

Optimalisasi Kapasitas Sumber Daya Manusia Hijau dalam Upaya Pelestarian Kualitas Lingkungan Berkelanjutan

Vera Firdaus^{1,*}, Indah Apriliana Sari Wulandari², Satrio Sudarso¹, Ummul Maulidah¹, Rizqy Mutawakkil¹

¹Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

²Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

Email: ^{1,*}verafirdaus@umsida.ac.id, ²indahapriliana@umsida.ac.id, ³satriosudarso@umsida.ac.id,

⁴maulidah.212@gmail.com, ⁵riskimutawakkil1@gmail.com

(*: coresponding author)

Abstrak—Penelitian pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas Sumber Daya Manusia hijau melalui sosialisasi dan kampanye internal Green Human Resource Management (Green HRM) di UMKM herbal di Desa Keplaksari dan Pagotan, Kabupaten Jombang. Metode yang digunakan meliputi presentasi edukatif, pembagian poster dan stiker kampanye, penyebaran materi edukasi tentang keberlanjutan dan pengolahan limbah biji kurma, serta evaluasi melalui pre-test dan post-test. Hasil menunjukkan peningkatan kemampuan pemahaman peserta dari skor rata-rata 45 menjadi 77, peningkatan kesadaran kebersihan dan pengelolaan limbah dari sekitar 20% menjadi 80%, serta respon kepuasan tinggi terhadap materi yang mudah dipahami dan manfaat praktisnya. Program ini berhasil menggeser persepsi limbah dari beban menjadi peluang usaha, serta membangun budaya kerja ramah lingkungan di UMKM herbal. Keterbatasan seperti sampel kecil, durasi yang pendek, dan tahap implementasi lanjutan yang belum semua terlaksana menjadi catatan penting. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa Green HRM dan kampanye internal dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan keberlanjutan lingkungan dan ekonomi di level komunitas UMKM.

Kata Kunci: Green Human Resource Management; UMKM Herbal; Kampanye Internal; Pengelolaan Limbah; Keberlanjutan Lingkungan.

Abstract—This community service project aims to strengthen Green Human Resource (Green HR) capacity through internal campaigns and awareness-raising among herbal MSMEs in Desa Keplaksari and Pagotan, Jombang Regency. The methods employed include educational presentations, distributing campaign posters and stickers, providing sustainability education and processing waste from date seeds, as well as evaluating with pre- and post-tests. The results show that participants' comprehension scores increased from an average of 45 to 77, awareness of cleanliness and waste management rose from approximately 20% to 80%, and satisfaction was high regarding the clarity and practical benefits of the material. The program shifted perceptions of waste from burden to business opportunity and fostered a green work culture among herbal MSMEs. Limitations such as small sample size, short duration, and not all follow-up implementation stages being completed are acknowledged. This study implies that Green HR and internal campaigns can be effective strategies to enhance environmental and economic sustainability at the MSME community level.

Keywords: Green Human Resource Management; Herbal MSMEs; Internal Campaign; Waste Management; Environmental Sustainability.

1. PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan lingkungan merupakan salah satu tantangan global utama yang dihadapi oleh berbagai sektor industri, termasuk usaha kecil dan menengah (UKM). Pertumbuhan industri yang tidak diimbangi dengan praktik ramah lingkungan seringkali menimbulkan masalah limbah, polusi, dan degradasi kualitas lingkungan hidup. Konsep *Green Human Resource Management* (Green HRM) hadir sebagai strategi penting dalam membangun kesadaran sumber daya manusia (SDM) agar berperilaku lebih ramah lingkungan serta berkontribusi terhadap pencapaian pembangunan berkelanjutan (Alfianto et al., 2023; Elshaer et al., 2021; Marditama & Yuliza, 2023). Dalam konteks global, penerapan Green HRM terbukti berhubungan erat dengan peningkatan kinerja lingkungan perusahaan serta pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang menekankan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan kelestarian ekologi (Ali et al., 2024). Di tingkat internasional, Green HRM semakin menjadi prioritas strategi bisnis karena berhubungan dengan inovasi hijau, efisiensi energi, dan citra organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan (Yuliza & Musa, 2025). Oleh karena itu, integrasi dimensi lingkungan dalam manajemen SDM bukan hanya menjadi tren, melainkan kebutuhan mendesak bagi keberlangsungan usaha di masa depan (Aisah, 2024; Muchsinati et al., 2024).

Penerapan Green HRM semakin relevan dalam menghadapi isu perubahan iklim global yang membawa dampak nyata terhadap ekosistem, kesehatan, serta kualitas hidup manusia. Organisasi internasional, seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), menekankan perlunya transformasi praktik bisnis menuju keberlanjutan yang sejalan dengan SDGs poin 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi), poin 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastruktur), serta poin 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab). Dalam kerangka tersebut, Green HRM dipandang sebagai instrumen yang tidak hanya mengubah perilaku pekerja dalam organisasi formal, tetapi juga mampu diaplikasikan pada skala komunitas dan UMKM. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi Green HRM mampu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pelestarian lingkungan, sekaligus memperkuat daya saing usaha di pasar global (Nugraha et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa

pengelolaan SDM yang menekankan aspek lingkungan dapat menjadi pondasi utama bagi keberlanjutan ekonomi masyarakat.

Praktik Green HRM tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan, melainkan juga membangun budaya kerja hijau yang menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan kepuasan kerja. Faktor seperti kampanye internal, pelatihan, serta pemberdayaan karyawan untuk mengurangi dampak lingkungan terbukti berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi dan individu (Dirjo, 2025). Bahkan, pendekatan Green HRM memberikan peluang nyata bagi pekerja untuk berkontribusi pada pencapaian target keberlanjutan dengan cara sederhana, seperti pengelolaan limbah, pengurangan penggunaan plastik, dan penghijauan ruang kerja (Yunaningsih et al., 2024). Oleh karena itu, isu Green HRM kini berkembang dari sekadar konsep korporasi besar menjadi kebutuhan mendasar bagi unit usaha kecil dan rumah tangga yang berkontribusi langsung pada kualitas lingkungan lokal.

Dalam konteks industri herbal skala kecil dan menengah, penerapan Green HRM semakin relevan karena sektor ini berkembang pesat seiring meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk kesehatan alami (Firdaus, Andriani, et al., 2023). Namun, peningkatan produksi pada industri herbal turut berimplikasi pada bertambahnya limbah produksi yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat mencemari lingkungan sekitar. Kesadaran masyarakat, terutama pekerja di industri rumah tangga, mengenai pentingnya menjaga kebersihan lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal masih relatif terbatas. Hal ini menegaskan urgensi kegiatan sosialisasi dan kampanye internal Green HRM untuk memperkuat kapasitas SDM dalam mengelola limbah dan menciptakan inovasi lingkungan. Penerapan Green HRM dalam industri herbal skala UMKM juga sejalan dengan arah kebijakan nasional Indonesia yang menekankan pembangunan berkelanjutan, pemberdayaan perempuan, serta penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi masyarakat (Anwar et al., 2024).

