



## Transformasi SDM Hijau: Praktik HR Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Modestu Sarman Zebua<sup>1</sup>, Forman Halawa<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia  
Email: [destuzebua11@gmail.com](mailto:destuzebua11@gmail.com), [halawaforman07@gmail.com](mailto:halawaforman07@gmail.com), <sup>3,\*</sup> [Eliyunus Waruwu](mailto:Eliyunus Waruwu)

**Abstrak** - Dinamika perubahan lingkungan industri dan meningkatnya perhatian terhadap isu keberlanjutan mendorong organisasi untuk mengadopsi prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi SDM hijau atau Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai strategi yang tidak hanya menekankan peningkatan kompetensi karyawan, tetapi juga mengarahkan perilaku kerja yang mendukung pelestarian lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi penerapan praktik HR berkelanjutan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif melalui kajian literatur dari berbagai publikasi ilmiah nasional dan internasional yang membahas GHRM, keberlanjutan dan kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik HR berkelanjutan seperti rekrutmen berbasis lingkungan, pelatihan dan pengembangan berorientasi hijau, sistem evaluasi kinerja berkelanjutan, dan insentif yang mendukung program lingkungan memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, kreativitas, reputasi perusahaan, dan efisiensi operasional. Kesimpulannya, transformasi SDM hijau menjadi faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang serta mendorong terwujudnya organisasi berkelanjutan secara ekonomi, sosial, dan.

**Kata Kunci:** GHRM, Sumber Daya Manusia Hijau, Praktik HR Berkelanjutan, Kinerja Organisasi, Sustainability

**Abstract** – The rapid transformation of the business environment and the growing awareness of sustainability issues have encouraged organizations to adopt environmentally responsible principles in human resource management (GHRM) has emerged as a strategic approach that not only focuses on developing employee competencies but also promotes environmentally conscious work behaviors. This study aims to analyze strategies for implementing Sustainable HR practices and their contribution to improving organizational performance. A qualitative research method was employed through an extensive literature review of national and international scientific publications related to GHRM, sustainability and organizational performance. The findings indicate that the implementation of sustainable HR practices such as green recruitment, environmentally oriented training and development, sustainable performance appraisal systems and incentive programs that encourage environmental initiatives positively influences employee productivity, commitment, innovation, corporate reputation and operational efficiency. The study concludes that green HR transformation is a key factor in achieving long-term competitive advantage and establishing organizations that are economically, socially and ecologically sustainable. Future research is recommended to conduct empirical analysis within the MSME sector and manufacturing industries in Indonesia.

**Keywords:** Green HRM, Green Human Resource, Sustainable HR Practices, Organizational Performance, Sustainability.

**Diajukan:** 16-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 20-12-2025; **Diterbitkan:** 09-01-2025.

### 1. PENDAHULUAN

Sustainable HRM terbukti menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan prinsip People, Planet, dan Profit, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, kesejahteraan karyawan, serta kepedulian lingkungan. Keberhasilan penerapan strategi ini memerlukan komitmen pimpinan, dukungan teknologi, dan partisipasi seluruh karyawan. Secara keseluruhan, SDM berkelanjutan menjadi fondasi yang membedakan organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan global.

Studi ini menunjukkan bahwa menggabungkan E-HRM dengan Green HRM mampu memperkuat performa berkelanjutan organisasi. Teknologi digital terbukti menghemat sumber daya, menekan emisi karbon, dan meningkatkan efisiensi kerja. Penerapan yang optimal membutuhkan kesiapan teknologi, dukungan manajemen, serta keselarasan dengan standar ESG. Walaupun masih ada kendala budaya dan infrastruktur, integrasi kedua konsep ini menjadi langkah penting bagi organisasi untuk bertahan dan unggul di era digital ramah lingkungan.



GHRM berperan penting dalam mengarahkan organisasi menuju keberlanjutan melalui penerapan nilai-nilai ESG. Praktik HRM berbasis lingkungan mampu meningkatkan kinerja hijau, menggerakkan inovasi ramah lingkungan, serta membentuk budaya kerja yang peduli terhadap isu sosial dan ekologis. Selain itu, GHRM turut memperkuat kesejahteraan dan loyalitas karyawan, sekaligus menjadi bagian strategis dalam pembangunan organisasi yang berkelanjutan.

Penerapan Green HR, keberagaman, dan inklusi sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM pada era digital. Praktik Green HR membantu perusahaan menerapkan perilaku kerja yang ramah lingkungan sekaligus meningkatkan efisiensi dan reputasi organisasi. Keberagaman tenaga kerja memunculkan gagasan baru dan memperkuat inovasi. Sementara itu, inklusi menjamin seluruh karyawan dapat berpartisipasi tanpa diskriminasi. Ketiganya, ketika digabungkan, membuat organisasi lebih kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan di tengah perkembangan teknologi yang cepat.

