

Strategi Pengembangan Wisata *Eco-friendly* di Dusun Bambu Lembang dengan Penerapan *Green Human Resource Management*

Meisya Pratama¹, Fine Brilian², Syahla Sofita³, Dimas Prandika⁴, Buyung Firmansyah^{5*}

^{1,2,3,4,5} Universitas Pendidikan Indonesia; meisyapratama28@upi.edu, finebrilian@upi.edu, syahlasofita24@upi.edu, dimasprd19@upi.edu, buyungf@upi.edu

Abstrak: Bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam pengembangan pariwisata berkelanjutan, penelitian ini akan membahas mengenai strategi pengembangan wisata *eco-friendly* di Dusun Bambu Lembang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan memeriksa penerapan GHRM dalam lima dimensi yang berbeda: Green Recruitment and Selection, Green Training, Green Performance Management, Green Reward Management, dan Green Involvement and Empowerment. Hasil penelitian menemukan bahwa Dusun Bambu telah berhasil menerapkan GHRM dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada pelestarian lingkungan. Selain itu, pembahasan dalam penelitian ini juga terkait dengan pengembangan konsep *eco-friendly* di Dusun Bambu, yang melibatkan praktik-praktik ramah lingkungan seperti penggunaan bahan bangunan berkelanjutan dan kerjasama dengan perusahaan daur ulang. Penghargaan yang diterima dari ASEAN Sustainable Tourism Award (ASTA) dan Indonesia Sustainable Tourism Award (ISTA) menjadi bukti keberhasilan Dusun Bambu sebagai destinasi wisata yang berkelanjutan. Dengan menyimpulkan bahwa penerapan GHRM telah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ekowisata dan keberlanjutan lingkungan di Dusun Bambu, hasil ini menekankan pentingnya memperkuat implementasi GHRM dan praktik ramah lingkungan dalam operasional pariwisata.

Katakunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan; Pariwisata Berkelanjutan; Ekowisata; Dusun Bambu

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjpp.v1i3.2413>

*Correspondensi: Buyung Firmansyah

Email: buyungf@upi.edu

Received: 04-03-2024

Accepted: 16-04-2024

Published: 27-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Aiming to evaluate the contribution of Green Human Resource Management (GHRM) in the development of sustainable tourism, this research will discuss strategies for developing *eco-friendly* tourism in Dusun Bambu Lembang. Using a qualitative approach, this research was conducted by examining the implementation of GHRM in five different dimensions: Green Recruitment and Selection, Green Training, Green Performance Management, Green Reward Management, and Green Involvement and Empowerment. The research results found that Dusun Bambu has succeeded in implementing GHRM well, creating an environmentally friendly work environment and motivating employees to contribute to environmental preservation. Apart from that, the discussion in this article is also related to the development of an *eco-friendly* concept in Dusun Bambu, which involves environmentally friendly practices such as the use of sustainable building materials and collaboration with recycling companies. The awards received from the ASEAN Sustainable Tourism Award (ASTA) and the Indonesia Sustainable Tourism Award (ISTA) are proof of the success of Dusun Bambu as a sustainable tourist destination. By concluding that the implementation of GHRM has made a positive contribution to the development of ecotourism and environmental sustainability in Dusun Bambu, these results emphasize the importance of strengthening the implementation of GHRM and environmentally friendly practices in tourism operations.

Keywords: Green Human Resource Management; Sustainable Tourism; Eco Tourism; Dusun Bambu

