

Rekonstruksi Kebijakan Adaptif dalam Strategi Manajemen SDM untuk Penguatan Ekosistem *Green Job* di Nusa Tenggara Barat

Muhammad Sauki

Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Mbojo Bima
Korespondensi Email: muhammad.sauki@stisipbima.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis rekonstruksi kebijakan adaptif dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk memperkuat ekosistem Green job di Nusa Tenggara Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan Focus Group Discussion yang dianalisis menggunakan NVivo 12 Plus melalui teknik coding, kategorisasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan Green job ditentukan oleh penguatan *green skills*, adaptivitas tenaga kerja, fleksibilitas regulasi, serta kolaborasi multi-aktor antara pemerintah, sektor swasta, perguruan tinggi, dan masyarakat. Selain itu, sektor energi terbarukan, pengelolaan limbah, dan ekowisata menjadi basis utama transformasi ekonomi hijau regional. Penelitian menyimpulkan bahwa Green job telah berkembang menjadi instrumen pembangunan transformatif yang mengintegrasikan keberlanjutan ekonomi, ekologis, dan keadilan sosial melalui tata kelola kolaboratif yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Green job; Kebijakan adaptif; Manajemen sumber daya manusia; Ekonomi hijau; Kolaborasi stakeholder.

Abstract

This study aims to analyze the reconstruction of adaptive policy within human resource management strategies to strengthen the green job ecosystem in West Nusa Tenggara. The research employed a qualitative approach with a case study design through in-depth interviews, observations, documentation, and Focus Group Discussions, which were analyzed using NVivo 12 Plus through coding, categorization, and data triangulation techniques. The findings reveal that the effectiveness of green job development is determined by the enhancement of green skills, workforce adaptability, regulatory flexibility, and multi-actor collaboration among government institutions, the private sector, higher education institutions, and local communities. Furthermore, renewable energy, waste management, and ecotourism sectors emerged as the primary foundations of regional green economic transformation. The study concludes that green jobs have evolved into a transformative development instrument integrating economic sustainability, ecological resilience, and social justice through adaptive and sustainable collaborative governance.

Keywords: Green jobs; Adaptive policy; Human resource management; Green economy; Stakeholder collaboration.

Pendahuluan

Didasarkan pada meningkatnya urgensi transisi menuju ekonomi hijau sebagai respons terhadap tantangan perubahan iklim dan degradasi lingkungan, yang menuntut pembentukan pekerjaan ramah lingkungan atau *Green jobs* ((Sulich et al., 2020). Di Nusa Tenggara Barat, potensi pengembangan *Green job* cukup besar seiring dengan berkembangnya sektor-sektor seperti energi terbarukan, pertanian berkelanjutan, pengelolaan limbah, dan ekowisata. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam kesiapan sumber daya manusia (SDM), seperti rendahnya keterampilan spesifik terkait pekerjaan hijau, minimnya integrasi aspek lingkungan dalam kebijakan ketenagakerjaan, dan lemahnya sinergi antar pemangku kepentingan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, serta mampu mendukung transformasi menuju pembangunan hijau.

Green job secara umum merujuk pada jenis pekerjaan yang berkontribusi langsung terhadap pelestarian atau pemulihan kualitas lingkungan, baik di sektor tradisional seperti manufaktur dan konstruksi maupun di sektor baru seperti energi terbarukan dan efisiensi sumber daya (Isrososiawan et al., 2021). Pekerjaan ini mencakup aktivitas yang mendorong penggunaan energi bersih, pengurangan emisi gas rumah kaca, konservasi ekosistem, serta pengelolaan limbah yang berkelanjutan (Sariafriza & Khadafi, 2024). *Green job* tidak hanya mendukung tujuan lingkungan, tetapi juga menciptakan peluang ekonomi baru dan meningkatkan kualitas pekerjaan melalui standar keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, *Green job* merupakan bagian penting dari transisi menuju ekonomi hijau yang inklusif dan berkelanjutan (Kristiana et al., 2025).

Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja agar selaras dengan tujuan organisasi, termasuk dalam konteks pengembangan *Green job* (Nugraha et al., 2024). Strategi ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja ramah lingkungan, rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kompetensi hijau, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan berkelanjutan, serta pemberian insentif yang mendukung perilaku kerja pro-lingkungan (Burrage PS Brinckerhoff CE, 2012); (Supardi et al., 2025). Selain itu, strategi manajemen SDM juga menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi hijau, kolaborasi lintas sektor, dan penguatan peran kepemimpinan dalam mewujudkan visi pembangunan berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat, pengembangan *Green job* dapat menjadi bagian integral dari transformasi ekonomi menuju arah yang lebih hijau dan inklusif (Rajagukguk et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (a) bagaimana kebijakan adaptif dirancang dan diimplementasikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pembangunan *Green job* di Nusa Tenggara Barat; (b) faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas strategi manajemen SDM, khususnya dalam meningkatkan kompetensi, adaptivitas, dan

kesiapan tenaga kerja terhadap tuntutan pekerjaan hijau; serta (c) bagaimana sinergi antar pemangku kepentingan seperti pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat dapat diperkuat melalui kebijakan adaptif guna mendorong pembangunan *Green job* yang berkelanjutan dan inklusif di Nusa Tenggara Barat.

