E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Implementasi Green Human Resource Management Dalam Penyelenggaraan Kebijakan Ruang Terbuka Hijau Di Kota Surabaya

Nadhefa Naufaillah Ramadhanha[1]

[1]Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, Indonesia, nadhefa.naufalillah.ramadhanha-2025@pasca.unair.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Green Human Resource Management dalam penyelenggaraan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Kota Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode kajian pustaka dengan menelaah literatur terkait manajemen sumber daya manusia hijau, tata ruang, dan pembangunan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa capaian Ruang Terbuka Hijau publik di Surabaya telah melampaui ketentuan minimal nasional, namun efektivitas pengelolaannya sangat dipengaruhi oleh kapasitas aparatur pemerintah daerah. Integrasi praktik Green Human Resource Management pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan berperan dalam memperkuat kinerja lingkungan kota. Praktik tersebut mencakup rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penempatan pegawai berbasis kompetensi, penilaian kinerja berbasis indikator keberlanjutan, serta sistem penghargaan yang mendorong perilaku pro lingkungan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan Ruang Terbuka Hijau tidak hanya ditentukan oleh aspek regulasi dan perencanaan spasial, tetapi juga oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan tujuan keberlanjutan.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Ruang Terbuka Hijau, pembangunan berkelanjutan, kinerja lingkungan, tata kelola perkotaan*

Abstract

This study analyzes the implementation of Green Human Resource Management in the administration of Green Open Space policy in Surabaya. A qualitative approach was applied using a literature review method that examined studies on green human resource management, spatial planning, and sustainable development. The findings indicate that the proportion of public Green Open Space in Surabaya has exceeded the national minimum requirement. However, effective management depends largely on the capacity and competence of local government personnel. The integration of Green Human Resource Management practices in planning, implementation, and supervision stages contributes to strengthening urban environmental performance. These practices include green recruitment, environmental training, competency based placement, sustainability oriented performance appraisal, and reward systems that promote pro environmental behavior. The study concludes that the success of Green Open Space policy is influenced not only by regulatory and spatial aspects but also by human resource management aligned with sustainability objectives.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green Open Space, sustainable development, environmental performance, urban governance.*

Corresponding Author:
Nadhefa Naufaillah Ramadhanha

Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, Indonesia, nadhefa.naufalillah.ramadhanha-2025@pasca.unair.ac.id

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

PENDAHULUAN

Implementasi Green Human Resource Management dalam penyelenggaraan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Kota Surabaya perlu ditempatkan dalam kerangka pembangunan berkelanjutan dan tata kelola perkotaan yang adaptif terhadap dinamika urbanisasi. Pembangunan berkelanjutan dipahami sebagai upaya menjaga keseimbangan aspek sosial budaya, ekonomi, dan lingkungan guna menjamin kesejahteraan masyarakat sekaligus meningkatkan kualitas lingkungan hidup dalam konsep sustainable city. Kota dituntut tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan kualitas hidup masyarakat yang tinggal di dalam maupun di sekitar kawasan perkotaan. Untuk mencapai kondisi tersebut, kota harus memiliki kapasitas dalam menyediakan, mempertahankan, merawat, serta mengembangkan fasilitas publik dengan dukungan sumber daya yang memadai agar keberlanjutan tetap terjaga (Adianti, 2020)

Dalam kerangka desentralisasi, Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan kewenangan kepada pemerintah kabupaten dan kota untuk merencanakan, memanfaatkan, serta mengawasi tata ruang di wilayahnya. Prinsip otonomi daerah memberikan ruang yang luas bagi pemerintah daerah untuk mengelola urusan pemerintahan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan. Tata kelola kota yang baik menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kota berkelanjutan karena pemerintah tidak hanya bertindak sebagai penyedia layanan publik, tetapi juga sebagai fasilitator partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan. Dengan demikian, efektivitas kebijakan tata ruang sangat dipengaruhi oleh kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya.

Penyediaan Ruang Terbuka Hijau merupakan salah satu instrumen strategis dalam mendukung pembangunan kota berkelanjutan sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Pada Pasal 28 huruf a ditegaskan adanya rencana penyediaan dan pemanfaatan RTH sebagai bagian dari perencanaan tata ruang wilayah. Pasal 29 ayat 2 mengatur bahwa proporsi RTH di wilayah kota paling sedikit 30 persen dari total luas wilayah dengan komposisi minimal 20 persen RTH publik dan 10 persen RTH privat. RTH publik meliputi taman kota, hutan kota, jalur pejalan kaki, sempadan sungai, sempadan pantai, serta area pemakaman yang dikelola pemerintah bersama masyarakat. RTH privat mencakup halaman rumah, pertokoan, perkantoran, dan taman lingkungan yang dikelola individu atau instansi (Rosyida et al., 2025).