Pendahuluan

Dusun Bambu Lembang adalah tempat wisata alam yang mengusung konsep *Eco-friendly* dan berada di kaki Gunung Burangrang, Bandung. Kota ini merupakan kota populer di Indonesia yang sering dikunjungi oleh wisatawan. Dilansir dari CNN Indonesia (2015), dalam sektor pariwisata, Bandung adalah kota terfavorit nomor 1 di Asean, urutan ke-5 di Asia Pasifik, dan berada di peringkat ke-21 secara global. Selain dikenal sebagai kota wisata kekinian yang populer, objek wisata alam di Bandung juga menjadi daya tarik wisatawan seperti Kawah Putih dan Tangkuban Perahu. Objek wisata buataannya pun tidak kalah menarik seperti Trans Studio Bandung, Dago Dreampark, dan Dusun Bambu. Dengan lahan seluas 15 hektar, Dusun Bambu menawarkan *one stop leisure*, yang memiliki keindahan alam sebagai daya tarik utamanya. Melansir laman resmi Dusun Bambu, objek wisata ini ditetapkan untuk pelestarian spesies tanaman asli terutama bambu, serta pohon dan bunga lainnya. Wisatawan juga dapat menikmati pengalaman kuliner di empat restoran bertema, sambil menikmati pemandangan alam berupa sawah, danau, dan kawasan hutan pinus (Utami & Farida, 2019). Sementara itu, Dusun Bambu sendiri memiliki misi 7E yang mencakup Estetika, Ekologi, Edukasi, Etnologi, Etika, Ekonomi, dan *Entertainment* yang menjadi kunci dari *sustainable tourism*. Hal ini sejalan dengan tiga prinsip utama *sustainable tourism* yang disebutkan oleh Dewi (2011), yaitu perlindungan lingkungan (*environmental protection*); tanggung jawab terhadap masyarakat (*social responsibility*); dan kesehatan perekonomian (*economic health*). UNWTO juga menyebutkan bahwa prinsip *sustainable* mengacu pada aspek ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan dalam pengembangan pariwisata dengan membangun keseimbangan yang tepat untuk menjamin keberlanjutan jangka panjang (*Global Sustainable Tourism Council*, 2022). Dalam upaya mengembangkan pariwisata yang berkelanjutan, KEMENPAREKRAF memiliki pilar fokus yang dikembangkan, salah satunya yakni pada aspek lingkungan.

Seiring dengan menjalankan *sustainable tourism*, muncul istilah-istilah baru seperti *ecotourism*. Pada dasarnya, *ecotourism* atau ekowisata merupakan bentuk gerakan konservasi yang dilakukan dalam kegiatan pariwisata. *Australian Department of Tourism* mengartikan ekowisata sebagai pariwisata yang berpusat pada alam yang mengutamakan pelestarian ekologi (Fandeli, 2000). Hal tersebut diimplementasikan dengan memasukkan unsur pendidikan dan pandangan terkait isu lingkungan dan budaya masyarakat setempat. Dusun Bambu yang mengusung konsep *eco-friendly*, merupakan salah satu contoh dari ekowisata. Pengembangan ekowisata berperan penting dalam mendorong kemajuan *sustainable tourism* yang berkaitan dengan keberlanjutan lingkungan jangka panjang. Menurut Wedari (2022), tujuan ekowisata adalah memberikan keuntungan bagi pariwisata berkelanjutan, seperti untuk melindungi lingkungan alam, memberi manfaat bagi masyarakat lokal, serta mengedukasi wisatawan tentang pentingnya perjalanan yang bertanggung jawab.

Daily & Huang (2001), dalam penemuannya mengungkapkan bahwa *Green Human Resource Management* yang merupakan suatu turunan dari manajemen SDM memiliki fungsi untuk mencapai keberlanjutan. Keberlanjutan yang dimaksud adalah baik dalam proses sistem industri maupun sumber daya manusia atau pekerja. GHRM merupakan upaya perusahaan dalam keberhasilan pengelolaan manajemen lingkungan dengan menghindari

dampak negatif terhadap lingkungan yang dihasilkan dari kegiatan pariwisata. Konsep dari GHRM sendiri yaitu pengelolaan yang dapat membantu perusahaan atau tempat wisata dalam mencapai budaya ramah lingkungan dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk menjaga lingkungan (Krishna Darmawan et al., 2022). Terdapat lima dimensi teratas menurut Xie & Lau (2023), yang paling banyak digunakan dalam praktik GHRM diantaranya yaitu *Green Recruitment and Selection* (Rekrutmen dan Seleksi Ramah Lingkungan), *Green Training* (Pelatihan Ramah Lingkungan), *Green Performance Management* (Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan), *Green Reward Management* (Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan), dan *Green Involvement and Empowerment* (Pemberdayaan dan Keterlibatan Ramah Lingkungan). Meskipun titik fokus dari praktik kelima dimensi tersebut berbeda, tetapi tujuan memotivasi karyawan dari dimensi tersebut tetap sejalan untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan melalui fungsi SDM.

