadi langsung kita bagi job sesuai dengan spesifikasinya tim yang kita punya gitu aja.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 13/04/20, 14.46 WIB *via whatsapp*)

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh beberapa narasumber di atas, menjelaskan bahwa dalam melakukan pelatihan Taman Pintar bekerjasama dengan PIAT UGM, mereka berfokus pada program pengelolaan sampah mandiri, yang di dalamnya terdapat tiga program yaitu pelatihan komposter, biopori, dan BSF dengan masing-masing diberikan sebanyak dua sampai tiga kali pelatihan. Tidak semua karyawan diikutkan dalam pelatihan, namun hanya beberapa karyawan yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan di PIAT UGM, yang kemudian perwakilan tersebut kelak akan mentransfer ilmunya kepada karyawan lain.

#### **5.4 Mengedukasi Masyarakat: *Science Center***

Mengingat kembali bahwa Taman Pintar adalah wisata edukasi milik Pemerintah Kota Yogyakarta, sebagai sebuah *science senter* Taman Pintar memiliki keharusan dalam mengedukasi masyarakat. Bu Afi sebagai narasumber yang penulis wawancarai pertama kali, Bu Afi menjabat sebagai Kepala Bidang Taman Pintar menjelaskan keberhasilan program *Integrated Eco Management*.

“Dan alhamdulillah masyarakat juga sudah banyak yang tahu, bahkan dari kemaren ibu ibu dari Banyuwangi itu datang ke sini gitu, itu mau belajar terkait dengan pengelolaan sampah, minggu kemaren ahad itu dari Bantul malah, kalau di Bantul itu kita di undang kesana, ayoo diajarin ee, apa pembuatan biopori, jadi intinya pelatihan dan pengetahuan taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, sekarang sudah banyak yang permintaan dari masyarakat” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.46 WIB di Taman Pintar)

Bu Afi juga menambahkan bahwa pada akhirnya Taman Pintar mengedukasi masyarakat baik diundang untuk datang ke suatu daerah maupun mereka yang datang dan belajar di Taman Pintar.

“Ya pada akhirnya seperti itu, ada yang datang ke sini juga, belajar disini dari luar kota” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.47 WIB di Taman Pintar)

Hal serupa juga disampaikan oleh bagian Humas Taman Pintar, yaitu mbak Puput, terkait bagaimana Taman Pintar selalu mengajak masyarakat untuk ikut berpartisipasi sebagai bentuk edukasi yang diberikan.

“Kalau *eco management* ya semua karyawan Taman Pintar, jadi nggak cuma *green team* aja. Dan mengajak masyarakat partisipasi juga” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 18/04/20, 07.56 WIB *via whatsapp*)

Narasumber pendukung yaitu Mas Anggi pun menyampaikan hal demikian.

“Untuk media pembelajaran ya biasanya ya jadi kalau kita si pengembangannya lebih konsep ke edukasi jadi edukasi ke masyarakat karena kan kita sebagai lembaga pendidikan non formal kan harus memikirkan ilmu apa sih yang ada diproses itu gituloh.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 12/04/20, 09.40 WIB *via whatsapp*)

Tidak hanya dalam bentuk pemberian pelatihan dan materi, sebagai edukasi yang diberikan Taman Pintar, namun atas keberhasilan secara optimal yang diperoleh Taman Pintar dengan adanya program *Integrated Eco Management*, menjadikan Taman Pintar memiliki produk untuk dipasarkan (dalam arti program). Seperti yang akan disampaikan oleh narasumber utama yaitu Bu Afi.

“Kita sudah bisa dalam tanda petik menjual hasil produksi, jadi hasilnya yang biopori dengan BSF itu kan pupuk, nanti bisa kita

buat eee, kaya apa, *hands on science* jadi bisa kita jual, dan juga bisa kita jual, tapi bukan langsung jual kaya orang toko tapi menjual dalam arti program, ketika ada permintaan dari luar itu, kita diajari dong buat ini, nah nanti mereka bisa melihat bagaimana prosesnya nanti masing-masing program itu dapet souvenirnya, (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.46 WIB di Taman Pintar)

Masih dalam wawancara dan kesempatan yang sama Bu Afi sebagai Kepala Bidang Taman Pintar juga menjelaskan bahwa produk yang dipasarkan bukanlah menjadi tujuan utama, namun pelayanan terhadap masyarakatlah yang menjadi prioritas utama mereka.

“Jadi gini kalau pas keluar kemaren itu kita ga ada biaya, jadi kitakan sebagai narasumber nggih, diminta ke sana, itu kita tidak berbiaya hanya kita membawa souvenirnya itu contoh contohnya, jadi kalau memang mau beli nggih monggo, kalau tidak tidak apa apa, begitu juga yang datang ke taman pintar, kita sediakan souvenirnya. Ooh kalau mau beli souvenirnya boleh, engga juga engga papa. Karena apa? karena taman pintar itu punya pemerintah, jadi lebih diutamakan pada pelayanan si masyarakat. (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.49 WIB di Taman Pintar)

Dilain kesempatan penulis mewawancarai Mas Anggi, selaku Koordinator

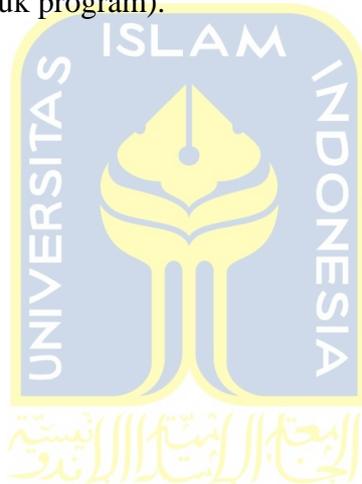
Pengelolaan Sampah di Taman Pintar, juga menyampaikan hal yang serupa.

“Kalau program yang kita buat untuk mengimplementasikan ya, itu kita lebih ke outputnya si sebagai media pembelajaran ya, jadi eee, kita eee ini, apa... kita kemas sedemikian rupa, jadi kita mengedukasi masyarakat itu lewat, apa lewat materi yang kita punya terus apa eee, promosi juga digiatkan terus juga kaya semacam workshop gitu, itu lebih untuk, kita outputnya (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 13/04/20, 14.46 WIB *via whatsapp*)

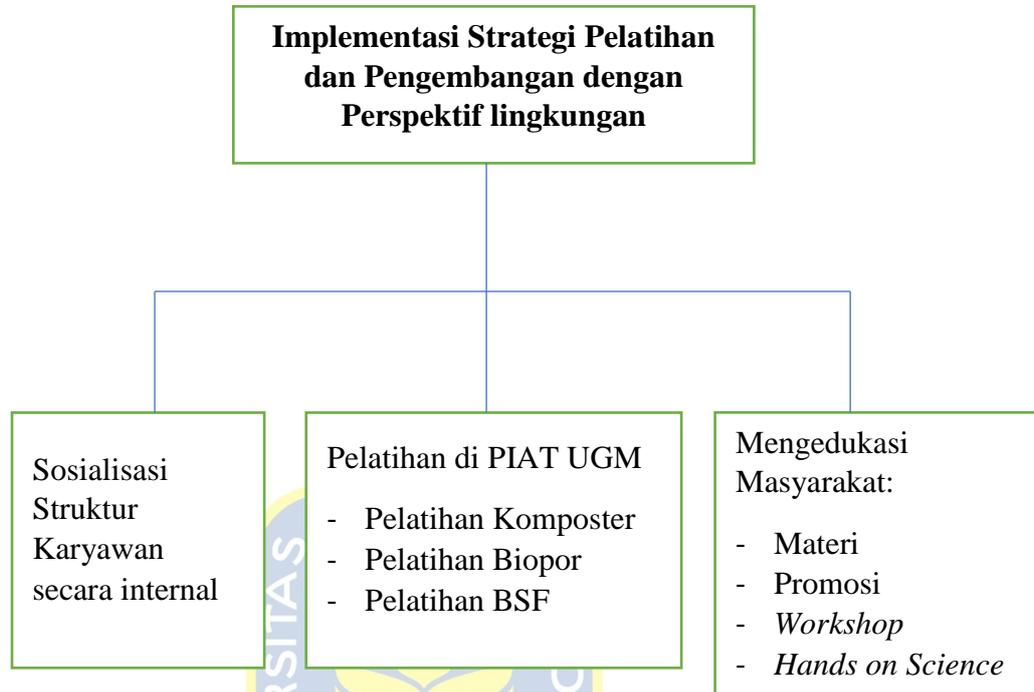
Produk yang mampu dihasilkan dari program pengelolaan sampah juga disampaikan oleh Mas Anggi, masih dalam kesempatan wawancara yang sama.

“Dan kita punya produk itu berupa kompos itu kita jual, tidak kita jual si cuman kita bisa bagikan dan kita pakai untuk ditanam tanaman obat. (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 13/04/20, 14.46 WIB via whatsapp)

Sebagai sebuah *science center*, Taman Pintar selalu mengajak masyarakat untuk ikut berpartisipasi, memiliki tanggung jawab dalam mengedukasi masyarakat sebagai tujuan dari organisasi. Program *Integrated Eco Management* menjadi program yang berhasil secara maksimal, Taman Pintar mampu memberikan pelatihan kepada masyarakat dan menghasilkan produk untuk dipasarkan (dalam bentuk program).



## 5.5 Ringkasan Hasil



Gambar 5. 1  
Display Data Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan  
Perspektif Lingkungan  
Sumber: Data Diolah Primer (2020)

## 5.6 Diskusi Hasil

Dalam implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dapat diketahui bahwa terdapat beberapa tindakan yang dilakukan oleh Taman Pintar. Mulai dari sosialisasi struktur karyawan secara internal yang memiliki *take line: awareness, action, agent*. Implementasi strategi selanjutnya adalah pemberian pelatihan yang bekerjasama dengan pihak PIAT UGM, dari pelatihan kompos, biopori dan BSF. Karena Taman Pintar adalah wisata edukasi maka memberikan edukasi kepada masyarakat menjadi prioritas, yang diberikan dalam bentuk materi, promosi, *workshop*, dan *hand on science*.

Sosialisasi struktur karyawan secara internal, secara umum sesuai dengan teori dari David (2006) yang mengemukakan salah satu tahapan dalam manajemen strategi yaitu pelaksanaan strategi, termasuk di dalamnya memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan. Dan hal tersebut tidak sesuai dengan Kuncoro (2006) bahwa, tahapan proses manajemen strategi salah satunya mencakup implementasi strategi meliputi empat hal yaitu: *corporate governance*, struktur dan desain organisasi, kepemimpinan stratejik dan pengendalian stratejik.

Implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada Taman Pintar, diwujudkan dalam pemberian pelatihan yang bekerjasama dengan PIAT UGM. Hal demikian serupa dengan yang disampaikan oleh Sopiah (2018) bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus memberi mereka pelatihan dan pengembangan yang mereka butuhkan untuk sukses dalam sebuah organisasi. Serta serupa dengan Bohlander dan Snell (2013) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan

merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk membantu perkembangan belajar di antara anggota organisasi. Menurut Noe (2010) menyatakan tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. agar perusahaan atau organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif. Hal tersebut masih serupa dengan Noe (2010) dalam pernyataannya yang berbeda yaitu, bahwa strategi pelatihan dan proses pengembangan membutuhkan empat tahapan, salah satu yang sesuai dengan implementasi pada Taman Pintar adalah yaitu mengidentifikasi strategi bisnis dan menerjemahkan pelatihan strategis dan inisiatif pengembangan ini ke dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan yang konkrit. Yaitu Taman Pintar memberikan pembelajaran yang harus dilakukan perusahaan untuk membantu mencapai strategi bisnisnya, dan mengembangkan inisiatif yang terkait dengan penggunaan teknologi baru dalam pelatihan, meningkatkan akses ke program pelatihan untuk kelompok karyawan tertentu, mengurangi waktu pengembangan, dan mengembangkan penawaran kursus yang baru atau diperluas. Menurut Bohlander dan Snell (2013), terdapat berbagai metode pelatihan di antaranya, *off-the-job-training*, pelatihan tenaga magang, *internship program*, pengalaman *off the job* serta Seminar. Hal demikian serupa dengan pelatihan yang diberikan oleh Taman Pintar, mulai dari bekerjasama dengan PIAT UGM, mengirimkan sebagian karyawannya untuk mengikuti magang, seminar, dan ketika mereka mampu menyelesaikan tugasnya tanpa pemberian *training* maka mereka akan belajar secara otodidak atau belajar dari teman yang sudah lebih berpengalaman.

Wells *et al.* (2018) yang telah diterjemahkan juga menyatakan hal yang sesuai dengan implementasi strategi Taman Pintar yaitu GHRM memiliki tujuan memasukkan unsur kepedulian, nilai dan sikap lingkungan ke dalam sebuah merancang desain tugas pekerjaan, menyediakan pelatihan dan pengembangan. Menurut Miryala (2016) salah satu kesesuaian fungsi GHRM dengan implementasi strategi yang diterapkan oleh Taman pintar adalah pemberian pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Hal serupa juga sesuai dengan Jabbour (2013) yang telah diterjemahkan, berpendapat bahwa tujuan program pelatihan lingkungan dalam organisasi termasuk meningkatkan kesadaran akan masalah lingkungan dalam organisasi, meningkatkan keterampilan untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan, memperkuat praktik SDM lainnya, meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, dan meningkatkan keseluruhan organisasi kinerja. Taman Pintar mewujudkannya dengan memberikan pelatihan ke dalam tiga program yaitu, pelatihan kompos, bipori dan BSF. Menurut Wells (2018) yang telah diterjemahkan, juga menyampaikan hal yang sesuai dengan Taman Pintar yang bekerjasama dengan PIAT UGM, di mana pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada umumnya berkaitan dengan proses, mempertimbangkan bagaimana pendidikan dengan perspektif lingkungan disampaikan. Banyak perusahaan mengadakan pelatihan ramah lingkungan, melalui universitas perusahaan.

Memberikan edukasi kepada masyarakat menjadi prioritas utama bagi Taman Pintar. Oleh sebab itu, menurut Amstrong (2003) tujuan dasar MSDM strategis adalah untuk membangun kapabilitas strategis dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan

yang terampil, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi, karyawan tersebut diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Juga sesuai dengan Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016) menyatakan bahwa *Green HRM* adalah penggunaan kebijakan HRM untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi dan lebih umum mempromosikan penyebab kelestarian lingkungan. Di mana dalam memberikan edukasi kepada masyarakat, promosi menjadi salah satu bagiannya.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini adalah terdapat implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan sebagai tahapan kedua dalam sebuah strategi organisasi pada Taman Pintar Yogyakarta yaitu sosialisasi struktur karyawan secara internal, pelatihan di PIAT UGM, dan edukasi kepada masyarakat. Sosialisasi struktur karyawan secara internal sama dengan teori dari David (2006) dan Kuncoro (2006). Pelatihan di PIAT UGM sesuai dengan beberapa teori di antaranya Sopiah (2018), Bohlander dan Snell (2013), Noe (2010), Wells *et al.* (2018), Miryala (2016) dan yang terakhir adalah teori dari Jabbour (2013). Mengedukasi masyarakat sama dengan teori yang disampaikan oleh Amstrong (2003), dan teori Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016).

## BAB VI

### PROGRAM SUKSES LINGKUNGAN BERES

#### 6.1 Pendahuluan

Tahapan yang terakhir dalam sebuah strategi adalah melakukan evaluasi strategi. Evaluasi menjadi laporan yang mendeskripsikan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menerapkan strategi. Evaluasi akan memberikan gambaran, sejauh mana tahapan implementasi telah dilakukan. Dari dilakukannya evaluasi strategi, organisasi akan memperoleh banyak informasi, mengetahui kekurangan yang dimiliki, serta mampu memberikan evaluasi dan perbaikan. Evaluasi juga memberikan peranan penting dalam tahapan strategi, karena dengan evaluasi organisasi mampu melakukan perbaikan dengan lebih tepat. Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, menitik beratkan pada program *Integrated Eco Management* (IEM) yang telah diimplementasi sebelumnya.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dengan melibatkan tiga narasumber utama dan empat narasumber pendukung. Dari ke tujuh narasumber tersebut, lima di antaranya menjadi bagian dari *The Green Team*, dan dua di antaranya adalah mahasiswa yang pernah melaksanakan magang di Taman Pintar, sehingga mereka cukup mengetahui terkait IEM. Karena evaluasi dilakukan secara internal maka, kelima narasumber tersebut adalah bagian dari evaluator. Sehingga dapat diketahui bahwa evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dievaluasi

berdasarkan pada tiga program IEM yaitu, program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Dengan evaluator adalah rakortas (rapat internal terbatas) dan rapel (rakyat pecinta lingkungan).

## **6.2 Tiga Program *Integrated Eco Management* (IEM)**

Setelah kemampuan SDM menjadi objek evaluasi yang pertama kemudian selanjutnya adalah berfokus pada tiga program yang terdapat di dalam *Integrated Eco Management*. Dalam wawancara penulis kepada narasumber utama yaitu Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar, menyampaikan hal demikian.

“Macem macem ya mbak ya, jadi tergantung pada programnya, jadi misalnya kemaren itu yang rapel itu, plus minusnya apa rapel itu kemudian kekurangannya apa, terus apa yang bisa kita kembangkan lagi, bagaimana tindak lanjutnya, bagaimana untuk meningkatkan, eee, orangnya, kapasitas orangnya jadi seperti itu tergantung dari programnya sih, tidak paten ini harus ini ini, mengikuti ini, tidak.” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.34 WIB di Taman Pintar)

Masih dalam kesempatan yang sama di Taman Pintar, Bu Afi menyampaikan kepada penulis, bagaimana evaluasi setiap program dilakukan.

“Cara mengukur keberhasilan itu contohnya kita dengan sampah, misalnya dalam satu hari produksi sampah taman pintar itu berapa gitukan, berapa persen yang bisa kita olah, sekarang alhamdulillah, iya hampir 90% sampah sudah bisa kita olah, itu terkait dengan sampah, kalau terkait dengan konservasi energi listrik kita bandingkan kan itukan penghematan listrik, oh kita berhasil, kan ternyata pembayaran listrik taman pintar itu menurun, jadi kita bandingkan pada bulan tahun, ee... bulan tahun sebelumnya seperti itu” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.36 WIB di Taman Pintar)

Pengelolaan sampah mandiri menjadi program yang paling diutamakan, di dalamnya terdapat kompos, biopori, dan BSF. Sehingga satu per satu bagian

dari pengelolaan sampah mandiri ikut dijelaskan secara detail bagaimana dalam mengevaluasi keberhasilannya, demikian yang disampaikan oleh Bu Afi, sebagai orang yang sangat mengerti dan faham akan program tersebut.

“Sejak *dilaunching* bulan Mei 2019 hingga saat ini, biaya listrik Taman Pintar berkurang kurang lebih 5% setiap bulannya. *Volume* sampah yang dibuang ke TPS semakin sedikit karena adanya pengolahan sampah menjadi pupuk kompos, hal ini juga mengurangi biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman.” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 27/07/20, 14.18 WIB via whatsapp)

Hal yang sama terkait pengevaluasian ketiga program tersebut diperjelas oleh pernyataan Bu Mila, selaku Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran.

“Kedua, membandingkan *cost* atau biaya yang dialokasikan untuk membayar listrik dan air sebelum dan sesudah pelatihan, membandingkan *volume* sampah, dsb sebagai pengukur kinerja efisiensi *energy* setelah ada program” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

Pada kesempatan wawancara yang berbeda dengan Bu Mila, kembali menjelaskan secara lebih detail tentang bagaimana setiap program dievaluasi.

“*Memfollow up* hasil evaluasi Ada jangka pendek (kurang dari 1 tahun), menengah, dan Panjang.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

“Evaluasi masing- masing program:

- d. Konservasi air  
Berjalan dengan baik,
- e. Konservasi energi listrik  
Berjalan dengan baik,
- f. Pengelolaan Sampah Mandiri
  - Hasil kompos dari pengelolaan sampah dialokasikan untuk memberi pupuk pada tanaman obat. Pengadaan tanaman obat bekerjasama dengan B2P2TOOT Tawang mangu.

Volume sampah residu yang dibuang ke TPS tinggal 20 % dari sampah yang dihasilkan, sehingga 80% sampah yang dihasilkan dari kegiatan pariwisata di Taman pintar bisa dikelola sendiri oleh Taman Pintar (selesai di Taman Pintar). “(Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 29/07/20, 11.09 WIB via email)

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh bagian Humas, yaitu Mbak Puput.

“Kalo listrik dilihat dari tagihan listrik tiap bulan. Kalau sampah dilihat dari sampah terbang ke TPS tiap bulannya. Apakah berkurang atau justru bertambah.” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 18/04/20, 08.10 WIB via *whatsApp*)

Dilain kesempatan penulis kembali melakukan wawancara kepada Mbak Puput, hal yang sama disampaikan dengan lebih detail terkait evaluasi dari program IEM.

“Evaluasi untuk pengolahan sampah dan listrik terlihat dari berkurangnya pengeluaran untuk perawatan taman (karena dapat memproduksi pupuk kompos sendiri), berkurangnya kuota sampah yang terbang ke TPS, dan berkurangnya biaya listrik. untuk konservasi air terlihat dari berkurangnya debit air yang harus ditambahkan ke kolam bahari (karena sudah ada tambahan dari air wudhu yang difilter).” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 21/07/20, 20.27 WIB via *whatsApp*)

Narasumber pendukung satu, yaitu Mas Adhi yang menjabat sebagai Pengelolaan Informasi dan Kerjasama menjelaskan bagaimana evaluasi dari program pengelolaan sampah mandiri dengan tingkat keberhasilan 100%.

“Kalau evaluasi kita tiap bulan ada evaluasi tentang sampah itu yang dihasilkan di taman pintar itu berapa, kita diolah itu berapa, terus hasilnya berapa, itu kita evaluasi hitung. Sementara ini sih eee, sebenarnya kita kerjasama dengan apasih itu namanya, yang, yang sampah ngambil sampah itu, Rapel ya, sebelum Rapel itu sebenarnya duapuluh sampai duapuluh lima persen itu sisa reduksi ee apa ee residu nah itu nah, selain itu sisanya kita ngolah sendiri, itu evaluasinya di situ sih kalau yang sampah, jadi bisa di bilang

kalau eeee, kemaren kita kerjasama dengan Rapel hampir 100% ya, hampir 100% kita sudah tidak membuang sampah di luar” (Mas Adhi, bidang pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.26 WIB di Taman Pintar)

Sebagai orang yang terjun langsung dalam program pengelolaan sampah mandiri, tentu pernyataan tersebut akan lebih menguatkan narasumber lain. Mas Anggi selaku Koordinator Pengelolaan Sampah menyampaikan indikator dalam mengukur keberhasilan.

“Kalau eee, indikator mengukur keberhasilan, sesuai dari rencana awal. Ketika itu sudah terwujud yaitu bagi kita di tim adalah sebuah keberhasilan misalkan kita menargetkan itu angka 10, eee Ketika angka 10 itu sudah terealisasi itu bagian dari keberhasilan. Kalau realitanya di *green team*, target awalnya hanya untuk mengurangi sampah minimal, itu 20-30%, nah ternyata realisasinya kita bisa mengurangi pembuangan sampah itu sampai ke 80% nah itu sudah melebihi dari target dan yaitu bagi kami adalah sebuah keberhasilan.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 18/04/20, 07.10 via *whatsapp*)

Sebagai narasumber pendukung, penulis melakukan wawancara kepada mahasiswa yang pernah melakukan magang di Taman Pintar, yaitu Mbak Nurul, sebagai orang yang mengetahui Taman Pintar dari sisi luar, menyatakan bahwa program tersebut dikatakan sudah baik dan berhasil.

“Kalau hasil penerapannya baik atau dikatakan berhasil menurutku, cukup mungkin ya, ga tau si skalanya berapa dan gimana, tapi untuk mengurangi sampah yang langsung dibuang ke tempat pembuangan akhir itu jelas sangat-sangat membantu karena sampah organiknya kan dimakan sama maggotnya, terus mungkin dipilah-pilah dari sampah plastik, sampah kaca juga bisa didaur ulang dan sebagainya jadi menurutku keberhasilan dalam pengelolaan sampah *eco management* ini tu, ya membantu, cukup berhasil ya kaya gitu, tapi ga tau skala yang diterapkan oleh taman pintar untuk dikatakan berhasil itu berapa tapi kalau untuk mengurangi sampah ya jelas, mengurangi sampah yang langsung di buang ke tempat

pembuangan akhir.” (Mbak Nurul, mahasiswa magang, narasumber pendukung 3, 05/04/20, 08.18 WIB via *whatsApp*)

Mbak Tasnim merupakan narasumber pendukung sebagai mahasiswa yang juga pernah melakukan magang di Taman Pintar, memberikan penjelasan yang serupa, bahwa program IEM di Taman Pintar bisa dikatakan sudah berhasil.

“Menurut saya sudah berhasil dan masih bisa ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Bisa dilihat dari keberhasilan taman pintar dalam memproduksi pupuk kompos sendiri dan dijadikan souvenir berupa kit kebut tepi.” (Mbak Tasnim, mahasiswa magang, narasumber pendukung 4, 26/04/20, 09.34 WIB via *whatsApp*)

Evaluasi strategi yang dilakukan oleh Taman Pintar dengan objek evaluasi adalah program IEM, dengan 3 program di dalamnya dapat dikatakan memperoleh keberhasilan 100%. Dari semua program yang dijalankan telah memberikan dampak yang sangat positif dan melebihi ekspektasi atau rancangan awal yang diberikan.

### **6.3 Evaluator (Rakortas dan Rapel): Penentu Akhir**

Sejauh ini evaluasi yang dilakukan Taman Pintar adalah secara internal, yaitu oleh Rakortas mereka yang masih bagian dari Taman Pintar serta bekerja sama dengan rapel. Bu Afi sebagai orang yang paling mengetahui keadaan Taman Pintar, selaku Kepala Bidang Taman Pintar menjelaskan hal demikian.

“Evaluasi kita lakukan berkala, jadi memanfaatkan ee apa rakortas itu tadi, jadi kita evaluasi, tergantung programnya si ada yang sebulan, istilahnya kemaren kerjasama kita dengan rapel kita evaluasi, ada yang tiga bulan gitu. Evaluasi kita itu internal, jadi ya tadi itu ada yang namanya rakortas kita evaluasi bersama sama. “(Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.33 WIB di Taman Pintar)

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh Bu Mila sebagai Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran. Bu Mila menyampaikan evaluator adalah rakortas yang terdiri dari, yaitu kepala bidang, kepala seksi sampai ke analis.

“Yang mengevaluasi Kepala Bidang dengan mendelegasikan kepada kepala seksi” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh Mbak Puput selaku Humas dan narasumber utama 3, bahwa evaluator berasal dari internal.

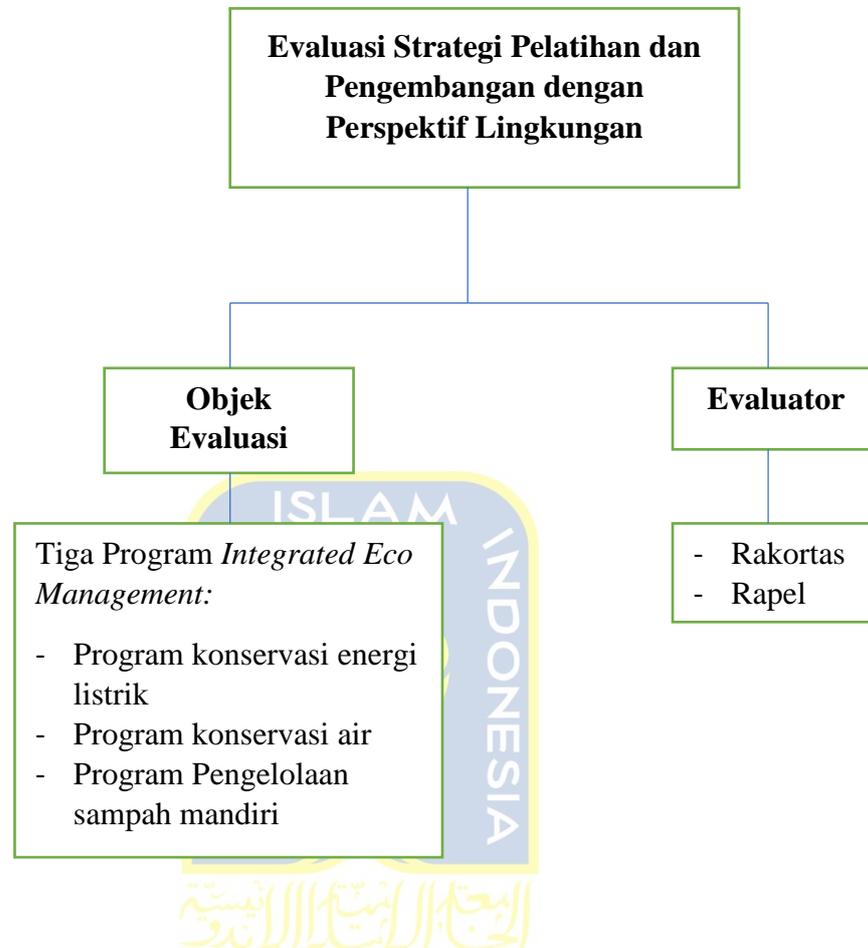
“Yang mengevaluasi semuanya sih, terutama *green team* dan dilaporkan ke Bu Afi. Kalau ada yang perlu didiskusikan, dibahas di rakor internal.” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 18/04/20, 08.17 WIB via *whatsApp*)

Selanjutnya statement yang terakhir disampaikan oleh Mas Adhi selaku Pengelolaan Informasi dan Kerjasama, memberikan pernyataan yang serupa. Evaluator berasal dari internal dan bekerjasama dengan pihak rapel.

“Sementara ini sih eee, sebenarnya kita kerjasama dengan apasih itu namanya, yang yang sampah ngambil sampah itu, Rapel ya, sebelum Rapel itu sebenarnya duapuluh sampai duapuluh lima persen itu sisa reduksi ee apa ee residu nah itu nah, selain itu sisanya kita ngolah sendiri, itu evaluasinya di situ sih kalau yang sampah, jadi bisa di bilang kalau eeee, kemaren kita kerjasama dengan Rapel hampir 100% ya, hampir 100% kita sudah tidak membuang sampah di luar” (Mas Adhi, bidang pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1,10/03/20, 09.26 WIB di Taman Pintar)

Pihak yang melakukan evaluasi dari program IEM Taman Pintar yaitu berasal dari pihak internal baik rakortas dan juga rapel.

## 6.4 Ringkasan Hasil



Gambar 6. 1

Display Data Evaluasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

## 6.5 Diskusi Hasil

Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan menjadi tahapan terakhir dalam sebuah strategi organisasi. Setelah perumusan strategi menjadi langkah awal yang serupa dengan sebuah peta jalan, dilanjutkan dengan pengimplementasian sebagai bentuk tindakan nyata yang harus diselesaikan, dan evaluasi menjadi penilaian akhir untuk mengetahui apakah strategi organisasi telah terealisasi dengan baik atau tidak. Taman Pintar Yogyakarta melakukan beberapa tahapan evaluasi strategi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai, hal tersebut didasarkan pada objek evaluasi.

Yaitu berfokus pada program IEM, mulai dari, program konservasi energi listrik, dengan membandingkan tagihan listrik sebelum dan sesudah, program konservasi air dengan membandingkan *cost* atau biaya yang dialokasikan untuk membayar air sebelum dan sesudah pelatihan, serta program pengelolaan sampah mandiri dengan melihat dalam sehari produksi sampah berapa, berapa persen yang bisa diolah. Selanjutnya evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada Taman Pintar dievaluasi oleh rakortas dan rapel.