Sebagai industri berskala kecil dan menengah yang tumbuh pesat di Jawa Timur khususnya di Kabupaten Jombang, industri herbal menjadi pilar ekonomi yang mampu memberdayakan perempuan dan menggerakkan UMKM. Permasalahan pada mitra di Desa Keplaksari dan Pagotan, permintaan produksi sari kurma dan angkak ini juga berimbas pada peningkatan kapasitas produksi pada industri ini membawa konsekuensi berupa meningkatnya volume limbah, baik berupa ampas maupun biji kurma yang belum diolah secara optimal. Limbah tersebut, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan pencemaran lingkungan, seperti bau tidak sedap, timbunan sampah organik, serta potensi berkembangnya mikroorganisme patogen. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks karena sebagian besar pelaku usaha dan pekerja pada UMKM herbal masih belum memiliki kesadaran penuh tentang pentingnya pengelolaan limbah berbasis prinsip ramah lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia hijau dalam industri herbal agar tercipta keselarasan antara produktivitas usaha dan kelestarian lingkungan (Siti Nur Aisah, 2024).

Selain persoalan limbah, permasalahan lain yang dihadapi mitra adalah ketiadaan upaya yang dapat menumbuhkan budaya kerja ramah lingkungan di kalangan karyawan dan reseller. Kegiatan usaha cenderung berfokus pada target produksi dan penjualan tanpa adanya perhatian signifikan terhadap aspek lingkungan. Padahal, jika sejak awal pekerja diberikan pemahaman melalui sosialisasi Green HRM dan kampanye internal berupa poster atau stiker, maka mereka dapat menjadi agen perubahan dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja maupun lingkungan sekitar. Minimnya kegiatan edukasi yang terstruktur menjadikan praktik ramah lingkungan belum tertanam sebagai budaya organisasi pada UMKM herbal. Hal ini berbeda dengan perusahaan besar yang sudah mengintegrasikan Green HRM sebagai bagian dari strategi keberlanjutan, sehingga pengabdian masyarakat ini menjadi relevan untuk menjembatani kebutuhan mitra dengan konsep akademik yang telah berkembang di dunia industri (Muchsinati et al., 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas peran Green HRM dalam meningkatkan kinerja lingkungan dan keberlanjutan organisasi, namun mayoritas fokus pada sektor industri besar dan korporasi multinasional (Alfianto et al., 2023; Elshaer et al., 2021; Fuad et al., 2024; Marditama & Yusliza, 2023; Obeidat et al., 2023; Rahmat et al., 2024) menunjukkan hubungan signifikan antara praktik Green HRM dengan kinerja keberlanjutan perusahaan, terutama pada industri manufaktur berskala besar. Namun, temuan ini belum sepenuhnya relevan ketika diterapkan pada konteks UMKM herbal di pedesaan, di mana struktur organisasi lebih sederhana, sumber daya terbatas, dan budaya kerja masih berbasis kekeluargaan.

Penelitian lain oleh ((Dirjo, 2025)) menyoroti bagaimana Green HRM mampu meningkatkan keterlibatan kerja hijau melalui inovasi SDM. Namun, studi tersebut dilakukan dalam konteks industri jasa dengan tenaga kerja formal yang telah memiliki sistem HR yang jelas. Hal ini berbeda dengan UMKM herbal di Keplaksari, di mana pekerja sebagian besar berasal dari masyarakat sekitar dengan latar belakang pendidikan beragam dan sistem manajemen SDM yang belum terstandarisasi. Kesenjangan ini menegaskan bahwa praktik Green HRM di UMKM membutuhkan pendekatan yang lebih sederhana, kontekstual, dan berbasis komunitas.

Dukungan organisasi dan komitmen hijau menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi ramah lingkungan (Yunaningsih et al., 2024) menemukan bahwa dukungan. Walaupun penting, penerapan faktor ini di tingkat UMKM menghadapi kendala karena lemahnya struktur formal organisasi dan keterbatasan modal dalam menciptakan inovasi hijau. Artinya, pendekatan kampanye internal melalui media sederhana seperti poster dan stiker lebih relevan untuk membangun kesadaran awal di kalangan pekerja UMKM dibandingkan menuntut

inovasi struktural. Green HRM oleh karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja hijau organisasi melalui perilaku ramah lingkungan karyawan (Anwar et al., 2024). Namun, penelitian ini masih menitikberatkan pada perusahaan skala menengah yang memiliki kapasitas finansial dan infrastruktur yang lebih baik dibandingkan UMKM herbal di desa. Oleh karena itu, pengabdian ini berusaha mengisi celah dengan menerapkan pendekatan edukasi langsung kepada karyawan dan reseller, sehingga mereka dapat berkontribusi menjaga kualitas lingkungan sekalipun dalam keterbatasan sarana dan prasarana. Kepemimpinan Penelitian Yuliza & Musa (2025) membuktikan bahwa untuk membangun kinerja lingkungan organisasi diperlukan peran kepemimpinan yang transformasional. Sayangnya, pada UMKM herbal berbasis keluarga, pola kepemimpinan transformasional jarang diterapkan secara formal. Hal ini mempertegas adanya gap penelitian, di mana masih minim studi yang menyoroti peran Green HRM pada konteks UMKM pedesaan dengan pola manajemen informal. Pernyataan gap penelitian yang muncul adalah bahwa masih sedikit kajian yang menghubungkan Green HRM dengan penguatan kapasitas SDM pada sektor UMKM herbal di desa produktif, padahal potensi dampaknya terhadap kelestarian lingkungan sangat besar.

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pemahaman komprehensif kepada mitra mengenai konsep Green HRM dan pentingnya peran SDM hijau dalam menjaga kelestarian lingkungan. Kegiatan ini dilakukan melalui sosialisasi berupa presentasi edukatif serta kampanye internal dengan media poster dan stiker agar pesan lebih mudah diterima oleh karyawan dan reseller. Dengan demikian, diharapkan tercipta kesadaran kolektif di kalangan mitra komunitas Khallaz untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja maupun lingkungan sekitar desa. Selain itu, kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun budaya kerja ramah lingkungan di industri herbal skala kecil dan menengah.

Lebih jauh, tujuan lainnya adalah memberikan wawasan tentang peluang ekonomi dari limbah produksi herbal, khususnya biji kurma, yang dapat diolah menjadi produk bernilai tambah. Edukasi ini tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan, tetapi juga membuka ruang inovasi kewirausahaan berbasis limbah yang mendukung pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian, program ini diharapkan dapat menjembatani kebutuhan keberlanjutan lingkungan dengan penguatan ekonomi masyarakat melalui konsep Green HRM yang aplikatif dan kontekstual. Manfaat kegiatan pengabdian ini adalah memberikan kontribusi ganda, baik secara akademis maupun praktis. Secara akademis, kegiatan ini memperkaya literatur tentang penerapan Green HRM dalam konteks UMKM pedesaan yang masih jarang diteliti. Sementara secara praktis, kegiatan ini mendukung terwujudnya desa percontohan produktif yang tidak hanya berdaya saing secara ekonomi, tetapi juga memiliki kesadaran tinggi terhadap kelestarian lingkungan. Dengan demikian, pengabdian ini selaras dengan Asta Cita 2 dan 3, serta mendukung pencapaian SDGs poin 8, 9, dan IKU perguruan tinggi.

