

GREEN HRM SEBAGAI STRATEGI KEPALA SEKOLAH UNTUK MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH BERKELANJUTAN PADA SD NEGERI MANTIMIN 2 KABUPATEN BALANGAN

Muhammad Raili¹, Khuzaini², Syahrial Shaddiq³

S2 Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin^{1,2}
Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³
Email: muhammadraili7@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the Green Human Resource Management (G-HRM) strategy implemented by the Principal of SD Negeri Mantimin 2, Balangan Regency, and its contribution to building a sustainable school culture. This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with the principal, teachers, and educational staff, supported by observation and documentation. Thematic analysis was used for data analysis. The findings reveal that the principal implemented a systematic G-HRM strategy covering three pillars: green recruitment, green training (practical skills), and green performance management. A key finding was the integration of pro-environmental aspects into the teacher performance appraisal (SKP), which served as the main driver for behavior change. This G-HRM strategy significantly contributed to forming a sustainable culture. The process transformed from forced compliance (due to evaluation) into habituation, and eventually internalized into social norms (culture). G-HRM proved to be an effective managerial mechanism for translating a sustainability vision into tangible practices in an elementary school setting.

Keywords : *Green HRM, Sustainable School Culture, Principal Leadership, Green Performance Management, Case Study.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Green Human Resource Management (G-HRM) yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan dan kontribusinya dalam membangun budaya sekolah berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, serta didukung observasi dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi G-HRM secara sistematis yang mencakup tiga pilar: green recruitment, green training (pelatihan praktis), dan green performance management. Temuan kunci adalah integrasi aspek pro-lingkungan ke dalam evaluasi kinerja (SKP) guru, yang menjadi pendorong utama perubahan perilaku. Strategi G-HRM ini

berkontribusi signifikan dalam membentuk budaya berkelanjutan. Prosesnya bertransformasi dari kepatuhan yang dipaksakan (karena evaluasi) menjadi kebiasaan, dan akhirnya terinternalisasi menjadi norma sosial (budaya). G-HRM terbukti menjadi mekanisme manajerial yang efektif untuk mengubah visi keberlanjutan menjadi praktik nyata di sekolah dasar.

Kata Kunci : *Green HRM, Budaya Sekolah Berkelanjutan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Kinerja Hijau, Studi Kasus.*

A. PENDAHULUAN

Memasuki dekade ketiga abad ke-21, krisis iklim dan degradasi lingkungan telah menjadi isu sentral yang menuntut respons kolektif dari seluruh sektor, tidak terkecuali dunia pendidikan. Institusi pendidikan memiliki tanggung jawab ganda: tidak hanya mengurangi jejak ekologis operasional mereka sendiri, tetapi juga menanamkan kesadaran dan kompetensi keberlanjutan kepada generasi penerus (Nugroho, 2022). Di Indonesia, komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan semakin terintegrasi ke dalam kebijakan pendidikan nasional, mendorong sekolah-sekolah untuk bertransformasi menjadi komunitas yang sadar lingkungan.

Transformasi ini menuntut lebih dari sekadar penambahan mata pelajaran lingkungan hidup; ia mensyaratkan pergeseran fundamental menuju apa yang disebut sebagai "budaya sekolah berkelanjutan". Budaya ini mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan praktik kolektif yang tertanam dalam setiap aspek kehidupan sekolah, mulai dari kurikulum, manajemen fasilitas, hingga interaksi sehari-hari antar warga sekolah (Sari & Pratiwi, 2023). Membangun budaya yang holistik dan mengakar seperti ini merupakan tantangan manajerial yang signifikan.

Dalam konteks organisasi, pembentukan budaya kerja sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Di sinilah konsep *Green Human Resource Management* (Green HRM) menjadi relevan. Green HRM didefinisikan sebagai integrasi prinsip-prinsip kelestarian lingkungan ke dalam fungsi-fungsi inti HRM, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan kompensasi, dengan tujuan untuk mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan (Wijaya, 2022).

Praktik Green HRM mencakup berbagai inisiatif strategis. Misalnya, "rekrutmen hijau" berfokus pada penarikan individu yang memiliki kepekaan

lingkungan; "pelatihan hijau" membekali staf dengan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja secara ramah lingkungan; dan "manajemen kinerja hijau" memberikan insentif atau penghargaan bagi kontribusi positif terhadap tujuan keberlanjutan organisasi (Ahmed & Khan, 2023). Jika diterapkan secara konsisten, praktik-praktik ini dapat membentuk norma perilaku baru di tempat kerja.