David (2006) mengemukakan bahwa salah satu tahapan dalam manajemen strategi adalah evaluasi strategi yang merupakan tahap akhir dari manajemen strategi, empat kegiatan pokok dalam evaluasi strategi, meliputi melakukan tindakan-tindakan korektif, serta evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan di hari

esok. Hal ini sesuai dengan evaluasi strategi yang dilakukan oleh Taman Pintar yaitu melakukan objek evaluasi kepada ketiga program dari IEM. Menurut Wells (2018) yang telah diterjemahkan, juga menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada umumnya berkaitan dengan konten, proses, dan evaluasi program. Dalam bab ini, evaluasi strategi menjadi teori yang sesuai dengan evaluasi yang dilakukan oleh Taman Pintar. Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur seberapa efektif pelatihan, bagaimana kita tahu apakah itu efektif atau tidak.

Dan juga sesuai dengan Kuncoro (2006) tahapan utama proses manajemen strategi salah satunya mencakup evaluasi kinerja yang merupakan proses mengevaluasi bagaimana strategi diimplementasikan dan sejauh mana pengaruh kinerja. Seperti halnya yang dilakukan oleh Taman Pintar dengan mengevaluasi setiap program yang telah diimplementasikan, mulai dari, program konservasi energi listrik, dengan membandingkan tagihan listrik sebelum dan sesudah, program konservasi air dengan membandingkan *cost* atau biaya yang dialokasikan untuk membayar air sebelum dan sesudah pelatihan, serta program pengelolaan sampah mandiri dengan melihat dalam sehari produksi sampah berapa, berapa persen yang bisa diolah. Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan diartikan bahwa lingkungan menjadi fokus utama. Miryala (2016) juga mengemukakan bahwa GHRM adalah suatu pendekatan SDM terkait lingkungan (ramah lingkungan), sehingga mampu menghasilkan efisiensi yang lebih besar, biaya lebih rendah dan keterlibatan dan retensi karyawan yang lebih baik. Teori ini serupa dengan evaluasi yang telah

dilakukan Taman Pintar terkait dengan ketiga program IEM. Dan juga sesuai dengan Renwick *et al.* (2018) yang menyimpulkan tujuan GHRM yang memberlakukan perilaku hijau di tempat kerja untuk keseluruhan staf organisasi adalah untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik, kantor dan meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja dan penggunaan energi yang lebih baik.

Dalam Bohlander dan Snell (2013) menjelaskan tentang bagaimana hubungan antara perencanaan strategis dengan sumber daya manusia. Dengan salah satu yang sesuai dengan yang diterapkan oleh Taman Pintar yaitu, *Evaluation and Assessment* yaitu untuk mengevaluasi hasil kerja dari para karyawan melihat perubahan yang terjadi dalam prospek kemajuan karyawan. Taman Pintar melakukan evaluasi kepada karyawannya yang meliputi, pembentukan green team, peningkatan kapasitas membangun kesadaran lingkungan, tingkat kesadaran dalam permasalahan energi. Serta sesuai dengan Noe (2010) menyatakan bahwa strategi pelatihan dan proses pengembangan membutuhkan empat tahapan, salah satu tahapan yang sesuai dengan Taman Pintar adalah melibatkan identifikasi ukuran atau metrik, termasuk kepuasan peserta pelatihan dengan program pelatihan, kemudian apakah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap peserta pelatihan dapat berubah dari hasil program pelatihan, dan apakah program pelatihan tersebut menghasilkan yang terkait dengan bisnis untuk perusahaan.

Penulis memaparkan teori yang masih sesuai dengan evaluasi yang dilakukan oleh Taman Pintar yaitu, Bohlander dan Snell (2013) mengemukakan bahwa evaluasi program pelatihan merupakan sebuah penilaian yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelatihan berjalan secara efektif atau tidak. Dengan empat tahap evaluasi yang memiliki kesesuaian dengan Taman Pintar adalah perilaku yang tidak mencerminkan adanya perubahan dari program pelatihan tersebut dan seberapa baik karyawan menerapkan hasil pelatihan tersebut. Pada Taman Pintar hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan program yang telah diimplementasikan dengan baik oleh para karyawannya hingga memperoleh keberhasilan 100%. Kemudian adalah hasil, pengukuran yang digunakan saat ini untuk mengetahui seberapa berhasil dari pelatihan tersebut dengan hasil laba atau investasi. Walaupun laba bukan menjadi prioritas Taman Pintar, namun secara tidak langsung pelatihan yang telah dijalankan dan program yang berhasil memberikan laba kepada Taman Pintar.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini adalah terdapat evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan sebagai tahapan terakhir dalam sebuah strategi organisasi pada Taman Pintar Yogyakarta yaitu terdapat objek evaluasi berupa tiga program *Integrated Eco Management*. Serta evaluator yang terdiri dari rakortas dan rapel. Mengevaluasi dari segi program *Integrated Eco Management* yaitu sama dengan beberapa teori yaitu teori Kuncoro (2006), Miryala (2016), Renwick *et al.* (2018), David (2006), Wells (2018), Bohlander dan Snell (2013) dan yang terakhir adalah dari teori Noe (2010),

## **BAB VII**

### **Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**

#### **7.1 Pendahuluan**

Menjaga keberlangsungan sebuah organisasi untuk tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat bukanlah perkara yang mudah. Menciptakan visi, misi, tujuan strategi yang selaras dengan zaman yang terus berubah menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas juga merupakan kunci utama keberhasilan organisasi. Dalam pencapaian sumber daya manusia yang berkualitas maka karyawan perlu diberikan pelatihan. Pelatihan diberikan sebagai wujud bahwa SDM merupakan asset yang harus dikelola dengan baik.

Hari ini lingkungan telah menjadi isu dunia, kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan amdal turut menjadi penyumbang rusaknya lingkungan dan alam. Sebuah organisasi dituntut untuk peka terhadap masalah lingkungan, dengan tidak memberikan dampak buruk kepada alam, menjadikan lingkungan sebagai prioritas dalam perusahaan. Kesadaran masyarakat akan lingkungan telah meningkat. Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana masyarakat akan lebih memilih atau memberikan perhatiannya kepada sebuah perusahaan yang peduli terhadap isu lingkungan, dan hal sebaliknya akan terjadi yaitu masyarakat tidak akan memberikan perhatiannya kepada perusahaan yang mengesampingkan isu lingkungan.

Oleh karena itu pemberian pelatihan dengan perspektif lingkungan menjadi satu hal yang dibutuhkan dalam menciptakan karyawan yang peduli

terhadap lingkungan. Suatu strategi yang terintegrasi dengan tujuan organisasi adalah salah satu cara yang digunakan dalam mencapai harapan organisasi. Dalam bab ini akan membahas mengenai diskusi-diskusi dari pembahasan sebelumnya tentang strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang meliputi, perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan.

## **7.2 Berbenah Sampah Menuju Bumi Hijau**

Suatu strategi organisasi menjadikan perumusan strategi sebagai langkah awal yang harus ditempuh. Langkah ini akan menjadi gambaran organisasi dalam menjalankan strateginya, merubah rumusan menjadi tindakan dan kemudian melakukan evaluasi. Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan, mengangkat lingkungan sebagai isu utama, menjadikan setiap rumusan yang diambil bermuara pada kepedulian lingkungan. Menjadi PR yang cukup sulit adalah bagaimana menciptakan karyawan yang peduli terhadap lingkungan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dan mengubahnya menjadi sesuatu yang bermanfaat. Sehingga organisasi telah merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Dengan harapan apa yang telah dirumuskan organisasi dapat menciptakan karyawan yang sadar akan lingkungan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dan mengubahnya menjadi sesuatu yang bermanfaat.

Dalam merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan menyelaraskan keterhubungan tujuan strategi menjadi hal paling mendasar yang diambil. Selanjutnya terdapat misi dan budaya kerja yang

sesuai, proyek perubahan, keputusan rapat, wisata edukasi milik Pemkot dan dikelola dengan PKK-BLUD.

Temuan yang pertama adalah kesesuaian misi dan budaya kerja, temuan ini sesuai dengan teori Kaplan dan Hurd (2002), Guest *et al* (2000), Sopiah (2018), dan sama dengan teori Schuler (dalam Mangkuprawi 2003). Taman Pintar menjadikan pelatihan dan pengembangan harus terintegrasikan ke dalam strategi perusahaan atau organisasi. Yang artinya perumusan strategi pelatihan dan pengembangan harus selaras dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Salah satu yang selaras dengan Taman Pintar adalah, *Science Center* dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta. Hal demikian disampaikan oleh Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar.

“Dalam rangka mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, merupakan pariwisata yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. (UNWTO). Kesesuaian dengan Taman Pintar, *Science Center* dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta, Dikelola dengan PPK-BLUD, Nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Disamping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via email)

Dalam menyelaraskan tujuan strategi sehingga karyawan Taman Pintar memiliki frekuensi yang sama ketika membahas *Integrated Eco Management* pada Taman Pintar. Bu Mila sebagai narasumber utama 2 menyampaikan hal demikian.

“Strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis dilakukan dengan terlebih dahulu memetakan kondisi eksisting dari SDM dan bagaimana persepsi mereka tentang pentingnya manajemen hijau. Langkah awal dilakukan survey untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami konsep manajemen

hijau.” (Bu Mila, Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Temuan selanjutnya adalah sebuah proyek perubahan, sesuai dengan beberapa teori yaitu, David (2006), Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018), Kuncoro (2006), Bohlander dan Snell (2013) dan berbeda dengan teori Muhammad (2013). Hasil yang diperoleh oleh penulis adalah bahwa perumusan strategi yang dirumuskan oleh Taman Pintar adalah melalui sebuah ide yang tercipta akibat keresahan yang terjadi pada Taman Pintar. Secara internal adalah masalah sampah yang menumpuk, bagaimana sebuah wisata yang menghasilkan sampah yang cukup banyak, dan keinginan menciptakan karyawan yang sadar akan lingkungan. Hal demikian disampaikan langsung oleh Bu Afi selaku Kepala Bidang Taman Pintar.

“Rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian dan partisipasi karyawan Taman Pintar terhadap pengelolaan lingkungan, baik untuk efisiensi (hemat) penggunaan listrik dan air maupun pengelolaan sampah. Masih rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian serta partisipasi para tenant dan pengunjung dalam hal permasalahan lingkungan, khususnya pada pengolahan sampah. Masih tingginya biaya operasional penggunaan energi listrik Taman Pintar. Belum adanya mekanisme atau sistem pemanfaatan air limbah di Taman Pintar. Belum adanya sistem pengolahan sampah mandiri yang didukung oleh para *stakeholder* di Taman Pintar mulai dari pemilahan sampah sampai dengan pemanfaatannya.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via email)

Munculnya sebuah ide atau proyek perubahan, bahwa Taman Pintar harus berbenah. Salah satunya adalah TPU Piyungan yang tutup, sehingga jika sampah tidak dapat dibuang maka akan menimbulkan masalah baru. Maka Taman Pintar melakukan inisiatif dengan menciptakan sebuah ide terkait masalah lingkungan terutama sampah. Mas Adhi selaku Pengelola Informasi dan Kerjasama menyampaikan hal demikian.

“Apa tempat sampah, TPS di piyungan terus kita merasa bahwa Taman Pintar itu salah satu penyumbang kenapa itu ditutup gitu kan, karena kita kan selama ini buang sampah, sebelum ada *Eco Management* ya, sebelum ada *Eco Management* kita memang buang sampah diluar, otomatis kita juga berfikir, o.. ya Taman Pintar itu sampahnya banyak dihasilkan dari pengunjung yang segitu banyaknya terus kita merasa bahwa oke, berarti bahwa salah satu kenapa piyungan ditutup ya salah satunya taman pintar. Akhirnya oke kita bikin perubahan yuk” (Mas Adhi, Pengelola Informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.27 WIB di Taman Pintar)

Selanjutnya yang ketiga adalah keputusan rapat. Dalam keputusan rapat ini terdapat Rakortas sebagai yang memberikan keputusan. Dan *Green Team* sebagai tim kecil yang baru dibentuk khusus untuk masalah lingkungan. Temuan ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018). Sebelum Taman Pintar menjalankan suatu program, maka mereka akan melakukan rapat, atau disebut rakortas (rapat koordinasi internal terbatas) yang terdiri dari 15 orang, mulai dari kepala bidang, kepala seksi sampai pada analis. Baru setelah dirapatkan mereka mengambil sebuah keputusan. Selanjutnya adalah, pembentukan *green team*, yang dibuat khusus untuk program eco management atau masalah lingkungan pada Taman Pintar. Bu Afi selaku Pimpinan Taman Pintar menyampaikan bahwa rakortas menjadi salah satu tahapan dalam mengambil sebuah keputusan.

“Terus udah.... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya *Eco management*, lalu ada ide seperti itu, lalu setiap minggu itu ada namanya rakortasi internal Taman Pintar yaitu bidang struktur Taman Pintar sampai analis ya itu terbatas kita bahas di situ kita duduk sama sama baru kita praktik...” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.35 di Taman Pintar)

Pembentukan *green team* pada Taman Pintar, sebagai sebuah struktur baru yang bertugas dalam program *eco management*. Selaku kepala seksi humas, kerjasama dan pemasaran, telah menyampaikan hal tersebut.

“Kemudian di susun program peningkatan SDM hijau, dengan beberapa tujuan sbb: Terbentuknya *task force* bernama *The Green Team* untuk menjalankan perencanaan dan implementasi program. Tercapainya pemahaman teknis bagi *task force*. Tersampainya informasi program secara menyeluruh bagi karyawan untuk membangun komitmen.” (Bu Mila, Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Temuan yang ketiga di mana Taman Pintar merupakan wisata edukasi milik Pemerintah Kota Yogyakarta yang di dalamnya Taman Pintar ikut mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan. Temuan ini sesuai dengan teori *Triple Bottom Line* dikemukakan oleh Elkington (1997 dalam Wibisono 2007). Demikian yang disampaikan oleh Bu Mila sebagai Kepala Seksi Humas, Kerjasama dan Pemasaran.

“Taman Pintar merupakan sebuah BLUD di bawah Pemerintah Kota Yogyakarta, Sebagai sebuah BLUD yang bergerak dalam bidang pariwisata, Taman Pintar dituntut untuk menjawab tantangan dan persaingan, khususnya dalam dunia pariwisata. Untuk itu, perlu selalu melakukan inovasi baik dalam program maupun wahananya yang didukung oleh peningkatan SDM yang akan menjalankan inovasi tersebut.” (Bu Mila, Kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB via email)

Temuan selanjutnya adalah bahwa Taman Pintar dikelola dengan PKK-BLUD, penyusunan anggaran dan pengajuan dikelola sendiri yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota). Temuan ini sesuai dengan Tariq *et al.* (2016) dengan judul *Green Employee Empowerment: A Systematic Literature Review on State-of-Art in Green Human Resource Management*.

“Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan.” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 27/06/20, 14.18 WIB via whatsapp)

Temuan berikutnya adalah Program *Integrated Eco Management* (IEM) program yang dibuat khusus untuk menyelesaikan masalah lingkungan yang terdapat di Taman Pintar, tidak hanya menyelesaikan masalah tapi inovasi-inovasi baru juga dihadirkan sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan. Pada program IEM terdapat tiga program di dalamnya yaitu, program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Temuan ini sesuai dengan teori Jeffrey (2001), Boxall (dalam Armstrong *et al* 2008), Miryala (2016) dan Wells (2018).

“Tetapi programnya *Integrated Eco Management*, kalau sumber daya manusianya, ya.... Kita optimalkan apa-apa yang ada di taman pintar. Kalau programnya sendiri itu ada 3 program besar: yang pertama itu terkait dengan konservasi energi listrik, kemudian yang kedua konservasi air, kemudian yang ketiga itu adalah pengolahan eee.... sampah mandiri, kalau konservasi listrik, energi listrik itu lebih kepada bagaimana karyawan Taman Pintar itu bisa hemat listrik, intinya tuh di situ tapi juga tidak hanya dari karyawannya. Jadi ada beberapa yang kita upgrade misalnya lampu kamar mandi sendiri eee nyala sendiri misalnya gitu itu beberapa contohnya” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.34 WIB di Taman Pintar)

Program IEM ini menjadi program utama dalam Taman Pintar yang membahas isu lingkungan. Dengan program tersebut pelatihan dan pengembangan akan diberikan, pemberian ilmu baru, dan petugas yang telah ditugaskan akan bertanggung jawab sesuai dengan ketugasan yang telah diberikan.

### 7.3 Mengedukasi Masyarakat Sebagai Wujud Nyata Menjaga Bumi

Menumbuhkan karyawan yang sadar akan lingkungan diperoleh melalui tindakan nyata yang dalam organisasi dikenal sebagai implementasi strategi. Tindakan tersebut diwujudkan dalam pemberian pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan. Sebagai sebuah wisata edukasi membuat Taman Pintar memiliki kewajiban dalam memberikan edukasi kepada masyarakat. Temuan yang pertama adalah sosialisasi struktur karyawan secara internal, temuan isi sesuai dengan teori David (2006) dan Kuncoro (2006).

Taman Pintar secara internal memiliki tiga tahapan mulai dari sosialisasi struktur karyawan dengan *take line, awareness, action, agent*. Kedua terdapat peningkatan kapasitas dengan berfokus pada salah satu program dan yang terakhir terdapat pemberian pelatihan keluar.

“Jadi kalau strategi pelatihannya itu kita ada apasih, paling ga tiga ya, pada awalnya itu sosialisasi struktur karyawan, ini khusus karyawan ya, sosialisasi khusus karyawan bahwa kita punya loh program Namanya taman pintar *integrated eco management* artinya apa, artinya biar karyawan itu semua tau kalau ini program yang telah dicanangkan oleh taman pintar, setelah mereka tau, mereka eee apa dan kita punya *take line* juga *awareness, action, agent* itu baik juga untuk karyawan utama di taman pintar dan juga di masyarakat.....setelah itu juga ada peningkatan kapasitas, jadi setelah ada tim kecil tadi dibentukkan, oo ini fokus ke pengelolaan sampah mandiri,.....nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan” (Bu Afi, Kepala Bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.40 WIB Taman Pintar)

Pada kesempatan yang berbeda, hal serupa juga disampaikan oleh Mas Anggi selaku koordinator pengelolaan sampah di Taman Pintar. Mas Anggi menyampaikan bahwa, sebelum melakukan pelatihan keluar, karyawan terlebih dahulu belajar secara internal, dengan teman-teman yang memiliki pengalaman

lebih, baru ketika dirasa kurang, diberikanlah pelatihan keluar dengan mengirimkan perwakilan yang kemudian mentransferkan ilmunya kepada karyawan lain.

“Dan itu nanti biasanya kita TOT gituloh, jadi nanti pertama, kan nanti saya yang biasanya eee, apa melakukannya terlebih dahulu terus nanti kita transferkan eee, apa kerjaannya ke temen temen yang nanti menjadi penanggung jawab di masing masing e kegiatan gitu..... sebelumnya kita memang belajar dulu entah kita melibatkan belajar dari eee, UGM atau mungkin kita belajar dari pengalaman teman teman dalam menanggulangi sampah, nah baru habis itu kita eksekusi.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 12/04/20, 09.40 WIB *via whatsApp*)

Dapat disimpulkan bahwa sebelum Taman Pintar mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan keluar, mereka terlebih dahulu melakukan upaya pelatihan secara internal, mulai dari sosialisasi struktur karyawan secara internal, baik formal melalui surat edaran, himbauan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat, serta informal disampaikan dalam kesempatan apel pagi, kedua yaitu, peningkatan kapasitas (fokus kepada salah satu program), baru selanjutnya adalah diikutkan pelatihan keluar.

Temuan yang kedua adalah, pelatihan yang bekerjasama PIAT UGM berupa pelatihan kompos, biopori dan BSF. Temuan ini sesuai dengan teori di antaranya Sopiah (2018), Bohlander dan Snell (2013), Noe (2010), Wells *et al.* (2018), Miryala (2016) dan yang terakhir adalah teori dari Jabbour (2013).

Taman Pintar secara langsung bekerjasama dengan PIAT UGM.

“Jadi mungkin tau ada PIAT UGM itu tentang lingkungan, tentang apa agro teknologinya di UGM itu ada ada ada metode lalat hitam, nah itu dari situ tertarik untuk memakai metode itu kemudian bekerjasama dengan PIAT untuk ikut ke pelatihannya, kalau itu

teknisnya seperti apa aku kurang tau, tapi yang jelas petugas yang ditunjuk untuk pengolahan sampah organik itu dibawa ke pelatihan di PIAT UGM itu.” (Mbak Puput, humas, narasumber utama 3, 21/07/20, 20.27 WIB *via whatsapp*)

Informasi yang diperoleh penulis menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan oleh narasumber pendukung yaitu Mas Adhi, yang menjabat pada bidang Pengelolaan Informasi dan Kerjasama.

”Kebetulan di sini ada tiga pengolahan, pengolahan, ada komposter, ada biopori, sama *BSF (black soldier fly)*, sebelum itu terbentuk juga pun kita ada pelatihan dari pihak UGM, tentang kompos itu bagaimana si, terus biopori bagaimana sih, apalagi kita belum pernah sama sekali, mungkin sebelumnya belum pernah denger namanya *BSF* tuh apasih gitu kan” (Mas Adhi, bidang pengelolaan informasi dan Kerjasama, narasumber pendukung 1, 10/03/20, 09.26 WIB di Taman Pintar)

Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran, yaitu Bu Mila, juga menjelaskan hal yang sama, bahkan diperjelas dengan siapa yang terlibat dan berapa lama mereka mengikuti pelatihan di PIAT UGM.

“Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM selama 5 hari dengan melibatkan project leader dari masing masing seksi yang telah ditunjuk. Mereka melakukan magang di PIAT UGM.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/06/20, 12.22 WIB *via email*)

Taman Pintar melakukan pelatihan yang bekerjasama dengan pihak PIAT UGM dan berfokus pada program pengelolaan sampah mandiri yang terbagi lagi ke dalam tiga program yaitu, komposter, biopori, dan *BSF*. Masih-masing dari program tersebut diberikan sebanyak kurang lebih 2 atau 3 kali pelatihan, dengan mengirimkan masing-masing seksi yang terbentuk dalam *green team* untuk diberikan pelatihan.

Mengedukasi masyarakat menjadi temuan yang terakhir dalam menumbuhkan karyawan kesadaran akan lingkungan. Temuan ini serupa dengan teori yang disampaikan oleh Amstrong (2003), dan teori Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016). Penulis menemukan bahwa sebagai sebuah science center sudah menjadi kewajiban Taman Pintar untuk memberikan edukasi kepada masyarakat. Hal ini diperoleh dari keberhasilan Taman Pintar melaksanakan program IEM yang kemudian mampu mentransfer ilmu yang telah mereka miliki kepada masyarakat dalam bentuk materi, promosi, *workshop* dan *hands on science*.

“Dan alhamdulillah masyarakat juga sudah banyak yang tahu, bahkan dari kemaren ibu ibu dari Banyuwangi itu datang ke sini gitu, itu mau belajar terkait dengan pengelolaan sampah, minggu kemaren ahad itu dari Bantul malah, kalau di Bantul itu kita di undang kesana, ayoo diajari ee, apa pembuatan biopori, jadi intinya pelatihan dan pengetahuan taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, sekarang sudah banyak yang permintaan dari masyarakat” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.46 WIB di Taman Pintar)

Narasumber pendukung yaitu Mas Anggi pun menyampaikan hal demikian.

“Untuk media pembelajaran ya biasanya ya jadi kalau kita si pengembangannya lebih konsep ke edukasi jadi edukasi ke masyarakat karena kan kita sebagai lembaga pendidikan non formal kan harus memikirkan ilmu apa sih yang ada di proses itu gituloh.” (Mas Anggi, koordinator pengelolaan sampah, narasumber pendukung 2, 12/04/20, 09.40 WIB *via whatsapp*)

Tidak hanya dalam bentuk pemberian pelatihan dan materi, sebagai edukasi yang diberikan Taman Pintar, namun atas keberhasilan secara optimal yang diperoleh Taman Pintar dengan adanya program *Integrated Eco Management*, menjadikan Taman Pintar memiliki produk untuk dipasarkan

(dalam arti program). Seperti yang akan disampaikan oleh narasumber utama yaitu Bu Afi.

“Kita sudah bisa dalam tanda petik menjual hasil produksi, jadi hasilnya yang biopori dengan BSF itu kan pupuk, nanti bisa kita buat eee, kaya apa, *hands on science* jadi bisa kita jual, dan juga bisa kita jual, tapi bukan langsung jual kaya orang toko tapi menjual dalam arti program, ketika ada permintaan dari luar itu, kita diajari dong buat ini, nah nanti mereka bisa melihat bagaimana prosesnya nanti masing-masing program itu dapet souvenirnya, (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.46 WIB di Taman Pintar)

Sebagai sebuah *science center*, Taman Pintar selalu mengajak masyarakat untuk ikut berpartisipasi, memiliki tanggung jawab dalam mendukung masyarakat atau TOT sebagai tujuan dari organisasi. Program *Integrated Eco Management* menjadi program yang berhasil secara maksimal, Taman Pintar mampu memberikan pelatihan kepada masyarakat dan menghasilkan produk untuk dipasarkan (dalam bentuk program).

#### **7.4 Program Sukses Lingkungan Beres**

Keberhasilan program menjadi titik keberhasilan organisasi. Hal tersebut dapat diketahui melalui evaluasi yang dilakukan. Taman Pintar melakukan evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang meliputi objek evaluasi yaitu, tiga program dari IEM yaitu program konservasi energi listrik, air dan pengelolaan sampah mandiri. Dengan evaluator adalah rakortas dan rapel. Temuan ini serupa dengan teori Bohlander dan Snell (2013) dan teori Noe (2010).

“Cara mengukur keberhasilan itu contohnya kita dengan sampah, misalnya dalam satu hari produksi sampah taman pintar itu berapa gitukan, berapa persen yang bisa kita olah, sekarang alhamdulillah,

iya hampir 90% sampah sudah bisa kita olah, itu terkait dengan sampah, kalau terkait dengan konservasi energi listrik kita bandingkan kan itukan penghematan listrik, oh kita berhasil, kan ternyata pembayaran listrik taman pintar itu menurun, jadi kita bandingkan pada bulan tahun, ee... bulan tahun sebelumnya seperti itu” (Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.36 WIB di Taman Pintar)

Hal yang sama terkait pengevaluasian ketiga program tersebut diperjelas oleh pernyataan Bu Mila, selaku Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran.

“Kedua, membandingkan *cost* atau biaya yang dialokasikan untuk membayar listrik dan air sebelum dan sesudah pelatihan, membandingkan *volume* sampah, dsb sebagai pengukur kinerja efisiensi *energy* setelah ada program” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

Pada kesempatan wawancara yang berbeda dengan Bu Mila, kembali menjelaskan secara lebih detail tentang bagaimana setiap program dievaluasi.

“*Memfollow up* hasil evaluasi Ada jangka pendek (kurang dari 1 tahun), menengah, dan Panjang.” (Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 09/07/20, 12.22 WIB via email)

“Evaluasi masing- masing program:

- a. Konservasi air  
Berjalan dengan baik,
- b. Konservasi energi listrik  
Berjalan dengan baik,
- c. Pengelolaan Sampah Mandiri
  - Hasil kompos dari pengelolaan sampah dialokasikan untuk memberi pupuk pada tanaman obat. Pengadaan tanaman obat bekerjasama dengan B2P2TOOT Tawang mangu.

Volume sampah residu yang dibuang ke TPS tinggal 20 % dari sampah yang dihasilkan, sehingga 80% sampah yang dihasilkan dari kegiatan pariwisata di Taman pintar bisa dikelola sendiri oleh Taman Pintar (selesai di Taman Pintar). “(Bu Mila, kepala seksi humas, Kerjasama, dan pemasaran, narasumber utama 2, 29/07/20, 11.09 WIB via email)

Sejauh ini evaluasi yang dilakukan Taman Pintar adalah secara internal, yaitu oleh Rakortas mereka yang masih bagian dari Taman Pintar serta bekerja sama dengan rapel. Bu Afi sebagai orang yang paling mengetahui keadaan Taman Pintar, selaku Kepala Bidang Taman Pintar menjelaskan hal demikian.

“Evaluasi kita lakukan berkala, jadi memanfaatkan ee apa rakortas itu tadi, jadi kita evaluasi, tergantung programnya si ada yang sebulan, istilahnya kemaren kerjasama kita dengan rapel kita evaluasi, ada yang tiga bulan gitu. Evaluasi kita itu internal, jadi ya tadi itu ada yang namanya rakortas kita evaluasi bersama sama. “(Bu Afi, kepala bidang, narasumber utama 1, 03/03/20, 10.33 WIB di Taman Pintar)

Evaluasi strategi yang dilakukan oleh Taman Pintar dengan objek evaluasi adalah program IEM, dengan 3 program di dalamnya dapat dikatakan memperoleh keberhasilan 100%. Dari semua program yang dijalankan telah memberikan dampak yang sangat positif dan melebihi ekspektasi atau rancangan awal yang diberikan.

Taman Pintar merupakan wisata edukasi milik Pemerintah Kota, dan ikut mewujudkan pariwisata berkelanjutan yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. Taman Pintar sebagai *Science Center* yang dikelola dengan PPK-BLUD, nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Disamping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.

Strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan memberikan karyawan pengetahuan untuk bertindak bijak dalam mengatasi masalah lingkungan. Strategi menjadi bagian penting dalam menyelaraskan serangkaian kegiatan MSDM agar dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, menurut Amstrong (2006) mengatakan *strategic human resource development (SHRD)* memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang berbakat dan terampil yang dibutuhkan dan mereka diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta tingkat kompetensi mereka. Pelatihan dan pengembangan harus diintegrasikan ke dalam strategi perusahaan atau organisasi. Artinya program-program dari implementasi pelatihan dan pengembangan harus selaras dengan visi, misi, dan strategi organisasi.

Hal tersebut telah tergambar dari program IEM yang dimiliki Taman Pintar. Program ini bergerak pada isu lingkungan, memberikan karyawan pelatihan sebagai bentuk implementasi strategi. Dalam penelitian ini manusia dan lingkungan menjadi peran utama. Di mana sumber daya manusia diberikan sebuah pelatihan dan pengembangan yang kaitannya dengan kepedulian perusahaan terhadap isu lingkungan. Serta hal tersebut harus memiliki keselarasan dengan visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Penulis mengambil sebuah kesimpulan yaitu **Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**, yang dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) harmoni berarti keselarasan, keserasian. Dan sasi merupakan proses penyesuaian. Yang memiliki makna yaitu harmoni kaitannya dengan strategi yang harus dicapai yaitu terus selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan sasi sebagai proses

penyesuaian di mana manusia harus melakukan proses penyesuaian secara bertahap, konsisten, tidak serta merta instan, dalam bertindak pro terhadap lingkungan dan menjaga alam, hal ini diwujudkan dengan pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Dari strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar Yogyakarta ini merupakan **Harmonisasi Manusia dan Lingkungan**.



## BAB VIII

### PENUTUP

#### 8.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan:

1. Perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan pada Taman Pintar terdiri dari beberapa perumusan di antaranya, kesesuaian misi dan budaya kerja, kemudian terdapat proyek perubahan yang terdiri dari ide untuk berbenah dan tutupnya TPU Piyungan, selanjutnya terdapat keputusan rapat yang di dalamnya meliputi rakortas dan *green team*, selanjutnya adalah wisata edukasi milik Pemkot yaitu, ikut mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, dan yang terakhir yaitu, Taman Pintar dikelola dengan PKK-BLUD, penyusunan anggaran dan pengajuan yang dikelola sendiri dan di atur dalam Perwil (Peraturan Wilayah). Kemudian Taman Pintar memiliki sebuah program yang berfokus pada isu lingkungan yaitu program *Integrated Eco Management* (IEM) yang terdiri dari tiga program di dalamnya yaitu, program konservasi energi listrik, air, dan pengelolaan sampah mandiri.