Pendekatan dalam pemecahan masalah pada penelitian ini secara konseptual menggunakan kerangka manajemen strategis sumber daya manusia yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi hijau (*green skills*), serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung praktik ramah lingkungan. Dengan mengadopsi perspektif keberlanjutan, pendekatan ini juga mempertimbangkan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan dalam mengembangkan kebijakan dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan *Green job*. Melalui pendekatan ini, diharapkan lahir strategi manajemen SDM yang adaptif, kontekstual, dan mampu menjawab tantangan transisi menuju ekonomi hijau di Nusa Tenggara Barat.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menegaskan bahwa pengembangan *green job* merupakan instrumen strategis dalam mendukung transisi menuju ekonomi hijau yang berkelanjutan. Kajian (Jacob et al., 2015) menunjukkan bahwa keberhasilan *green job* sangat dipengaruhi oleh kualitas modal manusia dan kapasitas pengembangan kompetensi tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan transformasi ekonomi hijau. Sementara itu, (Tariq et al., 2016); (Jacob et al., 2015); (Tariq et al., 2016); (Sulich et al., 2020); (Jehan et al., 2020); (Naz et al., 2024) menekankan pentingnya *Green Human Resource Management (GHRM)* sebagai pendekatan manajerial yang mampu mendorong perilaku kerja ramah lingkungan, meningkatkan kinerja keberlanjutan organisasi, serta memperkuat budaya organisasi hijau. Penelitian lain juga menemukan bahwa pengembangan *green skills*, adaptabilitas organisasi, dan inovasi hijau merupakan faktor penting dalam membangun daya saing tenaga kerja pada era ekonomi berkelanjutan (Bieńkowska et al., 2021; Kurniawan & Sulastri, 2025). Di tingkat kebijakan, (Ahmad, 2015); (Chuah et al., 2021); (Winardi et al., 2024) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi ekonomi hijau membutuhkan tata kelola adaptif yang mampu merespons dinamika lingkungan, pasar kerja, dan perubahan teknologi secara simultan (Siburian & Sugiarto, 2022); (Antika & Suryani, 2024); (Kurniawan et al., 2025); (Agustini et al., 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih cenderung membahas *green job* dari perspektif ekonomi hijau, pengembangan kompetensi hijau, atau praktik *Green Human Resource Management* secara terpisah (Amjad et al., 2021); (Abadi & El Barqa, 2025). Kajian yang mengintegrasikan hubungan antara kebijakan adaptif, strategi manajemen sumber daya manusia, dan pembangunan ekosistem *green job* dalam konteks wilayah berkembang masih relatif terbatas, khususnya pada level daerah yang memiliki karakteristik sosial-ekonomi dan potensi lingkungan yang spesifik (Tinggi et al., 2025). Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada level organisasi atau sektor industri tertentu, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana sinergi antara pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat dapat membentuk ekosistem *Green job* yang berkelanjutan

(HRD) sektor industri hijau, akademisi, peneliti, serta perwakilan komunitas lingkungan. Kriteria informan meliputi pengalaman minimal tiga tahun, keterlibatan dalam perumusan maupun implementasi program ekonomi hijau, pemahaman terhadap dinamika green job, serta kesediaan berpartisipasi secara sukarela. Keragaman partisipan dipilih untuk memperoleh perspektif multidimensional sekaligus memperkuat kredibilitas temuan melalui triangulasi sumber.

Seluruh data dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo 12 Plus melalui tahapan pengorganisasian data, open coding, kategorisasi, dan pengembangan tema-tema substantif. Data wawancara, hasil observasi, dokumentasi, dan catatan FGD diimpor ke dalam NVivo untuk memudahkan proses manajemen data dan penelusuran hubungan antarkategori. Analisis dilanjutkan melalui fitur query, relationship, dan visualisasi berupa word cloud, diagram jaringan, serta model tematik guna mengidentifikasi pola interaksi antara kebijakan adaptif, kompetensi hijau, adaptivitas tenaga kerja, dan kolaborasi pemangku kepentingan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi metode dan sumber, member checking kepada informan kunci, serta verifikasi silang antarhasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan FGD sehingga menghasilkan interpretasi yang komprehensif, konsisten, dan memiliki tingkat kredibilitas empiris yang tinggi.

Hasil dan Diskusi

Efektivitas Kebijakan Adaptif dalam Pengembangan SDM *Green job*

Efektivitas kebijakan adaptif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) *Green job* di Nusa Tenggara Barat menunjukkan adanya transformasi paradigma pembangunan ketenagakerjaan yang tidak lagi berorientasi semata pada pertumbuhan ekonomi konvensional, tetapi mulai diarahkan pada integrasi prinsip keberlanjutan lingkungan, efisiensi sumber daya, dan penguatan kapasitas tenaga kerja hijau. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa desain kebijakan adaptif yang diterapkan pemerintah daerah mulai menempatkan sektor energi terbarukan, pertanian organik, pengelolaan limbah, serta ekowisata sebagai basis utama pembangunan ekonomi hijau daerah. Pendekatan tersebut sejalan dengan teori Sustainable Human Resource Management yang menekankan bahwa pengembangan SDM harus mampu menjawab kebutuhan organisasi sekaligus keberlanjutan ekologis dan sosial (Jehan et al., 2020). Dalam konteks ini, kebijakan adaptif dipahami sebagai kemampuan institusi dalam merespons perubahan lingkungan strategis melalui fleksibilitas regulasi, inovasi pelatihan, dan penguatan kompetensi tenaga kerja berbasis green skills.