Dusun Bambu dengan konsep *eco-friendly* merupakan bagian dari ekowisata. Penerapan GHRM dalam pengembangan ekowisata ini perlu ditinjau guna menjadi bahan evaluasi untuk pengembangan tempat ekowisata lainnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana GHRM dapat berperan dalam strategi pengembangan suatu ekowisata, penelitian ini dilakukan guna meneliti Strategi Pengembangan Wisata *Eco-friendly* di Dusun Bambu Lembang dengan Penerapan *Green Human Resource Management*.

Berdasarkan hasil telusur literatur, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai GHRM. Pertama penelitian yang telah dilakukan oleh Tandon et al., (2023), yang mengusut tentang kurangnya pemahaman akan GHRM di industri perhotelan. Penelitian tersebut menganalisis pentingnya peran GHRM terhadap kinerja karyawan dan perilaku pro-lingkungan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati (2023), juga membahas tentang peningkatan dan pentingnya praktik ramah lingkungan dalam Human Resource Management. Ketiga, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisar et al., (2021), yang meneliti akan penerapan GHRM di industri perhotelan khususnya di Malaysia yang berkaitan dengan upaya positif terhadap lingkungan. Dari penelitian-penelitian terdahulu, belum banyak yang membahas mengenai peran GHRM dalam strategi pengembangan ekowisata, beberapa diantaranya hanya membahas bagaimana GHRM itu sendiri diterapkan di berbagai macam industri pariwisata. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai GHRM yang dapat menjadi pedoman untuk pengembangan suatu ekowisata dalam mengurangi dampak negatif karbon dari kegiatan.

Penelitian ini akan berfokus pada strategi pengembangan ekowisata di Dusun Bambu Lembang, dengan mengedepankan prinsip-prinsip *Green Human Resource Management* yang tertuang dalam teori lima dimensi GHRM menurut Xie & Lau. Fokus utama dalam penelitian ini yaitu pengelolaan sumber daya karyawan Dusun Bambu dengan penerapan GHRM. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau bahan evaluasi untuk pengembangan ekowisata lain di Bandung atau kota-kota lainnya. Dengan menganalisis dampak positif dari penerapan GHRM, baik dalam aspek pelestarian lingkungan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, maupun daya tarik wisata yang berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Dusun Bambu Lembang yang berada di Kabupaten Bandung Barat, tepatnya di kawasan Kertawangi, Kecamatan Cisarua. Alasan Dusun Bambu Lembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena tempat ini banyak dikunjungi wisatawan saat ke Bandung dengan daya tarik ekowisatanya. Dilihat dari konsep tempatnya yang mengusung *eco-friendly* perlu ditinjau sudah sejauh mana *penerapan Green Human Resources Management* dilakukan oleh pihak wisata hingga menjadi salah satu destinasi favorit saat wisatawan mengunjungi Ibu Kota Jawa Barat tersebut. Jangka waktu penelitian akan memakan waktu kurang lebih dua bulan dengan berbagai metodologi penelitian dan diperlukan persetujuan terlebih dahulu dari pihak otoritas wisata untuk terlaksananya penelitian di tempat tertuju.