2. METODE PELAKSANAAN

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan konsep yang menekankan pentingnya integrasi praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan lingkungan. Kajian mutakhir menegaskan bahwa Green HRM berkontribusi pada pengurangan dampak lingkungan melalui peningkatan kesadaran, pelatihan, dan keterlibatan karyawan dalam perilaku hijau sehari-hari (Ali et al., 2024). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa strategi Green HRM mampu memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan serta meningkatkan kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan (Yunarningsih et al., 2024). Lebih jauh, penerapan Green HRM juga terkait erat dengan inovasi hijau dan penciptaan budaya kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap ekosistem (Dirjo, 2025). Dengan demikian, literatur terkini memperlihatkan relevansi kuat Green HRM bukan hanya untuk organisasi besar, tetapi juga untuk UMKM dan komunitas lokal yang berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan di tingkat akar rumput.

Di sisi lain, teori tentang *circular economy* semakin menegaskan pentingnya pengelolaan limbah menjadi produk bernilai tambah (Negrete-Cardoso et al., 2022). Pendekatan ini menekankan siklus hidup produk yang lebih panjang melalui prinsip *reduce, reuse, recycle*, dan *upcycle* (Arya et al., 2022; Harwaty et al., 2019; Muchsinati et al., 2024; Yusnita et al., 2021). Dalam konteks UMKM herbal, pengolahan limbah biji kurma menjadi kopi kurma adalah contoh nyata dari implementasi *circular economy* yang mendukung kemandirian ekonomi sekaligus kelestarian lingkungan (Siti Nur Aisah, 2024). Dengan menghubungkan teori *Green HRM* dan *circular economy*, kegiatan pengabdian ini memiliki landasan ilmiah yang kuat untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian SDGs 8, 9, dan 12 yang menekankan pembangunan ekonomi berkelanjutan, inovasi, serta konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab (Nugraha et al., 2024). Pelaksanaan kegiatan pada Juni hingga Oktober 2025.

2.1 Kajian Literatur Terkini atau Grand Teori Terkin

Tahapan persiapan meliputi koordinasi dengan mitra komunitas Sahabat Khallaz, identifikasi kebutuhan, dan penyusunan materi sosialisasi. Pada tahap ini, tim pengabdian menyiapkan bahan presentasi *Green HRM*, serta media kampanye internal berupa poster dan stiker yang menekankan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan

kerja dan rumah tangga (Arya et al., 2022; Harwaty et al., 2019; Yusnita et al., 2021). Persiapan ini juga mencakup pembuatan instrumen evaluasi berupa kuesioner pre-test dan post-test untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap konsep *Green HRM* (Siti Nur Aisah, 2024). Tahap persiapan menjadi penting agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kondisi mitra dan memberikan manfaat maksimal.

Tahapan ini diawali dengan sosialisasi melalui presentasi interaktif kepada anggota komunitas mitra Khallaz, reseller, dan karyawan UMKM herbal. Materi yang disampaikan meliputi pengertian *Green HRM*, manfaat penerapannya bagi kelestarian lingkungan, serta relevansi pengelolaan limbah dalam perspektif circular economy (Ali et al., 2024). Sosialisasi dilakukan dengan metode partisipatif, di mana peserta diajak berdiskusi tentang praktik ramah lingkungan yang dapat dilakukan dalam aktivitas usaha sehari-hari (Dirjo, 2025). Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga termotivasi untuk mengimplementasikannya. Setelah sosialisasi, dilanjutkan dengan kampanye internal melalui penyebaran poster dan stiker di lokasi usaha serta lingkungan sekitar. Kampanye ini bertujuan memperkuat pesan edukasi agar terus diingat dan dipraktikkan oleh mitra (Yunaningsih et al., 2024). Pada saat yang sama, peserta diberikan pemahaman mengenai potensi limbah biji kurma yang dapat diolah menjadi produk bernilai tambah seperti kopi kurma (Nugraha et al., 2024).

Tahapan ini merupakan jembatan untuk mempersiapkan mitra menghadapi tahap pengabdian selanjutnya, yaitu implementasi pengolahan limbah secara langsung. Tahapan terakhir adalah evaluasi kegiatan yang dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh peserta untuk mengetahui tingkat pemahaman, minat, serta potensi keberlanjutan program. Evaluasi ini penting untuk mengukur efektivitas metode sosialisasi dan kampanye internal yang telah dilakukan (Anwar et al., 2024). Selain itu, tim pengabdian juga menyusun rencana tindak lanjut berupa pelatihan praktis pengolahan limbah biji kurma menjadi produk kopi kurma dan pelatihan pemasaran digital (Yuliza & Musa, 2025). Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak berhenti pada edukasi, tetapi dilanjutkan pada implementasi nyata yang berkontribusi pada peningkatan ekonomi masyarakat sekaligus pelestarian lingkungan.

2.2 Lokasi Kegiatan

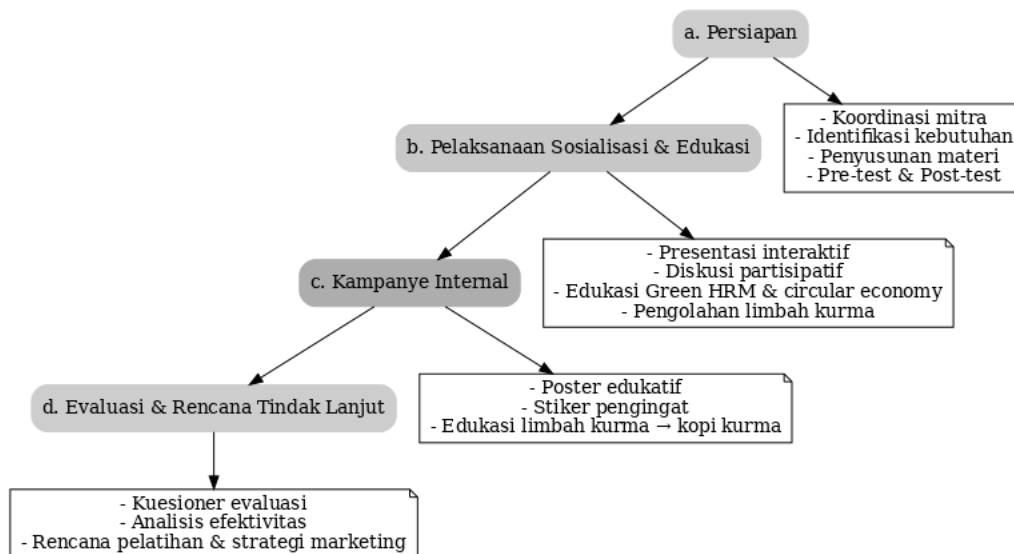
Kegiatan pengabdian masyarakat ini berlokasi di Desa Keplaksari Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena potensi pengembangan produk herbal sangat besar, namun di sisi lain masih menghadapi persoalan pengelolaan limbah yang belum optimal. Desa Keplaksari dan Pagotan juga menjadi percontohan pemberdayaan perempuan berwirausaha, sehingga penguatan kapasitas sumber daya manusia hijau di wilayah ini memiliki nilai strategis dalam meningkatkan daya saing sekaligus menjaga kelestarian lingkungan (Yuliza & Musa, 2025). Dengan dukungan komunitas Sahabat Khallaz, kegiatan ini diarahkan untuk menjadikan desa sebagai model penerapan *Green HRM* pada UMKM herbal yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