Kaitan antara *Green HRM* dan budaya organisasi yang berkelanjutan telah banyak dibuktikan dalam literatur di sektor korporasi. Studi menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa organisasi mereka serius dalam menerapkan praktik SDM yang "hijau", mereka akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan, baik yang diwajibkan (*in-role*) maupun yang bersifat sukarela (*extra-role*) (Lee *et al.*, 2022).

Dengan demikian, *G-HRM* berfungsi sebagai tuas strategis untuk menyelaraskan modal manusia dengan visi keberlanjutan organisasi.

Namun, sebagian besar penelitian mengenai *Green HRM* masih berfokus pada perusahaan manufaktur, perhotelan, atau sektor swasta lainnya. Penerapannya di sektor publik, terutama dalam konteks institusi pendidikan, masih sangat terbatas dieksplorasi (Putra & Santosa, 2023). Padahal, sekolah memiliki struktur organisasi, karakteristik SDM (guru dan tenaga kependidikan), serta tujuan yang unik, sehingga memerlukan adaptasi strategi *G-HRM* yang spesifik.

Di sinilah peran kepemimpinan strategis kepala sekolah menjadi krusial. Kepala sekolah, sebagai manajer tertinggi di unit pendidikan, adalah aktor kunci yang menerjemahkan visi keberlanjutan menjadi kebijakan SDM yang operasional (Müller & Wagner, 2023). Kemampuan kepala sekolah dalam merancang dan mengimplementasikan strategi *G-HRM* akan menentukan sejauh mana budaya sekolah berkelanjutan dapat dibentuk dan dipelihara secara efektif.

Penelitian ini mengambil studi kasus di SD Negeri Mantimin 2, Kabupaten Balangan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada signifikansinya sebagai unit pendidikan dasar di wilayah yang memiliki karakteristik sosial-ekologis yang khas di Kalimantan Selatan, di mana isu-isu lingkungan sering menjadi sorotan (Hidayat & Fathurrahman, 2023). Mengamati sekolah di konteks ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi *G-HRM* diadaptasi dalam lingkungan non-

korporat dan sarat dengan regulasi layanan publik.

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia telah banyak diteliti (Rahayu, 2022), keterkaitannya secara spesifik dengan *Green HRM* sebagai alat untuk membangun budaya sekolah berkelanjutan masih menjadi area yang "abu-abu". Terdapat kesenjangan pengetahuan (*research gap*) mengenai bagaimana praktik G-HRM (seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja guru) secara sadar dirancang oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan ekologis di sekolah dasar negeri.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *Green HRM* yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SD Negeri Mantimin 2 dan mengeksplorasi bagaimana strategi tersebut berkontribusi dalam proses pembangunan budaya sekolah berkelanjutan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris mengenai aplikasi G-HRM di sektor pendidikan dasar Indonesia dan menawarkan model praktik bagi para pemimpin sekolah lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penerapan *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) di lembaga pendidikan dasar merupakan sebuah area yang krusial namun belum banyak dieksplorasi. Penelitian ini berfokus pada peran strategis kepala sekolah dalam menginisiasi praktik SDM "hijau" tersebut untuk membentuk budaya sekolah yang berkelanjutan. Guna memperjelas fokus penelitian di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi *Green HRM* yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan?
2. Bagaimana kontribusi strategi *Green HRM* tersebut dalam proses membangun budaya sekolah berkelanjutan di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam dan holistik fenomena strategi *Green HRM* dalam konteks spesifik

di SD Negeri Mantimin 2. Jalan simpang tiga Desa mantimin RT 04 Kabupaten Balangan. Rancangan studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi "bagaimana" strategi kepala sekolah diterapkan dan "mengapa" strategi tersebut dapat (atau tidak dapat) berkontribusi pada budaya sekolah berkelanjutan, dengan fokus pada proses yang terjadi secara alamiah di lapangan (Creswell & Poth, 2023). Studi kasus tunggal ini dibatasi secara instrumental pada implementasi G-HRM oleh satu kepala sekolah di lokasi tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan studi dokumentasi untuk menjamin triangulasi sumber. Wawancara mendalam semi-terstruktur dilakukan dengan informan kunci, yaitu Wakil Kepala Sekolah SD Negeri Mantimin 2, serta beberapa guru senior dan tenaga kependidikan sebagai informan pendukung. Observasi dilakukan untuk mengamati praktik-praktik pro-lingkungan, artefak budaya sekolah, dan interaksi sosial yang mencerminkan budaya berkelanjutan. Pengumpulan data ini didukung oleh studi dokumentasi berupa analisis kebijakan sekolah, Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), dan dokumen kurikulum yang berkaitan dengan G-HRM dan program keberlanjutan (Silverman, 2021).