Desain Penelitian

Jenis metode penelitian ini menggunakan model kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Penelitian kualitatif sendiri merupakan uraian dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang mengkaji fenomena-fenomena subjek penelitian seperti tindakan, kognisi, motivasi (Moleong, 2007). Objek yang digunakan adalah penerapan *Green Human Resource Management* sebagai strategi pengembangan wisata *eco-friendly* di Dusun Bambu Lembang dengan teori lima dimensi GHRM oleh Xie & Lau yang digunakan sebagai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2021), objek penelitian merujuk pada karakteristik yang berbeda-beda dari individu, benda, atau aktivitas yang akan diselidiki, dianalisis, dan dievaluasi kemudian menghasilkan sebuah kesimpulan. Variabel yang digunakan antara lain *Green Recruitment and Selection* (Rekrutmen dan Seleksi Ramah Lingkungan), *Green Training* (Pelatihan Ramah Lingkungan), *Green Performance Management* (Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan), *Green Reward Management* (Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan), dan *Green Involvement and Empowerment* (Pemberdayaan dan Keterlibatan Ramah Lingkungan).

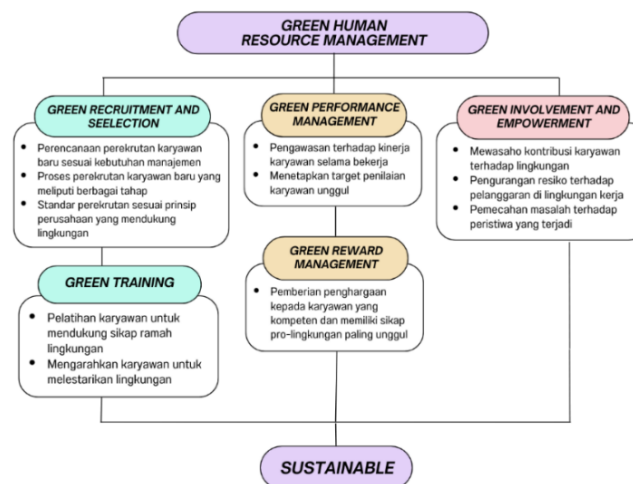
Teknik Pengumpulan Data

Dalam menggali informasi terkait objek penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya wawancara, observasi, serta dokumentasi. Soegijono (1993), menyebutkan wawancara merupakan interaksi antara dua orang atau lebih dalam kegiatan tanya untuk mendapatkan tanggapan seseorang mengenai suatu topik. Dalam pengumpulan data, wawancara dilakukan bersama kepala HRD Dusun Bambu. Pertanyaan yang diajukan sesuai dengan prinsip-prinsip dimensi GHRM. Teknik observasi merupakan langkah yang krusial dalam proses penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat interaksi antara variabel-variabel yang sedang diamati, sehingga dengan pengamatan dan pencatatan informasi dapat menunjang keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan (Abubakar, 2021). Observasi dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui peran GHRM dalam pengembangan Dusun Bambu Lembang dengan melihat langsung bagaimana keadaan serta perilaku ramah lingkungan karyawan. Sementara itu, dokumentasi dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan gambar dari hasil observasi. Definisi dokumentasi dikutip dari Ayu et al., (2023), dilakukan dengan mengumpulkan beberapa dokumen baik berupa buku, artikel, gambar, rekaman, dan berita yang berhubungan dengan topik penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi *Green Human Resource Management* di Dusun Bambu Lembang

Green Human Resource Management merupakan penyelarasan MSDM dengan manajemen lingkungan melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap lingkungan untuk merangsang kinerja yang sesuai dengan prinsip perusahaan (Schuler & E. Jackson, 2014). Saat ini Dusun Bambu Lembang yang merupakan salah satu bentuk ekowisata, telah menekankan pada pentingnya manajemen lingkungan yang selaras dengan strategi pengembangan perusahaan tersebut. Daya tarik yang memadukan antara budaya (*culture*) dan alam menjadi andalan objek wisata Dusun Bambu. Sehingga penting bagi tempat wisata ini memiliki manajemen yang dapat mendukung keberhasilan yang berkelanjutan. Dusun Bambu Lembang telah mengimplementasikan GHRM dengan cukup baik berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan sesuai dengan prinsip lima dimensi GHRM. Adapun konsep penerapan GHRM tersebut dipaparkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Penerapan GHRM Dusun Bambu Lembang.