Secara ekologis dan sosial, RTH berfungsi meningkatkan produksi oksigen, menyerap karbon dioksida, menjaga keseimbangan ekosistem, serta mengurangi pencemaran udara dan air. RTH juga memperkuat nilai estetika kota dan menyediakan ruang interaksi sosial bagi masyarakat. Namun daya tarik kota yang menawarkan fasilitas lengkap, akses mudah, serta peluang ekonomi mendorong urbanisasi yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan lahan untuk permukiman dan infrastruktur. Tekanan tersebut sering menimbulkan konflik penggunaan ruang yang berujung pada penyusutan lahan hijau (Rosyida et al., 2025). Dengan demikian, keberhasilan kebijakan RTH tidak hanya ditentukan oleh aspek regulasi dan perencanaan spasial, tetapi juga oleh efektivitas implementasi di lapangan.

Di Kota Surabaya, luas taman kota tercatat sebesar 60,570109 hektar atau sekitar 70 persen dari standar minimal kebutuhan taman kota berdasarkan jumlah penduduk tahun 2021. Apabila mengacu pada kebutuhan 0,3 meter persegi per penduduk sesuai pedoman penyediaan dan pemanfaatan RTH kawasan perkotaan, total kebutuhan taman kota seharusnya mencapai 86,22942 hektar sehingga masih terdapat kekurangan sekitar 25,659311 hektar (Kadri et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam pemenuhan standar minimal RTH. Penelitian Margi Arum & Widiyarta (2023) menunjukkan bahwa pada indikator efisiensi, pengelolaan Taman Suroboyo belum optimal karena keterbatasan sumber daya manusia dan minimnya keterlibatan warga sekitar. Keterlibatan masyarakat yang hanya diwakili satu orang berdampak pada kurang cepatnya

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

respons terhadap situasi lapangan. Temuan ini menegaskan bahwa dimensi SDM berpengaruh langsung terhadap kualitas pengelolaan RTH.

Sebagai kota metropolitan di Provinsi Jawa Timur, Surabaya menghadapi kepadatan penduduk, kebutuhan infrastruktur, dan tekanan urbanisasi yang tinggi. Implementasi kebijakan RTH membutuhkan aparatur dengan kompetensi perencanaan tata ruang, manajemen lingkungan, serta kemampuan koordinasi lintas sektor. Rendahnya proporsi RTH dapat mencerminkan belum optimalnya integrasi antara perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dijalankan perangkat daerah. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam memperkuat implementasi kebijakan RTH melalui peningkatan kapasitas, pelatihan perencanaan ruang hijau, literasi lingkungan, penempatan pegawai berbasis kompetensi, serta evaluasi kinerja dengan indikator keberlanjutan.

Dalam hal ini, Green Human Resource Management menjadi penting untuk diimplementasikan karena menawarkan pendekatan strategis yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam pencapaian tujuan lingkungan organisasi. Integrasi praktik GHRM dengan agenda smart city berpotensi menghasilkan kota yang cerdas, ramah lingkungan, bertanggung jawab secara sosial, dan berkelanjutan secara ekonomi (Agarwal et al., 2022). Tantangan perkotaan seperti pencemaran dan kemacetan lalu lintas menuntut pemanfaatan teknologi, inovasi, serta perubahan perilaku organisasi agar selaras dengan prinsip keberlanjutan (Singh et al., 2023).

Kendati demikian, permasalahan dalam kajian RTH di Indonesia menunjukkan dominasi pembahasan pada aspek fisik, regulasi, tata ruang, serta capaian luasan, sementara dimensi sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan relatif kurang mendapat perhatian. Sebagian besar penelitian berfokus pada ketersediaan lahan, fungsi ekologis, dan evaluasi kebijakan dari sisi output tanpa mengkaji bagaimana kapasitas aparatur dan strategi manajemen SDM memengaruhi keberhasilan implementasi. Padahal keberhasilan pengelolaan RTH sangat dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen, koordinasi, serta integrasi indikator kinerja hijau dalam sistem evaluasi pegawai. Keterbatasan jumlah personel, kurangnya pelatihan berbasis lingkungan, serta lemahnya kolaborasi lintas sektor berpotensi menghambat optimalisasi RTH.

Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya model konseptual yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan tata kelola ruang hijau perkotaan. Penelitian ini menempatkan Green Human Resource Management sebagai variabel kunci dalam implementasi kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Kota Surabaya dengan fokus pada strategi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan berbasis pengelolaan sumber daya manusia hijau. Dengan demikian, analisis diarahkan pada bagaimana praktik GHRM dapat memperkuat efektivitas penyelenggaraan kebijakan RTH dalam konteks kota metropolitan yang menghadapi tekanan urbanisasi dan tuntutan pembangunan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode kajian pustaka berbasis sumber sekunder. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis konseptual mengenai implementasi Green Human Resource Management dalam kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Kota Surabaya. Kajian dilakukan dengan menelaah secara komparatif berbagai penelitian terdahulu terkait Green Human Resource Management, Ruang Terbuka Hijau, smart city, sustainable city, dan urban governance.

Sumber data berasal dari artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku akademik, serta dokumen kebijakan yang relevan. Literatur diperoleh melalui Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect dengan kriteria publikasi sepuluh tahun terakhir, relevan dengan variabel penelitian, serta memiliki kejelasan metodologis.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Analisis menggunakan teknik analisis isi dan tematik dengan mengelompokkan literatur berdasarkan praktik Green Human Resource Management seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, serta budaya organisasi hijau sebagaimana dijelaskan oleh Renwick, Redman, dan Maguire (2013). Sintesis literatur digunakan untuk merumuskan kerangka konseptual strategi pengelolaan sumber daya manusia hijau dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Empiris dan Statistik Ruang Terbuka Hijau di Surabaya

Pada tahun 2022, luas Ruang Terbuka Hijau publik di Surabaya telah mencapai 7.358,87 hektar atau 22 persen dari total luas wilayah kota. Angka ini melampaui batas minimal 20 persen RTH publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Capaian tersebut menandakan adanya konsistensi kebijakan pemerintah daerah dalam memenuhi standar normatif nasional terkait penyediaan ruang hijau perkotaan. Komposisi RTH publik yang beragam meliputi kawasan lindung 4.570,33 hektar, taman dan jalur hijau 1.672,75 hektar, makam 284,95 hektar, lapangan dan stadion 361,08 hektar, telaga atau waduk 198,23 hektar, fasilitas umum dan sosial permukiman 205,50 hektar, serta taman hutan raya 66,03 hektar. Variasi tipologi ini memperlihatkan pendekatan integratif antara fungsi ekologis, sosial, dan tata ruang kota (Pemerintah Kota Surabaya, 2023.

Secara ekologis, keberadaan RTH di Surabaya mampu menyerap karbon dioksida sebesar 642.794,59 ton per tahun. Kontribusi tersebut berkorelasi dengan capaian Indeks Kualitas Udara sebesar 90,31 yang melampaui rata rata nasional. Peningkatan kualitas udara dalam periode 2016 hingga 2020 menunjukkan adanya hubungan antara perluasan ruang hijau dan perbaikan indikator lingkungan. Pengembangan gerakan partisipasi masyarakat melalui program 3R dan Waste to Energy berbasis gasifikasi memperkuat pendekatan lingkungan yang tidak hanya berorientasi pada penyediaan lahan hijau tetapi juga pada pengelolaan limbah dan pengurangan emisi. Inisiatif Green Transportation serta pemanfaatan tenaga surya di 74 titik persimpangan menegaskan bahwa kebijakan lingkungan dijalankan secara sistemik dan lintas sektor (Pemerintah Kota Surabaya, 2023).

Keberhasilan Surabaya meraih penghargaan kategori clean air pada ajang ASEAN Environmentally Sustainable City Award menunjukkan bahwa capaian statistik RTH dan kualitas udara tidak hanya berdampak lokal tetapi juga memperoleh legitimasi regional. Penghargaan tersebut memperkuat posisi Surabaya sebagai kota besar dengan kualitas udara terbaik di kawasan Asia Tenggara. Pengakuan ini dapat dipahami sebagai outcome dari integrasi kebijakan lingkungan yang konsisten, termasuk pengendalian emisi dan penguatan infrastruktur hijau (Pemerintah Kota Surabaya, 2023).

B. Integrasi Green Human Resource Management dalam Tahap Perencanaan RTH

Tahap perencanaan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Surabaya tidak hanya berkaitan dengan perhitungan luasan lahan dan distribusi spasial, tetapi juga dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi lingkungan dan tata ruang. Dalam perspektif Green Human Resource Management, perencanaan tenaga kerja perlu diawali dengan analisis jabatan yang secara eksplisit memasukkan dimensi ekologis ke dalam uraian tugas dan spesifikasi jabatan. Analisis pekerjaan harus menjelaskan tanggung jawab terkait pelestarian lingkungan, pencapaian target hijau, serta kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam pengelolaan ruang terbuka hijau. Dengan demikian, sejak tahap perencanaan telah ditentukan profil aparatur yang memiliki literasi lingkungan, pemahaman ekologi perkotaan, serta kapasitas perencanaan spasial. Pendekatan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

ini memungkinkan penyelenggaraan RTH berjalan selaras dengan agenda keberlanjutan kota.