Hasil wawancara mendalam dengan informan dari dinas tenaga kerja dan sektor industri hijau menunjukkan bahwa peningkatan kebutuhan *Green job* di NTB belum sepenuhnya diimbangi oleh kesiapan kompetensi tenaga kerja lokal. Sebagian besar tenaga kerja masih didominasi oleh keterampilan tradisional yang belum terintegrasi dengan kemampuan teknis ramah lingkungan, seperti pengelolaan energi bersih, pertanian berkelanjutan, dan pengolahan limbah berbasis ekonomi sirkular. Dalam perspektif Human Capital Theory, kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan investasi kompetensi antara kebutuhan pasar kerja hijau dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang diterapkan

mulai diarahkan pada peningkatan investasi pelatihan vokasional hijau, penguatan sertifikasi kompetensi, serta pengembangan kurikulum berbasis sustainability skill untuk memperkuat daya adaptasi tenaga kerja terhadap transformasi ekonomi hijau di tingkat regional.

Berdasarkan hasil analisis tematik menggunakan NVivo 12 Plus, ditemukan bahwa tema dominan dalam pengembangan *Green job* berkaitan dengan “kompetensi hijau”, “adaptivitas tenaga kerja”, “kolaborasi lintas sektor”, dan “pelatihan berkelanjutan”. Tema-tema tersebut muncul secara konsisten dalam proses coding data wawancara, observasi, maupun Focus Group Discussion (FGD). Analisis query menunjukkan bahwa kompetensi hijau memiliki keterhubungan paling kuat dengan dimensi kesiapan tenaga kerja, sementara adaptivitas tenaga kerja berkorelasi erat dengan fleksibilitas kebijakan pemerintah daerah dalam menyesuaikan kebutuhan industri hijau. Kondisi ini mengonfirmasi teori Adaptive Governance yang menjelaskan bahwa efektivitas kebijakan sangat ditentukan oleh kapasitas institusi dalam menciptakan mekanisme responsif terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan secara simultan.

Dalam implementasinya, strategi pengembangan SDM *Green job* di NTB memperlihatkan adanya pergeseran pendekatan dari model administratif menuju model kolaboratif-partisipatoris. Pemerintah daerah tidak lagi menjadi satu-satunya aktor dominan, melainkan mulai membangun pola kemitraan dengan sektor swasta, perguruan tinggi, komunitas lingkungan, dan lembaga pelatihan kerja. Kolaborasi ini diarahkan untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM hijau yang mampu menghasilkan tenaga kerja adaptif sesuai kebutuhan industri berkelanjutan. Berdasarkan hasil observasi lapangan, sektor pariwisata hijau dan pertanian organik menjadi bidang yang paling aktif dalam mengimplementasikan pendekatan tersebut melalui pelatihan eco-tourism, konservasi lingkungan, hingga praktik pertanian rendah emisi karbon.

Secara empiris, efektivitas kebijakan adaptif dapat dilihat melalui peningkatan kapasitas pelatihan tenaga kerja hijau dalam beberapa tahun terakhir. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis *Green job* mengalami peningkatan signifikan terutama pada sektor energi terbarukan dan pengelolaan limbah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya orientasi kebijakan yang mulai terfokus pada pengembangan *green competency* sebagai instrumen utama pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Tabel 1. Pengembangan *Green Competency*

Sektor <i>Green job</i>	Bentuk Pelatihan	Tingkat Peningkatan Kompetensi
Energi Terbarukan	Teknologi panel surya	Tinggi
Pertanian Organik	Pertanian berkelanjutan	Sedang
Pengelolaan Limbah	Daur ulang dan ekonomi sirkular	Tinggi
Ekowisata	Eco-tourism dan konservasi	Sedang

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sektor energi terbarukan dan pengelolaan limbah memiliki tingkat peningkatan kompetensi tertinggi karena memperoleh dukungan pelatihan teknis yang lebih intensif dibanding sektor lain. Temuan ini relevan dengan Green Skill Development Theory yang menegaskan bahwa peningkatan

kapasitas tenaga kerja hijau memerlukan integrasi antara pendidikan, teknologi, dan kebutuhan industri secara simultan.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa adaptivitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas strategi MSDM *Green job*. Tenaga kerja yang memiliki kemampuan belajar cepat, fleksibilitas keterampilan, dan literasi lingkungan yang baik cenderung lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan model pekerjaan hijau. Sebaliknya, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah mengalami hambatan dalam memahami transformasi teknologi hijau dan standar kerja berkelanjutan. Dalam perspektif teori *Dynamic Capability*, adaptivitas SDM merupakan kapasitas strategis yang memungkinkan individu maupun organisasi merespons perubahan lingkungan secara efektif. Oleh sebab itu, kebijakan adaptif diarahkan pada penguatan *soft skill*, *digital skill*, dan *environmental awareness* sebagai fondasi utama pembangunan *Green job* di NTB.