Data kualitatif yang terkumpul dari ketiga teknik tersebut dianalisis menggunakan metode analisis tematik (*thematic analysis*). Proses analisis ini dilakukan melalui enam tahapan sistematis: (1) familiarisasi dengan data, (2) pembuatan kode awal, (3) pencarian tema-tema potensial, (4) peninjauan kembali tema (*reviewing themes*), (5) pendefinisan dan penamaan tema, serta (6) penyusunan laporan (Braun & Clarke, 2022). Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema utama yang muncul terkait strategi G-HRM yang diterapkan kepala sekolah dan elemen-elemen budaya sekolah berkelanjutan yang terbangun.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan data temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para informan di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten

Balangan. Paparan data disajikan secara tematik berdasarkan rumusan masalah, diikuti dengan analisis dan kesimpulan dari wawancara setiap informan. Informan dalam penelitian ini meliputi Informan Kunci (Kepala Sekolah) dan Informan Pendukung (Guru Senior dan Tenaga Kependidikan).

Strategi *Green HRM* Yang Diterapkan Oleh Kepala Sekolah di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan

1. Hasil Wawancara Wakil Kepala Sekolah

Informan Wakil Kepala Sekolah (KS) menyatakan bahwa strategi *Green HRM* diimplementasikan secara sadar dan terencana, dimulai dari perubahan kebijakan internal.

"Strategi ini tidak bisa instan. Kami mulai dua tahun lalu dengan memasukkan 'Aspek Peduli Lingkungan' dalam Rapat Kerja Sekolah. Pertama, saya tekankan dalam penerimaan guru honorer baru (rekrutmen hijau). Saya selalu selipkan pertanyaan tentang komitmen mereka terhadap kebersihan dan lingkungan. Kedua, kami adakan pelatihan (pelatihan hijau) wajib setahun sekali, misalnya workshop pembuatan kompos dari sampah daun atau pelatihan daur ulang sampah plastik. Ketiga, dan ini yang paling penting, saya masukkan dalam evaluasi kinerja (manajemen kinerja hijau). Guru yang aktif membimbing 'Klub Pecinta Alam' atau yang kelasnya paling bersih, itu ada poin apresiasi tersendiri."

2. Hasil Wawancara dengan Guru

Informan Guru Senior (GS) mengonfirmasi adanya praktik G-HRM, terutama dari sisi yang mereka rasakan langsung (pelatihan dan evaluasi).

"Iya, betul. Sekarang itu beda. Dulu mengajar ya mengajar saja. Sekarang kami dituntut punya 'wawasan hijau'. Kami ada pelatihan daur ulang botol plastik jadi kerajinan tangan. Terus terang, awalnya kami kaget waktu di rapat evaluasi bulanan, Kepala Sekolah membahas soal kebersihan kelas dan konsumsi listrik. Ternyata itu masuk dalam penilaian kinerja kami. Jadi kami lebih memperhatikan hal-hal kecil, seperti penggunaan kertas bekas untuk catatan."

3. Hasil Wawancara

Informan Staf Ketatausahan (TK) melihat strategi G-HRM dari sisi operasional dan logistik sekolah.

"Instruksi dari Kepala Sekolah sangat jelas. Kalau dulu beli ATK (Alat Tulis Kantor)

yang penting murah. Sekarang, kami di bagian Tata Usaha diminta untuk memprioritaskan pengadaan barang yang ramah lingkungan (green procurement), misalnya kertas daur ulang atau spidol yang bisa diisi ulang. Selain itu, manajemen sampah sekarang ada alurnya. Saya yang mengkoordinir petugas kebersihan untuk mengambil sampah yang sudah dipilah oleh kelas-kelas."