Kesesuaian misi dan budaya kerja sama dengan teori Kaplan dan Hurd (2002), Guest *et al* (2000), Sopiah (2018), dan sama dengan teori Schuler (dalam Mangkuprawi 2003). Proyek perubahan sama dengan teori David (2006), Bohlander dan Snell (2013), kemudian sama dengan Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018), dan Kuncoro (2006). Keputusan rapat memiliki

kesamaan dengan teori Jabbour *et al.* (2010 dalam Wells 2018). Wisata edukasi milik Pemkot sesuai dengan teori *Triple Bottom Line* dikemukakan oleh Elkington (1997 dalam Wibisono 2007). Taman Pintar dikelola dengan PKK-BLUD sama dengan temuan dari Tariq *et al.* (2016). Program IEM memiliki kesamaan dengan beberapa teori di antaranya Jeffrey (2001), teori Boxall (dalam Amstrong *et al* 2008), Miryala (2016), dan Wells (2018).

2. Implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang terdapat di Taman Pintar terdiri dari, sosialisasi struktur karyawan secara internal, pelatihan yang bekerjasama dengan PIAT UGM terdiri dari pelatihan kompos, biopori, BSF (*black soldier fly*), dan mengedukasi masyarakat meliputi, materi, promosi, *workshop*, dan *hands in science*.

Sosialisasi struktur karyawan secara internal sama dengan teori dari David (2006) dan Kuncoro (2006). pelatihan yang bekerjasama dengan PIAT UGM sesuai dengan beberapa teori di antaranya Sopiah (2018), Bohlander dan Snell (2013), Noe (2010), Wells *et al.* (2018), Miryala (2016) dan yang terakhir adalah teori dari Jabbour (2013). Mengedukasi Masyarakat sama dengan teori yang disampaikan oleh Amstrong (2003), dan teori Marhatta & Adhikari (2013 dalam Miryala 2016).

3. Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang dilakukan oleh Taman Pintar meliputi objek evaluasi terhadap tiga program dari *Integrated Eco Management* (IEM) yaitu,

program konservasi energi listrik, air, dan pengelolaan sampah mandiri. Dengan evaluator rakortas dan rapel.

Mengevaluasi dari segi program *Integrated Eco Management* sesuai dengan beberapa teori di antaranya teori Kuncoro (2006), Miryala (2016), Renwick *et al.* (2018), David (2006), Wells (2018), teori Bohlander dan Snell (2013) dan yang terakhir adalah teori dari Noe (2010).

## 8.2 Saran

Strategi pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal penting dalam sebuah organisasi, terlebih ketika pelatihan dan pengembangan di fokuskan pada isu lingkungan. Untuk menciptakan karyawan yang terampil, berpotensi dan memiliki wawasan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka strategi yang disusun harus selaras dengan visi, misi perusahaan.

### 1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian saran yang diberikan adalah bahwa sejauh ini strategi telah dijalankan dengan baik hingga mencapai keberhasilan optimal. Namun di samping hal tersebut, tentu Taman Pintar memiliki kendala mempertahankan komitmen dalam menjalankan program dan untuk membiasakan hal baru, baik bagi pengunjung maupun karyawan (hal baru untuk membuang sampah sesuai jenisnya dan menghemat listrik). Taman Pintar dapat memberikan seminar atau *workshop* tambahan secara rutin untuk semua karyawan yang berisi tentang pentingnya masalah lingkungan, dengan harapan karyawan tidak hanya fokus terhadap program tapi mengetahui dengan pasti akar permasalahan

dari lingkungan, agar para karyawan tidak hanya menjalankan sebagai bentuk tanggung jawab tapi akan menumbuhkan kesadaran dalam diri. Dan kaitannya dengan kesadaran pengunjung, Taman Pintar dapat untuk terus mengedukasi dengan memperluas jaringan. Serta memberikan pelatihan kepada karyawan secara (pro aktif) terkait masalah lingkungan, seperti menjadikan ruang kerja sebagai ruang hijau, kebijakan mengurangi limbah (minimalisasi limbah), menggunakan produk-produk yang ramah lingkungan di dalam aktivitas pekerjaan, dan tentunya didukung oleh aturan yang dibuat oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya dapat diarahkan untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari implementasi GHRM pada kinerja perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Harapannya dengan penelitian ini pembaca dapat memberi saran dan dapat menjadi bahan untuk melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang sesuai dengan visi, misi, guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business & Management*, 2(1).
- Ahammada, M. F., Glaistera, K. W., & Gomesb, E. (2020). Strategic Agility and Human Resource Management. *Human Resource Management Review* Volume 30, Issue 1, March 2020
- Alwiya, A dan Sahni, J (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi. *Procedia - Social and Behavioral Science*, Vol. 235; page 361 – 371
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2019). A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.
- Amstrong, M. (2003). *Strategic Human Resource Management*, trans. Atit Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.
- Armstrong, M. and Brown, D. (2019). Strategic Human Resource Management: Back to the Future? A Literature Review. *ies Report: Institute for Employment Studies*.
- Anonim. (2017), *1<sup>st</sup> National Conference on Business and Entrepreneurship “Building Indonesia Business and Entrepreneurial Platform”* Fakultas manajemen dan Bisnis – Universitas Ciputra Surabaya, 18-19 Mei 2017. Surabaya.
- Anonim. (2020), Website Resmi Taman Pintar, dilihat pada 31 Januari 2020, diambil dari <https://tamanpintar.co.id/>
- Aragão, C. G., & Jabbour, C. J. C. (2017). Green Training for Sustainable Procurement? Insights from The Brazilian Public Sector. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 48–54.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utami, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Attaki, H. (2019). Mager Vol. 1: Ustadz Hanan Attaki [video], dilihat pada 13 February 2020, diambil dari <https://www.youtube.com/watch?v=oSh3xE9Zmk>

- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Cabral, C., & Dhar, R. L. (2019). Green Competencies: Construct Development and Measurement Validation. *Journal of Cleaner Production*, 235, 887-900.
- Chamsa, N., & Blandon, J. G. (2019). On the Importance of Sustainable Human Resource Management for the Adoption of Sustainable Development Goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Corporate Social Responsibility: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. USA: IGI Global.
- Creswell, J. W. (2014), *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 4th Edition, SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd (A)
- David, F. R. (2006), *Strategic Management Concepts and Cases*, Tenth edition, Pearson Prentice Hall Inc.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Emzir. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gholami, H., Rezaei. G., Saman, M. Z. M., Sharif, S., & Zakuan, N. (2016). State-of-The-Art Green HRM System: Sustainability in The Sports Center in Malaysia Using A Multi-Methods Approach and Opportunities for Future Research. *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163.
- Gunawan, I. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gupta, M. (2016). An Empirical Study on Fit between Strategic Human Resource Management and Business Strategy. *International Journal of Management Research and Reviews; Meerut Vol. 6, Iss. 2, (Feb 2016): 102-108*.
- Gratton, P. C. (2018). Organization Development and Strategic Planning for Non-Profit Organizations. *Organization Development Journal; Chesterland Vol. 36, Iss, 2 (Summer 2018): 27-38*
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2003). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Jabbour, C. J. C. & Renwick, D. W. S. (2018). The Soft Side of Environmentally-Sustainable Organizations. *RAUSP Management Journal*, 53(4), 622-627.
- Jain, P. (2005). Strategic Human Resource Development in Public Libraries in Botswana. *Library Management*, Vol. 26 Iss:6/7, pp.336 – 350.
- Keraf, A. S. (2010). *Etika Lingkungan Hidup*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Leidner, S. (2018). Green (environmental) HRM: Aligning Ideals with Appropriate Practices. *Personnel Review*, 48, 1169-1185.
- Leszczynska, A. (2016). Conceptualization of Green Human Resource Management. *Economic and Social Development (Book of Proceedings), 16th International Scientific Conference on Economic and Social* (p. 431).
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*. 143, 474-489.
- Miryala, R. K., & Gade, J. N. (2016). *Responsible Tourism & Human Accountability for Sustainable Business*. India: Zenon Academic.
- Mishra, P. (2017). Green Human Resource Management: A Framework for Sustainable Organizational Development in An Emerging Economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
- Moleong. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moraes, S. D. S., Jabbour, C. J. C., Battistelle, R. A. G., Rodrigues, J. M., Renwick, D. S. W., Foropon, C., & Roubaud, D. (2018). When Knowledge Management Matters: Interplay between Green Hman Resources and Eco-Efficiency in The Financial Service Industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1691-1707.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Sustainable Performance in Healthcare

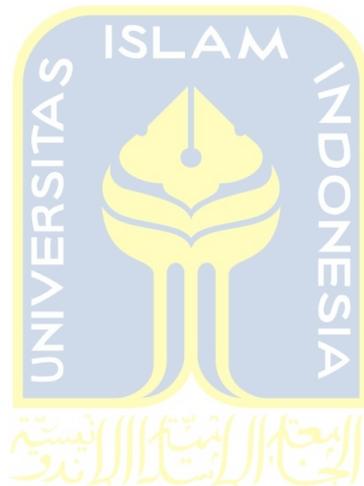
- Organisations: A Conceptual Framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 11895.
- Mtembu, V. (2019). Does Having Knowledge of Green Human Resource Management Practices Influence its Implementation within Organizations? *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 267.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*, 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Pavitra M. P., (2017). Green Human Resource Management: A Framework for Sustainable Organizational Development in an Emerging Economy. *International Journal of Organizational Analysis Vol. 25 No. 5; Pages 762-788*
- Pham, N. T., & Tuckova, Z. (2018). Green Human Resource Management Practices in The Hospitality Sector. *In International Conference on Tourism Research* (pp. 219-226). Academic Conferences International Limited
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Podolsky, M. (2018). The Process of Strategic Work Modeling: Drawing Clear Connections Between Organization Strategy and Human Resource Management Practices. *Organizational Dynamics Volume 47, Issue 1, 2018, Pages 17-24*
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803.
- Renwick, D. W. (Ed.). (2018). *Contemporary Developments in Green Human Resource Management Research: Towards Sustainability in Action?* Routledge
- Sarosa, S. (2017). *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar*. Jakarta: PT Indeks
- Shahsiah, M. dan Naghsh, A. (2018). Developing the Human Resource Strategies with the Approach to Strategic Reference Points (SRP) (Case

- Study: The Civil Deputy of the Isfahan Municipality). *Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 1, 2018*
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green Human Resource Management: A Proposed Model in The Context of Sri Lanka's Tourism Industry. *Journal of Cleaner Production, 201*, 542-555.
- Soeratno (2003). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP YKPN
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi
- Stefanelli, N. O., Teixeira, A. A., De Oliveira, J. H. C., Ferreira, M. A., & Sehnem, S. (2019). Environmental Training: a Systematic Review of The State of The Art of The Theme. *Benchmarking: An International Journal*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tariq, S., Jan, F. A., & Ahmad, M. S. (2016). Green Employee Empowerment: a Systematic Literature Review on State-of-Art in Green Human Resource Management. *Quality & Quantity, 50*(1), 237-269.
- Townsend, K., McDermott, A. M., Cafferkey, K., & Dundon, T. (2019). Theories Used in Employment Relations and Human Resource Management. *In Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations*. Edward Elgar Publishing.
- Wasterman. J. W., Raob, M. B., Vankac, S., & Gupta, M. (2020). Sustainable Human Resource Management and The Triple Bottom Line: Multi-Stakeholder Strategies, Concepts, and Engagement. *Human Resource Management Review Volume 30, Issue 3*
- Wehrmeyer, W. (Ed.). (2017). *Greening people: Human resources and environmental management*. Routledge.
- Wells, V. K., Gregory, S, D., & Manika, D. (2018). Introduction to The Research Handbook on Employee Pro-Environmental Behaviour. *In Research*

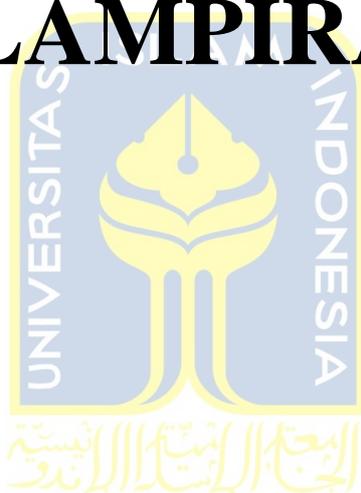
*Handbook on Employee Pro-Environmental Behaviour*. Edward Elgar Publishing.

Wibisono, Y. (2007). *Membedah Konsep & Aplikasi CSR: Corporate Social Responsibility*: Gresik. Fascho Pub.

Yuryevich, A., Sergejevna, A., Vladimirovna, Y., Valeryevna, A., & Andreevich, A. (2017). Strategic Approach to Forming a Human Resource Management System in the Organization. *Journal of Economic Perspectives; Mersin Vol. 11, (2017): 442-448*.



# LAMPIRAN



## **LAMPIRAN I**

### **Pedoman Wawancara**

#### **Pertanyaan Bagi Narasumber Utama**

- a) Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan perspektif Lingkungan
  1. Bagaimana Taman Pintar merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan strategis
  2. Siapa yang merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan strategis
  3. Apa orientasi strategi yang terdapat di Taman Pintar
  4. Mengapa strategi tersebut dipilih
  5. Apa dasar perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  6. Kapan proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dilaksanakan
  7. Bagaimana integrasi strategi yang ada di Taman Pintar
  8. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang berasal dari lingkungan internal
  9. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang berasal dari lingkungan eksternal
  10. Bagaimana cara proses pembuatan keputusan strategis
- b) Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan
  1. Bagaimana implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  2. Apakah ada SOP pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  3. Siapa yang mengimplementasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  4. Kapan implementasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan tersebut dilaksanakan
  5. Bagaimana prosedur pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan yang ada di Taman Pintar
  6. Program apa yang dibuat untuk mengimplementasikan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  7. Bagaimana proses anggaran memengaruhi implementasi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan
- c) Tantangan apa yang dihadapi dalam menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?
  4. Apakah ada tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan perspektif lingkungan?
  5. Menurut anda apa yang menyebabkan hambatan tersebut terjadi?

6. Bagaimana pihak Taman Pintar dalam mengatasi tantangan atau hambatan tersebut?
- d) Evaluasi dan cara mengukur keberhasilan strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan pada Karyawan
1. Bagaimana cara mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  2. Siapa yang mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  3. Apa yang di evaluasi dari strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  4. Kapan mem-*follow-up* hasil evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  5. Apa kriteria evaluasi yang diukur oleh Taman Pintar
  6. Bagaimana cara mengukur keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar
  7. Kapan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan dapat dikatakan berhasil

#### **Pertanyaan Bagi Narasumber Utama**

- a) Perumusan Strategi
1. Apa yang anda ketahui tentang *Eco Management* yang diterapkan di Taman Pintar?
  2. Apakah anda mengetahui alasan Taman Pintar menerapkan *Eco Management*?
  3. Apakah anda mengetahui, kapan *Eco Management* tersebut mulai dilaksanakan?
- b) Implementasi Strategi
1. Terkait dengan *Eco Management* di Taman Pintar, program apa saja yang anda ketahui?
- c) Tantangan Strategi
1. Sejauh yang anda ketahui, apakah ada hambatan bagi taman pintar dalam menjalankan program-program tersebut?
- d) Evaluasi dan Cara Mengukur Keberhasilan
1. Menurut anda apakah *Eco Management* ini sudah diterapkan dengan baik atau sudah bisa dikatakan berhasil?
  2. Jika iya, tolong berikan gambaran cara anda dalam memberikan tolok ukur keberhasilan tersebut?

## LAMPIRAN II: TRANSKIP WAWANCARA

### 1. NARASUMBER UTAMA I

- Nama : Afia Rosdiana  
Jabatan : Kepala Bidang Taman Pintar  
Hari/Tanggal : Selasa, 03 Maret 2020  
Pukul : 10.31 – 10.53  
Tempat : Ruang Kepala Bidang Taman Pintar
- Penulis : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, perkenalkan nama saya Arlita Nur Akshana dari Universitas Islam Indonesia Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen. Disieni saya akan melakukan penelitian untuk skripsi saya terkait dengan strategi Pelatihan Pengembangan Sumber daya Manusia Hijau.
- Narasumber : Jadi, Kalau Taman Pintar itu istilahnya bukan hijau ya, tetapi programnya *Integrated Eco Management*, kalau sumber daya manusianya, ya.... kita optimalkan apa-apa yang ada di taman pintar. Kalau programnya sendiri itu ada 3 program besar: yang pertama itu terkait dengan konservasi energi listrik, kemudian yang kedua konservasi air, kemudian yang ketiga itu adalah pengolahan eee.... sampah mandiri, kalau konservasi listrik, energi listrik itu lebih kepada bagaimana karyawan Taman Pintar itu bisa hemat listrik, intinya tuh di situ tapi juga tidak hanya dari karyawannya. Jadi ada beberapa yang kita upgrade misalnya lampu kamar mandi mati sendiri eee nyala sendiri misalnya gitu itu beberapa contohnya
- Narasumber : Kalau konservasi air itu lebih kepada beberapa memanfaatkan sumber-sumber air yang selama ini kita buang gitu, contohnya air wudhu selama ini sih baru air wudhu. Memang harapan kedepan sih air kurasan akuarium juga bisa untuk kita olah kembali airnya untuk siram siram tanaman, ada lagi untuk masuk ke Taman Pintar, kan kita punya wahana bahari, airnya kan dalam sehari banyak susutnya kan, karena dia menguap gitu, nah itu di alihkan ke situ lagi, kemudian juga mngembalikan semua air itu, air hujan itu ke tanah lagi, prinsipnya seperti itu. Misalnya kaya, keliatan kan di background nya taman pintar kan pasif ya bata, apa itu istilahnya semen kek gitu, tapi di bawah itu kaya ada 9 sumur resapan yaa, jadi memang tujuannya itu supaya air hujan itu yang datang tidak langsung di buang ke saluran air hujan tapi bisa kembali lagi ke tanah
- Narasumber : Kemudian yang paling, istilahnya paling besar, jadi alhamdulillah sampai sejauh ini sejak dicanangkannya tahun kemaren itu, maret ya put ya, nah itu dinilai berhasil itu adalah pengolahan sampah mandiri, alhamdulillah sekarang ini bisa dikatakan taman pintar itu sudah *zero waste*, jadi ya tidak sampai 20% ya paling 10% ya sampah, residu sampah yang kita buang , semua itu sudah bisa kita

olah sendiri, baik itu sampah organik, sampah sapuan daun gitu ya, bisa dengan biopori atau komposter maupun sampah organik, sisa makanan, karena kita punya *foodcourt* juga, itu bisa diolah menjadi kompos juga si, karena kita sistemnya maggot namanya *black soldier fly* lalat hitam, dan kemudian kalau yang anorganiknya, ee botol – botol bekas air mineral dan kertas dan sebagainya itu kita kerja sama dengan Rapel jadi sudah dalam tanda petik dibeli oleh Rapelnya jadi alhamdulillah sampai saat ini isu TPA piyungan tutup ya kita nyantai-nyantai aja

Peneliti : Bagaimana dirumuskannya strategi pelatihan dan pengembangan di Taman Pintar?

Narasumber : Jadi kalau strateginya itu kita ada apasih, paling ga tiga ya, pada awalnya itu sosialisasi struktur karyawan, ini khusus karyawan ya, sosialisasi khusus karyawan bahwa kita punya loh program Namanya taman pintar *integrated eco management* artinya apa, artinya biar karyawan itu semua tau kalau ini program yang telah dicanangkan oleh taman pintar, setelah mereka tau, mereka eee apa..dan kita punya *take line* juga *awareness, action, agent* itu baik juga untuk karyawan utama di taman pintar dan juga di masyarakat.

*Awareness* artinya apa, jadi dengan *take line* itu kita, kita split menjadi beberapa kegiatan, *awareness* jadi tadi sosialisasi biar karyawan taman pintar tahu, oh kita punya program konservasi listrik berarti kita harus hemat listrik, itu salah satunya contohnya, penempelan penempelan, oh kita lagi lagi konservasi air, kita ada pengelolaan sampah mandiri, intinya harapan karyawan taman pintar itu *we a in a same pace*, frekuensinya sama ketika kita ngomong masalah taman pintar *integrated eco management* itu yang pertama kali dilakukan itu seperti itu, walaupun sebelumnya kita sudah membentuk tim kecil yang merumuskan program program, dari beberapa dari berbagai macam seksi, ada tim kecil, yang kemudian tim itu yang akan menjadi coordinator seperti itu, jadi sudah dibentuk dulu baru setelah itu kita sosialisasi ke masyarakat ke karyawan karyawan, setelah itu juga ada peningkatan kapasitas, jadi setelah ada tim kecil tadi dibentuk, oo ini fokus ke pengelolaan sampah mandiri, berarti ada pelatihan untuk bagaimana sih cara mengelola sampah, bagaimana sih membuat biopori, bagaimana sih untuk eee, mee apa mee mengelola eee BSF (*black soldier fly*) itu mengadakan pelatihan yang kita kerja sama juga misalnya kalau dengan biopori itu kita kerja sama dengan dinas lingkungan hidup Yogyakarta, kalau yang *black soldier fly* itu kita kerja sama dengan pihak UGM ya seperti itu, nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan.

Peneliti : Siapa yang merumuskan strategi tersebut?

- Narasumber : Strategi ee yang jelas di taman pintar kita ada namanya seksi pelatihan dan pengembangan jadi ada lab bank nya juga strategi seperti itukan kita bahas secara bersama sama, ooo... kita punya ide, sekarang ternyata harus berbenah, oh ide awal itu ketika TPA piyungan itu tutup sampe beberapa minggu itukan, dan dibelakang itu sampahnya taman pintar menumpuk itukan bau banget ya itu, *peak season* juga jadi berkantong kantong sampahnya, udah ditutup sekeras kerasnya pun tetap bau juga. Terus udah.... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya *Eco management*, lalu ada ide seperti itu, lalu setiap minggu itu ada namanya rakortasi internal Taman Pintar yaitu bidang struktur Taman Pintar sampai analis ya itu terbatas kita bahas di situ kita duduk sama sama baru kita praktik
- Rakortasi itu ada strukturalnya, kepala bidang, kasi sampai struktur analis. Jadi di tidak semua tapi terbatas sampai ke analis kalau dari ini eee, apa ini 15 ya put ya, dari kepala bidang sampai ke analis dan itu kita lakukan setiap minggu, ya setiap minggu walaupun temanya tidak hanya terkait dengan... tapi taman pintar secara umum
- Apalagi sekarang isu nya kan isu global ya, isu global sampah di mana mana ya seperti itu disamping itu taman pintar kan sebagai sebuah *science center*, jadi taman pintar itukan orang menganggapnya sebagai wisata edukasi. nah sehingga setiap program yang kita lakukan itu harus ada edukasi, jadi namanya *eco management* taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, tapi untuk masyarakat, sekarang kita minta masyarakat memilah sampah gitu, setelah dipilah dicampur jadi satu lagi, ngapain gitukan. Baru setelah dipilah abis itu apasih, baru setelah itu ada zona, nah kita ada zona pengelolaan sampah, zona biopori yang itu bisa dilihat oleh masyarakat secara langsung seperti itu
- Penulis : Berarti itu disampaikan juga ke masyarakat?
- Narasumber : Iya jadi pada awal itu, apa kita namanya membentuk taman pintar *integrated eco management* itu ada launchingnya juga, launching zona pengelolaan sampah itu bisa dilihat juga, ya itu kita *share* ke masyarakat, bahkan setiap hari ada *announcement* gitu ya bahwa kita harus peduli dengan lingkungan loh, seperti itu
- Peneliti : Kapan perumusan tersebut dilaksanakan?
- Narasumber : Mulai perumusan itu setahun yang lalu bulan februari 2019, launching Mei 2019
- Peneliti : Bagaimana implementasinya bu?
- Narasumber : Alhamdulillah bisa dikatakan berhasil gitu, artinya secara persampahan kita sudah tidak ada masalah, kita sudah bisa dalam tanda petik menjual hasil produksi, jadi hasilnya yang biopori dengan BSF itu kan pupuk, nanti bisa kita buat eee, kaya apa, *hands on science* jadi bisa kita jual, dan juga bisa kita jual, tapi bukan langsung jual kaya orang toko tapi menjual dalam arti

program, ketika ada permintaan dari luar itu, kita diajari dong buat ini, nah nanti mereka bisa melihat bagaimana prosesnya nanti masing-masing program itu dapet souvenirnya, dan alhamdulillah masyarakat juga sudah banyak yang tahu, bahkan dari kemaren ibu ibu dari Banyuwangi itu datang ke sini gitu, itu mau belajar terkait dengan pengelolaan sampah, minggu kemaren ahad itu dari Bantul malah, kalau di Bantul itu kita di undang kesana, ayoo diajarin ee, apa pembuatan biopori, jadi intinya pelatihan dan pengetahuan taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, sekarang sudah banyak yang permintaan dari masyarakat

- Peneliti : Apakah mengadakan pelatihan keluar juga?  
Narasumber : Ya pada akhirnya seperti itu, ada yang datang ke sini juga, belajar disini dari luar kota
- Peneliti : Apakah ada SOPnya bu?  
Narasumber : Iya ada, dibuat dari tim tadi itu ya, kan tidak dibuat satu orang, dibahas secara bersama sama, itu kerja tim taman pintar
- Peneliti : Siapa yang mengimplementasikannya?  
Narasumber : Semua karyawan, iya semua, itu jadi pentingnya kenapa setiap kita ada tim, oo kita ada program ini oh udah dicanangkan, sebelum kita keluar dulu kita promosiin ke luar, kita sosialisasikan internal dulu, dan tidak hanya sekali, setelah beberapa waktu kita juga suka, pas lagi apel kan setiap pagi kita ada apel nah itu nanti mengingatkan, nah seperti itu. Maret lah kita sudah mulai *action* Ya sebagaimana pelatihan pada umumnya, pelatihan itu lebih ke awalnya ya, pada awal awal kita mencanakan jadi ada yang kita laksanakan sendiri ada yang kita ikutkan ke pelatihan, jadi kemaren di UGM itu ada seminar ya, seminar terkait dengan pengelolaan sampah, tapi ada juga yang kaya tadi kita pelatihan ngundang orang ke sini. Ada dua jenis, ada kita kirimkan orang untuk ikut *workshop* di luar, tapi ada juga yang kita selenggarakan di sini dengan mengundang
- Peneliti : Terkait dengan anggarannya?  
Narasumber : Anggarannya alhamdulillah bisa dibiayai semua oleh taman pintar
- Peneliti : Untuk mengadakan pelatihan berbayar atau tidak?  
Narasumber : Jadi gini kalau pas keluar kemaren itu kita ga ada biaya, jadi kitakan sebagai narasumber nggih, diminta ke sana, itu kita tidak berbiaya hanya kita membawa souvenirnya itu contoh contohnya, jadi kalau memang mau beli nggih monggo, kalau tidak tidak apa apa, begitu juga yang datang ke taman pintar, kita sediakan souvenirnya. Ooh kalau mau beli souvenirnya boleh, engga juga engga papa. Karena apa? karena taman pintar itu punya pemerintah, jadi lebih diutamakan pada Fpelayanan si masyarakat.
- Peneliti : Bagaimana cara mengevaluasi?

Narasumber : Evaluasi kita lakukan berkala, jadi memanfaatkan ee apa rakortas itu tadi, jadi kita evaluasi, tergantung programnya si ada yang sebulan, istilahnya kemaren kerja sama kita dengan rapel kita evaluasi, ada yang tiga bulan gitu. Evaluasi kita itu internal, jadi ya tadi itu ada yang namanya rakortas kita evaluasi bersama sama.

Peneliti : Kriteria evaluasi yang diukur?

Narasumber : Macem macem ya mbak ya, jadi tergantung pada programnya, jadi misalnya kemaren itu yang rapel itu, plus minusnya apa rapel itu kemudian kekurangannya apa, terus apa yang bisa kita kembangkan lagi, bagaimana tindak lanjutnya, bagaimana untuk meningkatkan, eee, orangnya, kapasitas orangnya jadi seperti itu tergantung dari programnya sih, tidak paten ini harus ini ini, mengikuti ini, tidak

Peneliti : Cara mengukur keberhasilannya bu?

Narasumber : Cara mengukur keberhasilan itu contohnya kita dengan sampah, misalnya dalam satu hari produksi sampah taman pintar itu berapa gitukan, berapa persen yang bisa kita olah, sekarang alhamdulillah, iya hampir 90% sampah sudah bisa kita olah, itu terkait dengan sampah, kalau terkait dengan konservasi energi listrik kita bandingkan kan itukan pengehemtan listrik, oh kita berhasil, kan ternyata pembayaran listrik taman pintar itu menurun, jadi kita bandingkan pada bulan tahun, ee... bulan tahun sebelumnya seperti itu

Hari/Tanggal : Senin, 27 Juli 2020

Pukul : 14.18

Tempat : Via WhatsApp (mengirimkan file pertanyaan dan kemudian beliau mengisi)

Assalamualaikum Bu Afi, terimakasih atas waktu yang telah diberikan, perkenalkan saya Arlita Nur Akhsana mahasiswa yang sedang melakukan penelitian (skripsi) dari Universitas Islam Indonesia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika jurusan manajemen dan mengambil konsentrasi sumber daya manusia.

Sebelumnya saya pernah bertemu dan mewawancarai bu Afi, jika mungkin ibu masih ingat, dengan judul penelitian saya adalah Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan di Taman Pintar Yogyakarta. Jadi di sini saya akan banyak bertanya dan melakukan member check (menanyakan kebenaran data yang saya peroleh dari ibu, apakah pemahaman saya sudah benar atau belum, jika mungkin banyak kekeliruan mohon untuk dibenarkan ya bu) tentang *Integrated Eco Management* di TP Bu, terutama terkait strategi pelatihan dan pengembangannya.

1. Terkait perumusan strategi pelatihan dan pengembangannya bu Jadikan awalnya dari rapat rakortas internal dibentuklah tim kecil dsb.....

Kemudian bu yang mau saya tanyakan, keterhubungannya dengan pemerintah adakah bu, misal program sertifikasi dari pemerintah, program pelatihan dan kerja sama oleh Depnaker dll, mengingat bahwa TP adalah milih Pemkot.

Kemudian bagaimana keterhubungan perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan visi, misi yang ada d TP

Mohon jawabannya bu.....

Dalam rangka mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, pariwisata berkelanjutan: Pariwisata yang memperhitungkan secara penuh dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. (UNWTO). Kesesuaian dengan Taman Pintar, Science Center dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta, Dikelola dengan PPK-BLUD, Nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Disamping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.

2. Kemudian salah satu yang menjadi faktornya adalah TPU Piyungan yang di tutup, nah selain hal tersebut adakah yang menjadi faktor lain seperti evaluasi departemen, saran dari pengunjung dsb  
Mohon jawabannya bu...

Rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian dan partisipasi karyawan Taman Pintar terhadap pengelolaan lingkungan, baik untuk efisiensi (hemat) penggunaan listrik dan air maupun pengelolaan sampah. Masih rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian serta partisipasi para tenant dan pengunjung dalam hal permasalahan lingkungan, khususnya pada pengolahan sampah. Masih tingginya biaya operasional penggunaan energi listrik Taman Pintar. Belum adanya mekanisme atau sistem pemanfaatan air limbah di Taman Pintar. Belum adanya sistem pengolahan sampah mandiri yang didukung oleh para stakeholder di Taman Pintar mulai dari pemilahan sampah sampai dengan pemanfaatannya.

3. Kemudian terkait dengan prosedur perumusannya bagaimana ya bu, Misal, pengajuan proposal ke siapa, keputusan diterima atau ditolak anggaran yang diajukan dsb  
Mohon untuk diceritakan bu

Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan.

4. Program *Integrated Eco Management* ini, dapat dikatakan seperti apa, misal meningkatkan kualitas TP dsb....

Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan adanya program ini secara umum adalah terwujudnya pengelolaan Taman Pintar yang ramah lingkungan secara terintegrasi dalam rangka membangun pariwisata berkelanjutan. Disamping juga memberikan edukasi kepada pengunjung dan masyarakat luas akan pentingnya mengelola lingkungan serta menjadi percontohan bagi masyarakat dan instansi terkait dalam hal pengelolaan institusi yang ramah lingkungan.