Green recruitment menekankan pentingnya proses seleksi yang mengutamakan kandidat dengan kepedulian dan komitmen terhadap isu lingkungan. Renwick et al. (2013) menjelaskan bahwa organisasi perlu fokus pada perekrutan individu yang tertarik dan mendukung agenda lingkungan. Dalam konteks kebijakan RTH, perangkat daerah perlu mengintegrasikan kriteria lingkungan dalam proses seleksi aparatur, termasuk pengalaman dalam pengelolaan ekosistem, perencanaan tata ruang, atau proyek keberlanjutan. Selain itu, organisasi publik perlu membangun reputasi sebagai institusi yang responsif terhadap isu lingkungan agar mampu menarik talenta yang memiliki kesadaran ekologis tinggi. Guerci et al. (2016) dan Kapil (2015) menekankan bahwa citra organisasi yang peduli lingkungan berperan dalam menarik calon pelamar. Informasi mengenai komitmen pelestarian lingkungan dapat disampaikan melalui situs resmi dan saluran komunikasi publik sehingga kandidat memahami orientasi hijau organisasi sejak awal. Rekrutmen hijau juga memastikan bahwa pegawai baru memahami budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Jackson dan Seo (2010) menegaskan pentingnya transfer nilai dan kepercayaan lingkungan kepada pegawai baru agar selaras dengan visi organisasi. Oleh karena itu, kriteria seleksi perlu mencakup indikator perilaku pro lingkungan, komitmen terhadap efisiensi sumber daya, serta kemampuan bekerja dalam kerangka pembangunan berkelanjutan.

Dalam tahap perencanaan kebijakan RTH, integrasi indikator keberlanjutan ke dalam dokumen perencanaan menjadi bagian penting dari praktik GHRM. Hal ini dapat diwujudkan melalui penetapan target ekologis yang terukur seperti peningkatan tutupan vegetasi, kapasitas serapan karbon, serta kualitas udara. Aparatur yang terlibat dalam penyusunan rencana harus memiliki pemahaman terhadap indikator lingkungan dan mampu menerjemahkannya ke dalam program kerja. Integrasi indikator ini juga berfungsi sebagai dasar dalam penilaian kinerja aparatur di tahap berikutnya. Dengan memasukkan aspek keberlanjutan sejak dokumen perencanaan, maka proses implementasi tidak hanya berorientasi pada pemenuhan luasan RTH, tetapi juga pada kualitas fungsi ekologisnya.

Perencanaan RTH melibatkan berbagai perangkat daerah yang berkaitan dengan tata ruang, lingkungan hidup, pekerjaan umum, hingga pengelolaan aset. Oleh karena itu, koordinasi lintas sektor menjadi elemen penting dalam integrasi GHRM. Aparatur yang memiliki kompetensi kolaboratif dan pemahaman sistemik terhadap isu lingkungan akan lebih mampu menyusun kebijakan yang terintegrasi. Pendekatan GHRM mendorong pembentukan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan pertukaran pengetahuan terkait pengelolaan ruang hijau. Transfer nilai lingkungan sebagaimana dikemukakan Renwick et al. (2013) tidak hanya terjadi dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam interaksi antar unit kerja. Dengan koordinasi yang kuat dan SDM yang memiliki orientasi keberlanjutan, kebijakan RTH dapat dirumuskan secara komprehensif dan responsif terhadap dinamika perkotaan.

C. Implementasi GHRM dalam Pelaksanaan Kebijakan RTH

Pelaksanaan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Surabaya menuntut aparatur yang tidak hanya memahami aspek administratif, tetapi juga memiliki kompetensi teknis dalam pengelolaan taman kota dan hutan kota. Dalam perspektif Green Human Resource Management, pelatihan dan pengembangan lingkungan merupakan metode utama untuk membangun dukungan terhadap inisiatif manajemen lingkungan. Daily et al. (2007) dan Jabbour (2013) menegaskan bahwa fungsi SDM berperan penting dalam memperkuat kapasitas organisasi melalui program pelatihan berbasis lingkungan. Opatha dan Arulrajah (2014) menyatakan bahwa peningkatan kesadaran lingkungan karyawan paling signifikan diperoleh melalui pelatihan.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Dalam pengelolaan RTH, pelatihan dapat mencakup teknik pemeliharaan vegetasi, konservasi tanah dan air, pengelolaan keanekaragaman hayati, serta pengendalian pencemaran. Arulrajah et al. (2015) menekankan bahwa pendidikan hijau memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja lingkungan yang baik. Program pelatihan sebaiknya dirancang dalam bentuk lokakarya, seminar, serta pembelajaran berkelanjutan yang mencakup isu sosial dan ekologis di berbagai tingkatan organisasi sebagaimana dikemukakan Mandip (2012) serta Mehta dan Chugan (2015). Liebowitz (2010) serta Prasad (2013) menyarankan agar rencana pengembangan mencakup sesi terstruktur yang memungkinkan pegawai memperoleh pemahaman mendalam mengenai manajemen lingkungan. Dalam implementasinya, prinsip rotasi pekerjaan dapat diterapkan agar aparatur memperoleh pengalaman lintas bidang lingkungan sehingga terbentuk calon manajer hijau yang adaptif sebagaimana dijelaskan Prasad (2013) dan Wehrmeyer (2017).