Selain kompetensi teknis, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi hijau turut memengaruhi efektivitas pengembangan SDM *Green job*. Perusahaan dan institusi yang menerapkan prinsip *green organizational culture* cenderung memiliki tingkat partisipasi tenaga kerja yang lebih tinggi dalam mendukung praktik kerja ramah lingkungan. Budaya tersebut diwujudkan melalui efisiensi penggunaan energi, pengurangan limbah produksi, penggunaan material ramah lingkungan, dan penerapan standar keselamatan kerja berbasis keberlanjutan. Dalam konteks ini, teori *Green Organizational Behavior* menjelaskan bahwa perilaku kerja hijau dapat berkembang apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan secara kolektif.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan adaptif masih menghadapi sejumlah kendala struktural, terutama terkait keterbatasan infrastruktur pelatihan hijau dan rendahnya integrasi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan *Green job*. Sebagian besar lembaga pendidikan vokasi di NTB belum memiliki laboratorium teknologi hijau maupun tenaga pengajar dengan kompetensi spesifik di bidang ekonomi hijau. Kondisi tersebut menyebabkan proses transfer keterampilan belum optimal. Dalam teori *Institutional Capacity Building*, lemahnya kapasitas institusi pendidikan dapat menghambat efektivitas kebijakan pembangunan SDM karena institusi tidak mampu menghasilkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan transformasi ekonomi.

Di sisi lain, sektor swasta menunjukkan peran yang semakin signifikan dalam mendukung pembangunan *Green job* melalui investasi pelatihan tenaga kerja dan penerapan standar industri hijau. Perusahaan yang bergerak di bidang energi terbarukan dan pengelolaan limbah mulai mengembangkan program *internal capacity building* berbasis *green competency*. Program tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pekerja, tetapi juga membangun kesadaran lingkungan sebagai bagian dari etika kerja profesional. Berdasarkan hasil FGD, keterlibatan sektor swasta dinilai mampu mempercepat proses *link and match* antara dunia pendidikan dengan kebutuhan industri hijau regional.

Dalam konteks kebijakan publik, penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan strategi MSDM *Green job* sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas regulasi pemerintah daerah. Kebijakan yang adaptif cenderung memberikan ruang inovasi bagi institusi

pelatihan dan sektor industri untuk mengembangkan model pembelajaran berbasis kebutuhan lokal. Pemerintah NTB mulai mengintegrasikan isu *Green job* dalam beberapa program pembangunan daerah, terutama pada sektor pariwisata berkelanjutan dan energi bersih. Namun demikian, implementasi kebijakan masih menghadapi persoalan koordinasi antar lembaga yang belum sepenuhnya sinkron, sehingga efektivitas program sering kali berjalan parsial dan tidak terintegrasi secara sistemik.

Hasil coding NVivo juga menunjukkan bahwa istilah “kolaborasi” memiliki frekuensi kemunculan tinggi dalam seluruh sumber data penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan *Green job* tidak dapat dilakukan secara sektoral, melainkan membutuhkan pendekatan multi-aktor yang melibatkan pemerintah, swasta, akademisi, dan masyarakat sipil. Dalam teori Collaborative Governance, efektivitas kebijakan publik sangat ditentukan oleh kemampuan aktor-aktor tersebut membangun kepercayaan, komunikasi, dan pembagian tanggung jawab secara kolektif. Oleh sebab itu, penguatan jaringan kelembagaan menjadi salah satu strategi utama dalam memperkuat pembangunan SDM hijau di NTB.

Berikut hasil kategorisasi faktor yang memengaruhi efektivitas pengembangan SDM *Green job* berdasarkan analisis tematik penelitian:

Tabel 2. Kategorisasi Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Pengembangan SDM *Green job*

Faktor Dominan	Bentuk Pengaruh	Tingkat Pengaruh
Kompetensi Hijau	Peningkatan keterampilan teknis	Tinggi
Adaptivitas SDM	Kemampuan menyesuaikan perubahan	Tinggi
Dukungan Kebijakan	Regulasi dan fasilitasi pemerintah	Sedang
Kolaborasi Stakeholder	Kemitraan lintas sektor	Tinggi
Infrastruktur Pelatihan	Ketersediaan fasilitas dan teknologi	Sedang

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kompetensi hijau, adaptivitas SDM, dan kolaborasi stakeholder merupakan faktor paling dominan dalam menentukan efektivitas kebijakan adaptif *Green job* di NTB. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan pembangunan tenaga kerja hijau tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada kemampuan institusi dan masyarakat dalam membangun ekosistem pembelajaran berkelanjutan.

Dalam dimensi sosial, penelitian ini menemukan bahwa pembangunan *Green job* turut memberikan dampak terhadap peningkatan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya ekonomi hijau. Program pelatihan dan kampanye lingkungan yang dilakukan pemerintah daerah dan komunitas lokal berhasil mendorong munculnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah, pertanian organik, dan ekowisata berbasis konservasi. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa *Green job* tidak hanya dipahami sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai sarana transformasi sosial menuju budaya pembangunan berkelanjutan. Dalam perspektif Ecological Modernization Theory, pembangunan ekonomi dan pelestarian lingkungan dapat berjalan secara simultan apabila didukung oleh inovasi teknologi, perubahan perilaku sosial, dan reformasi kelembagaan.