2.3 Tahapan Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat

- a. *Persiapan*. Tahapan persiapan meliputi koordinasi dengan mitra komunitas Sahabat Khallaz, identifikasi kebutuhan, dan penyusunan materi sosialisasi. Tahap persiapan koordinasi ini pada tanggal **27 Juni 2025** dengan tetap koordinasi intensif melalui komunikasi whatsapp. Selanjutnya koordinasi dilanjutkan pada 20 Juli 2025 untuk menjelaskan timeline kegiatan dan tujuan kegiatan. Tahap persiapan juga dilakukan dengan koordinasi internal dengan tim pengabdian, yaitu dengan menyiapkan bahan presentasi, modul edukasi *Green HRM*, serta media kampanye internal berupa poster dan stiker yang menekankan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan kerja dan rumah tangga (Muchsinati et al., 2024). Persiapan ini juga mencakup pembuatan instrumen evaluasi berupa kuesioner pre-test dan post-test untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap konsep *Green HRM* (Siti Nur Aisah, 2024). Tahap persiapan menjadi penting agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kondisi mitra dan memberikan manfaat maksimal.
- b. *Pelaksanaan Sosialisasi dan Edukasi* pada tanggal 27 Juli 2025. Tahapan ini diawali dengan sosialisasi melalui presentasi interaktif kepada anggota komunitas mitra Khallaz, reseller, dan karyawan UMKM herbal. Materi yang disampaikan meliputi pengertian *Green HRM*, manfaat penerapannya bagi kelestarian lingkungan, serta relevansi pengelolaan limbah dalam perspektif circular economy (Ali et al., 2024). Sosialisasi dilakukan dengan metode partisipatif, di mana peserta diajak berdiskusi tentang praktik ramah lingkungan yang dapat dilakukan dalam aktivitas usaha sehari-hari (Dirjo, 2025). Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga termotivasi untuk mengimplementasikannya. Edukasi tentang *Green Human Resources* guna meningkatkan kesadaran lingkungan melalui pemahaman tentang pemilahan sampah, peluang upcycle sampah dan alternatif solusi bidang produksi khususnya pengolahan limbah kurma. Tahapan ini merupakan jembatan untuk mempersiapkan mitra menghadapi tahap pengabdian selanjutnya, yaitu implementasi pengolahan limbah secara langsung
- c. *Kampanye Internal* juga dilakukan tanggal 27 Juli 2025. Stiker yang mengandung pesan edukatif dibagikan kepada peserta sosialisasi sebagai media edukasi berkelanjutan. Sedangkan poster yang juga bagian dari kampanye internal direalisasikan dengan penyerahan poster kepada mitra tanggal 20 Agustus 2025. Poster

dan stiker yang memberikan pesan-pesan edukatif tentang peran manusia dalam melestarikan lingkungan. Poster diberikan kepada mitra untuk kemudian ditempel di tempat produksi dengan harapan ada proses insight bagi karyawan melalui gambar visual yang dapat dilihat saat bekerja, sedangkan stiker ini dibagikan kepada mitra agar pesan edukasi mampu diingat oleh mitra. Pada saat yang sama, peserta diberikan pemahaman mengenai potensi limbah biji kurma yang dapat diolah menjadi produk bernilai tambah seperti kopi kurma (Nugraha et al., 2024)..

- d. *Evaluasi dan Rencana Tindak Lanjut* . Tahapan terakhir adalah evaluasi kegiatan yang dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh peserta untuk mengetahui tingkat pemahaman, minat, serta potensi keberlanjutan program. Evaluasi ini penting untuk mengukur efektivitas metode sosialisasi dan kampanye internal yang telah dilakukan (Anwar et al., 2024). Selain itu, tim pengabdian juga menyusun rencana tindak lanjut berupa pelatihan praktis pengolahan limbah biji kurma menjadi produk kopi kurma dan pelatihan strategi marketing. Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak berhenti pada edukasi, tetapi dilanjutkan pada implementasi nyata yang berkontribusi pada peningkatan ekonomi masyarakat sekaligus pelestarian lingkungan.



Gambar 1. Diagram Tahapan Pelaksanaan

Untuk mengukur efektivitas kegiatan, digunakan instrumen evaluasi berupa kuesioner yang diberikan sebelum (pre-test) dan setelah kegiatan (post-test). Kuesioner ini mencakup aspek pemahaman konsep *Green HRM*, sikap terhadap pelestarian lingkungan, serta minat untuk mengolah limbah menjadi produk bernilai ekonomis. Dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test, tim pengabdian dapat menilai sejauh mana kegiatan sosialisasi dan kampanye internal meningkatkan kapasitas mitra. Evaluasi juga memberikan gambaran mengenai kesiapan peserta untuk mengikuti tahap lanjutan berupa pelatihan pengolahan limbah biji kurma dan pemasaran produk berbasis digital (Muchsinati et al., 2024; Yunaningsih et al., 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Awal Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat diawali dengan koordinasi bersama mitra komunitas Sahabat Khallaz pada 27 Juni 2025, yang melibatkan reseller dan karyawan UMKM herbal di Desa Keplaksari dan Pagotan. Ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian memerlukan partisipasi aktif mitra. Tujuan kegiatan yang baik ini didukung oleh mitra dengan berpartisipasi dalam penyediaan tempat untuk kegiatan sosialisasi dan edukasi. Kontribusi mitra juga dalam bentuk memastikan informasi kegiatan tersampaikan kepada anggota sehingga pada saat berkegiatan anggota dapat berperan menjadi peserta sosialisasi. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan pemahaman mengenai pentingnya *Green HRM* melalui sosialisasi, presentasi, dan kampanye internal menggunakan media poster dan stiker. Pada tahap awal, peserta (mitra) ditanya mengenai pemahaman mereka terhadap *Green HRM* dan mayoritas belum mengetahui konsep tersebut secara mendalam. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan edukasi formal yang dapat meningkatkan kapasitas SDM dalam pengelolaan lingkungan. Menurut Ali et al. (2024), kesadaran awal yang rendah pada pekerja UMKM merupakan tantangan dalam menerapkan strategi keberlanjutan. Namun, koordinasi awal berjalan lancar karena mitra memiliki motivasi tinggi untuk belajar mengingat potensi bisnis herbal yang berkembang pesat. Keselarasan ini

membuktikan bahwa program pengabdian sejalan dengan kebutuhan riil masyarakat lokal. Dengan adanya persiapan matang, kegiatan awal dapat terlaksana sesuai dengan tujuan pengabdian.

Kegiatan awal juga memperlihatkan bahwa masalah utama mitra terletak pada peningkatan volume limbah produksi herbal, terutama biji kurma yang tidak dimanfaatkan. Peserta menyatakan bahwa limbah tersebut biasanya dibuang tanpa diolah, sehingga menimbulkan pencemaran lingkungan. Fakta ini mendukung temuan Muchsinati et al. (2024) bahwa limbah produksi UMKM seringkali tidak dikelola dengan baik karena keterbatasan pengetahuan dan sumber daya. Dengan demikian, kegiatan sosialisasi mengenai upcycle limbah menjadi bernilai ekonomis menjadi sangat relevan. Edukasi yang diberikan diarahkan pada pentingnya circular economy yang dapat mengubah paradigma dari membuang limbah menjadi memanfaatkannya sebagai peluang bisnis. Nugraha et al. (2024) menekankan bahwa penerapan circular economy dalam UMKM mampu meningkatkan daya saing sekaligus menekan dampak lingkungan. Oleh karena itu, analisis awal menunjukkan bahwa fokus program tepat sasaran dalam merespons kebutuhan mitra.