Selain pelatihan, efektivitas pelaksanaan kebijakan RTH sangat dipengaruhi oleh penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi teknisnya. Aparatur yang memiliki latar belakang perencanaan spasial, arsitektur lanskap, atau manajemen lingkungan perlu ditempatkan pada unit kerja yang menangani taman kota, jalur hijau, dan kawasan lindung. Penempatan berbasis kompetensi memungkinkan optimalisasi fungsi ekologis RTH serta mengurangi kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan di lapangan. Prinsip ini sejalan dengan pengembangan karir hijau yang terstruktur melalui pengalaman kerja yang relevan. Rotasi jabatan dalam konteks lingkungan juga dapat memperluas perspektif aparatur terhadap keterkaitan antar sektor dalam pengelolaan ruang hijau perkotaan. Pelaksanaan kebijakan RTH tidak dapat dilepaskan dari budaya organisasi yang mendukung nilai keberlanjutan. Budaya hijau tercermin dalam kebiasaan kerja yang efisien terhadap penggunaan sumber daya, kepedulian terhadap kualitas lingkungan, serta komitmen terhadap pengurangan emisi dan limbah. Green training berfungsi sebagai instrumen internalisasi nilai tersebut sehingga perilaku pro lingkungan tidak hanya bersifat individual tetapi juga kolektif. Ketika nilai lingkungan terintegrasi dalam praktik kerja sehari hari, maka implementasi kebijakan RTH menjadi bagian dari budaya organisasi dan bukan sekadar program administratif.

Implementasi kebijakan RTH juga memerlukan keterlibatan masyarakat sebagai mitra pemerintah daerah. Aparatur yang telah memperoleh pelatihan lingkungan memiliki kapasitas untuk melakukan edukasi publik, pendampingan komunitas, serta mendorong partisipasi warga dalam pemeliharaan ruang hijau. Keterlibatan masyarakat memperkuat efektivitas kebijakan karena pengelolaan ruang hijau tidak hanya bergantung pada pemerintah tetapi juga pada kesadaran kolektif warga kota. Dengan demikian, praktik GHRM dalam pelaksanaan kebijakan RTH tidak hanya meningkatkan kompetensi internal aparatur tetapi juga memperluas dampak keberlanjutan melalui kolaborasi sosial.

D. Pengawasan Evaluasi dan Penguatan Kapasitas SDM Hijau

Pengawasan dan evaluasi kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Surabaya memerlukan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada capaian lingkungan. Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai serta memberikan umpan balik guna meningkatkan kompetensi operasional organisasi. Tanpa sistem penilaian yang terstruktur, peningkatan kapasitas aparatur akan terhambat dan disiplin organisasi melemah. Dalam perspektif hijau, penilaian kinerja perlu mencakup pencatatan dan evaluasi kontribusi aparatur terhadap pencapaian target lingkungan. Jabbour et al. (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja hijau berfokus pada evaluasi capaian lingkungan sepanjang karier pegawai serta pemberian umpan balik untuk memperkuat perilaku teladan dan mencegah sikap yang tidak mendukung keberlanjutan. Integrasi indikator seperti peningkatan kualitas vegetasi, efektivitas pemeliharaan taman kota, atau keberhasilan pengurangan pencemaran

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

dapat memperkuat manajemen lingkungan ketika dikaitkan dengan target tahunan organisasi. Jackson et al. (2011) menegaskan bahwa penilaian yang efektif mendorong perbaikan berkelanjutan dalam pencapaian tujuan lingkungan. Oleh karena itu, sistem evaluasi aparatur pengelola RTH perlu memasukkan indikator keberlanjutan sebagai bagian dari standar kinerja resmi.