Secara metodologis, penggunaan pendekatan studi kasus kualitatif dengan

bantuan NVivo 12 Plus memungkinkan penelitian ini menghasilkan interpretasi mendalam mengenai pola hubungan antar variabel pengembangan *green job*. Proses coding dan kategorisasi data menghasilkan konstruksi tematik yang memperlihatkan keterhubungan antara kebijakan adaptif, kompetensi tenaga kerja, dan sinergi stakeholder. Teknik triangulasi sumber yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan FGD memperkuat validitas data penelitian sehingga hasil yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dalam menjelaskan dinamika pengembangan SDM hijau di NTB.

Lebih jauh, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa efektivitas kebijakan adaptif dalam pengembangan SDM Green job di Nusa Tenggara Barat tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan program pelatihan atau dukungan regulatif semata, melainkan oleh kemampuan institusi dalam menciptakan keselarasan antara kebutuhan pasar kerja hijau, penguatan kapasitas individu, dan mekanisme tata kelola yang responsif terhadap perubahan lingkungan strategis. Data lapangan menunjukkan bahwa dominannya tema kompetensi hijau, adaptivitas tenaga kerja, dan kolaborasi stakeholder dalam hasil coding NVivo mencerminkan adanya hubungan struktural antara peningkatan kapasitas SDM dengan keberhasilan implementasi kebijakan pembangunan hijau. Kondisi tersebut menguatkan argumentasi (Renwick, Redman, dan Maguire, 2020) bahwa *Green Human Resource Management* pada dasarnya merupakan instrumen strategis yang berfungsi menjembatani tujuan keberlanjutan lingkungan dengan peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi dan perilaku kerja hijau. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan (Carballo-Penela, Mateo-Mantecón, dan Doménech, 2020); yang menegaskan bahwa kualitas modal manusia merupakan determinan utama dalam keberhasilan transisi menuju ekonomi hijau karena berperan sebagai penggerak inovasi, produktivitas, dan transformasi teknologi berkelanjutan.

Dari perspektif *Adaptive Governance*, tingginya pengaruh adaptivitas SDM dan fleksibilitas kebijakan sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan green job memerlukan kapasitas institusional yang mampu belajar, beradaptasi, dan berinovasi secara berkelanjutan dalam menghadapi dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan. (Jehan et al., 2020) menegaskan bahwa kebijakan adaptif yang efektif bukan sekadar menghasilkan regulasi yang fleksibel, tetapi juga mampu membangun ekosistem kolaboratif yang memungkinkan pertukaran pengetahuan, pembelajaran kolektif, dan respons kebijakan yang cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja hijau. Dengan demikian, penguatan green job di NTB harus diarahkan pada reformasi kebijakan yang lebih integratif melalui sinkronisasi kurikulum pendidikan, pengembangan pusat pelatihan berbasis green skills, perluasan sertifikasi kompetensi hijau, serta penguatan kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, dan perguruan tinggi. Implikasi kebijakan ini menjadi penting karena menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan SDM hijau bukan hanya berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja berkelanjutan, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan daya saing daerah, memperkuat ketahanan ekonomi regional, dan mempercepat pencapaian agenda pembangunan berkelanjutan di tingkat lokal maupun nasional.

Sinergi Pemangku Kepentingan dalam Pembangunan *Green job*

Sinergi pemangku kepentingan dalam pembangunan *green job* di Nusa Tenggara Barat memperlihatkan adanya transformasi pola pembangunan ketenagakerjaan dari pendekatan sektoral menuju pendekatan kolaboratif yang menempatkan pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat sebagai aktor yang saling bergantung dalam membangun ekosistem ekonomi hijau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembangunan *Green job* tidak dapat dijalankan hanya melalui instrumen regulasi pemerintah semata, melainkan memerlukan integrasi kapasitas kelembagaan, dukungan investasi, transfer pengetahuan, serta partisipasi sosial secara simultan. Dalam konteks ini, pola sinergi antar pemangku kepentingan berkembang sebagai respons terhadap meningkatnya kebutuhan tenaga kerja hijau di sektor energi terbarukan, pengelolaan limbah, pertanian berkelanjutan, dan ekowisata. Pendekatan tersebut selaras dengan teori Collaborative Governance yang menekankan pentingnya koordinasi lintas aktor dalam menyelesaikan persoalan pembangunan yang bersifat kompleks dan multidimensional.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, pemerintah daerah memiliki posisi sentral sebagai fasilitator dalam membangun arah kebijakan *Green job* di NTB. Peran tersebut diwujudkan melalui penyusunan regulasi pembangunan berkelanjutan, pengembangan program pelatihan kerja hijau, serta penyediaan dukungan kelembagaan bagi sektor industri ramah lingkungan. Akan tetapi, penelitian menemukan bahwa efektivitas kebijakan pemerintah sangat bergantung pada kemampuan membangun komunikasi dan koordinasi dengan aktor lain di luar birokrasi formal. Dalam perspektif Network Governance Theory, pemerintah modern tidak lagi bekerja secara hierarkis, tetapi berfungsi sebagai penghubung antar jaringan kepentingan yang saling berinteraksi dalam proses pembangunan. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan *Green job* di NTB sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan kolaboratif antar lembaga dan tingkat integrasi kebijakan lintas sektor.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa sektor swasta mulai mengambil peran strategis dalam memperkuat pembangunan *Green job* melalui investasi pada industri berkelanjutan dan pengembangan lapangan kerja berbasis ekonomi hijau. Perusahaan yang bergerak di bidang energi surya, pengelolaan limbah, dan pariwisata ekologis mulai membangun model bisnis yang tidak hanya berorientasi profit, tetapi juga memperhatikan aspek keberlanjutan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Dalam konteks ini, sektor swasta tidak lagi diposisikan sebagai aktor ekonomi semata, melainkan sebagai mitra pembangunan yang memiliki tanggung jawab sosial-ekologis. Temuan tersebut relevan dengan Stakeholder Theory yang menjelaskan bahwa keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya membangun hubungan yang seimbang antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Penelitian juga menemukan bahwa lembaga pendidikan memiliki fungsi yang sangat menentukan dalam membentuk ekosistem *Green job* di NTB. Perguruan tinggi dan lembaga pelatihan kerja mulai diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki orientasi keberlanjutan, literasi lingkungan, dan keterampilan berbasis green economy. Namun demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar institusi pendidikan masih menghadapi keterbatasan kurikulum, fasilitas laboratorium, dan

