

STRATEGI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS DI LEMBAGA PENDIDIKAN MILITER: PENDEKATAN BERKELANJUTAN UNTUK KESEJAHTERAAN PERSONEL

Rony Aspani¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

²Lecturer Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :18-08-2025

Keywords: Green Human Resource Management; Free Nutritious Meal Program; Military Education; Pusdikpengmilum; Personnel Welfare

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The Indonesian government's Free Nutritious Meal (MBG) program aims to improve nutritional status, health, and learning capacity of students across educational institutions, including military academies. This study examines the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) in supporting MBG at the Army Military Science Development Education Center (Pusdikpengmilum TNI AD). Using a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis of policy and operational procedures. Findings reveal that GHRM practices—such as green recruitment, green training, and environmentally based performance rewards—enhance MBG quality, strengthen environmental awareness culture, and positively impact institutional reputation. Integrating sustainability principles into HRM promotes optimization of local food supply chains, energy efficiency, and effective kitchen waste management. This study contributes theoretically to GHRM literature and offers practical implications for national nutrition policy within military institutions.

ABSTRAK

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang dicanangkan pemerintah Indonesia bertujuan meningkatkan status gizi, kesehatan, dan kapasitas belajar peserta didik di seluruh satuan pendidikan, termasuk lembaga pendidikan militer. Penelitian ini menganalisis penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam mendukung pelaksanaan MBG di Pusat Pendidikan Pengembangan Ilmu Militer (Pusdikpengmilum) TNI AD. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen kebijakan serta prosedur operasional. Hasil menunjukkan penerapan GHRM melalui rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan penghargaan berbasis kinerja ramah lingkungan mampu meningkatkan kualitas implementasi MBG, memperkuat budaya peduli lingkungan, dan berdampak positif pada reputasi lembaga. Integrasi prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM mendorong optimalisasi rantai pasok bahan pangan lokal, efisiensi energi, serta pengelolaan limbah dapur yang efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis pada literatur GHRM dan implikasi praktis bagi kebijakan gizi nasional di institusi militer.

PENDAHULUAN

Kesehatan dan ketahanan fisik personel militer merupakan elemen fundamental dalam menunjang kesiapan operasional dan keberhasilan tugas. Pemerintah Indonesia melalui Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang diluncurkan pada 6 Januari 2025 menargetkan peningkatan gizi peserta didik di seluruh satuan pendidikan, termasuk lingkungan pendidikan militer (Rahmawati & Sutopo, 2023). Pusdikpengmilum TNI AD, sebagai lembaga strategis di bawah Kodiklatad, memiliki peran penting dalam memastikan bahwa implementasi MBG selaras dengan prinsip keberlanjutan, efisiensi, dan disiplin militer.

Pendekatan *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip ramah lingkungan ke dalam seluruh siklus manajemen SDM (Faeni et al., 2025). Praktik GHRM meliputi perekrutan berbasis kepedulian lingkungan (*green recruitment*), pelatihan yang memfokuskan pada keterampilan ramah lingkungan (*green training*), penilaian kinerja dengan indikator keberlanjutan, hingga pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dalam pelestarian lingkungan (*green rewards*).

Implementasi GHRM bertujuan menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran ekologis tinggi, sehingga mampu mendukung kebijakan organisasi dalam menekan dampak negatif terhadap lingkungan. Dalam konteks lembaga pendidikan militer, GHRM memiliki peran ganda, yakni

membentuk perilaku ramah lingkungan sekaligus mempertahankan standar disiplin dan efisiensi operasional yang ketat. Dengan demikian, penerapan GHRM dapat menjadi instrumen strategis untuk mengintegrasikan tujuan operasional, keberlanjutan, dan citra positif institusi di mata publik. Penerapan GHRM di Pusdikpengmilum diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas layanan gizi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang peduli lingkungan serta memperkuat citra institusi di tingkat nasional maupun internasional.

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) adalah kebijakan nasional yang diperkenalkan pemerintah Indonesia pada 6 Januari 2025. Tujuannya adalah memperbaiki asupan gizi peserta didik di seluruh tingkat pendidikan, termasuk sekolah dan lembaga pendidikan militer, melalui penyediaan menu seimbang tanpa biaya bagi penerima manfaat, termasuk di lingkungan pendidikan militer (Rahmawati & Sutopo, 2023). Program ini menyediakan makanan bergizi seimbang secara gratis, yang dirancang berdasarkan kebutuhan energi dan zat gizi harian, guna mendukung kesehatan fisik, perkembangan mental, dan peningkatan kapasitas belajar.

Selain memberikan manfaat langsung terhadap status gizi dan kesehatan, MBG juga memiliki implikasi sosial-ekonomi yang luas, seperti penguatan ketahanan pangan nasional melalui optimalisasi penggunaan bahan pangan lokal dan pemberdayaan petani daerah (Food and Agriculture Organization, 2023).