Selain evaluasi, praktik Green Human Resource Management menekankan pentingnya penghargaan atas kontribusi lingkungan. Jabbour dan Jabbour (2016) menyatakan bahwa tujuan penghijauan organisasi dapat diperkuat melalui sistem penghargaan yang mendorong komitmen pegawai terhadap praktik ramah lingkungan. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif moneter seperti bonus atau premi, insentif non moneter seperti cuti tambahan, maupun penghargaan berbasis pengakuan seperti sertifikat, publikasi, atau apresiasi resmi sebagaimana dijelaskan Opatha (2013) dan Renwick et al. (2013). Dalam konteks pengelolaan RTH, insentif dapat diberikan kepada aparatur yang berhasil mengembangkan inovasi pengelolaan taman kota, meningkatkan kualitas ruang hijau, atau menginisiasi program kolaboratif dengan masyarakat. Jabbar dan Abid (2014) serta Prasad (2013) menambahkan bahwa partisipasi dalam inisiatif hijau dapat dihubungkan dengan promosi atau pengembangan karier. Pendekatan ini mendorong aparatur untuk aktif berkontribusi dalam program lingkungan. Ahmad (2015) juga menekankan bahwa sistem penghargaan dapat memicu kreativitas dengan mendorong pegawai membagikan ide inovatif terkait pekerjaan mereka.

Meskipun sistem evaluasi dan penghargaan dapat memperkuat implementasi kebijakan, tantangan struktural tetap dihadapi. Keterbatasan jumlah aparatur dengan kompetensi lingkungan dapat menghambat pengawasan dan pemeliharaan RTH secara optimal. Tekanan urbanisasi yang meningkatkan kebutuhan lahan untuk permukiman dan infrastruktur juga berpotensi menimbulkan konflik pemanfaatan ruang. Dalam situasi tersebut, tanpa sistem penilaian kinerja yang jelas dan terintegrasi dengan target lingkungan, upaya peningkatan kualitas RTH dapat berjalan tidak konsisten. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi dinamika perkotaan.

Strategi penguatan kapasitas aparatur dapat dilakukan melalui integrasi penilaian kinerja hijau dengan sistem pengembangan karier. Penetapan target tahunan terkait pencegahan polusi, peningkatan kualitas vegetasi, serta inovasi lingkungan sebagaimana dikemukakan Jabbour et al. (2010) dapat menjadi dasar evaluasi berkelanjutan. Selain itu, penguatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan lanjutan berbasis hasil evaluasi kinerja sehingga terdapat siklus perbaikan berkelanjutan. Sistem penghargaan yang konsisten akan memperkuat motivasi aparatur dalam mencapai target RTH kota. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai instrument pengembangan kapasitas sumber daya manusia hijau dalam tata kelola ruang terbuka hijau perkotaan.

E.Kinerja Lingkungan sebagai Outcome Implementasi GHRM dalam Kebijakan RTH

Kinerja lingkungan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Surabaya. Rodriguez Antón et al. (2012) menjelaskan bahwa berbagai organisasi di banyak sektor menerapkan program kinerja lingkungan strategis untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Meskipun sebagian pemangku kepentingan memandang kebijakan lingkungan sebagai beban biaya, Chaklader dan Gulati (2015) menegaskan bahwa pasar dan konsumen cenderung menghargai organisasi yang memiliki komitmen hijau sehingga kinerja lingkungan berpotensi meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Dalam pemerintahan daerah, peningkatan kinerja lingkungan tidak hanya berkaitan dengan daya saing ekonomi, tetapi juga legitimasi publik dan kualitas hidup warga. Tekanan regulasi dan tuntutan sosial

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

terhadap kualitas lingkungan mendorong organisasi publik untuk lebih responsif terhadap isu keberlanjutan sebagaimana dikemukakan DiPietro et al. (2013). Sejalan dengan itu, Yang et al. (2011) menyatakan bahwa organisasi yang mengintegrasikan manajemen lingkungan ke dalam strategi institusional akan menjadi lebih adaptif dan kompetitif.

Pelaksanaan program kinerja lingkungan terbukti membantu pengurangan emisi, penurunan gas rumah kaca, serta pengelolaan limbah secara lebih efektif sebagaimana diuraikan Daily et al. (2012). Dalam penelitian ini, pengembangan RTH, pengendalian pencemaran, serta peningkatan kualitas udara di Surabaya dapat diposisikan sebagai indikator kinerja lingkungan yang dihasilkan dari kebijakan tata ruang berbasis keberlanjutan. Pengukuran kinerja lingkungan dapat dilakukan melalui berbagai metode. Milliman dan Clair (2017) menyebutkan penggunaan metrik organisasi untuk mengukur konsumsi sumber daya dan limbah, penerapan sistem informasi untuk memantau aliran sumber daya, serta audit lapangan untuk memperoleh umpan balik kinerja. Lober (1996) menambahkan indikator seperti rendahnya emisi, pencegahan polusi, minimalisasi limbah, dan aktivitas daur ulang sebagai ukuran kinerja lingkungan. Indikator indikator tersebut relevan dalam evaluasi kebijakan RTH karena keberadaan ruang hijau berkorelasi dengan penurunan emisi dan peningkatan kualitas udara.