Data dari Wakil Kepala Sekolah menunjukkan bahwa strategi G-HRM di SD Negeri Mantimin 2 dirancang secara sadar dan sistematis (*top-down*). Strategi tersebut mencakup tiga pilar utama G-HRM: rekrutmen hijau (meski dalam skala terbatas pada guru honorer), pelatihan hijau (berfokus pada keterampilan praktis), dan manajemen kinerja hijau (menjadi alat penegakan utama).

Kesimpulannya, Kepala Sekolah bertindak sebagai arsitek strategis yang secara proaktif menggunakan instrumen HRM (evaluasi dan pelatihan) untuk "memaksa" perilaku pro-lingkungan di tahap awal. Ia memahami bahwa perubahan budaya membutuhkan intervensi kebijakan yang konsisten, di mana G-HRM dijadikan sebagai fondasi operasional untuk membangun kesadaran kolektif.

Kontribusi Strategi *Green* HRM Tersebut Dalam Proses Membangun Budaya Sekolah Berkelanjutan di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan

1. Hasil Wawancara Wakil Kepala Sekolah

KS memandang G-HRM sebagai alat "paksa" di awal, yang kemudian bertransformasi menjadi kebiasaan atau budaya.

"Awalnya pasti ada yang resisten, dianggap menambah pekerjaan. Tapi G-HRM ini alatnya. Saat evaluasi kinerja (SKP) ada poinnya, mau tidak mau mereka lakukan. Tapi setelah setahun berjalan, saya lihat perubahannya. Guru-guru mulai inisiatif sendiri, bukan karena poin evaluasi lagi. Mereka sekarang otomatis mematikan kipas angin saat jam istirahat, siswa juga jadi ikut. Itu sudah jadi budaya, sudah jadi kebiasaan. Mereka malu kalau membuang sampah sembarangan karena lingkungannya sudah terbangun bersih."

GS merasakan adanya perubahan budaya yang signifikan, terutama yang terlihat dari perilaku siswa sebagai hasil dari perilaku guru.

"Anak-anak itu kan peniru ulung. Kalau gurunya cuek, mereka lebih cuek. Setelah kami (para guru) 'dipaksa' peduli lewat evaluasi itu, kami jadi lebih sering mengingatkan anak-anak. Sekarang, tanpa disuruh pun, anak-anak piket kelas sudah otomatis memilah sampah basah dan kering. Bahkan mereka berani menegur temannya atau saya, 'Bu,

sampahnya di tempat sampah organik'. Itu sudah jadi kebiasaan, bukan paksaan lagi."

Dari perspektif guru, strategi G-HRM dirasakan sebagai sebuah intervensi yang nyata dan berdampak langsung pada rutinitas kerja mereka. 'Manajemen kinerja hijau' yang disebut Kepala Sekolah, terkonfirmasi oleh GS sebagai faktor pendorong utama perubahan perilaku. Pelatihan (*training*) juga diakui memberikan keterampilan praktis yang relevan.

2. Hasil Wawancara Informan Pendukung 2 (Tenaga Kependidikan/Staf)

TK melihat perubahan budaya dari aspek fisik dan kebersihan lingkungan sekolah secara keseluruhan.

"Jelas beda sekali, Pak. Dulu sampah di belakang sekolah itu campur aduk. Sekarang, karena ada sistem pemilahan dari kelas (hasil pelatihan G-HRM guru-guru), kami di bagian operasional lebih mudah mengelolanya. Sekolah jadi jauh lebih asri dan bersih. Budaya bersihnya terasa. Dulu kami yang harus teriak-teriak membersihkan, sekarang guru dan siswa yang aktif menjaga."

Analisis dan Kesimpulan Wawancara Informan (Tenaga Kependidikan)

Temuan dari TK menunjukkan bahwa strategi G-HRM telah diterjemahkan hingga ke level operasional dan administrasi, tidak hanya di level pengajaran. Praktik *Green Procurement* (pengadaan hijau) dan *Green Waste Management* (manajemen limbah hijau) menjadi bukti konkret dari strategi tersebut.

Kesimpulannya, informan TK memvalidasi bahwa strategi G-HRM telah berhasil mengubah sistem pendukung sekolah. Peran G-HRM tidak hanya membentuk perilaku guru, tetapi juga mengubah prosedur operasional (seperti pengadaan dan kebersihan), yang pada akhirnya berkontribusi menciptakan lingkungan fisik (artefak) yang mendukung budaya sekolah berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Strategi *Green HRM* Yang Diterapkan Oleh Kepala Sekolah di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian, strategi *Green Human Resource Management* (G-HRM) yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri Mantimin 2 bersifat sistematis, intensional, dan terintegrasi, yang diinisiasi secara *top-down*. Temuan ini menggarisbawahi peran krusial kepemimpinan dalam implementasi G-HRM.

Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai fasilitator, tetapi sebagai pendorong utama (*prime mover*) yang mengintegrasikan visi keberlanjutan ke dalam fungsi manajerial. Hal ini sejalan dengan studi (Aboramadan, 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan (dalam hal ini transformational leadership) memiliki efek signifikan dalam keberhasilan adopsi praktik G-HRM dan mendorong keterlibatan kerja "hijau" dari para karyawan.

Pilar pertama dari strategi ini adalah rekrutmen hijau (*green recruitment*). Temuan wawancara dengan kepala sekolah mengindikasikan bahwa untuk perekrutan guru honorer, pertimbangan mengenai komitmen dan kepekaan lingkungan menjadi bagian dari proses seleksi. Meskipun literatur G-HRM sering membahas rekrutmen hijau dalam konteks menarik talenta yang peduli lingkungan (Malik, *et al.*, 2023), praktik di SD Negeri Mantimin 2 menunjukkan fokus pada keselarasan nilai (*value-alignment*) sebagai fondasi awal untuk membangun SDM yang sejalan dengan visi sekolah.

Pilar kedua yang paling menonjol adalah pelatihan dan pengembangan hijau (*green training and development*). Kepala sekolah secara proaktif mengadakan lokakarya keterampilan praktis (komposter, daur ulang) bagi guru. Temuan ini sangat relevan dengan penelitian di konteks Indonesia, seperti yang dilakukan oleh (Muis, *et al.*, 2023), yang menemukan bahwa green training berpengaruh positif dan signifikan terhadap green behavior (perilaku hijau) karyawan di BUMN. Artinya, investasi dalam peningkatan kompetensi hijau terbukti secara empiris dapat mengubah perilaku, baik di sektor korporat maupun, seperti yang ditunjukkan kasus ini, di sektor pendidikan.

Efektivitas dari green training ini diperkuat karena langsung terhubung dengan aktivitas pembelajaran siswa. Guru-guru yang telah dilatih kemudian mengintegrasikan pengetahuan tersebut ke dalam unit-unit pembelajaran. Dengan demikian, strategi G-HRM pada guru secara tidak langsung menjadi strategi pengembangan kompetensi keberlanjutan bagi siswa, menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) yang tidak ditemukan di organisasi non-pendidikan.

Pilar ketiga, yang berfungsi sebagai tuas penegakan (*enforcement lever*) utama, adalah manajemen kinerja hijau (*green performance management*). Ini adalah temuan

paling strategis dari penelitian ini. Kepala sekolah secara formal mengintegrasikan indikator-indikator pro-lingkungan ke dalam evaluasi kinerja guru (SKP). Aspek-aspek seperti kebersihan kelas dan partisipasi dalam program hijau menjadi bagian dari penilaian profesional.

Langkah ini krusial dan mendapat dukungan kuat dari literatur. Studi oleh (El-Kassar, *et al.*, 2022) secara spesifik mengidentifikasi green performance management sebagai mediator penting yang menghubungkan kebijakan G-HRM dengan perilaku nyata di lapangan. Tanpa evaluasi kinerja yang "hijau", praktik G-HRM lainnya berisiko hanya menjadi seremonial. Dengan menjadikannya bagian dari SKP, kepala sekolah memberikan sinyal kuat bahwa perilaku pro-lingkungan adalah bagian dari ekspektasi kinerja formal.

Strategi G-HRM ini juga meluas ke fungsi operasional melalui pengadaan hijau (*green procurement*) yang diinstruksikan kepada tenaga kependidikan. Meskipun kompensasi hijau dalam bentuk finansial belum ada, apresiasi non-finansial (pujian, piagam) digunakan sebagai insentif. Ini menunjukkan pemahaman kepala sekolah bahwa G-HRM harus didukung oleh sistem operasional yang selaras.