tenaga pengajar yang memiliki kompetensi khusus di bidang *Green job*. Kondisi ini menyebabkan proses link and match antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri hijau belum berjalan optimal. Dalam perspektif Human Resource Development Theory, institusi pendidikan berfungsi sebagai agen transformasi sosial yang bertanggung jawab menciptakan kapasitas SDM sesuai kebutuhan perubahan ekonomi dan teknologi.

Dalam proses pengembangan *Green job*, masyarakat lokal juga menunjukkan keterlibatan yang semakin signifikan, terutama melalui aktivitas ekonomi berbasis komunitas seperti bank sampah, pertanian organik, konservasi pesisir, dan pengembangan desa wisata berbasis lingkungan. Partisipasi masyarakat tersebut memperlihatkan bahwa pembangunan *Green job* tidak hanya terjadi pada level industri formal, tetapi juga tumbuh melalui inisiatif sosial-ekonomi masyarakat akar rumput. Berdasarkan hasil FGD, keterlibatan masyarakat dianggap penting karena mampu memperkuat legitimasi sosial terhadap kebijakan pembangunan hijau yang dijalankan pemerintah daerah. Kondisi ini sejalan dengan teori Participatory Development yang menekankan bahwa keberhasilan pembangunan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembangunan.

Analisis tematik menggunakan NVivo 12 Plus menunjukkan bahwa istilah “kolaborasi”, “kemitraan”, “koordinasi”, dan “partisipasi” menjadi tema dominan yang muncul dalam seluruh sumber data penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa pembangunan *Green job* di NTB dipahami sebagai proses kolektif yang membutuhkan hubungan interdependensi antar aktor pembangunan. Berdasarkan hasil coding, pemerintah memiliki hubungan paling kuat dengan sektor pendidikan dalam konteks penyusunan program pelatihan hijau, sedangkan sektor swasta memiliki hubungan dominan dengan masyarakat melalui program pemberdayaan ekonomi lokal berbasis keberlanjutan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pola hubungan antar stakeholder berkembang dalam bentuk jaringan kerja sama multidimensi yang saling melengkapi.

Berikut hasil identifikasi bentuk sinergi antar pemangku kepentingan dalam pembangunan *Green job* di NTB:

Tabel 3. Bentuk Sinergi Antar Pemangku Kepentingan Dalam Pembangunan *Green job* di NTB

Pemangku Kepentingan	Bentuk Sinergi	Dampak terhadap <i>Green job</i>
Pemerintah Daerah	Regulasi dan fasilitasi program	Penguatan kebijakan hijau
Sektor Swasta	Investasi dan pelatihan kerja	Penciptaan lapangan kerja hijau
Lembaga Pendidikan	Pengembangan kurikulum hijau	Peningkatan kapasitas SDM
Masyarakat	Partisipasi ekonomi hijau	Penguatan ekonomi lokal

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap aktor memiliki fungsi yang berbeda namun saling berkaitan dalam mendukung pembangunan *Green job*. Pemerintah berperan sebagai regulator dan fasilitator, sektor swasta sebagai penggerak investasi hijau, lembaga pendidikan sebagai penyedia kompetensi, dan masyarakat sebagai basis implementasi ekonomi berkelanjutan.

Dalam konteks kelembagaan, penelitian menemukan bahwa sinergi antar stakeholder masih menghadapi tantangan berupa ego sektoral, lemahnya koordinasi