Kendati demikian, implementasi kinerja lingkungan yang efektif hanya dapat tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi dan komitmen yang sesuai. Praktik manajemen sumber daya manusia harus selaras dengan sasaran strategis lingkungan organisasi. Dalam kerangka penelitian ini, Green Human Resource Management berperan sebagai instrumen penghubung antara kebijakan RTH dan capaian kinerja lingkungan kota. Harvey et al. (2010) menekankan bahwa keterlibatan karyawan dalam program lingkungan sangat penting karena pegawai cenderung lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi ketika bekerja di organisasi yang peduli terhadap isu lingkungan. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja lingkungan melalui kebijakan RTH di Surabaya tidak hanya ditentukan oleh luasan ruang hijau, tetapi juga oleh sejauh mana aparatur terlibat aktif, memiliki kompetensi yang memadai, serta memperoleh dukungan sistem manajemen SDM yang berorientasi hijau.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management memiliki peran strategis dalam memperkuat penyelenggaraan kebijakan Ruang Terbuka Hijau di Surabaya. Capaian RTH publik sebesar 22 persen dari luas wilayah kota menandakan adanya komitmen pemerintah daerah dalam memenuhi ketentuan normatif nasional. Namun demikian, keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh aspek perencanaan spasial dan regulasi, melainkan juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang menjalankan kebijakan di lapangan. Integrasi praktik GHRM pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terbukti relevan dalam meningkatkan efektivitas kebijakan RTH. Green recruitment, green training, penempatan pegawai berbasis kompetensi lingkungan, penilaian kinerja hijau, serta sistem penghargaan menjadi instrumen yang saling berkaitan dalam membangun kapasitas aparatur. Kinerja lingkungan kota yang tercermin dari peningkatan kualitas udara dan kemampuan serapan karbon menunjukkan bahwa pendekatan berbasis SDM hijau berkontribusi terhadap capaian ekologis secara nyata. Dengan demikian, dimensi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menjembatani kebijakan tata ruang dengan outcome lingkungan yang berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Pertama, pemerintah daerah perlu memperkuat integrasi indikator lingkungan ke dalam sistem manajemen kinerja aparatur secara lebih terstruktur. Kedua, program pelatihan lingkungan bagi pegawai pengelola RTH perlu dilakukan secara berkala dan berbasis

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

kebutuhan teknis lapangan. Ketiga, mekanisme rotasi jabatan dan pengembangan karier berbasis kompetensi lingkungan dapat diterapkan untuk membentuk aparatur yang adaptif terhadap dinamika perkotaan. Keempat, kolaborasi dengan masyarakat dan komunitas lokal perlu diperluas agar pengelolaan RTH tidak hanya bergantung pada kapasitas internal pemerintah. Penguatan aspek sumber daya manusia secara konsisten akan mendukung keberlanjutan kebijakan RTH sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola lingkungan perkotaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. (2015). Green human resource management policies and practices. Cogent Business & Management, 2(1), 1030817.

Adianti, S. Y. (2020). Perencanaan tata ruang sebagai upaya mewujudkan pembangunan kota berkelanjutan studi analisis rencana tata ruang wilayah Kota Mojokerto. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 6(1), 108–117. https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.01.13

Aditya, R. D., Febriani, R., & Malang, U. M. (2025). The role of green global human resource management in achieving sustainable manufacturing, 2.

Agarwal, N., Kumar, S., Kumar Anand, S., Rafique, N., & Dharwal, M. (2022). Green HRM for sustainable development. Materials Today Proceedings, 49, 3439–3442. https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.03.393

Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices a review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 5(1).

Chaklader, B., & Gulati, P. A. (2015). A study of corporate environmental disclosure practices of companies doing business in India. Global Business Review, 16(2), 321–335.

Chantika, A. R. (2024). Pengaruh green human resource management dan green transformational leadership terhadap environmental performance dengan green innovation sebagai variabel mediasi study pada UMM Hotel.

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance. International Journal of Operations & Production Management.

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. Journal of Applied Business Research, 23(1).

DiPietro, R. B., Cao, Y., & Partlow, C. (2013). Green practices in upscale foodservice operations. International Journal of Contemporary Hospitality Management.

Fadhil, Z. A., & Rudiatno. (2025). Strategi pengelolaan green human resource management sebagai penguatan identitas pada PT Djawir Mitra Syandana. JEBS Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial, 2(4), 98–113.