Analisis awal kegiatan pengabdian juga menegaskan kesesuaian dengan tujuan program, yaitu penguatan kapasitas sumber daya manusia hijau. Peserta yang mayoritas perempuan menunjukkan antusiasme untuk mengikuti kegiatan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan kesadaran lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yunaningsih et al. (2024) yang menekankan bahwa keterlibatan aktif pekerja dalam program ramah lingkungan memperkuat komitmen organisasi. Kampanye internal menggunakan media sederhana seperti poster dan stiker terbukti menjadi metode efektif untuk menyampaikan pesan keberlanjutan pada konteks UMKM. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya fokus pada edukasi teoritis tetapi juga praktik langsung yang membangun budaya kerja ramah lingkungan. Hasil ini mendukung temuan Dirjo (2025) bahwa pelatihan dan kampanye internal mampu meningkatkan perilaku inovatif hijau di kalangan pekerja. Secara keseluruhan, analisis awal memperlihatkan bahwa program berjalan sesuai jalur dan mampu menjawab permasalahan mitra.

3.2 Analisis Peserta Sebelum Kegiatan

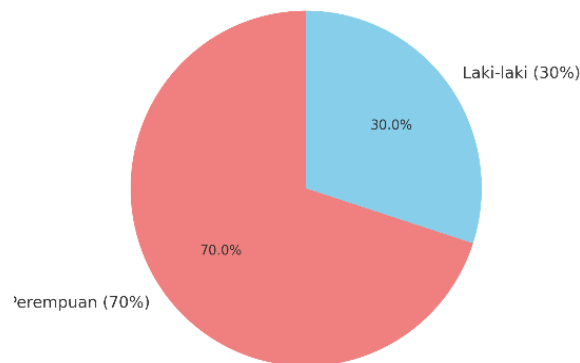
Sebelum pelaksanaan kegiatan, dilakukan pendataan terhadap peserta yang terdiri atas 20 orang. Peserta sebagian besar merupakan reseller aktif produk herbal Khallaz serta karyawan yang terlibat langsung dalam produksi dan distribusi produk herbal. Dari sisi pendidikan, mayoritas peserta memiliki latar belakang SMA sederajat, sementara sebagian kecil lulusan diploma dan sarjana. Menurut Ali et al. (2024), tingkat pendidikan mempengaruhi pemahaman individu terhadap konsep *Green HRM*. Profil peserta sebelum kegiatan memberikan gambaran kesiapan awal komunitas mitra dalam menerima materi sosialisasi. Kondisi ini juga sejalan dengan karakter desa yang produktif dalam pemberdayaan perempuan, di mana peran perempuan semakin diakui dalam aktivitas wirausaha berbasis komunitas. Berikut tabel peserta kegiatan sosialisasi dan edukasi

Tabel 1. Peserta Kegiatan

No	Nama	Asal Mitra
1.	Halimah	Peterongan Jombang
2.	Dilla Rahmi	Peterongan Jombang
3.	Solikhah	Peterongan Jombang
4.	Siti yuniarti	Peterongan Jombang
5.	Rugayyah	Peterongan Jombang
6.	Lutfiah	Keplaksari Jombang
7.	Nabil	Keplaksari Jombang
8.	Fahriah	Keplaksari Jombang
9.	Farizia	Jl Hayam Wuruk Jombang
10.	Salsabila	Jl Hayam Wuruk Jombang
11.	Nailah	Pagotan Jombang
12.	Nizmah	Pagotan Jombang
13.	Saidah	Peterongan Jombang
14.	Eka Robiatul	Jl Hayam Wuruk Jombang
15.	Cinta Finada	Jl Hayam Wuruk Jombang
16.	Ummul	Jl Hayam Wuruk Jombang
17.	Nindia	Jl Hayam Wuruk Jombang
18.	Muhammad	Jl Hayam Wuruk Jombang
19.	Abdul Kadir	Keplaksari Jombang
20.	Moh. Royes	Keplaksari Jombang

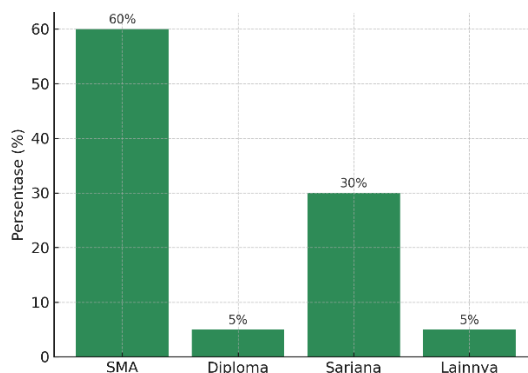
Dominasi tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa peningkatan kapasitas SDM hijau tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi, tetapi juga memperkuat posisi perempuan sebagai agen perubahan

keberlanjutan dalam komunitas. Kondisi ini juga menegaskan pentingnya penyampaian materi menggunakan metode partisipatif agar seluruh peserta dapat memahami dengan baik (Muchsinati et al., 2024). Berikut hasil visualisasi data peserta sebelum kegiatan menunjukkan komposisi gender dan latar pendidikan anggota komunitas mitra Khallaz yang mengikuti sosialisasi



Gambar 2. Peserta Berdasarkan Gender

Grafik pie pada gambar 2 memperlihatkan 70% peserta adalah perempuan, sedangkan 30% sisanya laki-laki, memperlihatkan dominasi perempuan dalam sektor UMKM herbal khususnya pada aktivitas reseller. Data ini selaras dengan karakteristik Desa Keplaksari dan Pagotan yang merupakan desa produktif dan menjadi percontohan pemberdayaan perempuan dalam bidang wirausaha (Anwar et al., 2024).



Gambar 3. Peserta Berdasarkan Pendidikan

Grafik batang pada gambar 3, memperlihatkan bahwa 60% peserta memiliki latar belakang pendidikan SMA, 5% diploma, 30% sarjana, dan 5% lainnya. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta berasal dari jenjang pendidikan menengah yang membutuhkan penyampaian materi dengan pendekatan sederhana dan aplikatif agar mudah dipahami. Persentase sarjana yang cukup besar (30%) juga menjadi kekuatan karena dapat berperan sebagai penggerak dalam membantu transfer pengetahuan kepada peserta lain. Heterogenitas latar pendidikan ini menegaskan pentingnya strategi komunikasi yang inklusif dalam sosialisasi *Green HRM*, sehingga seluruh lapisan peserta mampu menyerap materi dengan baik tanpa ada kesenjangan.