#### Manfaat

- a. Efisiensi operasional Taman Pintar

Sejak dilaunching bulan Mei 2019 hingga saat ini, biaya listrik Taman Pintar berkurang kurang lebih 5% setiap bulannya. Volume sampah yang dibuang ke TPS semakin sedikit karena adanya pengolahan sampah menjadi pupuk kompos, hal ini juga mengurangi biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman.

- b. Edukasi Masyarakat

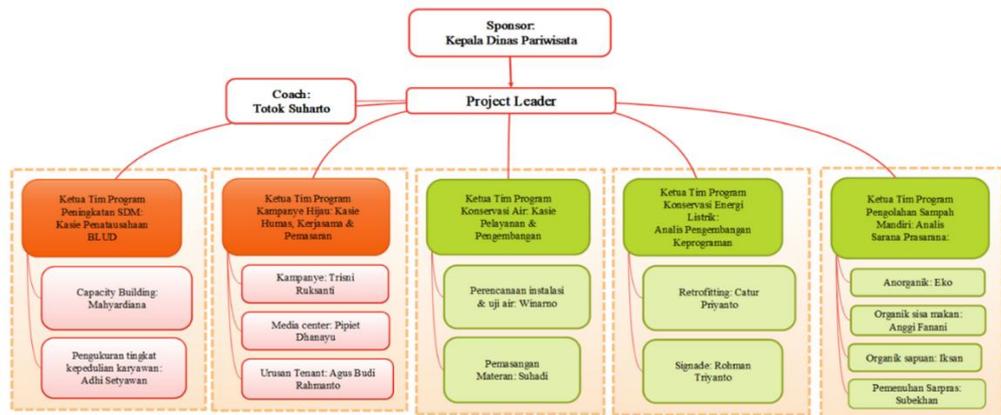
Masyarakat mendapat edukasi pengolahan sampah melalui adanya Zona Pengolahan Sampah dan signage sampah terpilah yang ada di lingkungan Taman Pintar. Selain itu, edukasi mengenai pemilahan sampah selalu diputar setiap 1 jam sekali melalui pengeras suara sehingga masyarakat memperoleh edukasi berulang mengenai pemilahan sampah.

5. Kemudian dari sisi legal officer, butuh perizinan-perizinan kah, atau mungkin saat bekerjasama dengan pihak UGM Rapel dsb

Untuk perizinan dengan pihak lain di luar Taman Pintar tidak ada. Yang pasti sebelum program ini dilaksanakan, sudah dikonsultasikan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Kepala Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta (karena Taman Pintar berada di bawah Dinpar Kota Yogya). Untuk kerja sama yang dilakukan selama persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi program ini dilaksanakan sesuai dengan SOP kerja sama di Taman Pintar sebagai upaya untuk memperlancar proses kerja sama dan komunikasi antar pihak, serta memperjelas hak dan kewajiban masing-masing.

#### Selanjutnya terkait implementasi

1. Semua karyawan TP kan ikut terlibat dalam 3 program tersebut, pertama untuk tim kecil itu anggotanya siapa saja, dan apa alasan memilih anggota tersebut



Pemilihan anggota sesuai dengan background pendidikan dan ketugasan masing2. Setelah dibentuk, anggota tim dikukuhkan dengan penandatanganan surat pernyataan komitmen dan SK Kepala Dinas.

2. kemudian bagaimana menentukan pembagian anggota pada 3 program tersebut,

Anggota dibagi sesuai dengan banyaknya detail kegiatan yang dilaksanakan pada tiap program. Penentuan personel selain sesuai dengan ketugasan hariannya, juga dinilai dari kecakapan dan komitmen orang tersebut.

3. Kriteria seperti apa yang akhirnya dipilih untuk diberikan pelatihan

Pemberian pelatihan ditentukan dengan menimbang kebermanfaatan dan efisiensi materi pelatihan pada pelaksanaan program. Untuk personel yang diikutsertakan, disesuaikan dengan ketugasannya agar ilmu dari proses pelatihan dapat diteruskan kepada anggota yang lain dengan baik dan mampu diaplikasikan di Taman Pintar.

#### Evaluasi

1. Bagaimana evaluasi dari masing” program, mohon untuk dicitakan

Sejak dilaunching bulan Mei 2019 hingga saat ini, biaya listrik Taman Pintar berkurang kurang lebih 5% setiap bulannya. Volume sampah yang dibuang ke TPS semakin sedikit karena adanya pengolahan sampah menjadi pupuk kompos, hal ini juga mengurangi biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman.

2. Adakah tantangan dan hambatan

tantangannya mengedukasi pengunjung untuk membuang sampah sesuai dengan jenisnya dan tantangan untuk selalu mempertahankan komitmen dalam menjalankan program ini. hambatannya adalah cukup sulit untuk

membiasakan hal baru baik bagi pengunjung maupun karyawan (hal baru untuk membuang sampah sesuai jenisnya dan menghemat listrik).

## 2. NARASUMBER UTAMA II

Nama : Bu Mila  
Jabatan : Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran  
Hari/Tanggal : Kamis, 09 Juli 2020  
Pukul : 12.22  
Tempat : Via WhatsApp (mengirimkan file pertanyaan dan kemudian beliau mengisi)

Daftar Pedoman Wawancara:

- e. Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Hijau
  11. Bagaimana Taman Pintar merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hijau strategis  
Jawab: Strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis dilakukan dengan terlebih dahulu memetakan kondisi eksisting dari SDM dan bagaimana persepsi mereka tentang pentingnya manajemen hijau. Langkah awal dilakukan survey untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami konsep manajemen hijau.
  12. Siapa yang merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis  
Kepala Bidang, Kepala Seksi, dengan staf teknis
  13. Apa orientasi strategi yang terdapat di Taman Pintar  
Kemudian di susun program peningkatan SDM hijau, dengan beberapa tujuan sbb:
    - Terbentuknya task force bernama The Green Team untuk menjalankan perencanaan dan implementasi program
    - Tercapainya pemahaman teknis bagi task force
    - Tersampainya informasi program secara menyeluruh bagi karyawan untuk membangun komitmen
  14. Mengapa Strategi tersebut dipilih  
Pertama, setiap SDM perlu memiliki pemahaman atau persepsi yang sama, kemudian dengan adanya tim, mereka memahami fungsi dan ketugasan masing-masing dalam gugus tugas tersebut.  
Kedua, setiap program yang dijalankan di Taman Pintar tidak dapat dilaksanakan secara parsial oleh satu seksi/bagian, tetapi merupakan program lintas seksi. Keterlibatan semua seksi dalam setiap program menjadikan program adalah tanggung jawab bersama, sehingga ada rasa memiliki dan tanggungjawab untuk mengambil fungsi dan peran sesuai tugas pokok masing-masing.  
Ketiga, dengan adanya beberapa SDM kunci yang telah mengikuti pelatihan, bisa mengajarkan/ menyebarkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan yang lain.

15. Apa dasar perumusan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hijau yang ada di Taman Pintar merupakan sebuah BLUD di bawah Pemerintah Kota Yogyakarta,  
Sebagai sebuah BLUD yang bergerak dalam bidang pariwisata. , Taman Pintar dituntut untuk menjawab tantangan dan persaingan, khususnya dalam dunia pariwisata. Untuk itu, perlu selalu melakukan inovasi baik dalam program maupun wahananya yang didukung oleh peningkatan SDM yang akan menjalankan inovasi tersebut.
  16. Kapan proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hijau dilaksanakan  
Dalam prose penyusunan program, telah dibuat tatakala dan milestone dari setiap kegiatan yang akan dijalankan dalam program Taman Pintar *Integrated Eco Management*.
  17. Bagaimana integrasi strategi yang ada di Taman Pintar
  18. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hiaju yang berasal dari lingkungan internal  
Dengan melakukan analisis SWOT internal di Taman Pintar
  19. Bagaimana merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hiaju yang berasal dari lingkungan eksternal
  20. Bagaimana cara proses pembuatan keputusan strategis  
Setiap pembuatan keputusan dilakukan dengan rapat rapat internal, melibatkan kepala bidang, kepala seksi, dan analis. Demikian pula dalam penyusunan strategi, semua dilaksanakan dalam rapat rapat internal, maupun melalui diskusi.
- f. Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Hijau
8. Bagaimana implementasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar  
Setelah dibentuk task force, SDM Hijau dilanjutkan dengan bimbingan teknis pengolahan sampah dengan berbagai metode. Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM selama 5 hari dengan melibatkan project leader dari masing masing seksi yang telah ditunjuk. Mereka melakukan magang di PIAT UGM.  
Setelah itu dilakukan sosialisasi ke seluruh karyawan mengenai program Taman Pintar *Integrated Eco Management*. Sosialisasi dilakukan secara formal maupun informal. Secara informal, dalam kesempatan apel pagi. Secara formal melalui surat edaran, himbauan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat.  
Taman Pintar juga mengirimkan satu orang karyawan yang dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan Green Building Associate (GA) melalui GBCI.
  9. Apakah ada SOP pelatihan dan Pengembangan SDM Hijau di Taman Pintar  
Belum ada
  10. Siapa yang mengimplementasi pelatihan dan pengembangan SDM hijau yang ada di Taman Pintar

Narasumber dari luar Taman Pintar dilaksanakan oleh task force /green team, kemudian perwakilan dari karyawan, pemandu, cleaning service, dan pengelola foodcourt.

11. Kapan implementasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau tersebut dilaksanakan  
Pelatihan dilaksanakan mulai pertengahan tahun 2019 (Bulan April), selanjutnya dilakukan beberapa kali setelahnya.
  12. Bagaimana prosedur pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM hijau yang ada di Taman Pintar  
Peserta mendapat undangan tertulis untuk mengikuti pelatihan, seremoni pembukaan, penjelasan teori oleh narasumber, tanya jawab, dan praktik.
  13. Program apa yang dibuat untuk mengimplementasikan strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar  
Tidak ada program khusus, keseluruhan dalam rangka program *Integrated Eco Management*.
  14. Bagaimana proses anggaran memengaruhi implementasi pelatihan dan pengembangan SDM hijau  
Dianggarkan dalam rekening peningkatan kapasitas pegawai/karyawan. Penyusunan anggaran secara periodic dilakukan di tahun sebelumnya, namun ada fleksibilitas perubahan anggaran sesuai skala prioritas kebutuhan.
- g. Evaluasi strategi Pelatihan dan Pengembangan Hijau Karyawan
1. Bagaimana cara mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar  
Evaluasi dengan:
    - melihat kemampuan SDM sebelum dan sesudah pelatihan,
    - membandingkan cost atau biaya yang dialokasikan untuk membayar listrik dan air sebelum dan sesudah pelatihan, membandingkan volume sampah, dsb sebagai pengukur kinerja efisiensi energy setelah ada program
  2. Siapa yang mengevaluasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar  
Kepala Bidang dengan mendelegasikan kepada kepala seksi
  3. Apa yang di evaluasi dari strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar
    - Apakah pembentukan green team bisa berjalan efektif
    - Apakah ada peningkatan kapasitas dalam membangun kesadaran dan kepedulian karyawan dan kepedulian karyawan Taman Pintar terhadap permasalahan lingkungan.
    - Apakah tingkat kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap permasalahan energy sudah meningkat yang terlihat dari efisiensi penggunaan energy.
  4. Kapan mem-follow-up hasil evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar  
Ada jangka pendek (kurang dari 1 tahun), menengah, dan panjang

5. Apa kriteria evaluasi yang diukur oleh Taman Pintar
- h. Cara Mengukur Keberhasilan strategi Pelatihan dan Pengembangan Hijau
  1. Bagaimana cara mengukur keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau di Taman Pintar
  2. Kapan strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau dapat dikatakan berhasil

**Rabu, 29 Juli 2020 11.09 WIB**

**Via Email**

Assalamualaikum Bu Mila, terimakasih atas waktu yang telah diberikan, perkenalkan saya Arlita Nur Akhsana mahasiswa yang sedang melakukan penelitian (skripsi) dari Universitas Islam Indonesia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika jurusan manajemen dan mengambil konsentrasi sumber daya manusia.

Sebelumnya saya pernah mewawancarai bu Mila via email (mengajukan beberapa pertanyaan yang saya kirim lewat email), jika mungkin ibu masih ingat, dengan judul penelitian saya adalah Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan di Taman Pintar Yogyakarta. Jadi di sini saya akan banyak bertanya dan melakukan member check (menanyakan kebenaran data yang saya peroleh dari ibu, apakah pemahaman saya sudah benar atau belum, jika mungkin banyak kekeliruan mohon untuk dibenarkan ya bu) tentang *Integrated Eco Management* di TP Bu, terutama terkait strategi pelatihan dan pengembangannya.

6. Terkait perumusan strategi pelatihan dan pengembangannya bu  
 Jadikan awalnya dari rapat rakortas internal dibentuklah tim kecil dsb.....  
 Kemudian bu yang mau saya tanyakan, keterhubungannya dengan pemerintah adakah bu, misal program sertifikasi dari pemerintah, program pelatihan dan kerja sama oleh Depnaker dll, mengingat bahwa TP adalah milih Pemkot.  
 Taman Pintar bekerjasama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan masukan, terutama instansi yang terkait dengan lingkungan, seperti PIAT UGM dan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Dalam hal ini, dengan PIAT UGM kita mendapat pelatihan pengelolaan sampah dengan metode tertentu (Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM)  
 Kemudian bagaimana keterhubungan perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan visi, misi yang ada di TP  
 Mohon jawabannya bu : hubungannya, mereka (PIAT dan DLH sebagai narasumber), strategi pelatihan disusun dengan melatih beberapa personal untuk kemudian mereka dapat sharing ilmu dengan personal lainnya di Taman Pintar.

7. Kemudian salah satu yang menjadi faktornya adalah TPU Piyungan yang di tutup, nah selain hal tersebut adakah yang menjadi faktor lain seperti evaluasi departemen, saran dari pengunjung dsb  
 Mohon jawabnya bu : Faktor lain karena melihat bahwa Taman Pintar sebagai wahana edukasi harus dapat menjadi contoh atau role model dalam pengelolaan destinasi wisata yang berwawasan lingkungan. Taman Pintar dikunjungi 1 juta pengunjung setiap tahun dari berbagai daerah, menjadikan Taman Pintar sebagai tempat yang strategis untuk mengedukasi masyarakat luas tentang bagaimana cara menjaga kelestarian lingkungan melalui konservasi energi dan pengelolaan/manajemen persampahan yang sebisa mungkin tidak membebani lingkungan. Harapannya, mereka dapat belajar bahwa hal itu sangat mungkin dilakukan, dengan segala keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Dengan pengelolaan yang professional berwawasan lingkungan, suatu kegiatan ekonomi atau pariwisata masih dapat berjalan, bahkan bisa menghasilkan nilai lebih dari pengelolaan sampah tersebut, misal dengan menghasilkan pupuk kompos yang bisa dimanfaatkan lagi.
8. Kemudian terkait dengan prosedur perumusannya bagaimana ya bu,  
 Misal, pengajuan proposal ke siapa, keputusan diterima atau ditolak anggaran yang diajukan dsb  
 Mohon untuk diceritakan bu.  
 Proposal diajukan dari kepala bidang pengelolaan Taman Pintar kepada Kepala Dinas Pariwisata. Setelah mendapat persetujuan kemudian dijalankan di tataran Bidang Pengelolaan Taman Pintar. Terkait anggaran, menyesuaikan dengan penganggaran di Internal Taman Pintar sebagai sebuah Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), di mana Taman Pintar memiliki fleksibilitas pengelolaan anggaran, sesuai perencanaan dan prioritas kebutuhan.
9. Program *Integrated Eco Management* ini, dapat dikatakan seperti apa, misal meningkatkan kualitas TP ds:  
 Program ini dapat dikatakan sebagai sebuah Proyek Perubahan yang dijalankan sebagai bentuk inovasi dan inisiatif Kepemimpinan dalam lingkup bidang. Namun karena Taman Pintar merupakan sebuah destinasi wisata pendidikan maka cakupan perubahan harus memiliki dampak yang tidak dirasakan secara internal Taman Pintar saja, melainkan juga masyarakat luas, seperti pengunjung, lingkungan pemerintah Kota Yogyakarta, dan masyarakat/komunitas. Dengan program ini, Taman Pintar ingin menjadi sebuah contoh yang positif yang dapat diaplikasikan di semua lapisan masyarakat
10. Kemudian dari sisi legal officer, butuh perizinan-perizinan kah, atau mungkin saat bekerjasama dengan pihak UGM Rapel dsb

Secara legal, diperkuat dengan SK Tim oleh Dinas Pariwisata dan berkaitan dengan pihak mitra diikat dalam perjanjian kerjasama. Tidak ada perizinan khusus.

Selanjutnya terkait implementasi

4. Semua karyawan TP kan ikut terlibat dalam 3 program tersebut, pertama untuk tim kecil itu anggotanya siapa saja, dan apa alasan memilih anggota tersebut  
→ Bisa minta mb puput
5. kemudian bagaimana menentukan pembagian anggota pada 3 program tersebut,  
Pembagian sesuai tugas pokok fungsi masing-masing di Taman Pintar
6. Kriteria seperti apa yang akhirnya dipilih untuk diberikan pelatihan
  - Sesuai dengan ketugasan
  - Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai
  - Miliki kemampuan dan kemauan untuk belajar dan menerapkan ilmu dari pelatihan tersebut di masa yang akan datangEvaluasi
3. Bagaimana evaluasi dari masing” program, mohon untuk dicitakan
  - g. Konservasi air  
Berjalan dengan baik,
  - h. Konservasi energi listrik  
Berjalan dengan baik,
  - i. Pengelolaan Sampah Mandiri
    - Hasil kompos dari pengelolaan sampah dialokasikan untuk memberi pupuk pada tanaman obat. Pengadaan tanaman obat bekerjasama dengan B2P2TOOT Tawang mangu.
    - Volume sampah residu yang dibuang ke TPS tinggal 20 % dari sampah yang dihasilkan, sehingga 80% sampah yang dihasilkan dari kegiatan pariwisata di Taman pintar bisa dikelola sendiri oleh Taman Pintar (selesai di Taman Pintar)
4. Adakah tantangan dan hambatan
  - a. Sejak tutup layanan karena pandemic covid. Volume sampah menurun sehingga pengelolaan sampah organik yang semula mengandala
  - b. Kesadaran untuk menghemat listrik dari lingkungan kerja masing masing karyawan masih perlu selalu digalakkan dan diingatkan

### 3. NARASUMBER UTAMA III

Nama : Mbak Puput  
Jabatan : Humas Taman Pintar  
Hari/Tanggal : Senin, 13 April 2020  
Pukul :  
Tempat : Via WhatsApp (Chat, dan Voice Call)

**Senin, 13 April 2020 (11.06-20.07)**

- Penulis : Mbak saya bisa wawancara mbak puput kapan mbak?
- Narasumber : Mau tlp po? WA aja gpp
- Penulis : Boleh mbak VN aja ya mbak, nnti terakhir terakhir boleh lah vcall bentar buat bukti, heheheh
- Narasumber : Okee. Apa pertanyaannya?
- Penulis : Masih Sama mbak. Mau Aku kirimin pedoman wawancara nya. Atau Aku tanyain satu per satu, biar mbak ga bingung. Manut si mbak, enaknya mbak aja gmn
- Narasumber : Satu2 aja hahaha
- Penulis : Siap mbak, Mbak puput bagian apa mbak? Mbak termasuk dlm *green team*?
- Narasumber : Belum masuk *green team* krn aku baru masuk ke Taman Pintar itu akhir Maret 2019. Program ini udah direncanakan sejak Januari kayaknya
- Penulis : Eh bntar mbak mau nnya, Mas Adi Nama panjangnya siapa, sm mas Anggi jg
- Narasumber : Eh ralat. Direncanakan sejak Februari
- Penulis : Bukan Maret kah mbak? Atau rencana itu February, pelaksanaan Maret?
- Narasumber : Bentar, kalau kepastian rencananya yang tau Bu Afi, sepertinya sudah dijawab waktu wwcr. Untuk mulai pelatihan dll nya sejak maret. Aku masuk itu ada pelatihan biopori dan komposter. Adhi Setyawan. Anggi Fanani
- Penulis : Oh begitu. Nggih mbak sip sip. Mbak ku kasih pertanyaannya ya mbak. Mbak jawab sesempatnya aja. Pertama terkait Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Hijau, Bagaimana Taman Pintar merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hijau?
- Narasumber : Setiap tahun selalu diplotkan anggaran untuk pelatihan, sehingga pasti ada pelaksanaan pelatihan tahun berikutnya yang disesuaikan dengan kebutuhan. Semua strategi pelatihan baik yang berkaitan dengan *eco management* atau bukan pasti dibicarakan dulu dengan Kepala Bidang Taman Pintar, jika perlu didiskusikan maka akan dibahas dalam rapat koordinasi internal yang diadakan seminggu sekali dengan anggota Kepala Bidang, Kepala Seksi, Analis, dan PPKom
- Penulis : Pertanyaan kedua mbak, siapa sih yang merumuskan strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut?
- Narasumber : Kalau *eco management* sepertinya dari Bu Afi. Tp tidak menutup kemungkinan info pelatihan datang dari staf. Tp balik lagi ke jawaban tadi, kalo perlu didiskusikan nanti dibahas di rapat internal. Kalo udah sepakat semua, tetep dr Bu Afi yang memutuskan

**Selasa, 14 April 2020 (06.07)**

Penulis : Nggih nggih mbak siap

**Kamis, 16 April 2020 (12.17-12.55)**

Penulis : Assalamualaikum mbak puput. Ke pertanyaan selanjutnya ya mbak, knp si mbak strategi tersebut yang d pilih

Narasumber : Wa'alaikumsalam. Yang jelas setiap strategi atau kegiatan yang dilaksanakan itu dipilih karena sesuai dengan misi dan budaya kerja Taman Pintar. Misal utk pelatihan BSF program *eco management* dipilih krn BSF bisa mengurai sampah organik dengan optimal, tidak butuh ruangan yang besar (sesuai dengan ketersediaan tempat di TP), dll.

Penulis : Nggih nggih siap, kapan proses Perumusan Strategi tersebut dilaksanakan mbak?

Narasumber : Strategi apa ni? *Eco management*?

Penulis : Iya mbak

Narasumber : Kalo awal dibahasnya sih kata Mbak Pipiet sejak akhir 2018. Krn aku blm kerja di Taman Pintar pas perumusan

**Sabtu, 18 April 2020 (05.58-18.52)**

Penulis : Mbak puput Pertanyaan selanjutnya terkait implementasi strategi Pelatihan dan Pengembangan nya sendiri bagaimana mbak?

Narasumber : Untuk *eco management* sejauh ini bagus. masih diimplementasikan sampe sekarang dan pembuangan sampah ke TPA, penggunaan listrik (kurang tau detail angkanya) menurun

Penulis : Kalau yang mengimplementasikannya sendiri siapa mbak?

Narasumber : Kalau *eco management* ya semua karyawan Taman Pintar, jadi nggak cuma *green team* aja. Dan mengajak masyarakat partisipasi juga

Penulis : Kapan strategi tersebut mulai d jalankan? Mbak puput, mas Anggi kelupaan tau gmn ya mbak? Blm Ada balesan

Narasumber : Coba tak jawil nanti. Pastinya kurang tau.. kayaknya sekitar februari atau maret 2019. Peresmiannya Mei 2019

Penulis : Apakah Ada prosedur pelaksanaannya mbak, kalau Ada prosedurnya bagaimana mbak?

Narasumber : Yang jelas rencana, tim, dan rincian kegiatan harus sudah fix. Dijalankan sesuai ketugasan masing - masing dengan batas waktu sampai *launching* dilaksanakan itu semua harus sudah siap dan sebisa mungkin berkelanjutan

Penulis : Selanjutnya mbak puput, program apa saja yang dibuat untuk mengimplementasikan strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut

Narasumber : Program *integrated eco management* itu ada konservasi air, konservasi energi listrik, dan pengolahan sampah mandiri

Penulis : Kalau terkait anggarannya bagaimana mbak?

Narasumber : Susunan anggaran yang akan dilaksanakan tahun 2019 sudah disusun dan diajukan sejak tahun 2018. Jadi anggarannya sudah

ada dan berasal dari pendapatan Taman Pintar. Sejak 2010, Taman Pintar sudah tidak disokong APBD kecuali untuk gaji PNS saja

Penulis : Sekarang pertanyaannya terkait evaluasi mbak. Jadi bagaimana cara mengevaluasi strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut?

Narasumber : Kalau listrik dilihat dari tagihan listrik tiap bulan. Kalau sampah dilihat dari sampah terbang ke TPS tiap bulannya. Apakah berkurang atau justru bertambah.

Penulis : Sip sip. Siapa yang mengevaluasi strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut

Narasumber : Semuanya sih terutama *green team* dan dilaporkan ke Bu Afi. Kalau ada yang perlu didiskusikan, dibahas di rakor internal

**Minggu, 19 April 2020 (06.12-06.13)**

Penulis : Mbak kapan memfollow up hasil evaluasi strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut

Narasumber : Segera/secepatnya setelah keputusan dibuat

Hari/Tanggal : Selasa, 21 Juli 2020

Pukul : 20.27 WIB

Tempat : Via WhatsApp (Chat, dan Voice Call)

11. Terkait perumusan strategi pelatihan dan pengembangannya bu Jadikan awalnya dari rapat rakortas internal dibentuklah tim kecil dsb.....
- Kemudian bu yang mau saya tanyakan, keterhubungannya dengan pemerintah adakah bu, misal program sertifikasi dari pemerintah, program pelatihan dan kerja sama oleh Depnaker dll, mengingat bahwa TP adalah milih Pemkot.
- Kemudian bagaimana keterhubungan perumusan strategi pelatihan dan pengembangan dengan visi, misi yang ada di TP
- Mohon jawabannya bu.....

Jadi kalau untuk eco management kan aku ga ngikutin dari awal kan, karna aku baru masuk mendekati launching, tapi da beberapa apa namanya infolah yo, yang aku tau, jadi tu eeee, eeee gini aja secara umum misalnya Bu Afi itu mempunyai suatu ide, pasti diturunkan ke Rakor, untuk di koordinasikan dengan yang lainnya, ibu-ibu Kasi terus analisis, apakah itu relevan untuk dilaksanakan di Taman Pintar atau tidak, dan kalau itu relevan teknisnya mau kaya gimana, itu biasanya diomongin di Rakor, seperti itu. Nah ceritanya eco management ini, itu Bu Afi ada diklat kepemimpinan dan harus membuat proper (proyek perubahan), jadi eco management itu awalnya dari eee, idenya Bu Afi karena apa namanya terkait sampah di Taman Pintar yang banyak, baik itu sampah daun atau sampah dari hasil konsumsi pengunjung ternyata ditambah lagi ternyata TPU Piyungan tutup, jadi dinilai apa namanya gerakan ini tu cukup efektif untuk menangani permasalahan sampah di Taman Pintar.

Kemudian untuk apa Namanya eee hubungannya dengan Pemerintah seperti apa, karena kalau Taman Pintar itu kan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) jadi untuk anggaran kami cari sendiri, kemudian dari terutama dari pendapatan, pendapatan itu bisa dari penjualan tiket, bisa dari sewa-sewa food court atau dari sewa eee penjual-penjual itu atau, sewa area untuk event, itu pendapatan kami dari situ, jadi sejak tahun 2010 itu kami sudah tidak di di menggunakan APBD lagi, jadi pure semuanya dari Taman Pintar untuk Taman Pintar.

Jadinya eeee kalau yang pelatihan pun kami, karna kami ada kerja sama dengan eeee UGM sebelumnya, sebelum ada eco management kami sudah ada kerja sama dengan UGM, jadi kan apa Namanya kan kebetulan suaminya Bu Afi juga orang UGM jadi kurang lebihnya juga turut dalam memberi info, jadi mungkin tau ada PIAT UGM itu tentang lingkungan, tentang apa agro teknologinya di UGM itu ada ada ada metode lalat hitam, nah itu dari situ tertarik untuk memakai metode itu kemudian bekerjasama dengan PIAT untuk ikut ke pelatihannya, kalau itu teknisnya seperti apa aku kurang tau, tapi yang jelas petugas yang ditunjuk untuk pengolahan sampah organic itu dibawa ke pelatihan di PIAT UGM itu.

12. Kemudian salah satu yang menjadi faktornya adalah TPU Piyungan yang di tutup, nah selain hal tersebut adakah yang menjadi faktor lain seperti evaluasi departemen, saran dari pengunjung dsb

Mohon jawabnya bu.....

Representasi dari program eco management ini kan ada zona, jadikan karena Taman Pintar adalah sebuah science center jadi kami juga perlu untuk mengedukasi masyarakat tentang lingkungan eco management, nah kami menyampaikannya melalui zona pengelolaan sampah, ee sebetulnya itu selain selain sebagai zona juga awalnya itu kan tempat yang tidak digunakan, kemudian karna akan diadakan program eco management ini dan eee apa, pengembangbiakan lalat hitam itu tida membutuhkan tempat yang terlalu besar jadi diputuskan untuk tempat itu digunakan untuk eeee metode pengolahan sampah organic menggunakan lalat hitam.