Penerapan GHRM dalam pendidikan militer memiliki relevansi strategis mengingat karakteristik unik lingkungan militer yang menuntut disiplin tinggi, efisiensi sumber daya, serta ketahanan fisik dan mental personel. Di Pusdikpengmilum TNI AD, GHRM dapat diimplementasikan melalui kebijakan rekrutmen tenaga pengelola logistik dan dapur yang mempertimbangkan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan, pelatihan berkelanjutan tentang pengolahan makanan rendah limbah, serta pemberian penghargaan kepada personel yang berinovasi dalam manajemen energi dan pengelolaan limbah (Lestari, P., & Santoso, 2025).

Relevansi GHRM dalam konteks ini tidak hanya sebatas mendukung kelancaran Program MBG, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang peduli lingkungan, meningkatkan moral personel, dan memperbaiki citra lembaga di mata pemangku kepentingan. Selain itu, integrasi GHRM dengan standar operasional militer berpotensi menghasilkan efisiensi logistik yang signifikan, sekaligus menciptakan lingkungan belajar dan bekerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, GHRM bukan sekadar konsep manajemen modern, tetapi juga bagian integral dari strategi pertahanan yang memadukan aspek kesehatan, lingkungan, dan kesiapan operasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM meningkatkan kualitas layanan publik (Faeni & Suroso, 2024) dan mampu membangun kepercayaan publik melalui pelayanan prima yang berorientasi lingkungan (Faeni, et al., 2023). Hal ini menjadi dasar bahwa pengelolaan program MBG dengan pendekatan GHRM di Pusdikpengmilum memiliki potensi menghasilkan manfaat ganda: kesehatan personel dan reputasi lembaga.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul „Strategi Green Human Resource Management dalam Program Makan Bergizi Gratis Di Lembaga Pendidikan Militer: Pendekatan Berkelanjutan Untuk Kesejahteraan Personel”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus, berpusat pada Pusat Pendidikan Pengetahuan Militer Umum (Pusdikpengmilum) TNI AD sebagai objek kajian utama. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di lingkungan pendidikan militer, yang memiliki karakteristik, budaya organisasi, dan dinamika operasional yang unik (Yin, 2018).

Data dikumpulkan melalui tiga cara pokok, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung yang melibatkan partisipasi peneliti, serta telaah dokumen terkait. Wawancara mendalam dilakukan kepada informan kunci yang meliputi komandan satuan, staf logistik, tenaga pengelola dapur, serta perwakilan siswa yang terlibat langsung dalam implementasi MBG. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung proses penerimaan bahan makanan, teknik pengolahan yang digunakan, prosedur distribusi makanan, dan mekanisme pengelolaan limbah, sehingga peneliti dapat memahami praktik yang berjalan secara faktual. Analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai sumber tertulis seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), laporan gizi, panduan program, serta catatan evaluasi pelaksanaan MBG.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik Braun dan Clarke (2022), yang meliputi proses pengkodean, identifikasi tema, pengelompokan subtema, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga setiap temuan divalidasi melalui perbandingan hasil dari berbagai teknik pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Hijau (*Green Recruitment*)

Proses rekrutmen tenaga pengelola logistik dan dapur di Pusdikpengmilum TNI AD menunjukkan adanya penerapan prinsip *green recruitment*, meskipun belum seluruhnya terstruktur secara formal dalam dokumen kebijakan. Rekrutmen ini dilakukan dengan mempertimbangkan keterampilan teknis pengolahan makanan, kepatuhan pada standar higienis, dan pemahaman terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan. Kriteria seleksi tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada komitmen terhadap praktik ramah lingkungan, seperti efisiensi penggunaan air, pengelolaan limbah dapur, dan pemanfaatan bahan pangan lokal. Hal ini sejalan dengan temuan Faeni et al. (2025) yang menyatakan bahwa integrasi aspek lingkungan dalam rekrutmen mampu membentuk sumber daya manusia yang berorientasi keberlanjutan sejak tahap awal masuk organisasi.

Dalam konteks pendidikan militer, *green recruitment* memiliki manfaat ganda. Pertama, memastikan personel baru memiliki kesesuaian nilai dengan budaya disiplin dan efisiensi yang menjadi karakteristik lingkungan militer. Kedua, mendorong terbentuknya pola kerja yang mengedepankan kesadaran lingkungan, yang akan berkontribusi pada keberhasilan Program MBG. Penelitian Lestari, P., & Santoso (2025) juga menegaskan bahwa seleksi berbasis nilai lingkungan dapat memperkuat efektivitas program logistik di institusi militer karena mengurangi risiko pemborosan dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan sumber daya.

