

**LITERATUR REVIEW: PENGEMBANGAN MODEL GREEN HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT UNTUK MENDUKUNG KEBERLANJUTAN
WISATA SUNGAI DI BANJARMASIN**

**Bunga Villia Sira¹
Lindari²
Firdanita Wandira Dwi Putri³
Irvan Naufal Zhulyadaini⁴
Debi Septiani^{5*}**

^{1,2,3,4,5}Manajemen Ekonomi STIE “APRIN” Palembang, Indonesia

Email: debiseptiani01@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to develop a conceptual model of Green Human Resource Management (GHRM) to support the sustainability of river-based tourism in Banjarmasin through a literature review approach. The study synthesizes recent research on GHRM practices in the tourism and hospitality sectors, including green recruitment and selection, green training, green performance management, green rewards, and employee green involvement, and relates them to the context of river tourism sustainability. The literature shows that GHRM can enhance employees' green abilities, motivation, and opportunities, which in turn strengthen environmental performance, operational efficiency, and the attractiveness of sustainable tourism destinations. In the specific context of Banjarmasin, which is known for its river-based tourism yet faces environmental and management challenges, GHRM is positioned as a strategic lever to build a green organizational culture, encourage pro-environmental behavior, and support green innovation in tourism services. This article proposes a GHRM-based model that links green HR practices with key outcomes such as employee sustainable performance and sustainable tourism organization performance, providing a conceptual foundation for future empirical research and practical initiatives in Banjarmasin's river tourism sector.

Keywords: Green Human Resource Management, sustainable tourism, river tourism, Banjarmasin, literature review.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan mengembangkan sebuah model konseptual Green Human Resource Management (GHRM) untuk mendukung keberlanjutan wisata sungai di Banjarmasin melalui pendekatan literatur review. Kajian ini mensintesis berbagai penelitian terkini mengenai praktik GHRM di sektor pariwisata dan perhotelan, seperti rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, penghargaan hijau, serta pelibatan karyawan dalam aktivitas lingkungan, kemudian mengaitkannya dengan konteks keberlanjutan wisata sungai. Hasil telaah menunjukkan bahwa GHRM mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang karyawan untuk berperilaku prolingkungan yang pada gilirannya memperkuat kinerja lingkungan, efisiensi operasional, dan daya tarik destinasi wisata berkelanjutan. Dalam konteks khusus Banjarmasin yang dikenal sebagai kota wisata sungai namun menghadapi berbagai tantangan lingkungan dan tata kelola, GHRM diposisikan sebagai tuas strategis untuk membangun budaya organisasi hijau, mendorong perilaku prolingkungan, dan mendukung inovasi hijau dalam layanan wisata. Artikel ini mengusulkan sebuah model berbasis GHRM yang mengaitkan praktik HR hijau dengan luaran utama seperti kinerja berkelanjutan karyawan dan kinerja organisasi pariwisata berkelanjutan, sehingga memberikan landasan konseptual bagi penelitian empiris dan inisiatif praktis pada sektor wisata sungai Banjarmasin di masa mendatang.

Kata kunci: Green Human Resource Management, pariwisata berkelanjutan, wisatasungai, Banjarmasin, literatur review.

PENDAHULUAN

Kota Banjarmasin dikenal luas sebagai “kota seribu sungai” dengan karakter wisata berbasis sungai yang unik, seperti pasar terapung, susur sungai, dan aktivitas budaya di bantaran sungai. Wisata sungai tersebut menjadi daya tarik utama bagi wisatawan domestik maupun mancanegara, sekaligus berpotensi besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan pengembangan ekonomi kreatif berbasis kearifan lokal. Namun, di sisi lain, perkembangan wisata sungai yang tidak dikelola secara berkelanjutan berisiko menimbulkan degradasi lingkungan, seperti pencemaran air, penumpukan sampah, dan kerusakan ekosistem bantaran sungai, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pengalaman wisata dan keberlanjutan destinasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, tuntutan terhadap praktik pariwisata berkelanjutan semakin menguat, baik dari sisi kebijakan nasional maupun ekspektasi wisatawan yang kian peduli terhadap isu lingkungan. Konsep sustainable tourism menekankan bahwa pengembangan destinasi harus mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi, pelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial masyarakat setempat. Dalam kerangka ini, pengelola wisata sungai di Banjarmasin dituntut tidak hanya mengandalkan promosi dan pengemasan atraksi wisata, tetapi juga mengadopsi praktik manajerial yang mendukung pelestarian lingkungan sungai dan peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam literatur untuk menjawab tantangan tersebut adalah penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) di sektor pariwisata.