Kemudian kan masih ada beberapa tempat yang kosong yaitu digunakan, akhirnya berkembang-berkembang terus itu kita ada kerja sama lain dengan B2B2TOT untuk pengadaan tanaman obat kemudian kerja sama dengan UGM untuk pengadaan alat rotary (pencacah daun itu), kemudian apa komposter dan sebagainya jadi dalam satu zona itu, itu bentuknya kan L gitu, itu cukup mencakup beberapa metode pengolahan sampah yang digunakan Taman Pintar, jadi representasi eco management itu ada di zona itu. Selain untuk mempergunakan sudut yang tidak terpakai, di situ, tadinya saya, aku kurang tahu itu Gedung apa eeee Gudang atau apa gt, akhirnya di rombak menjadi zona pengelolaan sampah itu, dipercantik dengan tanaman obat dan sebagainya, jadi selain sebagai edukasi dan sebagainya juga tujuannya untuk mengelola sampah di taman pintar,

eeee kalau untuk anggaran yang nomor tiga itu dah jelas aku sebutun tadi, anggarannya dari kami untuk kami jadi tidak perlu proposal kemana mana,

proposal biasanya kami gunakan untuk eeee, kita mau kerja sama kemana, kaya yang rotary itukan, kami membutuhkan alat seperti apa, kemudian mereka bisa membuatnya, kemudian berapa biasaya yang dibutuhkan untuk membuatnya dan sebagainya, nah itu tetap ditulis, tetap nanti ada perjanjian Kerjasama, eee kemudian filter air juga, kemudian kalau untuk eee, penghematan energi listrik itu ee, itu si teknisi di taman pintar sudah, istilahnya mempunyai ilmunya jadinya sepertinya pelatihan untuk penghematan energi listrik ga ada si, sepertinya lo, jadi kalau untuk pelatihan setauku si yang sampah organic karena memang metodanya itu dinilai baru dan memang dari launching itu kan, setelah launching itu banyak kan, dari dulu tu banyak tuh kunjungan-kunjungan ke taman pinta, tapi setelah launching itu lebih banyak lagi kunjungan ke taman pintar yang studi bandingnya itu tentang eco management, kalau sebelum sebelumnya kan pasti studi bandingnya kan tentang keberadaan taman pintar sebagai science center kan, karena beberapa daerah belum ada science center nah, kalau setelah ada eco management itu banyak yang eee, studi ke taman pintarnya itu ingin mengetahui bagaimana sih jalannya pengelolaan sampah di taman pintar dan pada tertarik tuh, sama metode lalat hitam itu karena memang belum banyak yang tau, karena lalat hitam itu tidak seperti lalat yang lainnya, jadi banyak banyak manfaatnya baik dalam dia bentuk lalat atau dalam dia bentuk larva, ternyata bermanfaat dapat mengelola sampah organic dan hasilnya juga jadi pupuk, dan pupuknya juga dapat dipakai, itu mereka sangat tertarik, jadi eee betul betul tujuan untuk edukasi kami ke masyarakat itu nyampe gitu, meskipun kalau untuk kunjungan pengunjung yang ke taman pintar tu, mereka masih sangat jarang ke zona pengelolaan sampah, karena tempatnya yang agak dibelakang jadi ga terlalu kelihatan, tapi kalau beberapa yang sudah mengetahui pasti mengirim surat, bahkan ada yang dulu itu sebelum ada covid ini ada kunjungan dari ibu-ibu PKK dari Boyolali kalau ga salah, itu karena mereka ingin belajar tentang pengolahan sampah organic itu, waktu itu banyak sekali yang eee, ingin tau caranya, bahkan banyak yang pingin beli, ee bibitnya, bibit lalat hitamnya. Kalau di kami, karena apapun yang kami jual itu harus ada dasar hukumnya, kalau di kami itu pakai peraturan wali kota, termasuk untuk harga tiket dan sebagainya, makanya untuk pupuk atau lalat hitam belum kami perjual belikan, itu menurut kami, keinginan kami untuk mengedukasi itu sudah cukup tersampaikan meskipun kalau, selai itu kan eco management juga eee digaungkan dalam audio enolser yang di halo halo tiap satu jam di taman pintar, yang selamat dating di taman pintar *integrated eco management*, itu kata-katanya sudah sangat mengedukasi masyarakat untuk membuang sampah sesuai dengan jenisnya tapi memang kadang kan, entah itu anak kecil atau memang karena terburu buru membuang sampah kadang mereka tidak memilah sampah meskipun kami sudah menyediakan tempat sampah yang berlainan. Yang penting kan kalau yang Namanya mengedukasi itu memang ga semuanya tersampaikan, tapi yang penting sudah ada usaha dan terlihat eee perbedaannya ada yang apa, kontern juga tentang pengelolaan sampah di taman pintar bahkan kalau di dalam waktu dekat ini, tadi itu ada pemeriksaan dari BPK terkait pengelolaan sampah yang ada di taman pintar, karena mungkin tujuannya juga ingin diterapkan ke dinas- dinas yang lain juga supaya permasalahan sampah yang ada di Jogja itu bisa teratasi dengan baik

13. Kemudian terkait dengan prosedur perumusannya bagaimana ya bu,  
Misal, pengajuan proposal ke siapa, keputusan diterima atau ditolak  
anggaran yang diajukan dsb  
Mohon untuk diceritakan bu

Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan.

14. Program *Integrated Eco Management* ini, dapat dikatakan seperti apa, misal meningkatkan kualitas TP dsb....

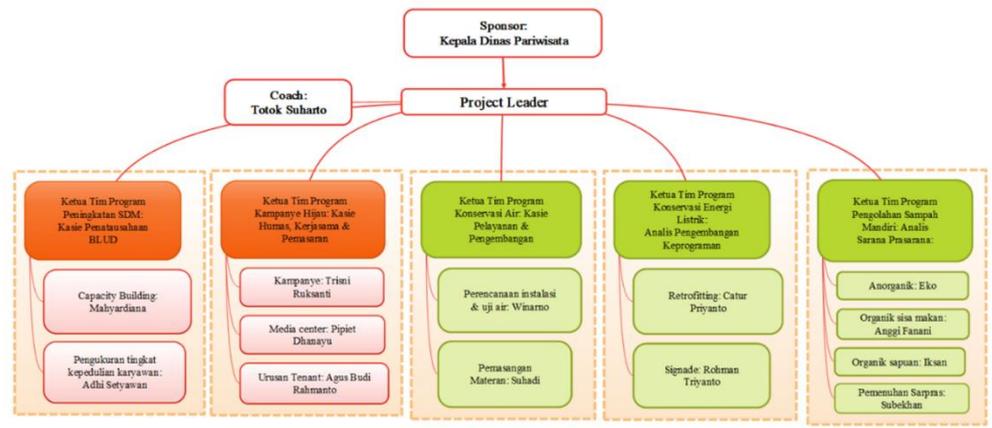
dari segi operasional yang jelas karena dari pengolahan sampah organik dihasilkan pupuk kompos sehingga tidak perlu pengadaan pupuk untuk perawatan taman. kemudian sampah anorganik dapat dijual kembali sehingga dapat menambah simpanan kas Cleaning Service. kemudian terkait konservasi energi listrik cukup memengaruhi pembayaran listrik Taman Pintar (nominalnya turun dari sebelumnya)

kalo dari segi layanan, yang pasti keberadaan zona pengelolaan sampah dan tersedianya tempat sampah terpilah itu memberi edukasi pada pengunjung terkait sampah dan pengelolaannya agar lebih peduli lingkungan  
banyak sekali yang studi banding ke Taman Pintar untuk mereplikasi cara pengolahan sampah kami

15. Kemudian dari sisi legal officer, butuh perizinan-perizinan kah, atau mungkin saat bekerjasama dengan pihak UGM Rapel dsb  
kalo perizinan sih enggak ada krn semuanya masih di dalam area Taman Pintar. mungkin untuk legal kerja sama pengadaan beberapa peralatan seperti contohnya filter air dan rotari memerlukan perjanjian kerja sama secara tertulis dengan penyedia dalam hal ini Fakultas Teknik UGM. dan untuk penjualan sampah anorganik, kami bekerjasama dengan aplikasi Rapel sehingga dituliskan dalam perjanjian kerja sama juga  
Selanjutnya terkait implementasi

7. Semua karyawan TP kan ikut terlibat dalam 3 program tersebut, pertama untuk tim kecil itu anggotanya siapa saja, dan apa alasan memilih anggota tersebut

Pemilihan anggota yang jelas sesuai dengan background pendidikan dan ketugasan harian. Setelah dibentuk, anggota tim dikukuhkan dengan penandatanganan surat pernyataan komitmen dan SK Kepala Dinas.



8. kemudian bagaimana menentukan pembagian anggota pada 3 program tersebut,

pembagiannya kembali pada jawaban pertanyaan sebelumnya.

9. Kriteria seperti apa yang akhirnya dipilih untuk diberikan pelatihan

yang pasti pelatihan yang meningkatkan kemampuan petugas dalam menjalankan program eco management, terutama ilmu baru. petugas yang ditugaskan sesuai dengan tanggungjawab ketugasannya.

#### Evaluasi

3. Bagaimana evaluasi dari masing” program, mohon untuk dicitakan evaluasi untuk pengolahan sampah dan listrik terlihat dari berkurangnya pengeluaran untuk perawatan taman (karena dapat memproduksi pupuk kompos sendiri), berkurangnya kuota sampah yang terbang ke TPS, dan berkurangnya biaya listrik. untuk konservasi air terlihat dari berkurangnya debit air yang harus ditambahkan ke kolam bahari (karena sudah ada tambahan dari air wudhu yang difilter).

4. Adakah tantangan dan hambatan

tantangannya mengedukasi pengunjung untuk membuang sampah sesuai dengan jenisnya dan tantangan untuk selalu mempertahankan komitmen dalam menjalankan program ini. hambatannya adalah cukup sulit untuk membiasakan hal baru baik bagi pengunjung maupun karyawan (hal baru untuk membuang sampah sesuai jenisnya dan menghemat listrik).

#### 4. NARASUMBER PENDUKUNG I

Nama : Adhi Setyawan  
 Jabatan : Pengelolaan Informasi dan Kerjasama  
 Hari/Tanggal : Selasa, 10 Maret 2020

Pukul : 09.24 – 09.38  
Tempat : Lantai 3 Ruang Tamu Taman Pintar

Penulis : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, perkenalkan nama saya Arlita Nur Akshana dari Universitas Islam Indonesia Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen. Disini saya akan melaukan penelitian untuk skripsi saya terkait dengan strategi Pelatihan Pengembangan Sumber daya Manusia Hijau. Langsung ke pertanyaan ya pak? Oh iya pak kemaren saya sudah wawancara Bu Afi, nah beliau itu mengatakan bahwa ada pembentukan tim kecil, nah bapak itu termasuk didalamnya pak?

Narasumber : Iya saya termasuk di dalamnya  
Peneliti : Berarti bapak juga ikut merumuskan strategi?  
Narasumber : Kalau merumuskan strategi si ikut secara langsung si tidak, Cuma kalau ada pelatihan atau apa itu memang ikut, kemaren dari bu Afi sampai mana

Peneliti : Lengkap pak, bapak sebagai narasumber pendukung  
Narasumber : Oke  
Peneliti : Berarti kalau untuk menceritakan perumusannya?  
Narasumber : Perumusannya itukan kita cerita dari awal berarti, kemaren Bu Afi cerita dari awal terbentuknya *green team* atau tidak, Namanya *green team* kalau kita *Integrated Eco Management*, jadi si kalau cerita dari awal ya memang itukan, eeee.... Apa namanya dicetuskan karena itu tadi eeeee..... lingkungan yang dulu sempat ada isu bahwa, bukan isu si tapi memang kejadian beneran ditutupnya ee.... Apa tempat sampah, TPS di piyungan terus kita merasa bahwa Taman Pintar itu salah satu penyumbang kenapa itu ditutup gitu kan, karena kita kan selama ini buang sampah, sebelum ada *Eco Management* ya, sebelum ada *Eco Management* kita memang buang sampah diluar, otomatis kita juga berfikir, o..ya Taman Pintar itu sampahnya banyak dihasilkan dari pengunjung yang segitu banyaknya terus kita merasa bahwa oke, berarti bahwa salah satu kenapa piyungan ditutup ya salah satunya taman pintar. Akhirnya oke kita bikin perubahan yuk, salah satunya adalah tadi pengolahan sampah mandiri gitukan, sebelum terjadinya atau sebelum adanya pengolahan sampah-sampah mandiri, memang kita dibentuk *green team*, ada... ada temen temen yang memang ikut terlibat didalamnya, salah satunya ya temen temen yang mengurus tentang sampah. Kebetulan di sini ada tiga pengolahan, pengolahan, ada komposter, ada biopori, sama *BSF (black soldier fly)*, sebelum itu terbentuk juga pun kita ada pelatihan dari pihak UGM, tentang kompos itu bagaimana si, terus biopori bagaimana sih, apalagi kita belum pernah sama sekali, mungkin sebelumnya belum pernah denger namanya *BSF* tuh apasih gitukan, akhirnya kenapa pake lalat sih, lalat macam apa sih sebenarnya, yang kita kenal kan lalat yang biasakan ya ,

gitukan, oke kita ke sana kita belajar BSF, paling paling susah memang itu, karena kan eeee..... ada harus melihara lalatnya, panen telurnya, belum menetas telurnya, belum lavanya segala macem itu juga harus diurusin segala macem, nah paling berat itu di situ. Kalau soal komposter, kita pernah lihatlah, paling tidak pernah tau, biopori juga dulu kita pernah ada walaupun tidak berjalan dengan baik sebelum ada *Eco Management* gitukan, itusih.

- Peneliti : Kalau pelatihan pengembangan itu sudah berapa kali?  
Narasumber : Pelatihan itu kita dari biopori, awalnya kita biopori pelatihan lagi, setelah biopori pelatihan, kita pelatihan lagi komposter lagi kita dimatangkan eee, tentang pengolahan sampah eeee, apa metode komposter dan bioporinya, setelah itu baru pelatihan BSFnya, pelatihan BSFnya pun itu kita langsung ke PR kita, kita mengirimkan beberapa temen untuk belajar satu harian disana, gimana cara meliharanya, gimana cara panen telurnya segala macem, sampe selsai jadi kompos itu kita belajar disana. Jadi sekitar, kalau bisa dibilang si mungkin sekitar satu, satu metode dua dikali tiga ya sekitar lima, enam kali deh.
- Peneliti : Yang dikirim pelatihan itu siapa pak?  
Narasumber : Dikirim pelatihan disitu ada temen temen dari alat peraga karena mereka harus belajar tentang pembuatan segala macamnya juga, komposter itu bagaimana, bioporinya itu bagaimana, terus tempat BSFnya itu yang baik bagaimana, itu dari alat peraga itu ada sekitar tiga atau empat orang, terus ada cleaning service, kita juga melibatkan cleaning service di *green team* itu juga sekitar tiga sampai empat orang mungkin sekitar tujuh delapan orang kita pelatihan di pihak UGM
- Peneliti : Evaluasinya itu bagaimana pak?  
Narasumber : Evaluasi, eeeee kita kalau eeee.... Ini kita bicara tentang ini ya apanamanya tentang pengolahan sampah mandiri dulu ya, kalau evaluasi kita tiap bulan ada evaluasi tentang sampah itu yang dihasilkan di taman pintar itu berapa, kita diolah itu berapa, terus hasilnya berapa, itu kita evaluasi hitung. Sementara ini sih eee, sebenarnya kita kerja sama dengan apasih itu namanya, yang, yang sampah ngambil sampah itu, Rapel ya, sebelum Rapel itu sebenarnya duapuluh sampai duapuluh lima persen itu sisa reduksi ee apa ee residu nah itu nah, selain itu sisanya kita ngolah sendiri, itu evaluasinya di situ sih kalau yang sampah, jadi bisa di bilang kalau eeee, kemaren kita kerja sama dengan Rapel hampir 100% ya, hampir 100% kita sudah tidak membuang sampah di luar
- Peneliti : Rapel itu singkatan apa pak?  
Narasumber : Rapel itu singkatan ada Rakyat Pecinta Lingkungan, pintar ya, hafal masih, Rakyat Pecinta Lingkungan, itu aplikasi android ada kalau pake apple mohon maaf belum ada, iklan. Eeee... apanamanya itu Rapel, jadi nanti kalau misalnya, jadi itu Rapel itu

kaya semacam aplikasi Ojol, online online itukan, jadi nanti misalkan kalau di rumah ada sampah apapun itu iya nanti kalau udah download aplikasinya, via itu nanti di foto, istilahnya di jual ya, dijual di Rapel nanti ada yang ngambil, tapi syaratnya harus dipilah tidak dalam campur, plastik sendiri, botol sendiri, botol kaca pun ada yang bening dan tidak bening disendirikan, plastik gula, plastik bening itu juga disendirikan dengan plastik kresek itu semuanya sudah harus terpilah, itu baru bisa dijual.

- Peneliti : Kalau pihak yang mengevaluasi itu siapa pak?
- Narasumber : Eee.... kita sih sementara masih manajemennya taman pintar untuk ini ya yang kita program sendiri, kita masih intern, tapi kalau misalnya kita diundang oleh Dinas Lingkungan Hidup atau mungkin ada undangan dari sekolah mana atau dari instansi mana, kita siap untuk itu tadi, memberi edukasi ke mereka terus memberitahukan hasil ini loh, kita sudah pengolahan sampah mandiri, hasilnya *begini, itu*. Kalau yang saya pernah lakukan si kalau misalnya di undang undangan tentang yang mungkin Bapeda, Dinas Lingkungan Hidup, itu kita selalu sampaikan itu. Prosedurnya memang semua harus terlibat, prosedurnya memang semua yang sudah ada di SK *green team*, siapapun yang masuk ke surat keputusan *green team* itu harus terlibat, karena kebetulan kan eee memang hampir semuanya ikut terlibat ya, mungkin satu dua yang memang tidak terlibat langsung karena memang kita tidak hanya sampah mandiri, kita ada apa namanya penghematan listrik, terus ada air, tiga itukan. Itu itu ada tugas sendiri sendiri. Jadi yang ngurusin air ya ngurusin air, yang ngurusin listrik ya ngurusin listrik, yang ngurusin sampah ya ngurusin sampah itu semua terbagi.
- Peneliti : Kalau anggarannya dari Taman Pintar sendiri pak?
- Narasumber : Anggaran dari taman pintar, kita hobinya tidak minta uang, kalau ngasih ya alhamdulillah, kalau engga ngasih ya kebangetan gitu
- Peneliti : Mengukur tingkat keberhasilannya bagaimana pak?
- Narasumber : Mengukur tingkat keberhasilan itu tadi, jadi kita per bulan ada hitung hitungan sampah ya dalam artian. Sampah itu ada hitung hitungan. Mungkin kalau misalnya *pek season* sama *luzen* beda ya. *Peak season* itu bisa sampai berapa ratus kilogram perhari gitukan, nanti *luzen* brapa di bawahnya nanti perbulannya ada itung itungannya. Yang dibawa rapel itu brapa yang kita olah sendiri itu brapa itu perbulan ada itung itungannya.

## 5. NARASUMBER PENDUKUNG II

- Nama : Anggi Fanani
- Jabatan : Koordinator Pengelolaan Sampah
- Hari/Tanggal : Kamis, 19 Maret 2020 sampai 2020

Pukul :

Tempat : Via WhatsApp (Chat, dan Voice Call)

**Kamis, 19 Maret 2020 (10.24-10.49)**

Mbak Puput : Hallo Arlita, ini Mas Anggi yang termsuk dalam *green team*. Perkenalan dulu saja baru nanti mulai record pertanyaan. Record jawabannya akan dijawab Mas Anggi ASAP

Penulis : Assalamualaikum perkenalkan nama saya Arlita Nur Akhsana, panggil saja Lita. Saya dari UII Fakultas Bisnis dan Ekonomika, jurusan Manajemen. Jadi di sini saya akan melakukan penelitian yang berjudul "Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hijau pada Taman Pintar Yogyakarta atau mungkin yang sering kita dengar *GHRM (Green human resources management)*.

Kemudian tujuan penelitian saya adalah pertama, untuk mengetahui proses perumusan strategi pelatihan dan pengembangan hijau untuk karyawan, kedua untuk mengetahui proses implementasi strategi pelatihan dan pengembangan hijau untuk karyawan, ketiga untuk mengetahui proses evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan hijau untuk karyawan, dan yang keempat untuk mengetahui cara mengukur keberhasilan dari implementasi strategi pelatihan dan pengembangan hijau untuk karyawan. Sebelumnya terimakasih banyak mas anggi, karena telah meluangkan waktunya. Semoga kebaikan mas anggit Allah ganti dengan limpahan keberkahan. Oh iya Mbak Puput, ini saya tanya nya 1 per satu atau saya beri *list* pertanyaan

Mbak Puput : Per satu pertanyaan dulu aja Lit, biar nggak bingung juga jawabnya

Penulis : Okey siap mbak

Penulis : Pertama terkait Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Hijau, Bagaimana Taman Pintar merumuskan strategi pelatihan dan pengembangan SDM Hijau? Mbak, mas, maaf ya mungkin sedikit saya sambi kelas online ya

Mbak Puput : Iya gpp Lit, nggak mengikat waktu kok ini. Kita juga nyambi pekerjaan lain. Monggo dijawab Mas Anggi Fanani .. mau diketik atau VN nggak masalah

Penulis : Heheheh alhamdulillah siap mbak

Mbak Puput : Kalau pertanyaannya langsung yang berkaitan dengan Mas Anggi saja gimana Lit? karena kalau untuk perumusan biasanya di management dan diputuskan oleh Bu Afi baru didispo ke siapa misal ke Mas Anggi

Narasumber : Iyah  
Mbak Puput : Mas Anggi ini yang pernah mengikuti pelatihan di PIAT UGM  
Penulis : Oh gt Okey sipp. Bntar mbak saya pilihkan pertanyaannya  
Mbak Puput : Kamu di green team sebagai apa mas?  
Narasumber : Di green team sebagai Koordinator pengolahan sampah

**Kamis, 9 April 2020 (09.32-13.16)**

Mbak Puput : Hai Arlita Nur Akhsana, mau dilanjutin lagi ya? Sesuai dengan wwr terakhir. Mas Anggi di green team sebagai koordinator pengelolaan sampah. Jadi pertanyaannya yang sekiranya bisa dijawab mas Anggi Fanani yaa

Penulis : Assalamualaikum, pertama saya Mohon maaf nggih sebelum nya sedikit menghilang dikarenakan fokus ujian kompre. Yang kedua terimakasih sekali jazakallahu khoir Masih diperkenankan untuk melanjutkan wawancaranya. Sebelumnya mau nya mas Anggi Fanani kalau seumpama saya nya bukan d jam Kantor, boleh mas? Kalau untuk mas Anggi jawabnya sesempatnya saja mboten nopo nopo.

Narasumber : Oke. Ha ini bukan jam kantor juga

Mbak Puput : Mas Anggi hari ini WFH Lit

Penulis : Hahahaha nggih siap siap mas mbak

**Jum'at, 10 April 2020 (20.19-20.30)**

Penulis : Assalamualaikum mbak puput Dan mas Anggi. Untuk mas Anggi saya ingin bertanya. Mas Anggi ini kan bagian dr tem kecil (*green team*). Boleh tolong d ceritakan sedikit terkait Perumusan dr diadakannya Pelatihan Dan Pengembangan nya mas?

Narasumber : Problem yang pertama di bentuk *task force green team* adalah menganai permasalahan sampah. Yang semakin lama lahan TPS semakin sedikit

Penulis : Kalau panjang VN mboten nopo nopo mas

Narasumber : Kalo pelatihan di adakan ke semua SDM yang terlibat. Oke

Penulis : Oh nggih mas kalau seumpama pertanyaan sudah cukup terjawab, Minta tolong mas Anggi bilang sudah terjawab. Biar saya tau Dan bisa lanjut ke pertanyaan berikutnya

Narasumber : Ok

**Sabtu, 11 April 2020 (05.49-21.47)**

Penulis : Mas Anggi pertanyaan pertama sudah terjawab semua kah?

Narasumber : Yups. Barangkali ada pertanyaan lg?

Penulis : Maaf mas sebelum nya, kalau di jawab dlm bentuk cerita saja bagaiman, biar panjang. Jd mas bisa menceritakan saja mungkin lebih enak. Terlebih saya hrs mendapatkan jawaban yang panjang

mas hehehe. Mohon berkenan nggih mas, maaf sekali merepotkan. Pertanyaan kedua mas, siapa sih yang merumuskan strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut?

Narasumber : Kalau semua permasalahan tentang sampah itu berawal dari, eee. ini ya lahan tempat pembuangan yang semakin lama semakin menipis, terus nah, sampah ini pun di taman pintar timnya dibagi ya, jadi beberapa tim termasuk nanti yang pengolahan organik itu, ada yang menggunakan biopori, tumbler komposter dengan mikrobial terus ada yang menggunakan larva lalat hitam, untuk menguraikan jenis sampah di sisa makanan, nah itu kalau trainingnya juga disesuaikan dengan apa eee, spesifikasi tersebut, jadi pertim itu mendapatkan pelatihannya sendiri sendiri gitu loh, jadi ee, yang pengolahan sampah dedaunan organik itu dapat pelatihan sendiri, yang menggunakan lalat hitam itu nanti mendapatkan pelatihan sendiri

Eeee... kalau semua rumusan strategi pelatihan dan pengembangan itu e, kendalinya ada di Bu Afi jadi mengenai statifismenya ada di Bu Afi cuman nanti mengenai pengembangan internalnya itu ada di masing masing tim tersebut

Penulis : Siap siap Mas, boleh dicitakan bagaimana pengembangan internalnya?

Narasumber : Ooo... untuk pengembangan internal itu sebenarnya, itu gini ya, satu topik keseluruhan, intinya kan dipermasalahan sampah, taman pintar kan dulu kan kesulitan membuang sampah, dulu membuang sampah itu 1,2 ton perhari rata rata untuk musim liburan ya, terus ketika kita dihadapkan dengan *problem* masalah lingkungan dan sosial terutama mengenai menumpuknya apa ee, tempat penampungan sementara maupun ee, TPS akhir itukan kita jadi tertantang itu untuk gimana kita mengelola sampah yang ada di taman pintar gitu loh, makannya sampah itu ee, kita bagi dulu ya pertama, e kita bagi antara organik dan anorganik, anorganik itu nanti dikelompokkan ke bagian daur ulang seperti itu, terus yang organik kita pecah menjadi ee, 3 bagian, sampah bangunan lapangan itu nanti masuk ke 2 sub lagi tu, antara yang pengomposan apa e, menggunakan mikro organisme, dan yang menggunakan sistem tumbler, terus yang ketiga ya, yang apa menggunakan maggot itu dari sisa makanan. Untuk pengembangan internal itu memang kita dituntut untuk selalu berinovasi ya, terutama mengenai ee, apa ya, strarter dari mikro organisme yang akan kita gunakan itukan kita membiakkannya

sendiri, terus yang kedua mengenai inovasi di lalat hitam itu juga masalah. Kemaren kan kita dihadapkan dengan masalah suhu ya, dia ga mau menetas dan sebagainya, nah sebagian kita akali tuh ee, apa berdasarkan pengalaman kita dilapangan ee, lalat itu kita kasih kain untuk sementara itu melembabkan apa ee ruangan yang suhunya agak panas ketika ee itu di taman pintar gitu ya, akhirnya dengan inovasi seperti itu lalat lalat mau bertelur dengan jumlah yang sangat banyak gitu loh, itu bagian salah satu dari inovasi terus, kita mengaplikasikannya juga nih, hasil dari output apa sampah itukan kita gunakan untuk apa ee, ini ya sebagai pupuk, kita kan punya kaya semacam apotik hidup gituloh, jadi kita kerja sama dengan Balai..... obat punyanya Kemenkes yang ada di Tawangmangu itukan kita biarkan di Taman Pintar, nah media tanamnya ini merupakan hasil dari apa, proses pengolahan sampah yang ada di Taman Pintar gituloh

Kalau inovasi keseluruhan ya tentang *green team* itu yang pertama, ada inovasi mengenai pemanfaatan air limbah, itukan kita filtrasi lagi ya, menggunakan alat dan itu nanti mengurangi jumlah mikro organisme terutama ekoli itu e, terus kita manfaatkan kepenyiraman ke kolam ikan itu, terus eee, Taman Pintar itukan salah satu tempat wisata yang sekarang menerapkan sistem hijau gituloh, jadi sampah yang kita hasilkan ya kita kelola gituloh, ga kita semata mata kita apa, kita buang gituloh, kita buang ditempat sampah yang itu nanti menimbulkan problem, coba ada ga tempat wisata yang itu sifatnya *eco green* gitu loh ada ga gitukan, mungkin salah satunya yang ada ya di Taman Pintar gituloh, Ketika jumlah pengunjung banyak, sampahnya banyak, kita kelola sendiri sedangkan kita membuang sampah itu hanya 20%, sekarang ga ada 20% mungkin 10 sampai 15%, jadi totalnya yang ga bisa kita kelola yaitu yang kita buang, kaya semacam plastik kresek hitam, dan itu rencana kedepan sudah kita bekerja sama nih dengan apa eee, dengan RAPEL itu kaya semacam komunitas yang bisa mendaur ulang plastik plastik yang, yang apa biasanya tida bisa terdaur ulang gitu loh, nah kalau tujuannya kedepan kita yah nol sampah yang kita buang

Penulis : Nggih sip sip mas, mengapa strategi tersebut yang dipilih mas ?

Narasumber : Kalau strategi itu, itu mutlak di Bu afi ya, cuman kalau di inovasi mungkin sedikit banyak saya bisa menjelaskan gituloh, eee tetapi kalau strategi itu sebenarnya bisa kita pahami juga si kenapa itu yang paling cocok, karena mungkin, mungkin ya itu eeee, sesuai

dengan permasalahan yang ada dan solusinya adalah salah satunya dengan kita membentuk green team itulah.

Penulis : Mas Anggi, kapan proses perumusan strategi tersebut dilaksanakan?

Narasumber : Sejak pertama dibentuk “*Green Team*” strateginya langsung dijalankan.

Penulis : Kalau ga salah Maret nggih ma?

Narasumber : Iyups, kalau tanggalnya mungkin mba puput bisa bantu, saya agak lupa detailnya

Penulis : Nggih nggih mas siap, pertanyaan selanjutnya terkait implementasi strategi pelatihan dan pengembangannya sendiri bagaimana mas?

#### **Minggu, 12 April 2020 (09.36-10.34)**

Penulis : Assalamualaikum mas anggit, mengingatkan saja, mungkin lupa, kalau selo saja mas dibalasnya.

Narasumber : Kalau implementasi apa eee, strategi pelatihan biasanya di awal itu sudah kita bikin rencana ya, maksudnya kan eee, konsepnya mau seperti apa terus nanti input outputnya seperti apa dan itu nanti biasanya kita TOT gituloh, jadi nanti pertama, kan nanti saya yang biasanya eee, apa melakukannya terlebih dahulu terus nanti kita transferkan eee, apa kerjanya ke temen temen yang nanti menjadi penanggung jawab di masing masing e kegiatan gitu. Sebelumnya Ketika kita mau merencanakan suatu kegiatan dan itu kan pasti kita tu, ee apa ya, kita kelompokkan dulu ya permasalahan yang ada solusinya seperti apa, katakanlah kita bicara tentang sampah gituloh, apasih yang bisa dimanfaatkan eee, dengan sampah yang ada di Taman Pintar, karekan sampah yang ada di Taman Pintar biasanya ya, ini kan ga sampah yang berbahaya yang kaya di Rumah Sakit ya, Cuma kaya di apa botol plastik, terus nanti box makanan itu terus nanti sampahnya dari makanan, paling nanti cuma seputaran itu aja dan daun daunan ya, nah itu kita kelompokkan dulu, kita rencanakan dulu mau seperti apa penanganannya, terus penanganan yang pertama untuk anorganik kita kelompokkan dulu, anorganik mana yang bisa daur ulang, mana yang apa, yang bener bener ga bisa kita olah itu, nanti baru kita masuk tu ke penanganannya. Daur ulang kita kerja sama dengan pihak ketiga yang bisa mengelola apa ee, proses daur ulang terus yang memang sekiranya itu tidak bisa kita olah, baru kita serahkan ke Dinas Lingkungan Hidup, terus untuk yang sampah organik kita kelompokkan tu, mana yang sampah

dedaunan mana yang composting, mana yang eee, apa masuk ke penguraian dengan maggot lalat hitam itu nah, itukan bagian dari rencana yang dari awal sudah kita rencanakan, makannya ketika itu sudah tertulis untuk kita eksekusi, sebelumnya kita memang belajar dulu entah kita melibatkan belajar dari eee, UGM atau mungkin kita belajar dari pengalaman teman teman dalam menanggulangi sampah, nah baru habis itu kita eksekusi. Untuk pengembangannya sebenarnya pengembangannya engga ini ya, ee tergantung dari apa kebutuhan juga, kebutuhan eee apa, untuk media pembelajaran ya biasanya ya jadi kalau kita si pengembangannya lebih konsep ke edukasi jadi edukasi ke masyarakat karena kan kita sebagai lembaga pendidikan non formal kan harus memikirkan ilmu apa sih yang ada di proses itu gituloh.

**Senin, 13 April 2020 (10.31-19.26)**

Penulis : Kalau yang mengimplementasikannya sendiri siapa mas?

Narasumber : Semua yang terlibat di team

Penulis : Kapan strategi tersebut mulai dijalankan mas?

Narasumber : Ya dari awal dibentuk langsung dijalankan

Penulis : Apakah ada prosedur pelaksanaannya mas, kalau ada prosedurnya bagaimana?

Narasumber : Kalau kita di Taman Pintar tu ga se... apa ya, ga seribet rencana mungkin ditempat yang lain ya, kaya strategi, penerapan, aplikasi terus apa, implementasi dan seterusnya. Di taman pintar itu ketika kita terbentuk tim, terus ada surat tugas, nah mulai dari situ kita jalan, nah seperti itu intinya.

Soalnya kalau yang implementasi, strategi dan lain lain itu, itu masuk kedalam rencana kita di awal gitu loh, jadi apa yang sudah kita rencanakan, surat tugas turun kita jalan, seperti itu.

Jadi mungkin eee, tim kita ini tidak seriber sebuah teori ya, teori, terutama teori organisasi, eee jadi kalau tim kami rencana di awal sasaran, terus target tercapai, apa yang dituju, deadline dah itu aja, pokoknya eee, kapan kita star gitukan, jadi starnya kan kemaren sudah disebutkan juga, sekitar bulan Maret ya, nah mulai dari situ kita jalan sampai sekarang ini.