Selain itu, data menunjukkan bahwa sebagian besar peserta belum pernah mengikuti pelatihan khusus terkait manajemen lingkungan atau pengolahan limbah. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka biasanya hanya fokus pada target produksi tanpa memperhatikan dampak lingkungan dari aktivitas usaha. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara praktik bisnis sehari-hari dengan prinsip keberlanjutan yang menekankan tanggung jawab terhadap ekosistem (Dirjo, 2025). Hanya 30% peserta yang mengetahui bahwa limbah biji kurma memiliki potensi untuk diolah menjadi produk bernilai jual, yang berarti 70% lainnya belum menyadari peluang tersebut. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Muchsinati et al. (2024) bahwa keterbatasan pengetahuan menjadi penghambat utama bagi UMKM dalam mengimplementasikan prinsip *circular economy*. Dengan demikian, analisis peserta sebelum kegiatan menunjukkan urgensi besar program pengabdian ini untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia hijau di komunitas Khallaz.

3.3 Pembahasan

Hasil ketercapaian kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa sosialisasi dan kampanye internal *Green HRM* mampu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan minat peserta secara signifikan. Kegiatan pengabdian masyarakat yang mendapat support penuh dari mitra Khallas membuahkan hasil sesuai dengan target kegiatan. Partisipasi

mitra baik dalam menyediakan tempat sosialisasi, menyediakan camilan hingga komunikasi kepada anggota komunitas untuk memastikan kehadiran dalam kegiatan. Keberhasilan ini mendukung penelitian Ali et al. (2024) yang menegaskan bahwa penerapan *Green HRM* berhubungan erat dengan peningkatan kinerja keberlanjutan organisasi. Selain itu, program ini memperlihatkan bahwa metode kampanye sederhana seperti poster dan stiker efektif dalam membangun kesadaran lingkungan di kalangan pekerja UMKM. Hal ini konsisten dengan temuan Yunaningsih et al. (2024) bahwa kampanye internal memiliki dampak besar terhadap pembentukan komitmen hijau. Dengan demikian, kegiatan ini berhasil mengadaptasi teori *Green HRM* ke dalam konteks UMKM herbal di desa. Keberhasilan ini memperlihatkan bahwa pengabdian masyarakat dapat menjadi sarana nyata dalam menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan praktik lapangan.

Jika dibandingkan dengan kegiatan sejenis di sektor industri besar, program ini menunjukkan efektivitas yang sama meskipun dengan sumber daya terbatas. Misalnya, penelitian Muchsinati et al. (2024) pada perusahaan ramah lingkungan di Batam menemukan bahwa pelatihan *Green HRM* meningkatkan kinerja hijau karyawan. Hasil serupa dicapai di Desa Keplaksari meskipun dalam skala lebih kecil, menunjukkan bahwa pendekatan ini bersifat universal. Praktik *Green HRM* dapat diadaptasi ke berbagai konteks, termasuk UMKM, asalkan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Hal ini membuktikan bahwa UMKM herbal memiliki potensi besar untuk mengadopsi prinsip keberlanjutan meskipun dengan keterbatasan sumber daya (Nugraha et al., 2024). Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan relevansi *Green HRM* dalam berbagai skala usaha.

Kegiatan pengabdian ini juga memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan konsep *Green Human Resource Management* dan *circular economy* dalam konteks UMKM herbal. Penelitian sebelumnya oleh Dirjo (2025) menekankan peran *Green HRM* dalam mendorong perilaku inovatif hijau, sementara Yuliza dan Musa (2025) menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional hijau. Namun, penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi formal dan skala menengah-besar. Program ini mengisi celah tersebut dengan menekankan peran SDM di sektor UMKM herbal, khususnya dalam pemanfaatan limbah biji kurma sebagai peluang bisnis. Dengan demikian, program ini tidak hanya menekankan aspek lingkungan tetapi juga ekonomi, sejalan dengan prinsip SDGs 8 dan 9. Pembahasan ini menegaskan bahwa inovasi berbasis limbah dapat menjadi strategi keberlanjutan yang relevan bagi UMKM di desa.

Secara keseluruhan, program ini berhasil membuktikan bahwa sosialisasi dan kampanye internal *Green HRM* mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kapasitas SDM hijau. Keberhasilan program ini sejalan dengan penelitian Siti Nur Aisah (2024) yang menegaskan bahwa *Green HRM*, *green innovation*, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan (Aisah, 2024). Relevan dengan temuan Anwar et al. (2024) yang menekankan peran SDM dalam mendorong kinerja hijau organisasi. Keberhasilan ini juga memperlihatkan bahwa desa produktif seperti Keplaksari dan Pagotan dapat menjadi model penerapan *Green HRM* pada skala UMKM. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan urgensi melanjutkan program ke tahap implementasi praktis berupa pelatihan pengolahan limbah dan pemasaran digital. Program ini tidak hanya menjawab permasalahan mitra tetapi juga memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan literatur *Green HRM* berbasis komunitas.

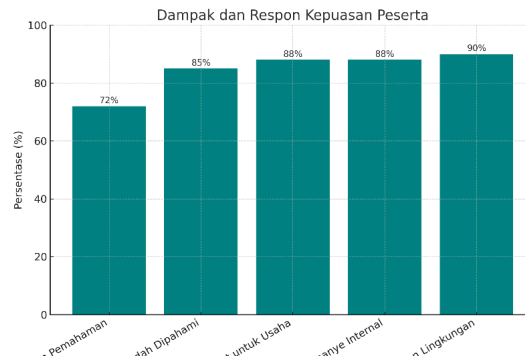
3.4 Tingkat Pemahaman Tentang Kegiatan Yang Berlangsung

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pengetahuan peserta mengenai *Green Human Resource Management (Green HRM)*. Kegiatan pengabdian berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu memperkuat kapasitas SDM hijau di sektor UMKM herbal. Dampak ini tidak hanya sebatas peningkatan pengetahuan, tetapi juga membentuk komitmen kolektif untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari. Edukasi terstruktur mampu mempercepat transfer pengetahuan mengenai keberlanjutan (Firdaus et al., 2022; Firdaus, Setiyono, et al., 2023; Sudarso, 2024). Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja, dari 55% sebelum kegiatan menjadi 90% setelah kegiatan. Hal ini memperlihatkan bahwa kampanye internal melalui media poster dan stiker mampu menguatkan pesan yang disampaikan dalam sosialisasi (Aulia et al., 2021; Yunaningsih et al., 2024; Zahra & Yumna, 2021).

3.5 Analisis Dampak dan Respon Kepuasan Peserta

Selain peningkatan pengetahuan dan kepuasan, kegiatan pengabdian juga berdampak pada perubahan sikap peserta terhadap pengelolaan limbah. Peserta yang sebelumnya memandang limbah sebagai masalah kini mulai melihatnya sebagai peluang usaha. Menurut Nugraha et al. (2024), perubahan paradigma dari waste to wealth merupakan salah satu dampak penting dari implementasi *circular economy* di sektor UMKM. Dampak ini terlihat jelas dari meningkatnya minat peserta untuk mengolah limbah biji kurma, yang naik dari 45% sebelum kegiatan menjadi 87% setelah kegiatan. Hal serupa ditemukan dalam studi Yuliza dan Musa (2025), di mana pelatihan berbasis inovasi hijau mendorong partisipasi karyawan dalam menciptakan nilai tambah. Respon kepuasan peserta juga memperlihatkan bahwa metode kampanye internal dengan media sederhana cukup efektif untuk memotivasi perilaku hijau. Dengan demikian, kegiatan ini berdampak ganda, yaitu meningkatkan kapasitas SDM

dan membuka peluang ekonomi ramah lingkungan. Dampak positif tersebut menjadi modal utama untuk pelaksanaan tahap lanjutan berupa pelatihan praktis pengolahan limbah.