GHRM merupakan integrasi prinsip hijau ke dalam seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan pelibatan karyawan dalam kegiatan ramah lingkungan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM dapat meningkatkan kemampuan hijau (*green ability*), motivasi hijau (*green motivation*), dan peluang hijau (*green opportunity*) karyawan untuk terlibat aktif dalam inisiatif keberlanjutan organisasi. Dalam konteks pariwisata, GHRM terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan, pengembangan ekowisata, dan perolehan penghargaan pariwisata berkelanjutan, sebagaimana ditunjukkan pada studi-studi di destinasi wisata alam dan *eco-friendly resort*.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji penerapan GHRM di sektor perhotelan dan pariwisata secara umum, kajian yang secara spesifik menghubungkan GHRM dengan keberlanjutan wisata sungai di Banjarmasin masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih menyoroti aspek promosi wisata, pembangunan infrastruktur, atau kebijakan lingkungan secara makro, sementara dimensi pengelolaan SDM hijau di destinasi wisata sungai belum banyak dieksplorasi secara konseptual maupun empiris. Padahal, keberhasilan implementasi pariwisata sungai berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh perilaku sehari-hari para pelaku wisata, seperti pemandu, operator perahu, pengelola warung di bantaran sungai, dan pelaku usaha kecil yang berinteraksi langsung dengan wisatawan dan lingkungan sungai.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model konseptual GHRM yang secara spesifik diarahkan untuk mendukung keberlanjutan wisata sungai di Banjarmasin, dengan menggunakan pendekatan literatur review. Melalui sintesis terhadap berbagai penelitian terkini mengenai GHRM di sektor pariwisata dan perhotelan, artikel ini berupaya merumuskan bagaimana praktik-praktik GHRM yang relevan dapat diadaptasi dan diintegrasikan ke dalam pengelolaan SDM pada destinasi wisata sungai. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa kerangka model yang dapat diuji lebih lanjut, sekaligus menawarkan wawasan praktis bagi pemerintah daerah dan pelaku wisata sungai dalam merancang kebijakan dan program pengembangan SDM hijau yang lebih terarah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan pendekatan naratif dan konseptual untuk mengembangkan model Green Human Resource Management (GHRM) yang relevan bagi keberlanjutan wisata sungai di Banjarmasin. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian bukan menguji hipotesis secara empiris, melainkan menyintesis temuan-temuan penelitian sebelumnya untuk membangun kerangka konseptual yang komprehensif mengenai peran GHRM dalam konteks pariwisata berkelanjutan.

Proses pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelusuran artikel jurnal, prosiding konferensi, laporan penelitian, dan dokumen akademik lain yang membahas GHRM, pariwisata berkelanjutan, dan wisata sungai. Sumber-sumber tersebut diperoleh dari basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan portal jurnal nasional, dengan kata kunci antara lain “Green Human Resource Management”, “GHRM tourism”,

“sustainable tourism performance”, “river tourism Banjarmasin”, dan “eco-friendly tourism HR”. Kriteria inklusi meliputi: (1) terbit dalam rentang waktu kurang lebih 2018– 2025; (2) relevan dengan konteks pariwisata, perhotelan, atau wisata alam; dan (3) mengandung pembahasan eksplisit mengenai praktik atau dimensi GHRM serta dampaknya terhadap kinerja berkelanjutan atau perilaku prolingkungan karyawan.

Artikel yang tidak memuat pembahasan tentang GHRM secara jelas atau hanya menyinggung keberlanjutan tanpa keterkaitan dengan pengelolaan SDM dikeluarkan dari analisis utama. Dari hasil seleksi, diperoleh sejumlah studi kunci yang mengkaji peran GHRM dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi pariwisata, termasuk penelitian yang secara khusus menyoroti sektor wisata sungai dan destinasi ekowisata lainnya.

Setiap artikel yang lolos seleksi kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi: (1) definisi dan dimensi GHRM yang digunakan; (2) konteks industri dan jenis destinasi; (3) indikator kinerja berkelanjutan yang diukur; dan (4) pola hubungan antara praktik GHRM dan outcome keberlanjutan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan tematik, yaitu mengelompokkan informasi dari berbagai sumber ke dalam tema-tema utama seperti *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance management*, *green reward management*, serta *green involvement and empowerment*. Selain itu, diperhatikan pula temuan yang berkaitan dengan peran mediasi GHRM terhadap hubungan antara faktor kontekstual (misalnya dukungan manajemen puncak, budaya organisasi hijau, tekanan regulasi) dan kinerja pariwisata berkelanjutan. Hasil pengelompokan tema ini menjadi dasar penyusunan model konseptual GHRM untuk wisata sungai di Banjarmasin.