Sumber: hasil penelitian.

Indikator konsep penerapan GHRM yang dipaparkan di atas telah terlaksana oleh Dusun Bambu sesuai dengan prinsip yang digunakan dalam penelitian. *Green Recruitment and Selection* yang berkelanjutan berperan penting dalam peningkatan kinerja kerja serta mendukung perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan visi perusahaan (Ayu Dianawati, 2022). Dalam prosesnya, Dusun Bambu menekankan pentingnya kesadaran lingkungan dalam perekrutan karyawan. Adapun alur perekrutan meliputi perencanaan kebutuhan, penyusunan deskripsi pekerjaan, pembukaan lowongan, penyaringan lamaran, wawancara, tes tertulis, uji kemampuan, pengecekan latar belakang, pengumuman hasil, dan pengenalan lingkungan. Dalam pengenalan lingkungan, Dusun Bambu menerapkan *Green Training* sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan yang berkaitan dengan lingkungan (Boiral & Paille, 2012). Salah satu pengenalan yang dilakukan adalah dengan membawa karyawan baru mengelilingi lokasi wisata untuk mengenalkan tiap departemen

dan sarana prasarana di lokasi kerja. Hal tersebut terbukti dari dokumentasi yang diambil pada Rabu, 3 April 2024 lalu.



Gambar 2. Pengenalan Lingkungan Karyawan Baru Dusun Bambu Lembang.

Sumber: dokumentasi saat observasi.

Untuk menciptakan pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan perlu mengevaluasi secara berkala akan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan yang terus berubah, organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat dan tepat untuk mempertahankan eksistensinya (Kustina et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi kembali strategi yang efektif untuk mengoptimalkan sumber daya yang lebih ambisius. Spesifikasi penilaian karyawan Dusun Bambu Lembang meliputi laporan kehadiran, attitude atau sikap karyawan selama bekerja, dan perilaku pro-lingkungan. Karyawan yang dinilai unggul dalam spesifikasi diberikan penghargaan berupa bonus atau kenaikan pangkat sebagai ucapan terimakasih dari perusahaan. Jika penjualan mencapai atau bahkan melebihi target, Dusun Bambu juga kerap mengadakan karyawisata yang melibatkan seluruh karyawan. Peran *Green Reward Management* dalam perusahaan sangat penting. Dengan hal ini, karyawan akan termotivasi untuk melakukan kinerja secara maksimal dan turut berkontribusi dalam menangani isu-isu lingkungan (Arulrajah & Opatha, 2016). Adi et al., (2021), mendapati adanya pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan SDM dari komunikasi dan motivasi karyawan. Penyediaan ruang berkontribusi karyawan dinilai penting untuk mempertahankan sikap pro-lingkungan karyawan. Dusun Bambu Lembang, dalam penerapannya telah mengenalkan green whistle blowing serta help line dalam upaya menciptakan budaya kerja yang baru dan memperkuat komitmen karyawan terhadap prinsip perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa tempat wisata ini telah berhasil mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam operasionalnya. Hal ini menggambarkan komitmen kuat terhadap pelestarian lingkungan, memberikan pengalaman wisata yang positif bagi pengunjung, dan berpotensi memberikan manfaat jangka panjang bagi keberlanjutan tempat wisata tersebut.