Pelatihan Hijau (*Green Training*)

Pelatihan hijau yang diterapkan di Pusdikpengmilum bertujuan membekali tenaga dapur dan staf logistik dengan keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan proses pengolahan makanan yang sehat, efisien, dan minim limbah. Materi pelatihan meliputi teknik memasak hemat energi, metode penyimpanan bahan pangan untuk memperpanjang umur simpan, pengolahan limbah organik menjadi kompos, serta strategi pengendalian porsi untuk mencegah *food waste*. Pendekatan ini selaras dengan konsep *green training* yang dikemukakan Braun dan Clarke (2022), di mana pembelajaran tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pembentukan sikap peduli lingkungan yang berkelanjutan.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pelatihan rutin yang dilakukan secara periodik membantu meningkatkan konsistensi mutu makanan yang disajikan, mengurangi jumlah limbah makanan, serta menekan biaya operasional melalui efisiensi penggunaan bahan dan energi. Rahman dan Prasetyo (2024) menemukan bahwa pelatihan gizi berbasis lingkungan di sekolah-sekolah Indonesia mampu meningkatkan kesadaran kesehatan dan kepedulian terhadap pengelolaan sumber daya. Di Pusdikpengmilum, efek pelatihan ini juga tercermin pada meningkatnya kepatuhan terhadap SOP pengolahan makanan dan pemanfaatan optimal bahan pangan lokal.

Penghargaan Hijau (*Green Rewards*)

Sistem penghargaan hijau di Pusdikpengmilum menjadi salah satu strategi untuk memotivasi personel dalam menerapkan inovasi ramah lingkungan pada pengelolaan MBG. Penghargaan diberikan dalam bentuk sertifikat, pengakuan resmi dalam apel satuan, hingga insentif non-finansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan di bidang gizi atau manajemen dapur militer. Abdullah dan Mahfud (2023) menekankan bahwa pemberian penghargaan yang dikaitkan dengan pencapaian keberlanjutan dapat memperkuat loyalitas personel dan meningkatkan reputasi organisasi.

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa penghargaan tersebut mendorong staf dapur untuk berkompetisi secara positif dalam menemukan cara-cara kreatif mengurangi limbah, meningkatkan efisiensi energi, dan mengoptimalkan penggunaan bahan pangan lokal. Efek positif ini selaras dengan penelitian Faeni et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengakuan atas kontribusi lingkungan dapat membangun rasa bangga dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan militer, hal ini tidak hanya memperkuat pencapaian keberlanjutan, tetapi

juga mempererat ikatan tim dan menanamkan nilai-nilai kepemimpinan berbasis keteladanan.

Dampak pada Kesejahteraan Personel dan Reputasi Lembaga

Penerapan GHRM dalam Program MBG di Pusdikpengmilum berdampak positif terhadap kesejahteraan personel. Pemberian makanan bergizi seimbang secara rutin terbukti meningkatkan stamina, konsentrasi, dan daya tahan tubuh siswa maupun staf. Penelitian Wang et al. (2021) menunjukkan bahwa program makan bergizi di institusi pendidikan memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja akademik dan fisik peserta. Di Pusdikpengmilum, efek ini terlihat dari meningkatnya partisipasi siswa dalam kegiatan fisik, menurunnya keluhan kesehatan ringan, dan bertambahnya kepuasan terhadap fasilitas lembaga.

Dampak lain yang signifikan adalah peningkatan reputasi Pusdikpengmilum sebagai lembaga pendidikan militer yang modern, profesional, dan berwawasan lingkungan. Hal ini tercermin dari citra positif di media, pengakuan dari pemangku kepentingan, serta meningkatnya minat calon siswa untuk mendaftar. Temuan ini sejalan dengan Faeni dan Suroso (2024) yang menyatakan bahwa kualitas layanan publik yang ramah lingkungan dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi institusi secara berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi GHRM dan MBG di Pusdikpengmilum dapat dianggap sebagai model implementasi yang menggabungkan tujuan kesehatan, keberlanjutan, dan penguatan citra organisasi.

Implementasi *green recruitment* di Pusdikpengmilum selaras dengan konsep GHRM yang menekankan pentingnya pemilihan personel berorientasi keberlanjutan sejak awal (Renwick et al., 2013). Dalam ranah pendidikan militer, seleksi berbasis nilai lingkungan ini memperkuat efisiensi operasional dan membangun basis budaya organisasi yang berwawasan ekologis, sebagaimana disorot oleh Lestari dan Santoso (2025).