Dalam merumuskan model, penelitian ini juga mempertimbangkan karakteristik khusus wisata sungai Banjarmasin, seperti ketergantungan tinggi pada kualitas lingkungan sungai, keterlibatan komunitas lokal, dan dominasi usaha kecil serta pekerja sektor informal. Oleh karena itu, konsep dan praktik GHRM yang diadopsi dari literatur internasional disesuaikan secara konseptual agar relevan dengan konteks lokal, misalnya dengan menekankan dimensi pemberdayaan komunitas, pendidikan lingkungan berbasis kearifan lokal, dan kolaborasi multi pihak. Model akhir yang dihasilkan berupa kerangka hubungan antara dimensi-dimensi GHRM dengan perilaku karyawan dan pelaku wisata, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja berkelanjutan destinasi wisata sungai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur menunjukkan bahwa penerapan GHRM di sektor pariwisata dan perhotelan telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja lingkungan dan keberlanjutan destinasi. GHRM dipraktikkan melalui serangkaian kebijakan dan program yang berorientasi pada pembentukan kompetensi dan perilaku hijau karyawan, seperti pelatihan pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan edukasi wisatawan mengenai perilaku ramah lingkungan. Studi di berbagai destinasi ekowisata menunjukkan bahwa ketika GHRM diterapkan secara konsisten, terjadi peningkatan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, berkurangnya dampak negatif terhadap lingkungan, serta meningkatnya citra destinasi sebagai lokasi wisata yang bertanggung jawab.

Dimensi GHRM yang paling sering muncul dalam literatur meliputi green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green reward management, dan green involvement and empowerment. Green recruitment memastikan bahwa organisasi merekrut individu yang memiliki kepedulian dan nilai prolingkungan, sedangkan green training meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dalam tugas sehari-hari. Manajemen kinerja hijau dan sistem penghargaan hijau memastikan bahwa kontribusi karyawan terhadap inisiatif keberlanjutan dinilai dan diapresiasi secara adil, sementara pelibatan dan pemberdayaan hijau membuka ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan terkait program lingkungan.

Sejumlah penelitian kuantitatif di sektor pariwisata dan perhotelan menunjukkan hubungan positif yang konsisten antara praktik GHRM dan berbagai indikator kinerja berkelanjutan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, kepuasan wisatawan terhadap aspek lingkungan, serta kinerja keuangan jangka panjang. GHRM terbukti meningkatkan sustainable performance karyawan, yang kemudian berkontribusi pada meningkatnya kinerja berkelanjutan.

organisasi pariwisata secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan SDM hijau bukan sekadar biaya tambahan, tetapi merupakan strategi yang dapat menghasilkan nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan secara simultan.

Dalam konteks Banjarmasin, penerapan GHRM sangat relevan mengingat karakter wisata sungai yang sangat bergantung pada kualitas lingkungan dan perilaku para pelaku wisata. Penelitian terkait pariwisata sungai di Banjarmasin menyoroti berbagai tantangan, seperti pencemaran sungai, penumpukan sampah, dan kurangnya kesadaran lingkungan di kalangan pelaku usaha dan wisatawan. GHRM dapat menjadi instrumen strategis untuk menanamkan nilai kepedulian lingkungan pada pemandu wisata, operator perahu, pedagang di bantaran sungai, dan pelaku usaha lain, sehingga mereka lebih aktif menjaga kebersihan sungai, mengelola sampah dengan benar, dan mengedukasi wisatawan untuk berperilaku ramah lingkungan selama berkunjung.

Berdasarkan sintesis literatur, artikel ini mengusulkan model konseptual di mana dimensi-dimensi GHRM (*green recruitment, green training, green performance management, green reward, dan green involvement*) mempengaruhi perilaku prolingkungan pelaku wisata sungai (*employee/actor green behavior*), yang selanjutnya meningkatkan sustainable tourism organization performance di destinasi wisata sungai Banjarmasin. Model ini juga memasukkan faktor konteks seperti dukungan pemerintah daerah, budaya lokal yang menghargai sungai, dan tekanan regulasi lingkungan sebagai faktor yang memperkuat atau melemahkan efektivitas GHRM. Dengan demikian, GHRM tidak dipandang sebagai konsep yang berdiri sendiri, tetapi sebagai bagian dari sistem pengelolaan destinasi yang lebih luas.