lintas institusi, dan belum terintegrasinya basis data kebutuhan tenaga kerja hijau. Sebagian program pelatihan *Green job* masih berjalan parsial karena masing-masing lembaga menjalankan program berdasarkan prioritas sektoralnya sendiri. Kondisi ini menyebabkan efektivitas pembangunan *Green job* sering kali tidak terukur secara komprehensif. Dalam teori Institutional Collaboration, lemahnya integrasi kelembagaan dapat menghambat efektivitas pembangunan karena setiap institusi bekerja dalam kerangka kepentingan masing-masing tanpa mekanisme koordinasi yang jelas.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan forum komunikasi lintas stakeholder mulai memberikan dampak positif terhadap penguatan koordinasi pembangunan *Green job* di NTB. Forum tersebut menjadi ruang dialog antara pemerintah, pelaku usaha, akademisi, dan komunitas masyarakat untuk membahas kebutuhan tenaga kerja hijau, pengembangan pelatihan, serta arah kebijakan pembangunan berkelanjutan daerah. Berdasarkan hasil observasi, forum kolaboratif tersebut mampu meningkatkan pertukaran informasi dan mempercepat proses penyusunan program bersama antar lembaga. Dalam perspektif Social Capital Theory, hubungan sosial yang dibangun melalui jaringan komunikasi dan kepercayaan antar aktor menjadi modal penting dalam memperkuat efektivitas pembangunan kolektif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa sektor pariwisata berkelanjutan menjadi ruang kolaborasi paling aktif dalam pembangunan *Green job* di NTB. Pemerintah daerah, pelaku usaha wisata, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan secara bersama-sama mengembangkan program pelatihan eco-tourism, konservasi lingkungan, dan pengelolaan destinasi wisata berbasis keberlanjutan. Model kerja sama tersebut menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat lokal sekaligus meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya pelestarian lingkungan. Dalam konteks Green Economy Theory, sektor pariwisata hijau dipandang mampu menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, pelestarian ekologi, dan kesejahteraan sosial masyarakat.

Selain sektor pariwisata, pengelolaan limbah berbasis ekonomi sirkular juga menjadi salah satu bentuk sinergi yang berkembang di NTB. Pemerintah daerah bekerja sama dengan komunitas bank sampah dan perusahaan pengolahan limbah dalam menciptakan sistem daur ulang yang melibatkan masyarakat secara langsung. Program tersebut tidak hanya menghasilkan manfaat ekologis berupa pengurangan sampah, tetapi juga membuka peluang pendapatan baru bagi masyarakat lokal. Berdasarkan hasil wawancara, keterlibatan masyarakat dalam ekonomi sirkular menunjukkan bahwa *Green job* dapat berkembang melalui penguatan ekonomi komunitas berbasis lingkungan.

Berikut hasil kategorisasi hambatan dan peluang dalam sinergi pembangunan *Green job* di NTB:

Tabel 4. Kategorisasi Hambatan Dan Peluang

Aspek	Hambatan	Peluang
Kelembagaan	Ego sektoral antar institusi	Pembentukan forum kolaboratif
Pendidikan	Kurikulum belum adaptif	Integrasi green curriculum
Industri	Investasi hijau masih terbatas	Pertumbuhan sektor energi bersih
Masyarakat	Literasi lingkungan rendah	Tingginya partisipasi komunitas

Data tersebut menunjukkan bahwa tantangan pembangunan *green job* tidak hanya terletak pada aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan kelembagaan, pendidikan, dan budaya sosial masyarakat. Namun demikian, peluang penguatan *Green job* tetap terbuka melalui peningkatan koordinasi dan integrasi program lintas sektor.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perguruan tinggi memiliki potensi besar sebagai pusat inovasi *Green job* di NTB. Selain menghasilkan tenaga kerja terampil, perguruan tinggi juga mulai terlibat dalam penelitian energi terbarukan, pengembangan pertanian berkelanjutan, dan pendampingan masyarakat berbasis ekonomi hijau. Dalam teori Triple Helix, hubungan antara pemerintah, akademisi, dan sektor industri dipandang sebagai fondasi utama pembangunan ekonomi berbasis inovasi. Oleh karena itu, penguatan peran perguruan tinggi menjadi penting untuk menciptakan inovasi teknologi dan model pengembangan SDM hijau yang kontekstual sesuai karakteristik NTB.

Dalam dimensi sosial-politik, penelitian menemukan bahwa keberhasilan sinergi pembangunan *Green job* sangat dipengaruhi oleh komitmen kepemimpinan daerah terhadap agenda pembangunan berkelanjutan. Kepala daerah dan pimpinan lembaga yang memiliki orientasi lingkungan cenderung lebih aktif mendorong kolaborasi lintas sektor dibanding institusi yang masih berorientasi pada pembangunan konvensional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap arah dan keberlanjutan kebijakan *Green job*. Dalam teori Transformational Leadership, pemimpin yang visioner mampu menciptakan perubahan institusional melalui mobilisasi aktor dan pembentukan visi kolektif pembangunan.

Penggunaan pendekatan studi kasus kualitatif dalam penelitian ini memungkinkan teridentifikasinya pola hubungan sosial, dinamika kelembagaan, dan bentuk interaksi antar stakeholder secara mendalam. Melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan FGD, penelitian mampu menggambarkan bagaimana proses kolaborasi dibangun dalam konteks pembangunan *Green job* di NTB. Analisis menggunakan NVivo 12 Plus memperlihatkan bahwa hubungan antar stakeholder tidak bersifat linear, melainkan berkembang dalam bentuk jaringan dinamis yang terus beradaptasi terhadap kebutuhan pembangunan berkelanjutan. Validasi data melalui triangulasi sumber memperkuat kredibilitas hasil penelitian sehingga interpretasi yang dihasilkan memiliki ketepatan empiris yang tinggi.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pola sinergi yang terbentuk antara pemerintah daerah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat di Nusa Tenggara Barat tidak sekadar merepresentasikan bentuk kerja sama kelembagaan, tetapi mencerminkan proses transisi menuju model tata kelola pembangunan hijau yang bersifat adaptif dan kolaboratif. Hasil analisis NVivo menunjukkan bahwa tingginya intensitas tema kolaborasi, kemitraan, koordinasi, dan partisipasi mengonfirmasi adanya interdependensi antaraktor dalam menciptakan ekosistem Green Job yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan pengalaman berbagai negara Eropa yang menerapkan pendekatan *multi-level governance* dalam pengembangan Green Job, di mana keberhasilan transformasi ekonomi hijau ditentukan oleh kemampuan mengintegrasikan kebijakan publik, inovasi industri, sistem pendidikan, dan partisipasi masyarakat dalam satu kerangka kelembagaan yang koheren (Sulich et al., 2020); (European Commission, 2023).