Penulis : Selanjutnya Mas Anggi, program apa saja yang dibuat untuk mengimplementasikan strategi pelatihan dan pengembangan tersebut?

Narasumber : Kalau program yang kita buat untuk mengimplementasikan ya, itu kita lebih ke outputnya si sebagai media pembelajaran ya, jadi

eee, kita eee ini, apa... kita kemas sedemikian rupa, jadi kita mengedukasi masyarakat itu lewat, apa lewat materi yang kita punya terus apa eee, promosi juga digiatkan terus juga kaya semacam workshop gitu, itu lebih untuk, kita outputnya dan kita punya produk itu berupa kompos itu kita jual, ga kita jual si cuman kita bisa bagikan dan kita peke untuk ditanaman obat.

Kalau pelatihan dan pengembangan itu kita hanya beberapa kali pelatihan si, eee kalau ga salah untuk pelatihan sampah ini dua sampai tiga kali dan biasanya langsung kita bagi jobnya gituloh, jadi langsung kita bagi job sesuai dengan spesifikasinya tim yang kita punya gitu aja.

**Kamis, 16 April 2020 (12.16-12.38)**

Penulis : Assalamualaikum mas anggi. Mau ke pertanyaan selanjutnya nya. Kalau terkait anggarannya itu bagaimana mas

Narasumber : Kalo anggaran saya tidak tau. Bukan pengguna anggaran

Penulis : Nggih siap mas. Sekarang pertanyaan nya terkait evaluasi mas. Jadi bagaiman si Cara mengevaluasi strategi Pelatihan dan Pengembangan tersebut?

**Sabtu, 18 April 2020 (05:57-**

Penulis : Assalamualaikum mas anggi, mengingatkan saja, mungkin lupa, kalau selo saja mas dibalasnya, heheheh

Narasumber : untuk mengevaluasi itu dari *problem* yang ada ya, cuman sejauh ini kami belum menemukan *problem* ee, mengenai kegiatan kami, eee mengenai evaluasi itu kan terjadi Ketika ada *problem*, eeee... sedangkan yang kita pikirkan jauh jauh hari untuk mengenai kegiatan tersebut itukan sudah matang dan otomatis kita tinggal menjalankan dan alhamdulillah tidak ada *problem* , jadi sejauh ini tida ada yang kita evaluasi dari *problem* tersebut

Penulis : Bagaimana cara mengukur keberhasilan strategi pelatihan dan pengembangan tersebut?

Narasumber : kalau eee, indikator mengukur keberhasilan, sesuai dari rencana awal Ketika itu sudah terwujud yaitu bagi kita di tim adalah sebuah keberhasilan misalkan kita menargetkan itu angka 10, eee Ketika angka 10 itu sudah terealisasikan itukan bagian dari keberhasilan. Kalau realitanya di *green team*, target awalkan hanya untuk mengurangi sampah minimal, itu 20-30%, nah ternyata realisasinya kita bisa mengurangi pembuangan sampah itu sampai ke 80% nah itukan sudah melebihi dari target dan y aitu bagi kami adalah sebuah keberhasilan.

## 6. NARASUMBER PENDUKUNG III

Nama : Nurul Aditya Susanto (ulul)  
Jabatan : Mahasiswa Magang  
Hari/Tanggal : Jum'at, 24 April 2020 sampai.....  
Pukul :  
Tempat : Via WhatsApp (Chat, dan Voice Call)

### **Jum'at, 20 April 2020 (15.46-16.14)**

Penulis : Assalamualaikum mbak Nurul,  
Perkenalkan mbak saya Arlita dr UII yang Akan melakukan penelitian Di Taman Pintar, mungkin sebelumnya mbak sudah tau dr mbak puput, kalau mbak Akan menjadi narasumber saya 😊

Narasumber : Ya halo arlita, salam kenal. Iya mbak puput dah bilang, silakan aja

Penulis : Mbak Nurul boleh perkenalan dulukah? dr mana lalu d Taman Pintar dulu sebagai apa dll

Narasumber : Apa aja ini perkenalannya? Aku minta guideline dulu boleh ga?

Penulis : Nama, ssal daerah, dr kampus mana, dulu d Taman Pintar sebagai apa, brapa lama

Narasumber : Nama: Nurul Aditya Susanto (ulul), asal dari Yogyakarta, kuliah di S1 Pariwisata, FIB UGM. di Taman Pintar aku 3 bulan, di pemandu 2bulan, di perpustakaan 2minggu, di informasi 2minggu

Penulis : Kalau boleh tau, dr bulan apa sampai apa mbak

Narasumber : Dari oktober-desember 2019. Ditambah aku juga penelitian di ged oval-kotak 2 bulan (des-jan). Jadi des aku magang sambil nyari data

Penulis : Oalah nggih mbak, terkait tentang eco management, mbak sedikit Ada yang taukah

Narasumber : *Eco management* yang paling jelas keliatan tu pengelolaan sampahnya, TP menyediakan tempat sampah yang beda2 warna buat beda2 jenis sampahnya dan itu tiap hari juga di sounding untuk para pengunjung. TP juga punya pengelolaan sampah mandiri di zona pengelolaan sampah, ada budidaya magot juga si situ. Buat makan ikan2 setauku

Penulis : Alhamdulillah mbak tau, saya mau nanya nanya seputar itu soalnya. Mbak bisa jawab sepengamatan mbak aja disana. Sebentar mbak, saya siapkan dulu pertanyaannya

Narasumber : Okee

### **Selasa, 26 April 2020 (10.43-19.47)**

Penulis : Mbak nurul saya boleh mulai bertanya?

Narasumber : Tp agak slowresp gapapa ya

Penulis : Ga pp mbak nurul, santai saja, jawab se selonya mbak. Oh iya mbak kalau bisa jawabannya yang panjang ya mbak, lebih bagus lagi mbak bisa menceritakan dengan detail

Narasumber : Okee

Penulis : Boleh d ketik, lebih bagus VN mbak, biar ga capek ngetik heheheh. Apakah yang anda ketahui tentang Eco management yang diterapkan d Taman Pintar?

Narasumber : Sorry sorry bentar ya, brisik soalnya.  
Eee, maaf ya lama balesnya, soal eco manajemen taman pintar, ee jadi taman pintar itukan wisata edukasi, mereka selain mengedukasi anak anak di bidang akademis dan kebiasaan mereka juga mau mengedukasi pengunjung tentang lingkungan, jadi eco management di taman pintar itu mereka mulai dari, pengelolaan sampah, taman pintar tu punya zona pengelolaan sampah dan buat para pengunjung di setiap tempat sampah yang ada di taman pintar itu kan udah ada tiga warna, merah, kuning, ijo, nah kemudian dari situ nanti ada, pihak kebersihannya buat taruh ke pengelolaan sampah kemudian di pilah-pilah, terus disana juga ada maggot, jadi untuk sisa-sisa makanan yang organic itu biasanya mereka nanti buat makan maggot terus nanti maggotnya juga, aku ga tau si itu dijual atau gimanan, tapi yang jelas si sebagian buat makan ikan-ikan. Terus ada lagi tentang listrik, jadi eco management tu juga udah merambah ke listriknya, listriknya itu dari lampu-lampu yang ada dikamar mandi itu udah make sensor, jadi itu setiap masuk kamar mandi kan itu pertamanya lampunya mati terus karena kita mau masuk jadi lampunya nyala, setelah nanti kita mau keluar lampunya mati lagi, kaya gitu. Terus waktu itu aku juga pernah denger eee... mau ada AC juga, jadi ACnya mau diganti inverter kaya gitu, jadi lebih hemat energi juga, tapi sampe aku terakhir ke taman pintar belum si. Ada daur air juga, tp aku gapaham kaya gimana

**Rabu, 27 April 2020 (18.44-20.23)**

Penulis : Nggih mbak santai saja 😊 siap mbak. Mbak ke pertanyaan selanjutnya ya  
Apakah anda mengetahui alasan Taman Pintar menerapkan eco management

Narasumber : kenapa kok taman pintar ini menerapkan eco management karena taman pintar selain menjadi wisata edukasi, dia tujuannya juga buat jadi *ecotourism* atau *eco waste* lingkungan. *Ecotourism* itu salah satu bentuk mengajarkan masyarakat bagaimana *science park* dengan teknologi-teknologi yang ada juga bisa ramah lingkungan, jaid konsepnya zero waste gitu loh, ada yang terbuang, jadi misalnya kaya adanya daur air, itu tu daur air tu dari air wudhu jadi ga langsung ke buang gitu loh, jadi mereka ada penyaringan lagi buat bisa digunain lagi, terus dari sampah, sampah juga ga langsung ke buang, bisa didaur ulang dulu sebelum menjadi sampah yang terakhir terus habis itu dari listriknya juga, bisa dihemat karena, ee mereka tu tau kalau misalnya terlalu banyak sampah juga bakal merugikan masyarakat sekitar, soalnya bayangin aja kalau misalnya dengan satu hari

- pengunjungnya segitu banyak, sampahnya ga didaur ulang dulu, pasti berton-ton, dan itu juga gar amah lingkungan, kaya gitu si.
- Penulis : Oh nggih mbak siap siap. Mbak maaf ya kalau saya jg slow respon, saja Masih Ada ujian mbak heheheh
- Narasumber : Iya santai aja, ini buat skripsi apa tugas aja?
- Penulis : Buat skripsi mbak
- Narasumber : Ouu sama kalo gitu, aku lagi skripsian juga. Ini km ambil data aja apa sama magang juga?
- Penulis : Wah iyakah mbak. Semangat
- Narasumber : Iyaa semangatt jugaa
- Penulis : Semoga diberikan kelancaran kemudahan dan keberkahan  

- Narasumber : Aamiin. Jurusan apa si?
- Penulis : Manajemen
- Narasumber : Ouu di concat ya berate. Kenal agma?
- Penulis : Akhsana: Yaps tul . Waduh ga kenal mbak heheheh
- Narasumber : Oh okeoke. Gimana ini km sama magang?
- Penulis : Engga mbak, cm penelitian aja buat skripsi
- Narasumber : Oo yaya. Semangat semangat. Ini udah po? Tanya2nya
- Penulis : Iya Sama Sama mbak. Mbak juga ya. Blm mbak, saya Masih bnyak tugas blm bisa fokus
- Narasumber : Oh gituu, yaudaa silakan tanya kapan aja
- Penulis : Iya mbak, sebelum nya terimakasih ya mbak, atas kebaikan nya hehehe 
- Narasumber : Iyaa samasama
- Kamis, 28 April 2020 (06.48- 09.12)**
- Penulis : Mbak Nurul, ke pertanyaan selanjutnya ya. Apakah mbak mengetahui kapan strategi eco management tersebut mulai d laksanakan?
- Narasumber : Untuk di taman pintar strategi eco management itu aku mulainya kurang paham si mereka kapan konsepnya, dan sebagainya, cuman setauku jenis pengelolaan sampah itu dari tanggal 20 Mei, kemaren 2019, jadi bertepatan dengan Hari Kebangkitan Nasional, dengan adanya konsep *integrated eco managementnya* taman pintar itu tanggal 20 pengelolaan sampah diresmikan, nah pas it utu aku baca-baca, tau informasi ini aku baca-baca ini ee webnya taman pintar, kan aku dulu magang juga di suruh bikin present rilis jadi sempet baca-baca juga dan taunya itu, mungkin sebelum itu udah ada konsepnya, cuman zona pengelolaan sampah baru diresmikan 20 Mei 2019
- Jum'at, 01 Mei 2019 (11.58-14.21)**
- Penulis : Terimakasih mbak Nurul atas jawabannya. Mbak, bisa ke pertanyaan selanjutnya ya. Jd terkait eco management di Taman Pintar, Ada program apa saja yang mbak ketahui

Narasumber : Program eco management di taman pintar selain zona pengelolaan sampah, terus dari pengolahan air mereka, dari listrik mereka, untuk program tu aku pas magang sempet di rangkaian ulang tahunnya taman pintar itu ada yang namanya breakfast for carity, nah mereka juga ngangkat, tema kan aksi kecil untuk bumiku, nah disitu for caritynya itu selain dapet voucher untuk sarapan, jadi ada beverage sama food, nah itu juga ada souvenir, souvenir di situ tu tanaman kecil dari kebunya taman pintar sendiri itu, jadi ada bibit tanah sama taneman ada sawi, ada cabe gitu, terus itu juga menurutku salah satu program taman pintar untuk mengenalkan eco management atau buat penghijauan gitulah.

**Senin, 04 April 2010 (15.08-21.36)**

Penulis : Sip sip mbak terimakasih bnyak mbak. Mbak ke pertanyaan selanjutnya ya. Sejauh yang mbak nurul ketahui, apakah Ada hambatan bagi Taman Pintar Dalam menjalankan program program tersebut?

Narasumber : untuk hambatan dalam taman pintar menjalankan program eco management, aku ga pernah tau ada hambatan si, cuman kalau dari aku pribadi agak gimana gitu, lihat kalau misalnya dari CS ngambilin tempat sampahnya itu tu kaya dijadiin satu gitu loh, padahal tempat sampahnya tiga, terus waktu CSnya ngangkut buat dibawa ke tempat pengelolaan tu, dijadiin satu lagi, jadi kaya useless gitu ga si, tapi ga tau juga si kalau nanti sampai tempat zona pengelolaan sampah dipisah lagi, kayanya pasti kaya gitu, cuman waktu ngambilnya tu itu, yang paling keliatan itu, jadi mereka jadiin satu, dari tiga tempat sampah dijadiin sat uke tempat yang lebih gede buat di Tarik ke zona pengelolaan sampah, tapi kalau untuk selebihnya bagaimana mungkin proses ngejalannya, program-programnya dan sebagainya, aku ga pernah tau itu ada hambatan apa, cuman yang paling kelihatan y aitu tadi si dari aku pribadi.

**Selasa, 05 April 2020 (04.35-19.48)**

Penulis : Nggih mbak siap, selanjutnya mbak, menurut mbak Nurul, apakah eco management ini sudah diterapkan dengan baik atau sudah bisa dikatakan berhasil?

Narasumber : Kalau hasil penerapannya baik atau dikatakan berhasil menurutku, cukup mungkin ya, ga tau si skalanya berapa dan gimana, tapi untuk mengurangi sampah yang langsung dibuang ke tempat pembuangan akhir itu jelas sangat-sangat membantu karena sampah organiknya kan dimakan sama maggotnya, terus mungkin dipilah-pilah dari sampah plastic, sampah kaca juga bisa didaur ulang dan sebagainya jadi menurutku keberhasilan dalam pengelolaan sampah eco management ini tu, ya membantu, cukup berhasil ya kaya gitu, tapi ga tau skala yang diterapkan oleh taman pintar untuk dikatakan berhasil itu brapa tapi kalau untuk

mengurangi sampah ya jelas, mengurangi sampah yang langsung di buang ke tempat pembuangan akhir.

**Kamis, 07 Mei 2020 (15.56- 17.01)**

Penulis : Nggih mbak sipp. Oalah iya iya mbak. Sementara itu dulu, mungkin nnti kalau Ada pertanyaan lagi, saya tanyakan 🙌🙏. Terimakasih mbak. Jazakillah khoiron 😊😊

Narasumber : Yaa sama sama. Sukses terus, semoga lancar

Penulis : Aamiin Ya Allah terimakasih mbak, semoga mbak juga

Narasumber : Aamiin

**7. NARASUMBER PENDUKUNG IV**

Nama : Tasnim Atsaniah

Jabatan : Mahasiswa Magang

Hari/Tanggal : Jum'at, 24 April 2020 sampai.....

Pukul :

Tempat : Via WhatsApp (Chat, dan Voice Call)

**Jum'at, 24 April 2020 (15.46- 16.49)**

Penulis : Assalamualaikum mbak Tasnim. Perkenalkan mbak saya Arlita dr UII yang Akan melakukan penelitian Di Taman Pintar, mungkin sebelumnya mbak sudah tau dr mbak puput, kalau mbak Akan menjadi narasumber saya 😊

Narasumber : Iya kak, saya sudah dihubungi sama mbak puput tadi 😊

**Sabtu, 25 April 2020 (05.30- 21.04)**

Penulis : Mbak tasnim boleh perkenalan dulukah? Dr mana lalu d Taman Pintar dulu sebagai apa dll

Narasumber : Saya Tasnim Atsaniah dari Politeknik Negeri Jember. Saya magang di Taman Pintar selama 4 bulan, dari bulan September 2019 sampai Januari 2020

Penulis : Maaf ya mbak, agak slow respon karena UTS mbak. Kalau boleh tau mbak asli mana mbak?

Narasumber : Iya kak nggak papaa. Saya asli probolinggo, jawa timur kak

Penulis : Okey mbak. Biasa d panggil mbak tasnim atau Ada panggilan lain mbak?

Narasumber : Tasnim ajaa nggk papa

Penulis : Baik mbak. Kalau terkait tentang eco management, mbak sedikit Ada yang taukah

**Minggu, 26 April 2020 (04.07- 18.25)**

Narasumber : Mohon maaf baru balas kak. Untuk eco management di taman pintar ya? Di taman pintar mengolah sampah dengan membudidayakan lalat tentara hitam. Selain itu ada juga daur ulang air dari air wudhu pengunjung. Kemudian ada juga himbauan untuk hemat listrik dengan menggunakan lampu hemat energi dan selalu mematikan lampu, komputer, ac yang tidak digunakan

Penulis : Alhamdulillah mbak tau, saya mau nnya nnya seputar itu soalnya

- Mbak bisa jawab sepengamatan mbak aja disana. Sebentar mbak, saya siapkan dulu pertanyaan nya
- Narasumber : Oke mbak
- Penulis : Mbak, saya boleh mulai bertanya?
- Narasumber : Boleh mbak, silahkan
- Penulis : Nnti jawabnya boleh se selonya mbak tasnim saja ndak pp. Oh iya mbak kalau bisa jawabannya yang panjang ya mbak, lebih bagus lagi mbak bisa menceritakan degan detail
- Narasumber : Okee mbak
- Penulis : Boleh d ketik, lebih bagus VN mbak, biar ga capek ngetik heheheh. Yang pertama mbak, apakah yang anda ketahui tentang Eco management yang diterapkan d Taman Pintar?
- Narasumber : Siapp. Yang saya ketahui, utk eco management di taman pintar ada 3, yaitu penghematan energi listrik, daur ulang air, dan pengolahan sampah mandiri. Mulai diterapkan kurang lebih satu tahun yang lalu
- Penulis : 👍👍👍👍👍. Yang kedua, apakah anda mengetahui alasan Taman Pintar menerapkan program tersebut?
- Narasumber : Dari info sy tahu, untuk mengurangi limbah atau sampah yang ada di jogja. Jogja memiliki bnyak turis, sehingga jumlah sampab dihasilkan pun bertambah banyak apalagi dimusim liburan, sehingga pengolahan sampah, energi, dan limbah harus dilaksanakan dengan baik. Taman Pintar yang merupakan salah satu 'anak' dari dinas pariwisata kota yogya, menerapkan eco management ini untuk menanggulangi permasalahan tersbut
- Penulis : Sejauh yang anda ketahui, apakah Ada hambatan bagi Taman Pintar Dalam menjalankan program program tersebut?
- Narasumber : Mungkin dari segi pengetahuan tentang *eco management* nya aja sih, tapi hambatan tsb bisa dikurangi krn sdh bekerja sama dengan UGM. Jadi, UGM memiliki teorinya dan Taman Pntar yang melakukan eksekusi. Selain itu, menurut saya mencari pegawai yang benar benar melek lingkungan sedikit sulit sehingga taman pntar perlu selalu mengingatkan dan mengajarkan pegawainya tentang eco management ini. Biasanya dilakukan workshop tentang eco management kepada pegawai taman pinta
- Penulis : Wah baik baik mbak 👍👍👍👍👍. Kemudian pertanyaan selanjutnya, menurut anda apakah eco management ini sudah diterapkan dengan baik atau sudah bisa dikatakan berhasil?
- Narasumber : Menurut saya sudah berhasil dan masih bisa ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Bisa dilihat dari keberhasilan taman pintar dalam memproduksi pupuk kompos sendiri dan dijadikan souvenir berupa kit kebut tepi
- Penulis : (Kit kebut tepi) itu apa ya mbak?
- Narasumber : Kit kebun tepi itu semacam kebun mini dengan beberapa jenis tanaman (sawi, cabe, tomat). Satu set kebun tepi terdiri dari bibit tanaman, pot mini, dan komposnya

Penulis : Oalah iya mbak. Sementara itu dulu, mungkin nnti kalau Ada pertanyaan lagi, saya tanyakan 🇮🇩 🇮🇩

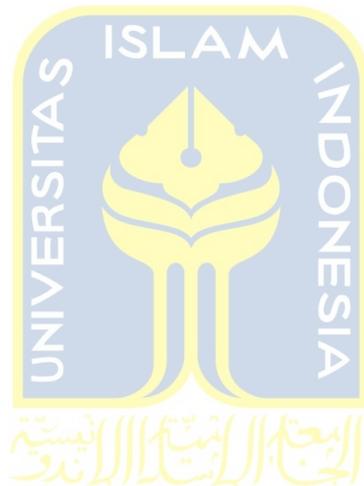
Narasumber : Siapp mba. Kalo mau foto kit kebun tepi nya, nanti bisa saya kirimkann

Penulis : Wah Maashaa Allah boleh sekali mbak

Narasumber : Tunggu sebentar ya mbak, untuk packaging sperti ini, isinya seperti ini

**Senin, 27 April 2020 (05.26)**

Penulis : Oh nggih nggih siap mbak. Terimakasih sekali mbak tasnim :))



### LAMPIRAN 3

#### REDUKSI WAWANCARA

##### A. Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

Masalah yang diteliti	Narasumber Utama			Analisis
	Bu Afi	Bu Mila	Mbak Puput	
Perumusan strategi	<p>“Strategi ee yang jelas di taman pintar kita ada namanya seksi pelatihan dan pengembangan jadi ada lab bank nya juga strategi seperti itukan kita bahas secara bersama sama, ooo... kita punya ide, sekarang ternyata harus berbenah, oh ide awal itu ketika TPA piyungan itu tutup sampe beberapa minggu itukan, dan dibelakang itu sampahnya taman pintar menumpuk itukan bau banget ya itu, <i>peak season</i> juga jadi berkantong kantong sampahnya, udah ditutup sekeras kerasnya pun tetap bau juga. Terus udah... bagaimana kalau kita canangkan sendiri yang namanya <i>Eco management</i>, lalu ada ide seperti itu, lalu setiap minggu itu ada namanya rakortasi internal Taman Pintar yaitu bidang struktur Taman Pintar sampai analis ya itu terbatas kita bahas di situ kita duduk</p>	<p>“Strategi pelatihan dan pengembangan SDM hijau strategis dilakukan dengan terlebih dahulu memetakan kondisi eksisting dari SDM dan bagaimana persepsi mereka tentang pentingnya manajemen hijau. Langkah awal dilakukan <i>survey</i> untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami konsep manajemen hijau.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Kemudian di susun program peningkatan SDM hijau, dengan beberapa tujuan sbb: Terbentuknya <i>task force</i> bernama <i>The Green Team</i> untuk menjalankan perencanaan dan implementasi program. Tercapainya pemahaman teknis bagi <i>task force</i>. Tersampainya informasi program secara menyeluruh bagi karyawan untuk membangun komitmen.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p>	<p>“Setiap tahun selalu diplotkan anggaran untuk pelatihan, sehingga pasti ada pelaksanaan pelatihan tahun berikutnya yang disesuaikan dengan kebutuhan. Semua strategi pelatihan baik yang berkaitan dengan <i>eco management</i> atau bukan pasti dibicarakan dulu dengan Kepala Bidang Taman Pintar, jika perlu didiskusikan maka akan dibahas dalam rapat koordinasi internal yang diadakan seminggu sekali dengan anggota Kepala Bidang, Kepala Seksi, Analis, dan PPKom” (Mbak Puput, 13/04/20, 14.58)</p> <p>“Kalau <i>eco management</i> sepertinya dari Bu Afi. Tp tidak menutup kemungkinan info pelatihan datang dari staf. Tp balik lagi ke jawaban tadi, kalo perlu didiskusikan nanti dibahas di rapat internal. Kalo udah sepakat semua, tetep dr</p>	<p>Sesuai dengan Misi dan Budaya Kerja Proyek Perubahan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ide untuk berbenah</li> <li>2. Tutupnya TPU Piyungan</li> </ol> <p>Keputusan Rapat</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rakortas</li> <li>2. <i>Green Team</i></li> </ol> <p>Wisata Edukasi Milik Pemkot</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan</li> </ol> <p>Dikelola dengan PKK-BLUD</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan anggaran dan pengajuan dikelola sendiri yang diatur dalam Perwal(Peraturan Walikota)</li> </ol>

	<p>sama sama baru kita praktik...” (Bu Afi, 03/03/20, 10.35)</p> <p>“Apalagi sekarang isu nya kan isu global ya, isu global sampah di mana mana ya seperti itu disamping itu taman pintar kan sebagai sebuah <i>science center</i>, jadi taman pintar itukan orang menganggapnya sebagai wisata edukasi. nah sehingga setiap program yang kita lakukan itu harus ada edukasi, jadi namanya <i>eco management</i> taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, tapi untuk masyarakat, sekarang kita minta masyarakat memilah sampah gitu, setelah dipilah dicampur jadi satu lagi, ngapain gitukan. Baru setelah dipilah abis itu apasih, baru setelah itu ada zona, nah kita ada zona pengelolaan sampah, zona biopori yang itu bisa dilihat oleh masyarakat secara langsung seperti itu” (Bu Afi, 03/03/20, 10.36)</p> <p>“Dalam rangka mendukung terwujudnya pariwisata berkelanjutan, pariwisata berkelanjutan: Pariwisata yang memperhitungkan secara penuh</p>	<p>” Pertama, setiap SDM perlu memiliki pemahaman atau persepsi yang sama, kemudian dengan adanya tim, mereka memahami fungsi dan ketugasan masing-masing dalam gugus tugas tersebut. Kedua, setiap program yang dijalankan di Taman Pintar tidak dapat dilaksanakan secara parsial oleh satu seksi/bagian, tetapi merupakan program lintas seksi. Keterlibatan semua seksi dalam setiap program menjadikan program adalah tanggung jawab bersama, sehingga ada rasa memiliki dan tanggungjawab untuk mengambil fungsi dan peran sesuai tugas pokok masing-masing. Ketiga, dengan adanya beberapa SDM kunci yang telah mengikuti pelatihan, bisa mengajarkan/ menyebarkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan yang lain.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Taman Pintar merupakan sebuah BLUD di bawah Pemerintah Kota Yogyakarta, Sebagai sebuah BLUD yang bergerak dalam bidang</p>	<p>Bu Afi yang memutuskan” (Mbak Puput, 13/04/20, 20.07)</p> <p>“Yang jelas setiap strategi atau kegiatan yang dilaksanakan itu dipilih krn sesuai dengan misi dan budaya kerja Taman Pintar. Misal utk pelatihan BSF program <i>eco management</i> dipilih krn BSF bisa mengurangi sampah organik dengan optimal, tidak butuh ruangan yang besar (sesuai dengan ketersediaan tempat di TP), dll.” (Mbak Puput, 16/04/20, 12.38)</p> <p>“Jadi tu eeee, eeee gini aja secara umum misalnya Bu Afi itu mempunyai suatu ide, pasti diturunkan ke Rakor, untuk di koordinasikan dengan yang lainnya, ibu-ibu Kasi terus analisis, apakah itu relevan untuk dilaksanakan di Taman Pintar atau tidak, dan kalau itu relevan teknisnya mau kaya gimana, itu biasanya diomongin d Rakor, seperti itu. Nah ceritanya <i>eco management</i> ini, itu Bu Afi ada diklat kepemimpinan dan harus membuat proper (proyek perubahan), jadi <i>eco management</i> itu awalnya dari</p>	
--	---	---	--	--

	<p>dampak pariwisata terhadap ekonomi, sosial serta lingkungan pada masa sekarang dan yang akan datang. (UNWTO). Kesesuaian dengan Taman Pintar, Science Center dan destinasi wisata Pendidikan Kota Yogyakarta, Dikelola dengan PPK-BLUD, Nilai dan strategi dalam pengembangan literasi sains masyarakat. Disamping bertujuan untuk efisiensi operasional Taman Pintar, hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pada akhirnya menumbuhkan kepedulian masyarakat terhadap permasalahan atau isu lingkungan.” (Bu Afi, 27/06/20, 14.18)</p> <p>“Rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian dan partisipasi karyawan Taman Pintar terhadap pengelolaan lingkungan, baik untuk efisiensi (hemat) penggunaan listrik dan air maupun pengelolaan sampah. Masih rendahnya tingkat kesadaran, kepedulian serta partisipasi para tenant dan pengunjung dalam hal permasalahan</p>	<p>pariwisata. Taman Pintar dituntut untuk menjawab tantangan dan persaingan, khususnya dalam dunia pariwisata. Untuk itu, perlu selalu melakukan inovasi baik dalam program maupun wahananya yang didukung oleh peningkatan SDM yang akan menjalankan inovasi tersebut.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Setiap pembuatan keputusan dilakukan dengan rapat rapat internal, melibatkan kepala bidang, kepala seksi, dan analis. Demikian pula dalam penyusunan strategi, semua dilaksanakan dalam rapat rapat internal, maupun melalui diskusi.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Proposal diajukan dari kepala bidang pengelolaan Taman Pintar kepada Kepala Dinas Pariwisata. Setelah mendapat persetujuan kemudian dijalankan di tataran Bidang Pengelolaan Taman Pintar. Terkait anggaran, menyesuaikan dengan penganggaran di Internal Taman Pintar sebagai sebuah Badan Layanan Umum Daerah</p>	<p>eee, idenya Bu Afi karena apa Namanya terkait sampah di Taman Pintar yang banyak, baik itu sampah daun atau sampah dari hasil konsumsi pengunjung ternyata ditambah lagi ternyata TPU Piyungan tutup, jadi dinilai apa namanya gerakan ini tu cukup efektif untuk menangani permasalahan sampah di Taman Pintar.” (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)</p> <p>“Kemudian untuk apa Namanya eee hubungannya dengan Pemerintah seperti apa, karena kalau Taman Pintar itukan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) jadi untuk anggaran kami cari sendiri, kemudian dari terutama dari pendapatan, pendapatan itu bisa dari penjualan tiket, bisa dari sewa-sewa <i>food court</i> atau dari sewa eee penjual-penjual itu atau, sewa area untuk <i>event</i>, itu pendapatan kami dari situ, jadi sejak tahun 2010 itu kami sudah tidak di di menggunakan APBD lagi, jadi pure semuanya dari Taman Pintar untuk Taman Pintar” (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)</p>	
--	---	--	--	--