Implikasi praktis dari model ini adalah perlunya pengelola wisata sungai Banjarmasin baik pemerintah daerah, asosiasi pelaku wisata, maupun pengelola destinasi untuk merancang program pengembangan SDM yang secara eksplisit berorientasi pada pembentukan kompetensi hijau. Misalnya, dengan menyusun standar kompetensi hijau bagi pemandu dan operator perahu, menyelenggarakan pelatihan berkala tentang pengelolaan lingkungan sungai, serta mengintegrasikan indikator kinerja hijau dalam penilaian dan pemberian insentif kepada pelaku wisata. Selain itu, penting untuk melibatkan komunitas lokal dan lembaga pendidikan dalam merancang dan melaksanakan program-program GHRM, sehingga pengetahuan dan praktik hijau dapat menyebar secara lebih luas dan berkelanjutan.

Secara akademik, model yang dikembangkan dalam artikel ini membuka peluang untuk penelitian empiris di masa depan, misalnya dengan menguji secara kuantitatif pengaruh dimensi-dimensi GHRM terhadap perilaku hijau pelaku wisata sungai dan kinerja berkelanjutan destinasi. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi peran variabel mediasi seperti green organizational culture atau employee green engagement, serta variabel moderasi seperti dukungan kebijakan dan tingkat partisipasi komunitas lokal. Dengan demikian, pemahaman tentang bagaimana GHRM bekerja dalam konteks spesifik wisata sungai Banjarmasin akan menjadi semakin tajam dan dapat dijadikan dasar penyusunan kebijakan yang lebih berbasis bukti.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa Green Human Resource Management (GHRM) memiliki potensi besar sebagai strategi untuk mendukung keberlanjutan wisata sungai di Banjarmasin. Praktik-praktik utama GHRM seperti green recruitment, green training, green performance management, green reward, dan green involvement telah terbukti dalam berbagai konteks pariwisata dan perhotelan mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang karyawan untuk berperilaku prolingkungan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja berkelanjutan organisasi pariwisata. Dalam konteks wisata sungai yang sangat sensitif terhadap kualitas lingkungan, implementasi GHRM dapat membantu memastikan bahwa para pelaku wisata tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi jangka pendek, tetapi juga berkomitmen menjaga kelestarian sungai sebagai aset utama destinasi.

Artikel ini mengusulkan sebuah model konseptual GHRM yang menghubungkan dimensi-dimensi praktik HR hijau dengan perilaku hijau pelaku wisata sungai dan kinerja organisasi pariwisata berkelanjutan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti dukungan kebijakan, budaya lokal, dan peran komunitas. Model ini memberikan landasan bagi penelitian empiris selanjutnya serta menawarkan arah praktis bagi pengelola wisata sungai Banjarmasin dalam merancang program pengembangan SDM hijau yang lebih sistematis dan terukur. Dengan mengintegrasikan GHRM ke dalam strategi pengelolaan wisata sungai, Banjarmasin berpeluang memperkuat posisinya sebagai destinasi wisata sungai yang tidak hanya menarik secara budaya dan ekonomi, tetapi juga berkelanjutan secara lingkungan dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Fathurohman, A. P., Septian, R. F., Anggraeni, A. F., & Roswinna, W. (2025). Integrasi Green HRM dan Corporate Social Responsibility: Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 6(1), 16-30.

Hadi, S., & Rajiani, I. (2023). Pengembangan Model Green Human Resource Management (GHRM) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai di Banjarmasin.

Hastuti, D. T. (2022). Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank Kb Bukopin Cabang Yogyakarta.

Ilham, U. P. (2024). Green Human Resources Management (Ghrm) Terhadap Employee Performance Studi Kasus Lembaga Zakat Infaq Dan Shodaqoh Muhammadiyah Se- Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Khadafi, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Sebuah Tinjauan Literature. *Management Studies and Business Journal*, 1(2), 35-41.

Kurniawan, R., Mulyadi, D., Anggraeni, A. F., & Komar, D. (2025). Analisis Penerapan Green Human Resource.

Management Pada Perusahaan BUJP (badan usaha jasa pengamaan). *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 6(1), 42-56.