Dalam perspektif *Collaborative Governance*, (Ansell dan Gash (2008) menegaskan bahwa keberhasilan kolaborasi lintas sektor sangat dipengaruhi oleh keberadaan dialog berkelanjutan, kepercayaan antaraktor, dan visi kolektif yang mampu mengurangi fragmentasi kelembagaan. Kondisi tersebut relevan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa forum komunikasi lintas stakeholder di NTB mulai berfungsi sebagai mekanisme integrasi kepentingan dan penyelarasan program pembangunan hijau. Lebih lanjut, teori *Triple Helix* yang dikembangkan (Etzkowitz dan Leydesdorff, 2000) menjelaskan bahwa sinergi antara pemerintah, perguruan tinggi, dan sektor industri merupakan fondasi utama dalam menghasilkan inovasi dan daya saing ekonomi berbasis pengetahuan.

Kesimpulan

Secara substantif, penelitian ini menegaskan bahwa pembangunan Green job di Nusa Tenggara Barat tidak hanya ditentukan oleh efektivitas kebijakan adaptif dalam pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kekuatan sinergi antar pemangku kepentingan yang membentuk ekosistem ekonomi hijau secara terintegrasi. Efektivitas strategi manajemen SDM tercermin melalui penguatan green skills, peningkatan adaptivitas tenaga kerja, fleksibilitas regulasi, serta transformasi budaya organisasi menuju orientasi keberlanjutan ekologis. Pada saat yang sama, sinergi kolaboratif antara pemerintah, sektor swasta, perguruan tinggi, dan masyarakat menjadi instrumen struktural yang mempercepat konsolidasi kapasitas kelembagaan, investasi hijau, dan inovasi sosial berbasis lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa Green job telah berevolusi dari sekadar instrumen ketenagakerjaan menjadi arsitektur pembangunan transformatif yang mengintegrasikan dimensi ekonomi, ekologi, dan keadilan sosial dalam satu kerangka pembangunan adaptif.

Namun, penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan karena analisis berfokus pada dimensi kelembagaan, kebijakan adaptif, dan strategi pengembangan kompetensi hijau tanpa mengkaji secara mendalam mekanisme pengukuran kinerja green job, tingkat serapan tenaga kerja hijau, serta efektivitas investasi green skills pada masing-masing sektor strategis seperti energi terbarukan, ekowisata, dan ekonomi sirkular. Selain itu, dinamika hubungan kekuasaan antaraktor dalam tata kelola kolaboratif belum dieksplorasi secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan model evaluasi green job berbasis indikator keberlanjutan, menguji efektivitas kolaborasi multipihak secara longitudinal, serta menganalisis pengaruh transformasi digital dan inovasi hijau terhadap daya saing tenaga kerja dalam ekosistem ekonomi hijau regional.

Referensi

- Abadi, F., & El Barqa, M. (2025). Implementasi Green Job Analysis Pada Perusahaan Manufacture. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 4651–4666. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1955>
- Agustini, A., Sukarman, S., & Apriani, R. (2025). Peran Mediasi Green Human Resources Management Dalam Hubungan Budaya Lingkungan Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 21–31.

- Rajagukguk, F. R. S., Arifin, I. W., & Harahap, H. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Hijau dan Pengelolaan SDM terhadap Inovasi Berkelanjutan. *Sibatik*, 4(7), 1421–1440.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 2(5), 306–312.
- Sariafriza, & Khadafi, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Sebuah Tinjauan Literature. *Management Studies and Business Journal*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/10.63462/259tz884>
- Siburian, N. A., & Sugiarto, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 981–989.
- Sulich, A., Rutkowska, M., & Popławski. (2020). Green jobs, definitional issues, and the employment of young people: An analysis of three European Union countries. *Journal of Environmental Management*, 262(December 2019). <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110314>
- Supardi, E. P. P., Primadi, A., Liana, E., & Syahridhan, S. (2025). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau : Pelatihan Hijau , Rekrutmen Hijau , Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau Green Human Resource Management Concept : *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5.
- Tariq, S., Jan, F. A., & Ahmad, M. S. (2016). Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *Quality and Quantity*, 50(1), 237–269. <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0146-0>
- Tinggi, P., Jobs, G., Hijau, E., & Keberlanjutan, K. (2025). *RESPON PENDIDIKAN TINGGI : SISTMATIS KURIKULUM MDSM*. 383–391.
- Winardi, M. A., Dira, A. F., Utomo, K. P., & Suntoro, B. (2024). Mengembangkan Green Job dan Soft Skill: Pengaruh Strategi Pariwisata Berkelanjutan untuk Peningkatan Layanan di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Kantor*, 12(1), 129–143.