Fathurohman, A. P., Septian, R. F., & Anggraeni, A. F. (2025). Integrasi green HRM dan corporate social responsibility upaya meningkatkan kinerja berkelanjutan, 6*(1), 16–30.

Guerci, M., Montanari, F., Scapolan, A., & Epifanio, A. (2016). Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants exploring independent and interactive effects. The International Journal of Human Resource Management.

Harvey, D. M., Bosco, S. M., & Emanuele, G. (2010). The impact of green collar workers on organizations. Management Research Review.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations from a literature review to a framework for future research. Resources, Conservation and Recycling, 74, 144–155.

Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management methodological triangulation applied to companies in Brazil. The International Journal of Human Resource Management, 21(7), 1049–1089.

Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM motivating employees towards organizational environmental performance. MAGNT Research Report, 2(4), 267–278.

Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. Organization Management Journal, 7(4), 278–290.

Jatiwardani, K. D., Kusuma, I. B. S., Dewanthari, N. N. T. T., Irawan, I. P. A. U., & Sujanayasa, I. M. (2025). Studi penerapan green human resource management di industri perhotelan perspektif Hotel Conrad Bali. Jurnal Sains Terapan Pariwisata, 10(2), 129–141. https://doi.org/10.56743/jstp.v10i2.510

Kadri, M. K., Purba, R. A. G., & Fitriani, Y. (2023). Kesesuaian pengadaan ruang terbuka hijau taman kota berdasarkan standar minimal pelayanan penduduk di Kota Surabaya. COMPACT Spatial Development Journal, 2(1). https://doi.org/10.35718/compact.v2i1.85

Kapil, P. (2015). Green HRM engaging human resource in reducing carbon footprint and enhancing environment sustainability a case study based approach. International Journal of Engineering Technology Science and Research, 2(5), 14.

Liebowitz, J. (2010). The role of HR in achieving a sustainability culture. Journal of Sustainable Development, 3(4), 50–57.

Lober, D. J. (1996). Evaluating the environmental performance of corporations. Journal of Managerial Issues, 184–205.

Mandip, G. (2012). Green HRM people management commitment to environmental sustainability. Research Journal of Recent Sciences.

Margi Arum, Y. A., & Widiyarta, A. (2023). Evaluasi kebijakan penataan ruang berupa ruang terbuka hijau di Taman Suroboyo Kota Surabaya. NeoRespublica Jurnal Ilmu Pemerintahan, 5(1), 143–160. https://doi.org/10.52423/neores.v5i1.154

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management essential perspectives. Cengage Learning.

Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. Universal Journal of Industrial and Business Management, 3(3), 74–81.

Milliman, J., & Clair, J. (2017). Best environmental HRM practices in the US. In W. Wehrmeyer Ed., Greening people human resources and environmental management pp. 49–73. Routledge.

Opatha, H. (2013). Green human resource management a simplified introduction.

Pemerintah Kota Surabaya. (2023). Lampaui target pemerintah pusat ruang terbuka hijau di Surabaya capai 22 persen. https://surabaya.go.id/id/berita/12113/lampaui-target-pemerintah-pusat-ruang-terbuka-hijau-di-surabaya-capai-22-persen

Prasad, R. (2013). Green HRM partner in sustainable competitive growth. Journal of Management Sciences and Technology, 1(1), 15–18.

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management a review and research agenda. International Journal of Management Reviews, 15(1), 1–14. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x

Republik Indonesia. (2004). Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Republik Indonesia. (2007). Undang Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 05 PRT M Tahun 2008 tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau di Kawasan Perkotaan.

Rodriguez-Antón, J. M., del Mar Alonso Almeida, M., Celemin, M. S., & Rubio, L. (2012). Use of different sustainability management systems in the hospitality industry the case of Spanish hotels. Journal of Cleaner Production, 22(1), 76–84.

Rosyida, I. N., Puspaningtyas, A., & Rahmadanik, D. (2025). Analisis komparatif pengelolaan ruang terbuka hijau untuk mewujudkan kota berkelanjutan di Kota Surabaya dan Kabupaten Sidoarjo, 7*(2).

Singh, S., Singh, J., Goyal, S. B., Singh Sehra, S., Ali, F., Ayad Alkhafaji, M., & Singh, R. (2023). A novel framework to avoid traffic congestion and air pollution for sustainable development of smart cities. Sustainable Energy Technologies and Assessments, 56, 103125. https://doi.org/10.1016/j.seta.2023.103125

Wehrmeyer, W. (2017). Greening people human resources and environmental management. Routledge.

Yang, M. G. M., Hong, P., & Modi, S. B. (2011). Impact of lean manufacturing and environmental management on business performance an empirical study of manufacturing firms. International Journal of Production Economics, 129(2), 251–261.