	<p>lingkungan, khususnya pada pengolahan sampah. Masih tingginya biaya operasional penggunaan energi listrik Taman Pintar. Belum adanya mekanisme atau sistem pemanfaatan air limbah di Taman Pintar. Belum adanya sistem pengolahan sampah mandiri yang didukung oleh para stakeholder di Taman Pintar mulai dari pemilahan sampah sampai dengan pemanfaatannya.” (Bu Afi, 27/06/20, 14.18)</p> <p>“Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan.” (Bu Afi, 27/06/20, 14.18)</p> <p>“Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan adanya program ini secara umum adalah terwujudnya</p>	<p>(BLUD), di mana Taman Pintar memiliki fleksibilitas pengelolaan anggaran, sesuai perencanaan dan prioritas kebutuhan.” (Bu Mila, 29/06/20, 11.09)</p> <p>“Program ini dapat dikatakan sebagai sebuah Proyek Perubahan yang dijalankan sebagai bentuk inovasi dan inisiatif Kepemimpinan dalam lingkup bidang. Namun karena Taman Pintar merupakan sebuah destinasi wisata pendidikan, maka cakupan perubahan harus memiliki dampak yang tidak dirasakan secara internal Taman Pintar saja, melainkan juga masyarakat luas, seperti pengunjung, lingkungan pemerintah Kota Yogyakarta, dan masyarakat/komunitas. Dengan program ini, Taman Pintar ingin menjadi sebuah contoh yang positif yang dapat diaplikasikan di semua lapisan masyarakat.” (Bu Mila, 29/06/20, 11.09)</p>	<p>” Representasi dari program <i>eco management</i> ini kan ada zona, jadikan karena Taman Pintar adalah sebuah <i>science center</i> jadi kami juga perlu untuk mengedukasi masyarakat tentang lingkungan <i>eco management</i>, nah kami menyampaikannya melalui zona pengelolaan sampah, ee sebetulnya itu selain selain sebagai zona juga awalnya itukan tempat yang tidak digunakan,” (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)</p> <p>“Karena dikelola dengan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan-Badan Layanan Umum Daerah), penyusunan anggaran dan pengajuannya dikelola sendiri. Hanya saja terdapat peraturan keuangan yang diatur dalam Perwal (peraturan walikota) untuk penggunaan anggaran dengan nominal tertentu yang harus melalui proses terlebih dahulu sebelum pelaksanaan. (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)</p> <p>“Dari segi operasional yang jelas karena dari pengolahan sampah organik dihasilkan pupuk kompos sehingga tidak</p>	
--	---	--	---	--

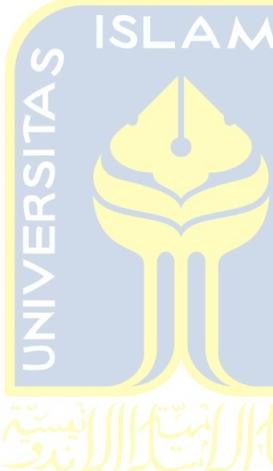
<p>pengelolaan Taman Pintar yang ramah lingkungan secara terintegrasi dalam rangka membangun pariwisata berkelanjutan. Disamping juga memberikan edukasi kepada pengunjung dan masyarakat luas akan pentingnya mengelola lingkungan serta menjadi percontohan bagi masyarakat dan instansi terkait dalam hal pengelolaan institusi yang ramah lingkungan. Manfaat: Efisiensioperasional Taman Pintar. Sejak dilaunching bulan Mei 2019 hingga saat ini, biaya listrik Taman Pintar berkurang kurang lebih 5% setiap bulannya. Volume sampah yang dibuang ke TPS semakin sedikit karena adanya pengolahan sampah menjadi pupuk kompos, hal ini juga mengurangi biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman. Dua, Edukasi Masyarakat, Masyarakat mendapat edukasi pengolahan sampah melalui adanya Zona Pengolahan Sampah dan signage sampah terpilah yang ada di lingkungan Taman Pintar. Selain itu, edukasi mengenai pemilahan</p>		<p>perlu pengadaan pupuk untuk perawatan taman. kemudian sampah anorganik dapat dijual kembali sehingga dapat menambah simpanan kas <i>Cleaning Service</i>. kemudian terkait konservasi energi listrik cukup memengaruhi pembayaran listrik Taman Pintar (nominalnya turun dari sebelumnya) kalo dari segi layanan, yang pasti keberadaan zona pengelolaan sampah dan tersedianya tempat sampah terpilah itu memberi edukasi pada pengunjung terkait sampah dan pengelolaannya agar lebih peduli lingkungan banyak sekali yang studi banding ke Taman Pintar untuk mereplikasi cara pengolahan sampah kami” (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)</p> <p>“Kalo perizinan sih enggak ada krn semuanya masih di dalam area Taman Pintar. mungkin untuk legal kerja sama pengadaan beberapa peralatan seperti contohnya filter air dan rotari memerlukan perjanjian kerja sama secara tertulis dengan penyedia dalam hal ini Fakultas Teknik UGM. dan</p>	
---	---	---	--

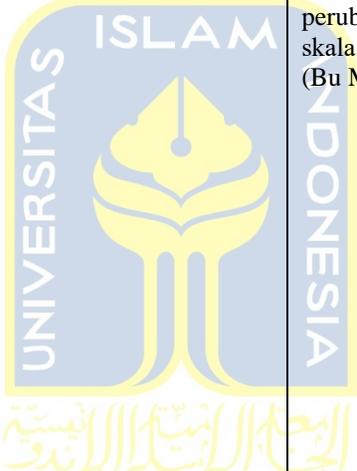
	sampah selalu diputar setiap 1 jam sekali melalui pengeras suara sehingga masyarakat memperoleh edukasi berulang mengenai pemilahan sampah.” (Bu Afi, 27/06/20, 14.18)		untuk penjualan sampah anorganik, kami bekerjasama dengan aplikasi Rapel sehingga dituliskan dalam perjanjian kerja sama juga” (Mbak Puput, 21/06/20, 20.27)	
Narasumber Pendukung				
	Mas Adhi	Mas Anggi	Mbak Nurul	Mbak Tasnim
	“Lingkungan yang dulu sempat ada isu bahwa, bukan isu si tapi memang kejadian beneran ditutupnya ee.... Apa tempat sampah, TPS di piyungan terus kita merasa bahwa Taman Pintar itu salah satu penyumbang kenapa itu ditutup gitu kan, karena kita kan selama ini buang sampah, sebelum ada <i>Eco Management</i> ya, sebelum ada <i>Eco Management</i> kita memang buang sampah diluar, otomatis kita juga berfikir, o.. ya Taman Pintar itu sampahnya banyak dihasilkan dari pengunjung yang segitu banyaknya terus kita merasa bahwa oke, berarti bahwa salah satu kenapa piyungan ditutup ya salah satunya taman pintar. Akhirnya	“Kalau semua permasalahan tentang sampah itu berawal dari, eee.. ini ya lahan tempat pembuangan yang semakin lama semakin menipis, terus nah, sampah ini pun di taman pintar timnya dibagi ya, jadi beberapa tim termasuk nanti yang pengolahan organik itu, ada yang menggunakan biopori, tumbler komposter dengan mikrobia terus ada yang menggunakan larva lalat hitam, untuk menguraikan jenis sampah di sisa makanan, nah itu kalau trainingnya juga disesuaikan dengan apa eee, spesifikasi tersebut, jadi pertim itu mendapatkan pelatihannya	“Soal eco manajemen taman pintar, ee jadi taman pintar itu kan wisata edukasi, mereka selain mengedukasi anak anak di bidang akademis dan kebiasaan mereka juga mau mengedukasi pengunjung tentang lingkungan, jadi <i>eco management</i> di taman pintar itu mereka mulai dari, pengelolaan sampah, taman pintar tu punya zona pengelolaan sampah” (Mbak Nurul, 26/04/20, 10.05)  ” Kenapa kok taman pintar ini menerapkan <i>eco management</i> karena taman pintar selain menjadi wisata edukasi, dia	“Yang saya ketahui, utk <i>eco management</i> di taman pintar ada 3, yaitu penghematan energi listrik, daur ulang air, dan pengolahan sampah mandiri. Mulai diterapkan kurang lebih satu tahun yang lalu.”(Mbak Tasnim, 26/04/20, 11.07)  “Untuk mengurangi limbah atau sampah yang ada di jogja. Jogja memiliki bnyak turis, sehingga jumlah sampah dihasilkan pun bertambah banyak apalagi dimusim liburan, sehingga pengolahan sampah, energi, dan limbah harus dilaksanakan dengan baik. Taman Pintar yang

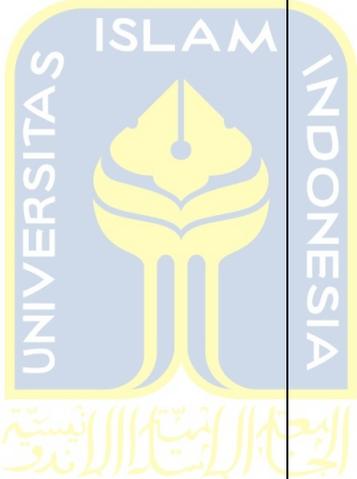
	<p>oke kita bikin perubahan yuk, salah satunya adalah tadi pengolahan sampah mandiri gitukan, sebelum terjadinya atau sebelum adanya pengolahan sampah-sampah mandiri, memang kita dibentuk <i>green team</i>, ada... ada temen temen yang memang ikut terlibat didalamnya, salah satunya ya temen temen yang mengurus tentang sampah.” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.27)</p> <p>“Anggaran dari taman pintar”(Mas Adhi, 10/03/20, 09.31)</p>	<p>sendiri sendiri gitu loh, jadi ee, yang pengolahan sampah dedaunan organik itu dapat pelatihan sendiri, yang menggunakan alat hitam itu nanti mendapatkan pelatihan sendiri</p> <p>Eeee... kalau semua rumusan strategi pelatihan dan pengembangan itu e, kendalanya ada di Bu Afi jadi mengenai statifismenya ada di Bu Afi , cuman nanti mengenai pengembangan internalnya itu ada di masing masing tim tersebut”(Mas Anggi, 11/04/20, 09.05)</p> <p>“Untuk pengembangan internal itu sebenarnya, itu gini ya, satu topik keseluruhan, intinya kan dipermasalahan sampah” (Mas Anggi, 11/04/20, 10.05)</p> <p>“Untuk pengembangan internal itu memang kita dituntut untuk selalu berinovasi ya,”(Mas Anggi, 11/04/20, 10.07)</p>	<p>tujuannya juga buat jadi <i>ecotourism</i> atau <i>eco waste</i> lingkungan. <i>Ecotourism</i> itu salah satu bentuk mengajarkan masyarakat bagaimana <i>science park</i> dengan teknologi-teknologi yang ada juga bisa ramah lingkungan, jaid konsepnya <i>zero waste</i> gitu loh,” (Mbak Nurul, 27/04/20, 18.55)</p>	<p>merupakan salah satu 'anak' dari dinas pariwisata kota yogya, menerapkan <i>eco management</i> ini untuk menanggulangi permasalahan tersebut.” (Mbak Tasnim, 26/04/20, 12.07)</p>
--	--	---	--	--

## B. Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

Masalah yang diteliti	Narasumber Utama			Analisis
	Bu Afi	Mbak Puput	Bu Mila	
Implementasi Strategi	<p>“Jadi kalau strategi pelatihannya itu kita ada apasih, paling ga tiga ya, pada awalnya itu sosialisasi struktur karyawan, ini khusus karyawan ya, sosialisasi khusus karyawan bahwa kita punya loh program Namanya taman pintar <i>integrated eco management</i> artinya apa, artinya biar karyawan itu semua tau kalau ini program yang telah dicanangkan oleh taman pintar, setelah mereka tau, mereka eee apa.. dan kita punya <i>take line</i> juga <i>awareness, action, agent</i> itu baik juga untuk karyawan utama di taman pintar dan juga di masyarakat.</p> <p><i>Awareness</i> artinya apa, jadi dengan <i>take line</i> itu kita, kita split menjadi beberapa kegiatan, <i>awareness</i> jadi tadi sosialisasi biar karyawan taman pintar tahu, oh kita punya program konservasi listrik berarti kita harus hemat listrik, itu salah satu contoh, penempelan penempelan, oh kita lagi lagi konservasi air, kita ada pengelolaan sampah mandiri, intinya harapan karyawan taman pintar itu <i>we a in a same pace</i>, frekuensinya sama ketika kita ngomong masalah taman pintar <i>integrated eco management</i> itu yang</p>	<p>“Kalau <i>eco management</i> ya semua karyawan Taman Pintar, jadi nggak cuma <i>green team</i> aja. Dan mengajak masyarakat partisipasi juga” (Mbak Puput, 18/04/20, 07.56)</p> <p>“Jadinya eeee kalau yang pelatihan pun kami, karna kami ada kerja sama dengan eeee UGM sebelumnya, sebelum ada <i>eco management</i> kami sudah ada kerja sama dengan UGM, jadi kan apa Namanya kan kebetulan suaminya Bu Afi juga orang UGM jadi kurang lebihnya juga turut dalam memberi info, jadi mungkin tau ada PIAT UGM itu tentang lingkungan, tentang apa agro teknologinya di UGM itu ada ada ada metode lalat hitam, nah itu dari situ tertarik untuk memakai metode itu kemudian bekerjasama dengan PIAT untuk ikut ke pelatihannya,</p>	<p>“Setelah dibentuk <i>task force, SDM Hijau</i> dilanjutkan dengan bimbingan teknis pengolahan sampah dengan berbagai metode. Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM selama 5 hari dengan melibatkan project leader dari masing masing seksi yang telah ditunjuk. Meraka melakukan magang di PIAT UGM. Setelah itu dilakukan sosialisasi ke seluruh karyawan mengenai program Taman Pintar <i>Integrated Eco Management</i>. Sosialisasi dilakukan secara formal maupun informal. Secara informal, dalam kesempatan apel pagi. Secara formal melalui surat edaran, himbuan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat. Taman Pintar juga mengirimkan satu orang karyawan yang dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan <i>Green</i></p>	<p>Sosialisasi struktur karyawan secara internal, baik informal (apel pagi) dan formal (melalui surat edaran, himbuan dalam setiap kegiatan dan rapat-rapat.)</p> <p>Terdapat <i>take line (awareness, action, and agent)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kapasitas (difokuskan ke salah satu program)</li> <li>2. Diikuti pelatihan keluar</li> </ol> <p>Terdapat dua jenis pelatihan yaitu, pertama mengirimkan karyawan untuk ikut <i>workshop</i> di luar dan kedua menyelenggarakan sendiri dengan mengundang trainer. Pelatihan di PIAT UGM (petugas program pengelolaan sampah organik)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan komposter 2x</li> <li>• Pelatihan biopori 2x</li> <li>• Pelatihan BSF 2x</li> </ul>

	<p>pertama kali dilakukan itu seperti itu, walaupun sebelumnya kita sudah membentuk tim kecil yang merumuskan program program, dari beberapa dari berbagai macam seksi, ada tim kecil, yang kemudian tim itu yang akan menjadi coordinator seperti itu, jadi sudah dibentuk dulu baru setelah itu kita sosialisasi ke masyarakat ke karyawan karyawan, setelah itu juga ada peningkatan kapasitas, jadi setelah ada tim kecil tadi dibentuk, oo ini fokus ke pengelolaan sampah mandiri, berarti ada pelatihan untuk bagaimana sih cara mengelola sampah, bagaimana sih membuat biopori, bagaimana sih untuk eee, mee apa meee mengelola eee BSF (<i>black soldier fly</i>) itu mengadakan pelatihan yang kita kerja sama juga misalnya kalau dengan biopori itu kita kerja sama dengan dinas lingkungan hidup Yogyakarta, kalau yang <i>black soldier fly</i> itu kita kerja sama dengan pihak UGM ya seperti itu, nah setelah itupun kedepan ini juga beberapa ada pelatihan kita ikutkan” (Bu Afi, 03/03/20, 10.40)</p> <p>“Alhamdulillah bisa dikatakan berhasil gitu, artinya secara persampahan kita sudah tidak ada masalah, kita sudah bisa dalam tanda petik menjual hasil produksi, jadi</p>	<p>kalau itu teknisnya seperti apa aku kurang tau, tapi yang jelas petugas yang ditunjuk untuk pengolahan sampah organik itu dibawa ke pelatihan di PIAT UGM itu.” (Mbak Puput, 21/07/20, 20.27)</p> 	<p><i>Building Associate</i> (GA) melalui GBCI.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Narasumber dari luar Taman Pintar, dilaksanakan oleh <i>task force /green team</i>, kemudian perwakilan dari karyawan, pemandu, <i>cleaning service</i>, dan pengelola <i>foodcourt</i>.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Pelatihan dilaksanakan mulai pertengahan tahun 2019 (Bulan April), selanjutnya dilakukan beberapa kali setelahnya.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Peserta mendapat undangan tertulis untuk mengikuti pelatihan, seremoni pembukaan, penjelasan teori oleh narasumber, tanya jawab, dan praktik.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p> <p>“Tidak ada program khusus, keseluruhan dalam rangka program <i>Integrated Eco Management</i>.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p>	<p>Pelatihan dilaksanakan di PIAT UGM selama 5 hari dengan melibatkan project leader dari masing masing seksi yang telah ditunjuk. Mereka melakukan magang di PIAT UGM. Taman Pintar juga mengirimkan satu orang karyawan yang dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan <i>Green Building Associate</i> (GA) melalui GBCI. Taman Pintar memberikan <i>Training of Trainer</i> (TOT) lewat materi, promosi, workshop. Terdapat <i>hands on science</i> yang dijual (menjual dalam arti program) ketika terdapat permintaan dari luar untuk memberikan pelatihan, mereka akan mendapatkan <i>souvenir</i>.</p>
--	--	--	--	--

<p>hasilnya yang biopori dengan BSF itu kan pupuk, nanti bisa kita buat eee, kaya apa, <i>hands on science</i> jadi bisa kita jual, dan juga bisa kita jual, tapi bukan langsung jual kaya orang toko tapi menjual dalam arti program, ketika ada permintaan dari luar itu, kita diajari dong buat ini, nah nanti mereka bisa melihat bagaimana prosesnya nanti masing-masing program itu dapat <i>souvenirnya</i>, dan alhamdulillah masyarakat juga sudah banyak yang tahu, bahkan dari kemaren ibu ibu dari Banyuwangi itu datang ke sini gitu, itu mau belajar terkait dengan pengelolaan sampah, minggu kemaren ahad itu dari Bantul malah, kalau di Bantul itu kita di undang kesana, ayoo diajarin ee, apa pembuatan biopori, jadi intinya pelatihan dan pengetahuan taman pintar itu tidak hanya untuk taman pintar sendiri, sekarang sudah banyak yang permintaan dari masyarakat” (Bu Afi, 03/03/20, 10.46)</p> <p>“Ya pada akhirnya seperti itu, ada yang datang ke sini juga, belajar disini dari luar kota” (Bu Afi, 03/03/20, 10.47)</p> <p>“Semua karyawan, iya semua, itu jadi pentingnya kenapa setiap kita ada tim, oo kita ada program ini oh</p>		<p>“Dianggarkan dalam rekening peningkatan kapasitas pegawai/karyawan. Penyusunan anggaran secara periodic dilakukan di tahun sebelumnya, namun ada fleksibilitas perubahan anggaran sesuai skala prioritas kebutuhan.” (Bu Mila, 09/06/20, 12.22)</p>	
--	---	--	--

	<p>udah dicanangkan, sebelum kita keluar dulu kita promosiin ke luar, kita sosialisasikan internal dulu, dan tidak hanya sekali, setelah beberapa waktu kita juga suka, pas lagi apel kan setiap pagi kita ada apel nah itu nanti mengingatkan, nah seperti itu. Maret lah kita sudah mulai <i>action</i>. Ya sebagaimana pelatihan pada umumnya, pelatihan itu lebih ke awalnya ya, pada awal awal kita mencanangkan jadi ada yang kita laksanakan sendiri ada yang kita ikutkan ke pelatihan, jadi kemaren di UGM itu ada seminar ya, seminar terkait dengan pengelolaan sampah, tapi ada juga yang kaya tadi kita pelatihan ngundang orang ke sini. Ada dua jenis, ada kita kirimkan orang untuk ikut <i>workshop</i> di luar, tapi ada juga yang kita selenggarakan di sini dengan mengundang” (Bu Afi, 03/03/20, 10.48)</p> <p>“Jadi gini kalau pas keluar kemaren itu kita ga ada biaya, jadi kitakan sebagai narasumber nggih, diminta ke sana, itu kita tidak berbiaya hanya kita membawa <i>souvenirnya</i> itu contoh contohnya, jadi kalau memang mau beli nggih monggo, kalau tidak tidak apa apa, begitu juga yang datang ke taman pintar, kita sediakan <i>souvenirnya</i>. Ooh kalau</p>			
--	---	---	--	--

	<p>mau beli <i>souvenirnya</i> boleh, engga juga engga papa. Karena apa? karena taman pintar itu punya pemerintah, jadi lebih diutamakan pada pelayanan si masyarakat.” (Bu Afi, 03/03/20, 10.49)</p>			
	Narasumber Pendukung			
	Mas Adhi	Mas Anggi	Mbak Nurul	Mbak Tasnim
	<p>” Kebetulan di sini ada tiga pengolahan, pengolahan, ada komposter, ada biopori, sama <i>BSF (black soldier fly)</i>, sebelum itu terbentuk juga pun kita ada pelatihan dari pihak UGM, tentang kompos itu bagaimana si, terus biopori bagaimana sih, apalagi kita belum pernah sama sekali, mungkin sebelumnya belum pernah denger namanya <i>BSF</i> tuh apasih gitukan” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.26)</p> <p>“Pelatihan itu kita dari biopori, awalnya kita biopori pelatihan lagi, setelah biopori pelatihan, kita pelatihan lagi komposter lagi kita dimatangkan eee, tentang pengolahan sampah eeee, apa metode komposter dan bioporinya, setelah itu baru pelatihan <i>BSF</i>nya, pelatihan <i>BSF</i>nya pun itu kita langsung ke PR kita, kita mengirimkan beberapa temen untuk belajar satu harian disana, gimana cara meliharanya, gimana cara manen telurnya segala macam,</p>	<p>“Kalo pelatihan di adakan ke semua SDM yang terlibat” (Mas Anggi, 11/04/20, 07.02)</p> <p>“Kalau semua permasalahan tentang sampah itu berawal dari, eee. ini ya lahan tempat pembuangan yang semakin lama semakin menipis, terus nah, sampah ini pun di taman pintar timnya dibagi ya, jadi beberapa tim termasuk nanti yang pengolahan organik itu, ada yang menggunakan biopori, tumbler komposter dengan mikrobia terus ada yang menggunakan larva lalat hitam, untuk menguraikan jenis sampah di sisa makanan, nah itu kalau trainingnya juga disesuaikan dengan apa eee, spesifikasi tersebut, jadi pertim itu</p>		

	<p>sampe selsai jadi kompos itu kita belajar disana. Jadi sekitar, kalau bisa dibilang si mungkin sekitar satu, satu metode dua dikali tiga ya sekitar lima, enaman kali deh.” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.32)</p> <p>”Dikirim pelatihan disitu ada temen temen dari alat peraga karena mereka harus belajar tentang pembuatan segala macemnya juga, komposter itu bagaimana, bioporinya itu bagaimana, terus tempat BSFnya itu yang baik bagaimana, itu dari alat peraga itu ada sekitar tiga atau empat orang, terus ada <i>cleaning service</i>, kita juga melibatkan <i>cleaning service</i> di <i>green team</i> itu juga sekitar tiga sampai empat orang mungkin sekitar tujuh delapan orang kita pelatihan di pihak UGM” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.34)</p>	<p>mendapatkan pelatihannya sendiri sendiri gitu loh, jadi ee, yang pengolahan sampah dedaunan organik itu dapat pelatihan sendiri, yang menggunakan alat hitam itu nanti mendapatkan pelatihan sendiri” (Mas Anggi, 11/04/20, 07.36)</p> <p>“Kalau implementasi apa eee, strategi pelatihan biasanya di awal itu sudah kita bikin rencana ya, maksudnya kan eee, konsepnya mau seperti apa terus nanti input outputnya seperti apa dan itu nanti biasanya kita TOT gituloh, jadi nanti pertama, kan nanti saya yang biasanya eee, apa melakukannya terlebih dahulu terus nanti kita transferkan eee, apa kerjanya ke temen temen yang nanti menjadi penanggung jawab di masing masing e kegiatan gitu. Sebelumnya Ketika kita mau merencanakan suatu kegiatan dan itu kan pasti</p>		
--	---	--	--	--

		<p>kita tu, ee apa ya, kita kelompokkan dulu ya permasalahan yang ada solusinya seperti apa, katakanlah kita bicara tentang sampah gituloh, apasih yang bisa dimanfaatkan eee, sebelumnya kita memang belajar dulu entah kita melibatkan belajar dari eee, UGM atau mungkin kita belajar dari pengalaman teman teman dalam menanggulangi sampah, nah baru habis itu kita eksekusi. Untuk pengembangannya sebenarnya pengembangannya engga ini ya, ee tergantung dari apa kebutuhan juga, kebutuhan eee apa, untuk media pembelajaran ya biasanya ya jadi kalau kita si pengembangannya lebih konsep ke edukasi jadi edukasi ke masyarakat karena kan kita sebagai lembaga pendidikan non formal kan harus memikirkan ilmu apa sih yang ada di proses itu gituloh.” (Mas Anggi, 12/04/20, 09.40)</p>		
--	--	---	--	--

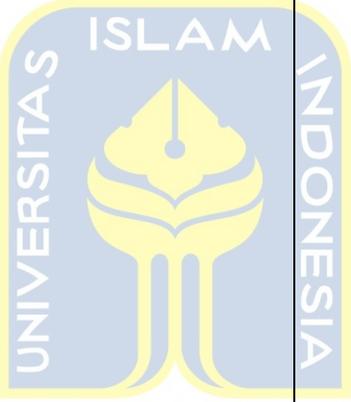
		<p>“Kalau kita di Taman Pintar tu ga se... apa ya, ga seribet rencana mungkin ditempat yang lain ya, kaya strategi, penerapan, aplikasi terus apa, implementasi dan seterusnya. Di taman pintar itu ketika kita terbentuk tim, terus ada surat tugas, nah mulai dari situ kita jalan, nah seperti itu intinya.</p> <p>Soalnya kalau yang implementasi, strategi dan lain lain itu, itu masuk kedalam rencana kita di awal gitu loh, jadi apa yang sudah kita rencanakan, surat tugas turun kita jalan, seperti itu. (Mas Anggi, 13/04/20, 13.40)</p> <p>“Kalau program yang kita buat untuk mengimplementasikan ya, itu kita lebih ke outputnya si sebagai media pembelajaran ya, jadi eee, kita eee ini, apa... kita</p>		
--	--	---	--	--

		<p>kemas sedemikian rupa, jadi kita melaksanakan TOT itu lewat, apa lewat materi yang kita punya terus apa eee, promosi juga digiatkan terus juga kaya semacam <i>workshop</i> gitu, itu lebih untuk, kita outputnya dan kita punya produk itu berupa kompos itu kita jual, ga kita jual si cuman kita bisa bagikan dan kita peke untuk ditanaman obat.</p> <p>Kalau pelatihan dan pengembangan itu kita hanya beberapa kali pelatihan si, eee kalau ga salah untuk pelatihan sampah ini dua sampai tiga kali dan biasanya langsung kita bagi jobnya gituloh, jadi langsung kita bagi job sesuai dengan spesifikasinya tim yang kita punya gitu aja.” (Mas Anggi, 13/04/20, 14.46)</p>		
--	--	--	--	--

### C. Evaluasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

Masalah yang diteliti	Narasumber Utama			Analisis
	Bu Afi	Bu Mila	Mbak Puput	
Evaluasi strategi	<p>“Evaluasi kita lakukan berkala, jadi memanfaatkan ee apa rakortas itu tadi, jadi kita evaluasi, tergantung programnya si ada yang sebulan, istilahnya kemaren kerja sama kita dengan rapel kita evaluasi, ada yang tiga bulan gitu. Evaluasi kita itu internal, jadi ya tadi itu ada yang namanya rakortas kita evaluasi bersama sama.” (Bu Afi, 03/03/20, 10.33)</p> <p>“Macem macem ya mbak ya, jadi tergantung pada programnya, jadi misalnya kemaren itu yang rapel itu, plus minusnya apa rapel itu kemudian kekurangannya apa, terus apa yang bisa kita kembangkan lagi, bagaimana tindak lanjutnya, bagaimana untuk meningkatkan, eee,</p>	<p>“Pertama melihat kemampuan SDM sebelum dan sesudah pelatihan, kedua, membandingkan <i>cost</i> atau biaya yang dialokasikan untuk membayar listrik dan air sebelum dan sesudah pelatihan, membandingkan <i>volume</i> sampah, dsb sebagai pengukur kinerja efisiensi <i>energy</i> setelah ada program” (Bu Mila, 09/07/20, 12.22)</p> <p>“Yang mengevaluasi Kepala Bidang dengan mendelegasikan kepada kepala seksi” (Bu Mila, 09/07/20, 12.22)</p> <p>“Yang dievaluasi adalah, pertama apakah pembentukan <i>green team</i> bisa berjalan efektif. Kedua apakah ada peningkatan kapasitas dalam membangun kesadaran dan keperdulian karyawan dan keperdulian karyawan Taman Pintar terhadap permasalahan lingkungan. Ketiga apakah tingkat kesadaran dan keperdulian karyawan terhadap</p>	<p>“Kalo listrik dilihat dari tagihan listrik tiap bulan. Kalau sampah dilihat dari sampah terbuang ke TPS tiap bulannya. Apakah berkurang atau justru bertambah.” (Mbak Puput, 18/04/20, 08.10)</p> <p>“Yang mengevaluasi Semuanya sih terutama <i>green team</i> dan dilaporkan ke Bu Afi. Kalau ada yang perlu didiskusikan, dibahas di rakor internal.” (Mbak Puput, 18/04/20, 08.17)</p> <p>“<i>Menfollow-up</i> hasil evaluasi Segera/secepatnya setelah keputusan dibuat (Mbak Puput, 19/04/20, 06.12)</p> <p>“Evaluasi untuk</p>	<p>Evaluasi berkala secara internal melihat kemampuan SDM sebelum dan sesudah pelatihan oleh rakortas dan kerja sama dengan rapel, sesuai dengan programnya, ada yang sebulan sekali ada yang tiga bulan sekali (jangka pendek, menengah, dan Panjang)</p> <p>Tergantung program misal plus minus apa, apa yang bisa dikembangkan, bagaimana tindak lanjutnya, bagaimana meningkatkan kapasitas orangnya, tidak paten.</p> <p>a. Contoh dalam program pengelolaan sampah mandiri: Dalam sehari produksi sampah berapa, berapa persen yang bisa diolah.</p>