Pengembangan konsep *Eco-friendly* Dusun Bambu Lembang

Beberapa penelitian mendapati bahwa praktik GHRM berpotensi untuk meningkatkan dan mendukung kinerja lingkungan organisasi juga mewujudkan keunggulan yang kompetitif (Safroni et al., 2020). Keunggulan ini dirasakan oleh Dusun Bambu dengan pencapaiannya sebagai destinasi yang berkelanjutan. Pada tahun 2020 lalu, tempat wisata di KBB ini dianugerahi penghargaan ASTA (*ASEAN Sustainable Tourism Award*) dalam kategori *Urban Sustainable Product*. Dilansir dari laman resmi Kemenparekraf (2023), tujuan ASTA sendiri ialah menjadikan ASEAN sebagai *single destination* dengan mengapresiasi upaya para stakeholders dalam menciptakan destinasi kelas dunia dan berkualitas tinggi. Dalam konteks ASTA sebagai tujuan produk wisata perkotaan (*Urban Sustainable Product*), Dusun Bambu merupakan zona hiburan dan budaya yang berbasis di wilayah perkotaan. Hal ini dicirikan dengan kepadatan populasi manusia yang tinggi dan fitur-fitur buatan manusia yang luas dibandingkan dengan kawasan di sekitarnya (Gerry Patalo et al., 2023).



Gambar 3. Bagian Depan Dusun Bambu Lembang.

Sumber: dokumentasi saat observasi.

Berdasarkan hasil dokumentasi di atas, Dusun Bambu juga tersertifikasi dalam *Indonesia Sustainable Tourism Award (ISTA)* pada kategori budaya tahun 2019. ISTA merupakan ajang award untuk destinasi pariwisata yang berhasil menerapkan konsep sustainable tourism oleh Kementerian Pariwisata Indonesia (Sapitri, 2019). Penghargaan ini diraih Dusun Bambu atas konsistensinya dalam membangun ekosistem objek yang mengemban budaya sunda pada arsitektur, kuliner, dan ekowisata. Pengembangan wisata berbasis *eco-friendly* memiliki peran penting terhadap ekowisata yang dijalankan perusahaan. Konsep ramah lingkungan diterapkan Dusun Bambu pada unsur manajemen perilaku serta sarana prasarana yang dimiliki. Perilaku ramah lingkungan mempunyai beberapa aspek, antara lain daur ulang yaitu pemanfaatan, pemulihan, dan pengolahan kembali sampah yang sudah dimanfaatkan (Chabibah, 2023). Dusun Bambu menerapkan GHRM dalam rangka mengembangkan wisata ramah lingkungan yang membangun komitmen kuat karyawan terhadap isu lingkungan. Selain itu, sarana prasarana yang digunakan juga berdasar bahan-bahan ramah lingkungan, yang dapat dilihat dari hasil observasi di bawah ini.

Tabel 1: Sarana Prasarana Dusun Bambu Lembang

Aspek Pengamatan	Status	Keterangan
Lokasi kerja ramah lingkungan	✓	Lokasi kerja yang bebas dari jejak karbon dan polusi, dengan penggunaan <i>electric golf carts</i> dan kawasan bebas asap rokok. Juga mengurangi pemborosan energi, dengan adanya jadwal untuk penon-aktifan listrik
Sarana prasarana pendukung pekerjaan menggunakan bahan ramah lingkungan.	✓	Bangunannya berkonsep bambu yang menggunakan bahan ramah lingkungan seperti kayu bambu dan bahan hasil daur ulang.
Sarana prasarana layanan wisatawan yang ramah lingkungan	✓	Fasilitas umum seperti toilet, mushola, area parkir, dan area bermain selalu dijaga kebersihannya. Terdapat 4 spot kuliner <i>eco-friendly</i> yang memiliki konsep alam.
Suasana lingkungan di tempat wisata yang asri	✓	Tempat ini merupakan area ekowisata yang berperan dalam pelestarian lingkungan, keadaan lingkungan dijaga kebersihannya, sejuk, serta masih asri sebab dikelilingi oleh berbagai macam pepohonan dan tanaman.