Secara keseluruhan, strategi G-HRM di SD Negeri Mantimin 2 adalah sebuah "bundel" praktik yang saling memperkuat. Kepala sekolah tidak menerapkan satu praktik G-HRM secara isolatif. Sebaliknya, ia merangkai rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja didukung oleh kepemimpinan yang kuat (Aboramadan, 2022) dan sistem evaluasi yang mengikat (El-Kassar, *et al.*, 2022) menjadi sebuah sistem manajemen yang kohesif untuk mengarahkan sekolah menuju tujuan keberlanjutan. **Kontribusi strategi Green HRM tersebut dalam proses membangun budaya sekolah berkelanjutan di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan?**

Kontribusi utama strategi G-HRM dalam membangun budaya sekolah berkelanjutan di SD Negeri Mantimin 2 adalah perannya sebagai mekanisme katalisator dan internalisasi nilai. G-HRM berfungsi sebagai "mesin" yang menerjemahkan visi abstrak kepala sekolah tentang keberlanjutan menjadi serangkaian perilaku konkret, terukur, dan terkelola, yang pada akhirnya membentuk norma dan keyakinan bersama yang merupakan esensi dari budaya.

Proses pembentukan budaya ini berjalan melalui tahapan yang jelas. Tahap

pertama adalah kepatuhan yang dipaksakan (*forced compliance*). Seperti diakui oleh informan guru, kontribusi awal G-HRM (khususnya *green performance management*) adalah "memaksa" guru untuk mematuhi standar perilaku baru, seperti memilah sampah. Perilaku ini awalnya didorong oleh motivasi ekstrinsik (takut evaluasi kinerja buruk).

Tahap kedua adalah pembentukan kebiasaan (*habituation*). Perilaku yang diulang-ulang setiap hari karena adanya pengawasan dan struktur (dari G-HRM) perlahan-lahan berubah menjadi kebiasaan. Di tahap ini, guru dan siswa mulai melakukan perilaku hijau secara "otomatis" tanpa perlu diingatkan terus-menerus. G-HRM berkontribusi dengan menyediakan konsistensi yang diperlukan agar kebiasaan baru ini mengakar.

Tahap ketiga, dan ini adalah kontribusi terpenting, adalah internalisasi dan norma sosial. Ini adalah titik di mana budaya berkelanjutan lahir. Temuan bahwa guru dan siswa kini merasa "malu" jika membuang sampah sembarangan adalah indikator kuat bahwa nilai-nilai kebersihan telah terinternalisasi. Temuan ini mendukung studi (Shah & Zeshan, 2023) yang secara empiris membuktikan bahwa praktik G-HRM adalah antecedent yang kuat dalam menumbuhkan *green organizational culture*. G-HRM adalah "alat" manajerial yang digunakan kepemimpinan untuk menanamkan nilai-nilai tersebut.

Secara lebih spesifik, budaya ini terwujud dalam bentuk *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE), atau perilaku pro-lingkungan yang bersifat sukarela. Ketika guru atau siswa saling menegur (seperti temuan wawancara), mereka tidak lagi bertindak karena deskripsi pekerjaan atau evaluasi SKP. Mereka bertindak sebagai warga sekolah yang secara sukarela menjaga norma bersama. Hal ini sangat sejalan dengan (El-Kassar, *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa G-HRM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan OCB-E, karena G-HRM membantu membentuk budaya yang menghargai tindakan-tindakan tersebut.

Kontribusi G-HRM juga terlihat jelas dalam transmisi budaya kepada siswa. G-HRM secara langsung menargetkan guru dan staf. Namun, guru dan staf yang telah "dihijaukan" melalui pelatihan (Muis, *et al.*, 2023) dan evaluasi, bertindak sebagai role model yang kuat bagi siswa. Ketika siswa melihat guru mereka secara

konsisten mempraktikkan perilaku hijau, mereka mengadopsi perilaku tersebut. G-HRM, oleh karena itu, menciptakan agen-agen perubahan (guru) yang mentransmisikan budaya tersebut.

Selain itu, G-HRM berkontribusi pada penciptaan artefak fisik yang mendukung budaya. Lingkungan sekolah yang menjadi lebih bersih dan asri, serta ketersediaan tempat sampah terpilah (hasil dari *green procurement* dan manajemen limbah), bertindak sebagai pengingat visual yang konstan yang memperkuat nilai-nilai budaya berkelanjutan.