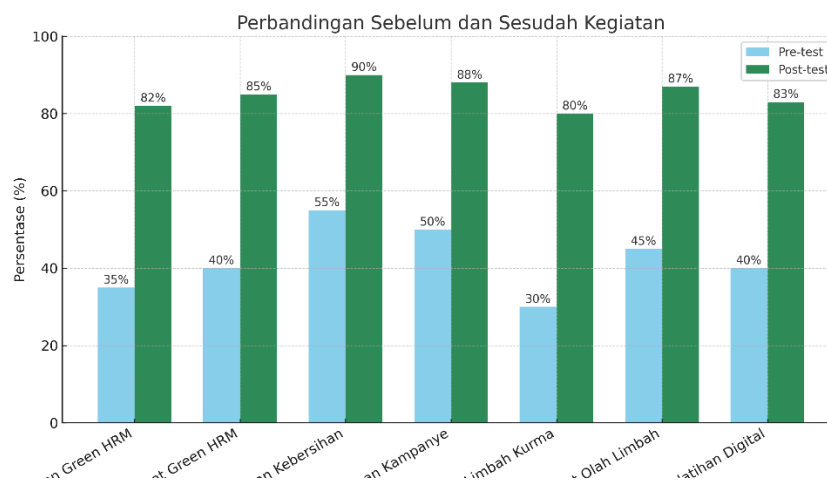


Gambar 4. Dampak dan Respon Kepuasan Peserta

Grafik batang menunjukkan bahwa dampak kegiatan pengabdian masyarakat sangat positif dengan Tingkat pencapaian di atas 70% untuk seluruh indikator. Peningkatan pemahaman peserta mencapai 72%, sementara respon kepuasan terhadap materi mudah dipahami dan bermanfaat bagi usaha masing-masing peserta berada di kisaran 85–88%. Selain itu, 88% peserta menilai kampanye internal melalui poster dan stiker efektif, sedangkan kesadaran lingkungan meningkat signifikan hingga 90%. Hasil ini menggambarkan bahwa kegiatan tidak hanya menambah wawasan, tetapi juga membentuk motivasi baru bagi peserta untuk menerapkan praktik ramah lingkungan. Tingginya kepuasan peserta menjadi indikasi bahwa metode sosialisasi sesuai dengan kebutuhan mereka sebagai pelaku UMKM herbal. Peserta merasa terbantu dengan adanya contoh konkret pengolahan limbah biji kurma menjadi produk kopi kurma, karena membuka peluang ekonomi baru yang sebelumnya tidak terpikirkan. Sejalan dengan penelitian Muchsinati et al. (2024), pemberian solusi praktis terhadap masalah limbah meningkatkan kepuasan peserta karena langsung relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, 90% peserta menyatakan tertarik mengikuti pelatihan lanjutan mengenai pemasaran digital, menunjukkan keberlanjutan program sangat memungkinkan. Tingkat kepuasan ini menjadi indikator keberhasilan program, sekaligus potensi untuk replikasi di desa lain dengan karakteristik serupa.

3.6 Analisis Perbandingan Sebelum Kegiatan dengan Setelah Kegiatan

Perbandingan hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan signifikan pada seluruh indikator yang diukur. Edukasi formal sangat efektif dalam mempercepat adopsi pengetahuan keberlanjutan pada sektor UMKM (Ali et al., 2024). Indikator kesadaran menjaga kebersihan lingkungan juga meningkat dari 55% menjadi 90%, memperlihatkan keberhasilan sosialisasi dalam menanamkan nilai tanggung jawab lingkungan. Hasil ini mendukung temuan Yunaningsih et al. (2024) bahwa perubahan perilaku ramah lingkungan dapat dicapai melalui kampanye internal yang konsisten. Dengan demikian, perbandingan ini menegaskan efektivitas program dalam meningkatkan pemahaman dan sikap peserta terhadap isu keberlanjutan. Berikut gambar 5 yang memperlihatkan grafik perubahan pemahaman peserta sosialisasi sebelum dan setelah berlangsungnya kegiatan.



Gambar 5. Grafik Perbandingan Sebelum dan Sesudah Kegiatan

Grafik batang perbandingan pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh indikator setelah kegiatan sosialisasi dan kampanye internal *Green HRM*. Pada indikator pemahaman