Dari hasil observasi di atas, Dusun Bambu Lembang memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap pelestarian lingkungan. Dengan lokasi kerja yang ramah lingkungan, penggunaan bahan bangunan yang berkelanjutan, dan fasilitas layanan yang terawat dengan baik, tempat ini tidak hanya menyajikan pengalaman wisata yang mengesankan tetapi juga turut mempromosikan kesadaran lingkungan yang tinggi. Keasrian alam yang terjaga dengan baik, ditambah dengan upaya pelestarian lingkungan yang aktif, menjadikan Dusun Bambu Lembang sebagai contoh positif bagi destinasi wisata yang berkelanjutan. Hal tersebut berpotensi menjadikan Dusun Bambu sebagai wisata dengan konsep *eco-friendly* unggul. Penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan juga sejalan dengan nuansa “bambu” yang dimiliki, seperti penggunaan kursi berbahan dasar kayu bambu.



Gambar 4. sarana prasarana dari bahan ramah lingkungan.

Penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan akan menaikkan citra sebuah perusahaan, terlebih Dusun Bambu adalah tempat wisata yang berkonsep *eco-friendly*.

Tidak hanya dari bahan alamiah, tempat ini juga bekerjasama dengan perusahaan daur ulang yang mengubah sampah menjadi produk bermanfaat. Dusun Bambu Lembang memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap pelestarian lingkungan melalui praktik-praktik GHRM. Penghargaan yang diterima dari ASTA dan ISTA merupakan bukti keberhasilan Dusun Bambu sebagai destinasi berkelanjutan. Melalui implementasi GHRM, termasuk dalam perilaku ramah lingkungan dan penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan, Dusun Bambu berhasil menciptakan lingkungan wisata yang mengesankan seraya mempromosikan kesadaran lingkungan yang tinggi. Dengan demikian, hal tersebut berpotensi menjadikan destinasi wisata yang unggul juga sebagai contoh positif bagi destinasi wisata yang berkelanjutan lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Dusun Bambu Lembang, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) telah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ekowisata dan keberlanjutan lingkungan. Dusun Bambu telah berhasil mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam operasionalnya melalui penerapan konsep GHRM, seperti *Green Recruitment and Selection*, *Green Training*, *Green Performance Management*, *Green Reward Management*, dan *Green Involvement and Empowerment*. Pengelolaan sumber daya karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan telah mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam upaya pelestarian lingkungan, sehingga menciptakan lingkungan wisata yang mengesankan dan membantu meningkatkan kesadaran lingkungan yang tinggi. Dusun Bambu juga telah berhasil mengembangkan konsep *eco-friendly* dengan berbagai praktik ramah lingkungan, seperti penggunaan bahan bangunan berkelanjutan dan menjalin kerjasama dengan perusahaan daur ulang. Penghargaan yang diterima dari *ASEAN Sustainable Tourism Award* (ASTA) dan *Indonesia Sustainable Tourism Award* (ISTA) menjadi bukti kesuksesan Dusun Bambu sebagai destinasi wisata yang berkelanjutan. Dengan demikian, Dusun Bambu tidak hanya menyajikan pengalaman wisata yang mengesankan, tetapi juga menjadi contoh positif bagi destinasi wisata lainnya dalam mengembangkan konsep *eco-friendly*.

Untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan agar Dusun Bambu terus memperkuat implementasi GHRM dan praktik ramah lingkungan dalam operasionalnya. Langkah-langkah tersebut dapat mencakup peningkatan program pelatihan lingkungan, pengembangan kebijakan penghargaan yang lebih berkesinambungan, dan peningkatan partisipasi karyawan dalam upaya pelestarian lingkungan. Di samping itu, Dusun Bambu dapat memperluas kerjasama dengan lembaga-lembaga lingkungan dan pemerintah dalam mendukung upaya pelestarian lingkungan dan pengembangan ekowisata yang berkelanjutan. Dengan terus memperkuat komitmen terhadap pelestarian lingkungan, Dusun Bambu dapat mempertahankan posisinya sebagai destinasi wisata unggulan yang ramah lingkungan.