Secara ringkas, kontribusi G-HRM adalah sebagai perancah (*scaffolding*) yang memandu proses pembentukan budaya. G-HRM menyediakan struktur (evaluasi), keterampilan (pelatihan), dan model peran (guru yang terlatih) yang memungkinkan sekolah beralih dari kepatuhan ekstrinsik (karena diawasi) menjadi motivasi intrinsik (karena nilai-nilai telah terinternalisasi), yang merupakan fondasi dari budaya sekolah berkelanjutan yang sejati (Shah & Zeshan, 2023).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi *Green Human Resource Management* (G-HRM) di SD Negeri Mantimin 2 Kabupaten Balangan telah diterapkan secara sistematis dan intensional oleh kepala sekolah. Strategi ini tidak bersifat parsial, melainkan berupa "bundel" praktik yang terintegrasi, mencakup *green recruitment* (untuk tenaga honorer), *green training* (berfokus pada keterampilan praktis), dan yang paling krusial, *green performance management*. Integrasi aspek-aspek pro-lingkungan ke dalam evaluasi kinerja (SKP) guru menjadi tuas pengungkit utama yang memastikan kepatuhan dan adopsi perilaku hijau di seluruh lini organisasi sekolah.

Kontribusi utama dari implementasi G-HRM ini adalah keberhasilannya dalam mengkatalisasi proses pembentukan budaya sekolah berkelanjutan. Proses ini bertransformasi secara bertahap, dimulai dari kepatuhan yang dipaksakan (karena evaluasi kinerja), berlanjut menjadi kebiasaan (karena repetisi), dan akhirnya mencapai tahap internalisasi nilai (menjadi norma sosial). Budaya berkelanjutan ini termanifestasi dalam perilaku sukarela (OCBE) di kalangan guru dan siswa, serta

didukung oleh artefak fisik (lingkungan bersih, manajemen sampah) yang selaras. G-HRM terbukti menjadi mekanisme manajerial yang efektif untuk menerjemahkan visi kepemimpinan menjadi sebuah budaya organisasi yang hidup dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan dasar.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behavior: The role of transformational leadership and green work engagement. *Journal of Business Research*, 145, 236-249.
- Ahmed, Z., & Khan, A. (2023). Green HRM Practices and Organizational Sustainability: A Post-Pandemic Review. *Journal of Sustainable Management*, 11(2), 45-59.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). Thematic analysis: A practical guide. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches (5th ed.). Sage Publications.
- El-Kassar, A. N., S, N., & A, A. (2022). The impact of green human resource management on green organizational citizenship behavior: The mediating role of green performance management and green organizational culture. *Journal of Cleaner Production*, 342, 130954.
- Hidayat, R., & Fathurrahman, M. (2023). Implementasi Pendidikan Lingkungan Hidup pada Sekolah Dasar di Kalimantan Selatan: Tantangan dan Prospek. *Jurnal Pendidikan Cakrawala*, 7(1), 102-115.
- Lee, K. J., Kim, S., & Park, H. (2022). The Impact of Green HRM on Employee Pro-Environmental Behavior: The Mediating Role of Organizational Culture. *Sustainability*, 14(5), 2719.
- Malik, M. A., L, S., & R, S. (2023). Green recruitment and selection process: A systematic literature review and future research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 389, 136017.
- Muis, M., L, H., & M, N. A. (2023). The effect of green training and green reward on employee's green behavior of state-owned enterprise in Indonesia.

- International Journal of Sustainable Development and Planning, 18(7), 2133-2141.
- Müller, T., & Wagner, F. (2023). Strategic Leadership for Sustainability: The Role of Top Management in Green Transformations. *European Journal of Business Research*, 28(4), 88-104.
- Nugroho, A. (2022). Arah Baru Pendidikan Indonesia: Menuju Pembangunan Berkelanjutan. Jakarta: Pustaka Pelita.
- Putra, E. D., & Santosa, A. (2023). Green HRM in the Public Sector: A Scoping Review of Gaps in Educational Institutions. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 6(2), 140-155.
- Rahayu, S. (2022). Kepemimpinan Strategis Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 30-45.
- Sari, I. P., & Pratiwi, N. (2023). Membangun Budaya Sekolah Berkelanjutan: Dari Konsep Menuju Aksi di Era Digital. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 4(3), 210-225.
- Shah, N., & Zeshan, M. (2023). Role of green HRM in fostering green organizational culture and green innovation. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 34(2), 438-456.
- Silverman, D. (2021). *Interpreting qualitative data* (6th ed.). Sage Publications.
- Wijaya, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.