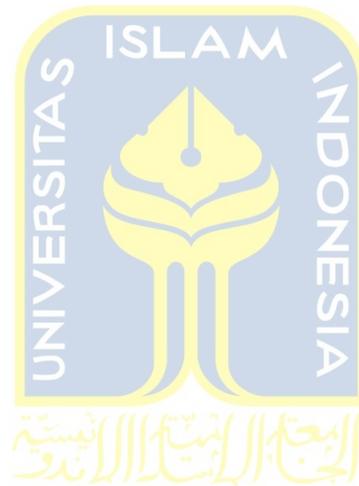
	<p>orangnya, kapasitas orangnya jadi seperti itu tergantung dari programnya sih, tidak paten ini harus ini ini, mengikuti ini, tidak.” (Bu Afi, 03/03/20, 10.34)</p> <p>“Cara mengukur keberhasilan itu contohnya kita dengan sampah, misalnya dalam satu hari produksi sampah taman pintar itu berapa gitukan, berapa persen yang bisa kita olah, sekarang alhamdulillah, iya hampir 90% sampah sudah bisa kita olah, itu terkait dengan sampah, kalau terkait dengan konservasi energi listrik kita bandingkan kan itukan pengehemtan listrik, oh kita berhasil, kan ternyata pembayaran listrik taman pintar itu menurun, jadi kita bandingkan pada bulan tahun, ee... bulan tahun sebelumnya seperti itu” (Bu Afi, 03/03/20, 10.36)</p> <p>“Sejak diluncurkan bulan Mei 2019 hingga saat ini, biaya listrik Taman Pintar berkurang kurang lebih 5% setiap bulannya. <i>Volume</i></p>	<p>permasalahan energi sudah meningkat yang terlihat dari efisiensi penggunaan energi.” (Bu Mila, 09/07/20, 12.22)</p> <p>“<i>Memfollow up</i> hasil evaluasi Ada jangka pendek (kurang dari 1 tahun), menengah, dan Panjang.” (Bu Mila, 09/07/20, 12.22)</p> <p>“Evaluasi masing- masing program:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>j. Konservasi air Berjalan dengan baik,</li> <li>k. Konservasi energi listrik Berjalan dengan baik,</li> <li>l. Pengelolaan Sampah Mandiri</li> <li>- Hasil kompos dari pengelolaan sampah dialokasikan untuk memberi pupuk pada tanaman obat. Pengadaan tanaman obat bekerjasama dengan B2P2TOOT Tawang mangu.</li> </ul> <p>Volume sampah residu yang dibuang ke TPS tinggal 20 % dari sampah yang dihasilkan, sehingga 80% sampah yang dihasilkan dari kegiatan pariwisata di Taman pintar bisa dikelola sendiri oleh Taman Pintar (selesai di Taman Pintar). “(Bu Mila, 29/07/20, 11.09)</p>	<p>pengolahan sampah dan listrik terlihat dari berkurangnya pengeluaran untuk perawatan taman (karena dapat memproduksi pupuk kompos sendiri), berkurangnya kuota sampah yang terbuang ke TPS, dan berkurangnya biaya listrik. untuk konservasi air terlihat dari berkurangnya debit air yang harus ditambahkan ke kolam bahari (karena sudah ada tambahan dari air wudhu yang difilter).” (Mbak Puput, 21/07/20, 20.27)</p>	<p>Dan 90% sampah sudah bisa diolah, menghasilkan pupuk kompos berakibat pada menurunnya biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Contoh dalam program konservasi energi listrik: Dengan membandingkan tagihan listrik sebelum dan sesudah Dan ternyata tagihan menurun kurang lebih 5% setiap bulannya</li> <li>c. Contoh dalam program konservasi air Membandingkan cost atau biaya yang dialokasikan untuk membayar air sebelum dan sesudah pelatihan. Yang mengevaluasi Kepala Bidang dengan mendelegasikan kepada kepala seksi Mengevaluasi SDM <ul style="list-style-type: none"> <li>1. pertama apakah pembentukan green team bisa berjalan efektif.</li> <li>2. Kedua apakah ada</li> </ul> </li> </ul>
--	---	--	--	--

	<p>sampah yang dibuang ke TPS semakin sedikit karena adanya pengolahan sampah menjadi pupuk kompos, hal ini juga mengurangi biaya operasional untuk pembelian pupuk perawatan tanaman.” (Bu Afi, 27/07/20, 14.18)</p>			<p>peningkatan kapasitas dalam membangun kesadaran dan kepedulian karyawan dan kepedulian karyawan Taman Pintar terhadap permasalahan lingkungan.</p> <p>3. Ketiga apakah tingkat kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap permasalahan energy sudah meningkat yang terlihat dari efisiensi penggunaan energy.</p>
Narasumber Pendukung				
	Mas Adhi	Mas Anggi	Mbak Nurul	Mbak Tasnim
	<p>“Evaluasi, eeeee kita kalau eeee.... Ini kita bicara tentang ini ya apanamanya tentang pengolahan sampah mandiri dulu ya, kalau evaluasi kita tiap bulan ada evaluasi tentang sampah itu yang dihasilkan di taman pintar itu berapa, kita diolah itu berapa, terus hasilnya</p>	<p>“Untuk mengevaluasi itu dari <i>problem</i> yang ada ya, cuman sejauh ini kami belum menemukan problem ee, mengenai kegiatan kami, eee mengenai evaluasi itu kan terjadi Ketika ada <i>problem</i>, eeee... sedangkan yang kita pikirkan jauh jauh hari untuk mengenai kegiatan tersebut itukan sudah matang dan</p>	<p>“Kalau hasil penerapannya baik atau dikatakan berhasil menurutku, cukup mungkin ya, ga tau si skalanya berapa dan gimana, tapi untuk mengurangi sampah yang langsung dibuang ke tempat pembuangan akhir itu jelas sangat-sangat</p>	<p>“Menurut saya sudah berhasil dan masih bisa ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Bisa dilihat dari keberhasilan taman pintar dalam memproduksi pupuk kompos sendiri dan dijadikan suvenir berupa kit kebut tepi.” (Mbak Tasnim, 26/04/20, 09.34)</p>

	<p>berapa, itu kita evaluasi hitung. Sementara ini sih eee, sebenarnya kita kerja sama dengan apasih itu namanya, yang, yang sampah ngambil sampah itu, Rapel ya, sebelum Rapel itu sebenarnya duapuluh sampai duapuluh lima persen itu sisa reduksi ee apa ee residu nah itu nah, selain itu sisanya kita ngolah sendiri, itu evaluasinya di situ sih kalau yang sampah, jadi bisa di bilang kalau eeee, kemaren kita kerja sama dengan Rapel hampir 100% ya, hampir 100% kita sudah tidak membuang sampah di luar” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.26)</p> <p>“Mengukur tingkat keberhasilan itu tadi, jadi kita per bulan ada hitung hitungan sampah ya dalam artian. Sampah itu ada hitung hitungan. Mungkin kalau misalnya <i>pek season</i> sama <i>luzen</i> beda ya. <i>Peak season</i> itu bisa sampai berapa ratus kilogram perhari gitukan, nanti <i>luzen</i> brapa di bawahnya nanti perbulannya ada itung</p>	<p>otomatis kita tinggal menjalankan dan alhamdulillah tidak ada <i>problem</i> , jadi sejauh ini tida ada yang kita evaluasi dari <i>problem</i> tersebut.” (Mas Anggi, 18/04/20, 06.10)</p> <p>“Kalau eee, indikator mengukur keberhasilan, sesuai dari rencana awal Ketika itu sudah terwujud yaitu bagi kita di tim adalah sebuah keberhasilan misalkan kita menargetkan itu angka 10, eee Ketika angka 10 itu sudah terealisasikan itukan bagian dari keberhasilan. Kalau realitanya di <i>green team</i>, target awalkan hanya untuk mengurangi sampah minimal, itu 20-30%, nah ternyata realisasinya kita bisa mengurangi pembuangan sampah itu sampai ke 80% nah itukan sudah melebihi dari target dan y aitu bagi kami adalah sebuah keberhasilan.” (Mas Anggi, 18/04/20, 07.10)</p>	<p>membantu karena sampah organiknya kan dimakan sama maggotnya, terus mungkin dipilah-pilah dari sampah plastik, sampah kaca juga bisa didaur ulang dan sebagainya jadi menurutku keberhasilan dalam pengelolaan sampah <i>eco management</i> ini tu, ya membantu, cukup berhasil ya kaya gitu, tapi ga tau skala yang diterapkan oleh taman pintar untuk dikatakan berhasil itu brapa tapi kalau untuk mengurangi sampah ya jelas, mengurangi sampah yang langsung di buang ke tempat pembuangan akhir.” (Mbak Nurul, 05/04/20, 08.18)</p>	<p>“Kit kebun tepi itu semacam kebun mini dengan beberapa jenis tanaman (sawi, cabe, tomat). Satu set kebun tepi terdiri dari bibit tanaman, pot mini, dan komposnya (Mbak Tasnim, 26/04/20, 09.40)</p>
--	---	---	--	---

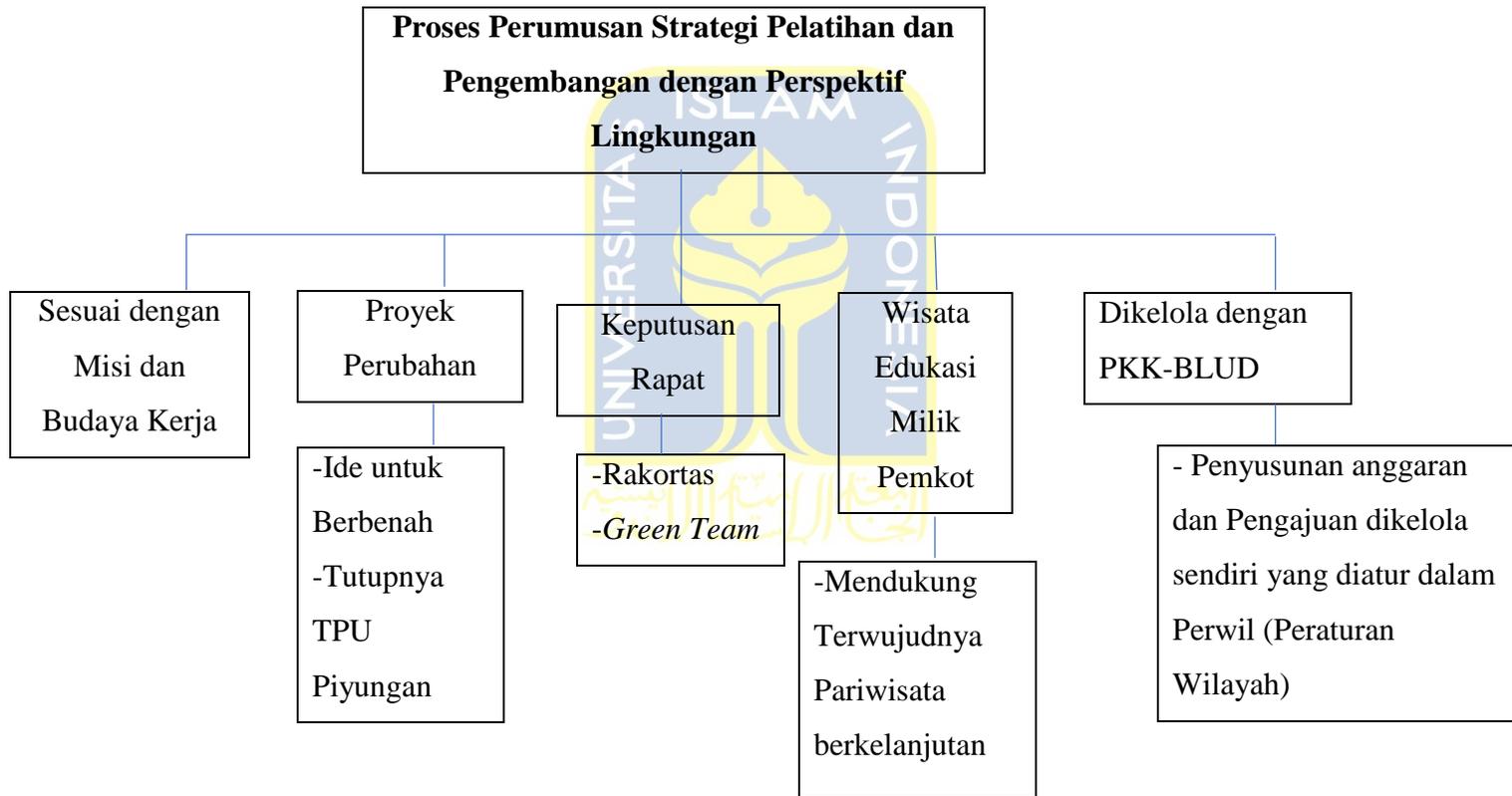
	itungannya. Yang dibawa rapel itu brapa yang kita olah sendiri itu brapa itu perbulan ada itung itungannya.” (Mas Adhi, 10/03/20, 09.38)			
--	--	--	--	--

Sumber Data: Diolah Primer (2020)

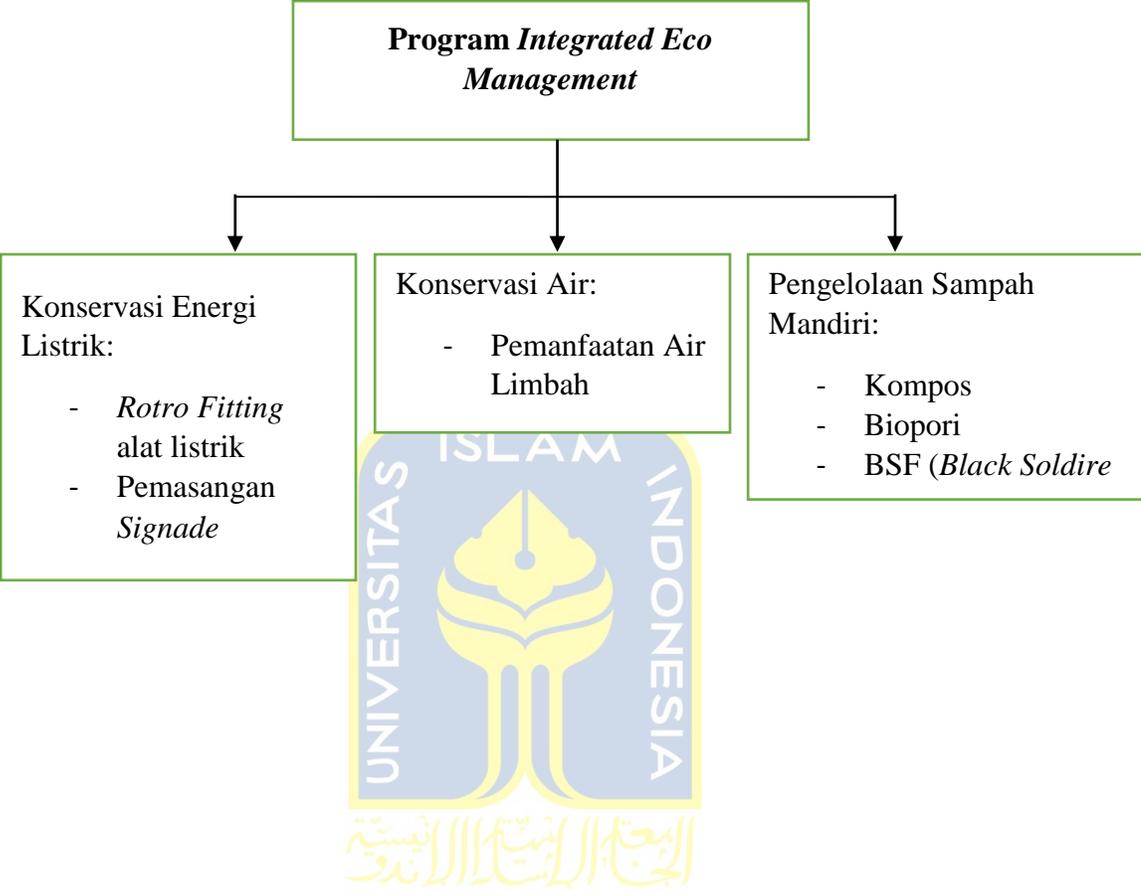


LAMPIRAN 4

A. Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan

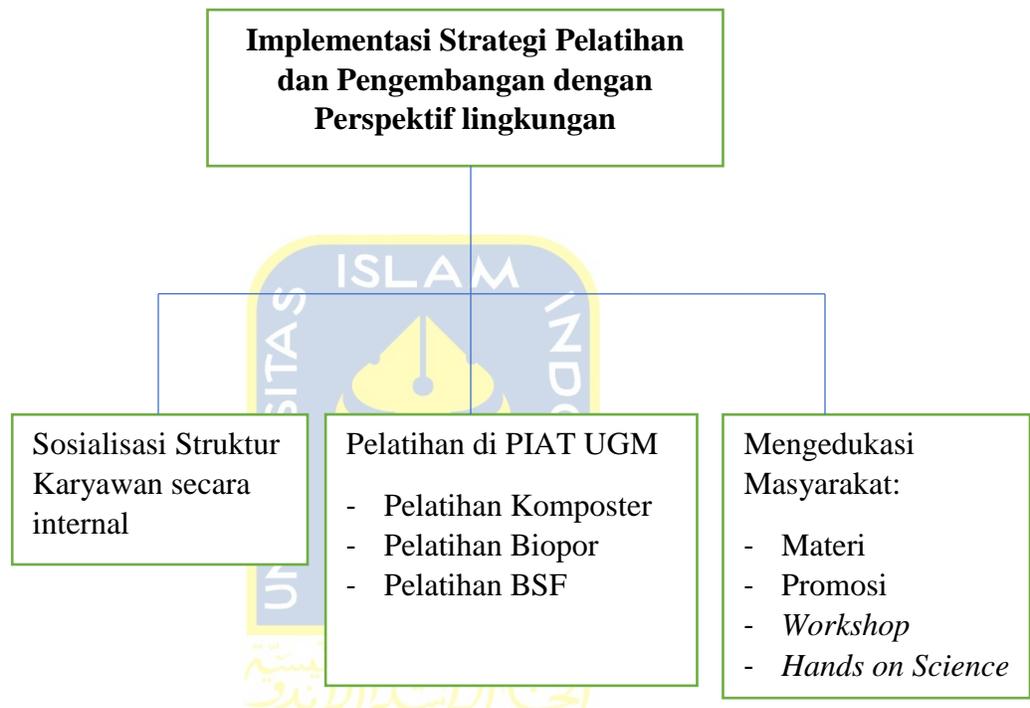


**Display Data Perumusan Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan**



## LAMPIRAN 5

### B. Display Data Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan



## LAMPIRAN 6

### C. Display Data Evaluasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan dengan Perspektif Lingkungan



## LAMPIRAN 7

### HASIL OBSERVASI

**Tabel 7 Hasil Observasi**

No	Identitas Observasi	Data Observasi	Hasil Observasi
1.	Tanggal dan waktu: 2 Oktober 2019 Pukul 14.00 WIB  Lokasi: Taman Pintar Yogyakarta  Sumber Data: Bagian Pelayanan Informasi  Metode: Observasi dan wawancara	Observasi pertama dilakukan dengan mengunjungi Taman Pintar dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan bertanya terkait penerapan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan di Taman Pintar.	Hasil yang didapat dari observasi awal adalah bahwa Taman Pintar telah menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan dengan perspektif lingkungan sekitar bulan Maret 2019 atau yang mereka sebut dengan Eco Management. Kemudian yang menarik adalah bahwa <i>eco management</i> ini merupakan program di Taman Pintar yang sedang menjadi pokok pembahasan utama. Serta hasil terakhir yang diperoleh adalah, syarat yang diajukan Taman Pintar dalam melakukan penelitian yaitu surat keterangan penelitian dari kampus
2.	Tanggal dan waktu: 11 Februari 2020 Pukul 10.00 WIB  Lokasi: Taman Pintar Yogyakarta  Sumber Data: Bagian Pelayanan Informasi  Metode: Observasi dan wawancara	Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi kembali Taman Pintar Yogyakarta dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan memberikan surat keterangan penelitian dari kampus.	Hasil yang didapat dari observasi kedua adalah pihak Taman Pintar mengajukan syarat tambahan berupa proposal.
3.	Tanggal dan waktu: 15 Februari 2020 Pukul 10.00 WIB  Lokasi: Taman Pintar Yogyakarta  Sumber Data: Bagian Pelayanan Informasi  Metode: Observasi dan wawancara	Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi kembali Taman Pintar Yogyakarta dengan mendatangi bagian pelayanan informasi dan memberikan proposal.	Hasil yang didapat dari observasi ketiga adalah Taman Pintar akan memberikan informasi terkait persetujuan penelitian paling cepat lima hari atau paling lama satu minggu setelah pengajuan proposal. Hasil yang didapat dari observasi ketiga ini adalah pemberian nomor telepon dari pihak Taman Pintar yang bisa dihubungi ketika lupa memberikan kabar dan gambaran dari narasumber yang nantinya akan diwawancarai.

Sumber Data: Diolah (2020)

## LAMPIRAN 8

### A. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 1 Ibu Afi

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afi Rosdiana, M.Pd  
Tempat dan Tanggal Lahir : Tegal, 31 Mei 1972  
Alamat : Taman Pintar Yogyakarta  
Pekerjaan : Kepala Bidang Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur,  
Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirsripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
Afi Rosdiana, M.Pd

Gambar 8.1: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 1 Ibu Afi

Data Primer: Diolah (2020)

## B. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 2 Ibu Mila

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

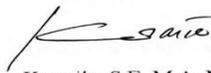
Nama : Karmila, S.E, M.A, M.Ec.Dev  
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuk Linggau, 20 September 1979  
Alamat : Taman Pintar Yogyakarta  
Pekerjaan : Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran Taman  
Pintar Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur,  
Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirsripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
Karmila, S.E, M.A, M.Ec.Dev

Gambar 8.2: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 2 Ibu Mila  
Data Primer: Diolah (2020)

### C. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 3 Mbak Puput

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

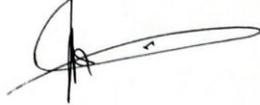
Nama : Zuanita Maharani Putri, S.IP  
Tempat dan Tanggal Lahir : Yogyakarta, 17 Juni 1991  
Alamat : Taman Pintar Yogyakarta  
Pekerjaan : Analis Humas dan Protokol Taman Pintar Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur,  
Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirsripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
Zuanita Maharani Putri, S.IP

Gambar 8.3: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 3 Mbak Puput  
Data Primer: Diolah (2020)

## D. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 1 Mas Adhi

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adhi Setyawan, S.Pd  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kebumen, 23 Mei 1979  
Alamat : Taman Pintar Yogyakarta  
Pekerjaan : Pengelola Informasi Kerjasama Taman Pintar Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur,  
Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirsripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
Adhi Setyawan, S.Pd

Gambar 8.4: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 1 Mas Adhi

Data Primer: Diolah (2020)

## E. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 2 Mas Anggi

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi Fanani, S.Si  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bantul, 12 juni 1990  
Alamat : Taman Pintar Yogyakarta  
Pekerjaan : Teknisi Instrumen Taman Pintar Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur,  
Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirsripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta)**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
Anggi Fanani, S.Si

Gambar 8.5: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 2 Mas Anggi  
Data Primer: Diolah (2020)

## F. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 3 Mbak Nurul

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

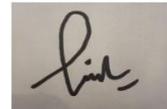
Nama : Nurul Aditya Susanto  
Tempat dan Tanggal Lahir : Cokrodiningrat JT2/136 RT 15/RW 04  
Alamat : Yogyakarta, 20 Desember 1997  
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur, Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirskripsi dengan judul pertanyaan penelitian Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta). Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020



(Narasumber)

Gambar 8.6: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 3 Mbak Nurul

Data Primer: Diolah (2020)

## G. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 4 Mbak Tasnim

SURAT PERNYATAAN  
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tasnim Atsaniah  
Tempat dan Tanggal Lahir : Probolinggo, 1 Juli 1999  
Alamat : Jl. Dr. Sutomo RT 3/RW 2, Kel. Kandangjati Kulon, Kec.  
Kraksaan  
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah diwawancarai oleh :

Nama : Arlita Nur Akhsana  
NIM : 17311186  
Tempat dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
Alamat : Sidomulyo, No. 20, RT/RW 02/02, Wonosobo Timur, Wonosobo

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhirskripsi dengan judul pertanyaan penelitian Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM Berspektif Lingkungan (Studi Kasus pada Taman Pintar Yogyakarta). Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2020

  
(Narasumber)

Gambar 8.7: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung 4 Mbak Tasnim

Data Primer: Diolah (2020)

## LAMPIRAN 9

### DATA NARASUMBER UTAMA DAN PENDUKUNG

#### 1. Narasumber Utama 1



Nama : Afia Rosdiana, M. Pd

Jabatan : Kepala Bidang Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta

#### 2. Narasumber Utama 2



Nama : Karmila, S. E, M.A, M.Ec.Dev

Jabatan : Kepala Seksi Humas, Kerjasama, dan Pemasaran  
Taman Pintar Yogyakarta

### 3. Narasumber Utama 3



Nama : Zuanita Maharani Putri, S.IP

Jabatan : Analis Humas dan Protokol Taman Pintar Yogyakarta

### 4. Narasumber Pendukung 1



Nama : Adhi Setyawan, S. Pd

Jabatan : Pengelola Informasi kerja sama Taman Pintar  
Yogyakarta

## 5. Narasumber Pendukung 2



Nama : Anggi Fanani, S.Si

Jabatan : Teknisi Instrumen Taman Pintar Yogyakarta

## 6. Narasumber Pendukung 3



Nama : Nurul Aditya Susanto

Jabatan : Mahasiswa Magang

Waktu : Magang selama 3 bulan, Oktober – Desember 2019

Instansi : S1 Pariwisata, FIB UGM

## 7. Narasumber Pendukung 4



Nama : Tasnim Atsaniah  
Jabatan : Mahasiswa Magang  
Waktu : Magang selama 4 bulan, September 2019-Januari  
2020  
Instansi : Politeknik Negeri Jember

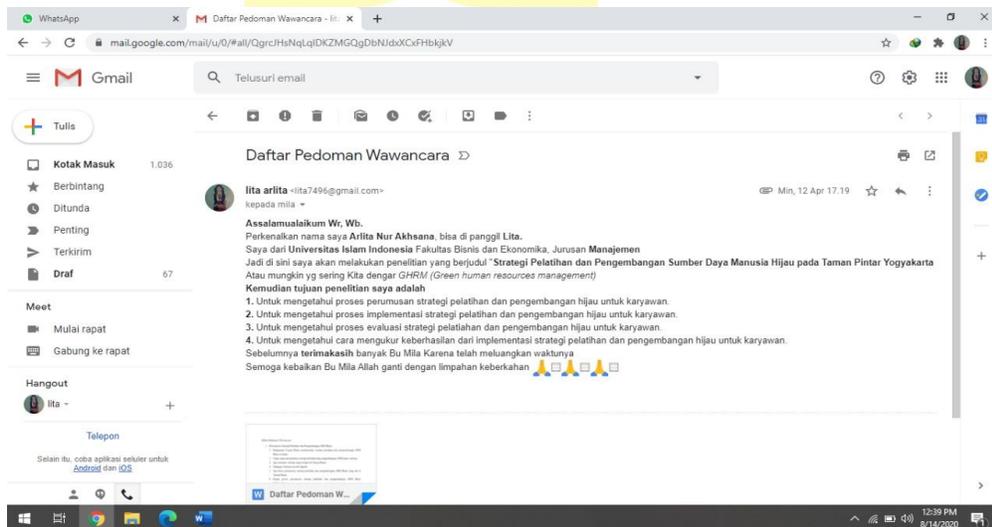


## LAMPIRAN 10

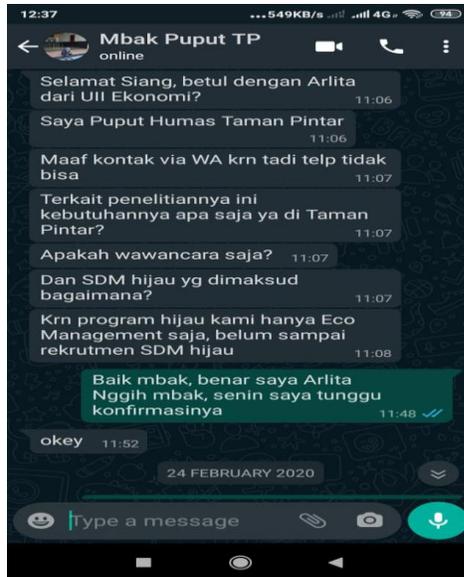
### DOKUMENTASI



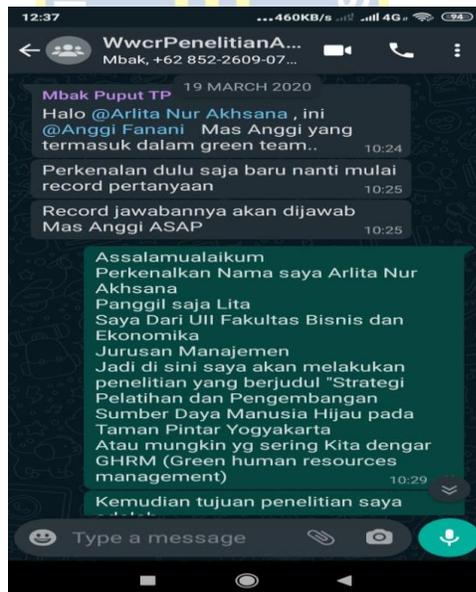
Gambar 10.1 Wawancara Peneliti dengan Bu Afi Narasumber Utama 1 melalui *WhatsApp* Mbak Puput  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



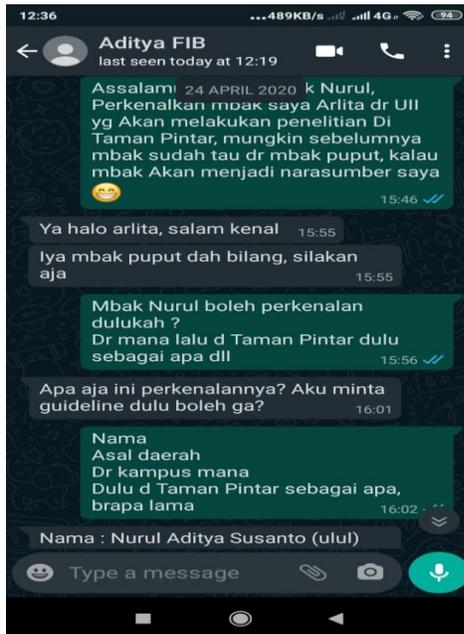
Gambar 10.2 Wawancara Peneliti dengan Bu Mila Narasumber Utama 2 melalui email  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



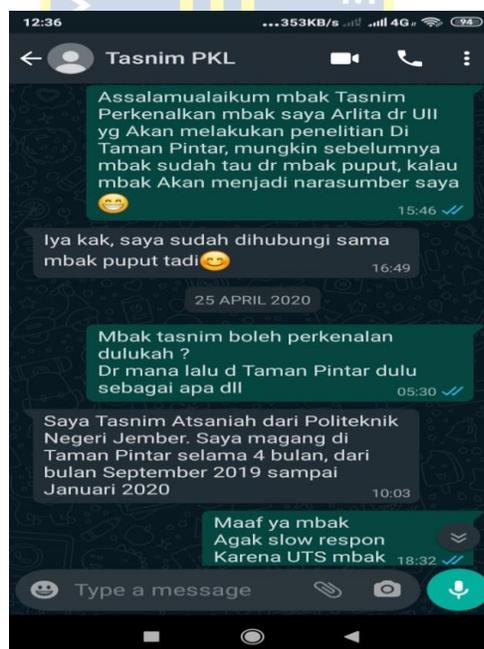
Gambar 10.3 Wawancara Peneliti dengan Mbak Puput Narasumber Utama 3 melalui *WhatsApp*  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.4 Wawancara Peneliti dengan Mas Anggi Narasumber Pendukung 2 melalui *WhatsApp*  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.5 Wawancara Peneliti dengan Mbak Nurul Narasumber Pendukung 3 melalui *WhatsApp*  
 Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.6 Wawancara Peneliti dengan Mbak Tasnim Narasumber Pendukung 4 melalui *WhatsApp*  
 Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.7 Tampak Depan Gedung Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.8 Tampak Depan Ruang Zona Pengelolaan Sampah Taman Pintar  
Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.8 Ruang BSF (*Black Soldier Fly*) Waste Processing Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.9 Komposter Sampah Organik Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.10 Tempat Sampah yang telah disesuaikan pada Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 10.11 Penjelasan dari beberapa program pengelolaan sampah pada Taman Pintar Yogyakarta  
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)

## LAMPIRAN 11

### Biodata Penulis



#### a. Data Diri

Nama Lengkap : Arlita Nur Akhsana  
Tempat/ Tgl lahir : Wonosobo, 7 April 1996  
NIM : 17311186  
Jurusan/ Fakultas : Manajemen/ Fakultas Ekonomi UII  
Jenis Kelamin : Wanita  
Status Pernikahan : Lajang  
Alamat : Sidomulyo RT/RW 02/02, Kel. Wonosobo Timur, Kec. Wonosobo, Kab. Wonosobo  
No. Telp : 0852-2722-4840  
E-mail : lita7496@gmail.com  
Pendidikan Terakhir : D3 Manajemen

#### b. Pendidikan

Jenjang	Institusi	Tahun Lulus
Taman Kanak-kanak	TK Pertiwi, Kab Wonosobo	2002
Sekolah Dasar	SD N Jaraksari 1, Wonosobo	2008
Sekolah Menengah Pertama	SMP Muhammadiyah Wonosobo	2011
Sekolah Menengah Atas	SMA Muhammadiyah Wonosobo	2014
Perguruan Tinggi D3	Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Indonesia	2016
Perguruan Tinggi S1	Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Indonesia	2017-...