Daftar Pustaka

Abubakar, H. R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

- Adi, N., Mulyadi, M., & Astawa, N. (2021). *Green Employee Empowerment_ Driving and Inhibiting Factors for Green Employee Performance* (1) (1).
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Analytical and Theoretical Perspectives on *Green Human Resource Management: A Simplified Underpinning*. *International Business Research*, 9(12), 153. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n12p153>
- Ayu Dianawati, D. (2022). *Implementasi Green Recruitment And Selection Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Di The Kayon Resort Ubud*.
- Ayu, P., Yadnya, I., Triyuni, N. N., Agung, G., Krisna, M., Sari, K., Agus, G., & Sadguna, J. (2023). Green Human Resources Management in Supporting Environmental Performance at Six Senses Uluwatu, Bali. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v9i1>
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). *Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation*.
- Chabibah, A. N. (2023). Implementasi Konsep *Eco-friendly* dalam Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Sentra Wisata Kuliner Kota Surabaya. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(2). <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.2114>
- Daily, B. F., & Huang, S.-C. (2001). Sustainability through human resource factors Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. In *International Journal of Operations & Production Management* (Vol. 21, Issue 12). # MCB University Press. <http://www.emerald-library.com/ft>
- Dewi, I. J. (2011). *Pengembangan Destinasi Pariwisata yang Berkelanjutan*.
- Fandeli, C. (2000). *Pengusahaan ekowisata* (C. Fandeli & Mukhlison, Eds.). Fakultas Kehutanan Universitas Gajah Mada.
- Gerry Patalo, R., Zuhria Sugeha, A., & Fernando Harlyson, Y. (2023). *Image of the destination on interest in tourist visits ecotourism destination Clungup Mangrove Conservation Citra destinasi terhadap minat kunjungan wisatawan destinasi ekowisata Konservasi Mangrove Clungup*. 8(2). <https://doi.org/10.26905/jpp.v8i2.11922>
- Indonesia Menerima 20 Penghargaan dalam ASEAN Tourism Award 2023. (2023). Mice Kementrian Pariwisata Dan Ekonomi . <https://mice.kemenparekraf.go.id/news/67efac45-216a-4529-a2ab-c44606025a78>
- Krishna Darmawan, K., Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, I., & Linna Sagitarini, L. (2022). *Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort*.
- Kurniawati, E. (2023). The The Development of Green Human Resources Management in Indonesia. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 8(2), 146. <https://doi.org/10.32503/jmk.v8i2.3754>
- Kustina, K. T., Wardhana, A., & Dasra Viana, E. (2023). *Green Management Strategy*. <https://www.researchgate.net/publication/376787888>
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (24th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). *Green Human Resource Management practices and environmental performance in Malaysian green hotels:*

- The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung...* (Vol. 457).
- Sapitri, C. (2019, October 28). *Indonesia Sustainable Tourism Award 2019*. Binus University.
- Schuler, R., & E. Jackson, S. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Soegijono. (1993). Wawancara Sebagai Salah Satu Metode Pengumpulan Data. *Media Litbangkes*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian* (A. Nuryanto, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.
- Tandon, A., Dhir, A., Madan, P., Srivastava, S., & Nicolau, J. L. (2023). Green and non-green outcomes of *Green Human Resource Management (GHRM)* in the tourism context. *Tourism Management*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104765>
- The Difference Between Ecotourism and Sustainable Tourism*. (2022). Global Sustainable Tourism Council. <https://www.gstcouncil.org/ecotourism/>
- Utami, A. R., & Farida, F. (2019). *Analisis Daya Tarik Unggulan Ekowisata Dusun Bambu Bandung, Jawa Barat* (Vol. 2, Issue 1).
- Wahyuni, T. (2015, February 10). Survei: Bandung Kota Terfavorit Wisatawan Se-ASEAN. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150210162426-269-31086/survei-bandung-kota-terfavorit-wisatawan-se-asean>
- Wedari, L. K. (2022, August 3). *Jenis Pariwisata Berkelanjutan (Sustainable Tourism)*. Binus University. <https://binus.ac.id/bekasi/accounting-technology/2022/08/03/jenis-pariwisata-berkelanjutan-sustainable-tourism/>
- Xie, H., & Lau, T. C. (2023). Evidence-Based *Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 14). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/su151410941>