Green HRM, skor naik dari 35% menjadi 82%, sedangkan pemahaman manfaat *Green HRM* meningkat dari 40% menjadi 85%. Kesadaran menjaga kebersihan meningkat dari 55% menjadi 90%, dan pengetahuan tentang potensi limbah biji kurma melonjak dari 30% ke 80%. Minat peserta untuk mengikuti pelatihan pengolahan limbah juga meningkat tajam dari 45% menjadi 87%, sementara minat pelatihan digital naik dari 40% menjadi 83%. Data ini menegaskan bahwa kegiatan pengabdian mampu mengubah persepsi peserta dari sekadar pengetahuan pasif menjadi sikap aktif dalam mengelola limbah dan menerapkan *Green HRM*. Sebagai bentuk laporan terkait hasil kegiatan pengabdian masyarakat maka luaran kegiatan ini dipublikasikan dalam bentuk artikel ilmiah pada 1) jurnal terakreditasi, 2) video you tube kegiatan <https://www.youtube.com/watch?v=Z6rekNthKhI>, 3) Buku inspiratif dengan judul, “From Waste to Worth, Kopi Kurma: Dari Biji Manis Jadi Seduhan Bernilai; poster kegiatan pengabdian serta 4) Berita pada media massa online Fajar Nusantara News dengan judul Kalau Biji Kurma Bisa Jadi Kopi, Apa Lagi yang Bisa Jadi Emas?, yang terbit Jumat, 23 Agustus 2025.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pengabdian masyarakat yang telah dilakukan di Desa Keplaksari, Peterongan Kabupaten Jombang, dapat disimpulkan bahwa program sosialisasi dan kampanye internal *Green Human Resource Management (Green HRM)* berhasil secara signifikan meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan praktik ramah lingkungan di kalangan mitra komunitas UMKM herbal. Sebelum kegiatan, skor pemahaman rata-rata hanya 45 dari 100 dan kesadaran kebersihan serta pengelolaan limbah berada di sekitar 20%, sedangkan setelah kegiatan meningkat menjadi skor 77, kesadaran kebersihan 80%, dan pengelolaan limbah juga mencapai 80% sesuai data evaluasi. Tingkat kepuasan peserta juga tinggi, terutama terkait materi edukasi yang mudah dipahami, kebermanfaatan usaha, efektivitas kampanye internal, serta kesadaran lingkungan yang meningkat (> 85 %) menunjukkan bahwa metode partisipatif dan media visual seperti poster dan stiker sangat mendukung pencapaian tujuan. Respon positif peserta ini juga memperlihatkan bahwa Sosialisasi yang dilakukan dengan metode edukasi, serta kampanye internal dengan media poster, stiker dengan gambar yang menarik mampu menjadi refleksi diri untuk menjaga keselesatiran lingkungan, efektif dalam memberikan motivasi *green behavior performance*, dan mampu memberikan dorongan agar peserta dapat mengikuti tahapan berikutnya yaitu penerapan pengolahan limbah dan pelatihan strategi marketing. Meski sampel peserta yang relatif kecil dan terbatas pada satu komunitas, dan menjadi keterbatasan dalam pengabdian ini, namun dapat menjadi cikal bakal bagi upaya kesadaran *green human resources*. Keterbatasan dalam durasi kegiatan sosialisasi yang belum terlalu panjang belum dapat menjadi jaminan untuk memastikan perubahan perilaku jangka panjang. Maka diperlukan keberlanjutan kegiatan melalui implementasi seperti pelatihan pengelolaan limbah dan pemasaran produk olahan limbah yang akan dilakukan dalam tahap selanjutnya. Oleh karena itu, meskipun hasil awal sangat menggembirakan, rekomendasi untuk tindak lanjut termasuk perluasan cakupan peserta, penguatan fasilitas pendukung, dan monitoring berkelanjutan agar perubahan bisa lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2024). Green human resource management, green human capital, green innovation, dan perceived organizational support terhadap environmental performance. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 5(1), 77–82. https://journal.akb.ac.id/index.php/jami/article/view/287?utm_source=chatgpt
- Alfianto, R., Firdausi, E. R., & Andriyani. (2023). Implementation of Green Human Resource Management for MSMEs in Indonesia. *Research Horizon*, 4(3), 277–290. <https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/277>
- Ali, M., Shujahat, M., Fatima, N., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Vo-Thanh, T., Salam, M. A., & Latan, H. (2024). Green HRM practices and corporate sustainability performance. *Management Decision*. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-05-2023-0787/full/html?utm_source=chatgpt
- Anwar, M. Z., Jati, L. J., Yuliana, I., Ramdani, R., & Alpriansah, R. (2024). The important role of green HRM in employee green behavior and organizational green performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 1410–1422. https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4546?utm_source=chatgpt
- Arya, Y., Parasari, N. S. M., Mahottama, I. G. A. M. K., Dewangga, I. G. D., & Putra, K. A. D. (2022). Pemanfaatan Sampah Plastik Menjadi Produk Upcycle Untuk Meningkatkan Kreativitas Siswa SD Negeri 4 Senganan Tabanan. *Sarwahita*, 19(02), 293–300. <https://doi.org/10.21009/sarwahita.192.5>
- Aulia, D. C., Kiswanto Situmorang, H., Fauzy Habiby Prasetya, A., Fadilla, A., Safira Nisa, A., Khoirunnisa, A., Farhan, D., Nur, D., Nindya, A., Purwantari, H., Octaviani Dwi Jasmin, I., Aulia Akbar, J., Mesrina Cicionta Ginting, N. B., Fadhilah Lubis, R., Pangestiara Program Studi Ilmu Kesehatan Maskarakat, Z. G., & Kesehatan Masyarakat, F. (2021). Peningkatan Pengetahuan dan Kesadaran Masyarakat tentang Pengelolaan Sampah dengan Pesan Jepang. *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat (Pengmaskemas)*, 1(1), 62–70.
- Dirjo, A. (2025). The influence of green human resource management on enhancing green innovative work behavior: The mediating role of green work engagement. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 6(1), 91–105. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/article/view/20926?utm_source=chatgpt
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azazz, A. M. S. (2021). Effect of Green Human Resource Management on

- Environmental Performance in Small Tourism Enterprises, Mediated By Pro-Environmental Behaviors. *Sustainability*, 13(4), 1956. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Firdaus, V., Andriani, D., & Febriansah, R. E. (2023). Eustress, Employee Job Burnout Syndrome and Productive Performance in the Madura Herbal Industry. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 303–312. <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i3.5144>
- Firdaus, V., Setiyono, W. P., & Oetardjo, M. (2023). Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Wanita Melalui Upcycle Limbah Bernilai Ekonomis Di Sidoarjo. *Dedication: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 147–154. <https://doi.org/10.31537/dedication.v7i2.1354>
- Firdaus, V., Setiyono, W. P., Oetardjo, M., Syahputri, D. F., & Maulidyah, N. L. (2022). Knowledge sharing and Self Awareness for Environmental Cleanliness. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(2), 6–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/ijecd.v14i2.934>
- Fuad, E. N., Moch, M. Y. E., Fuad, E. N., Aminuddin, M. Y. E. M., Rhomadhon, M. S., & Eko. (2024). Enhancing sustainability in Indonesian SMEs through green HRM and supply chains. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 384. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/ppm.23\(2\).2025.27](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.27)
- Harwaty, I. S., Hakim, A. A. A., & Ardiansyah, V. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer of Trainining Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 128. <https://doi.org/10.32833/majem.v8i2.96>
- Marditama, T., & Yuliza, M. Y. (2023). Cultivating Green Human Resource Management (GHRM) to Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) for Green Performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 184–195. <https://research.e-greenation.org/GIJTM/article/view/47>
- Muchsinati, E. S., Dulf, S., & Sentosa, A. (2024). The impact of green human resource management on environmental performance among employees of environmentally friendly companies in Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 7(1). https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/article/view/10180?utm_source=chatgpt
- Negrete-Cardoso, M., Rosano-Ortega, G., Álvarez-Aros, E. L., Tavera-Cortés, M. E., Vega-Lebrún, C. A., & Sánchez-Ruiz, F. J. (2022). Circular economy strategy and waste management: a bibliometric analysis in its contribution to sustainable development, toward a post-COVID-19 era. *Environmental Science and Pollution Research International*, 29(41), 61729–61746. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-18703-3>
- Nugraha, A. T., Sunarti, & Makitsuna, F. (2024). The nexus between green HRM practices and organizational sustainability performance: Evidence from Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(2), 134–146. https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/6925?utm_source=chatgpt
- Obeidat, S. M., Abdalla, S., & Al Bakri, A. A. K. (2023). Integrating green human resource management and circular economy to enhance sustainable business performance: A scientific study from the Qatari service sector. *Employee Relations*, 45(2), 535–563. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2022-0041>
- Rahmat, D. A., Rumanti, A. A., Pulungan, M. A., Rizaldi, A. S., & Amelia, M. (2024). Evaluating the Role of Open Innovation and Circular Economy in enhancing organizational performance: integration with green human resource management. *Sustainability*, 16(24), 11194. <https://doi.org/10.3390/su162411194>
- Sudarso, S. (2024). Welfare Transformation Through Productive Business Empowerment: A Review of Khadijah 2 Orphanage Surabaya. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 24–36. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.1984>
- Yunaningsih, A., Johan, A., & Rahmayanti, R. (2024). Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 293–307. https://journal.uui.ac.id/AMBR/article/view/33599?utm_source=chatgpt
- Yusnita, T., Muslikhah, F. P., & Harahap, M. A. (2021). Edukasi Pengelolaan Sampah Plastik Dari Rumah Tangga Menjadi Ecobrick. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 117–126. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.778>
- Zahra, Q., & Yumna. (2021). Pemberdayaan Serta Peningkatan Self-Awareness Terhadap Kesehatan Pada Masyarakat Teluk Buyung Kaler RT 03. *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(XVI), 54–71. <https://proceedings.uinsgd.ac.id/index.php/Proceedings>