Green training memperluas jangkauan pelatihan generik dengan menambahkan dimensi pengelolaan limbah dan efisiensi energi – strategi yang terbukti menurunkan biaya dan memperbaiki mutu layanan (Braun, V., & Clarke, 2022). Penelitian sobre universitas menunjukkan bahwa pelatihan yang menanamkan nilai lingkungan berkontribusi terhadap komitmen hijau, yang juga mendukung kinerja institusi jangka Panjang (Zahrani, 2024).

Penghargaan hijau menciptakan lingkungan kompetitif positif yang mendorong inovasi dalam proses MBG. Abdullah dan Mahfud (2023) menekankan bahwa penghargaan terhadap inisiatif ramah lingkungan membangun moral dan kesetiaan staf. Di Pusdikpengmilum, sistem ini memperkuat ikatan tim dan menumbuhkan budaya keteladanan – nilai penting dalam sistem pendidikan militer.

Dampak positif program MBG berbasis GHRM terhadap kesejahteraan siswa terlihat nyata, berikut peningkatan konsentrasi dan daya tahan fisik. Ini sesuai dengan hasil program makan sekolah yang menunjukkan perbaikan dalam kondisi kesehatan dan kemampuan belajar (Wang et al., 2021). Temuan ini menguatkan hipotesis bahwa

intervensi gizi di institusi pendidikan mampu memperbaiki performa individu secara menyeluruh.

Perpaduan antara layanan gizi, kesadaran lingkungan, dan disiplin militer menciptakan citra positif Pusdikpengmilum sebagai institusi inovatif dan berorientasi masa depan. Ini selaras dengan temuan bahwa organisasi publik yang mengadopsi model GHRM meningkatkan kepercayaan masyarakat dan reputasi kelembagaan (Faeni & Suroso, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Pusdikpengmilum TNI AD terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas layanan gizi, memperkuat budaya ramah lingkungan, serta mendorong reputasi lembaga pendidikan militer yang modern dan berkelanjutan. Melalui praktik *green recruitment*, *green training*, dan *green rewards*, Pusdikpengmilum berhasil membangun pola kerja yang efisien, mengurangi limbah makanan, serta meningkatkan kesejahteraan siswa dan staf melalui penyediaan makanan bergizi seimbang. Integrasi GHRM dalam MBG juga menunjukkan relevansi yang tinggi dengan kebutuhan institusi militer yang menuntut disiplin, efisiensi, serta daya tahan fisik optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar Pusdikpengmilum memperkuat kebijakan rekrutmen dengan indikator ramah lingkungan yang lebih terstruktur, memperluas cakupan pelatihan hijau secara berkala, serta mengembangkan sistem penghargaan yang lebih variatif untuk memotivasi inovasi ramah lingkungan. Selain itu, kolaborasi dengan penyedia pangan lokal, lembaga riset gizi, dan mitra strategis perlu ditingkatkan untuk menjaga kontinuitas pasokan dan kualitas program. Ke depan, implementasi model GHRM-MBG di Pusdikpengmilum dapat dijadikan rujukan nasional bagi lembaga pendidikan militer maupun sipil, dengan evaluasi berkala untuk menyesuaikan kebijakan pada dinamika kebutuhan gizi dan perkembangan teknologi pengelolaan makanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Mahfud, T. (2023). Leadership and change management in higher education: Sustainability perspectives. *Sustainability*, *15*(4), 2155.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Faeni, D. P., Purba, J. T., & Pramono, R. (2023). The influence of environmental management on customer trust in government services. *International Journal of Public Sector Management*, *36*(4), 412–428. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJPSM-10-2022-0248>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A model for Indonesia's F&B industry. *Environmental Challenges*, *18*(January), 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>

- Faeni, D. P., & Suroso. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Lestari, P., & Santoso, D. (2025). Implementation of performance management in Pusdikpengmilum: A qualitative study. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 6(2), 220–232.
- Organization, F. and A. (2023). Effects of policies/interventions influencing school food environments on dietary outcomes: A review of systematic reviews. *Nutrition and Food Systems Journal*, 12(3), 145–163.
- Rahman, F., & Prasetyo, A. (2024). Nutritional education program and its impact on student health in Indonesia. *Journal of Pediatric Health Care*, 38(1), 45–53.
- Rahmawati, A., & Sutopo, W. (2023). Effect of school feeding program on academic performance: Evidence from developing countries. *Clinical Nutrition ESPEN*, 51, 98–106.
- Renwick, Douglas W. S.; Redman, Tom; Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Wang, D., Alderman, H., & Popkin, B. M. (2021). Impacts of school feeding on educational and health outcomes in low- and middle-income countries: A systematic review and meta-analysis. *Systematic Reviews*, 10(1), 1–22.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zahrani, A. A. (2024). The influence of green human resource management on university sustainability in higher education: the role of mediating environmental performance and green commitment. *PeerJ*, 12(9). <https://doi.org/10.7717/peerj.17966>