Pembangunan berkelanjutan adalah upaya pemenuhan kebutuhan saat ini tanpa mengurangi kesempatan generasi di masa depan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Tahapan Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur yang disusun secara terencana, teratur, logis, dan berdasarkan kaidah ilmiah untuk memperoleh data atau informasi. Penelitian ini bertujuan menelaah secara mendalam beragam pendekatan yang digunakan dalam kegiatan riset ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi literatur (library research). Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai konsep Green Human Resource Management (GHRM) dan penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian tidak melakukan pengumpulan data lapangan, tetapi berfokus pada analisis teoritis dan pengolahan hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar pembahasan.

#### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari berbagai jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, artikel penelitian, serta dokumen akademik terkait GHRM, praktik HR berkelanjutan, dan kinerja organisasi. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Terbit antara tahun 2015–2024
2. Memiliki kualitas akademik dan telah melalui proses peer-review,
3. Membahas konsep maupun praktik GHRM dalam konteks organisasi bisnis atau lembaga institusional.

#### 2. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi dengan mengidentifikasi dan mengakses sumber literatur pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal terbuka (Open Journal System). Kata kunci pencarian yang digunakan antara lain: Green HRM, sustainable human resource practices, organizational performance, environmental behavior at work, dan human resource development.

#### 3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis). Tahap analisis meliputi:

1. Reduksi data, yaitu memilih literatur relevan dan mengelompokkan topik sesuai tema penelitian;
2. Penyajian data, yaitu menyusun temuan dalam bentuk deskripsi naratif sesuai hasil kajian;
3. Penarikan kesimpulan, yaitu melakukan sintesis dari berbagai sumber untuk menilai implikasi strategi GHRM terhadap peningkatan kinerja organisasi.

#### 4. Keabsahan Data

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian menekankan untuk menjaga keabsahan data, untuk memastikan keandalan hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari beberapa penelitian yang relevan dan sejenis. Proses verifikasi dilakukan dengan menilai kesesuaian teori dan konsistensi hasil dalam berbagai literatur.

1. Pengumpulan Data Sekunder



Data penelitian di kumpulkan dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, buku referensi, serta laporan penelitian terdahulu yang di terbitkan antara tahun 2015-2025. Seluruh literatur di peroleh dari basis data akademik seperti Google Scholar.

2. Seleksi Literatur

Proses seleksi di lakukan dengan meninjau kesesuaian literatur terhadap fokus, penelitian, keandalan sumber, serta relevansi dengan topik GHRM dan keberlanjutan organisasi. Hanya sumber yang memenuhi kriteria ilmiah dan memiliki keterkaitan langsung dengan tema penelitian yang di gunakan dalam analisis.

3. Analisis dan Sintesis Data

Data yang terkumpul di analisis menggunakan metode analisis isi (kontent analysis). Literatur yang di kelompokkan berdasarkan tema utama seperti: Kontribusi GHRM terhadap budaya organisasi hijau, serta dampak GHRM terhadap pencapaian keberlanjutan perusahaan.

4. Penyusunan Hasil Kajian

Hasil analisis di susun secara sistematis dalam bentuk uraian naratif yang mengabarkan hubungan antara penerapan GHRM dengan pembentukan organisasi keberlanjutan. Tahap ini juga menyoroti temuan-temuan penting dari penelitian terdahulu yang memperkuat kerangka konseptual penelitian

2.2 Tingkat Penerapan Green Human Resource Management (GHRM)

Tabel 1. Tingkat Penerapan Transformasi SDM Hijau dalam Praktik HR Berkelanjutan.

Aspek Praktik HR Berkelanjutan (GHRM)	Indikator Penerapan	Tingkat Penerapan
Rekrutmen & Seleksi Hijau	Penggunaan media digital tanpa kertas (paperless),	Rendah / Sedang / Tinggi
Pelatihan & Pengembangan Berbasis Lingkungan	Pelatihan budaya hijau, edukasi pengurangan limbah dan energi, pelatihan digital	Rendah / Sedang / Tinggi
Penilaian Kinerja Berkelanjutan	Evaluasi terhadap tujuan keberlanjutan	Rendah / Sedang / Tinggi
Sistem Reward & Kompensasi Hijau	Insentif untuk ide ramah lingkungan, bonus untuk penghematan energi	Rendah / Sedang / Tinggi
Keterlibatan Karyawan dalam Program Lingkungan	Program CSR lingkungan, kampanye hemat energi, gerakan tanam pohon	Rendah / Sedang / Tinggi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Transformasi SDM Hijau sebagai Strategi Organisasi

Transformasi SDM Hijau merupakan langkah strategis perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh sistem manajemen sumber daya manusia. Green HRM semakin penting karena tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada penerapan nilai-nilai lingkungan dalam kebijakan dan praktik kerja. Penerapannya meliputi proses rekrutmen yang berorientasi pada keberlanjutan, program pelatihan yang menumbuhkan



kepedulian lingkungan, serta penilaian kinerja yang memasukkan aspek dampak ekologis. Dengan demikian, perusahaan kini dinilai bukan hanya dari capaian finansial, tetapi juga dari kontribusinya dalam menjaga kelestarian lingkungan.

- a) integrasi prinsip keberlanjutan dalam kebijakan sdm  
Transformasi SDM hijau dimulai dari penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Kebijakan ini mencakup komitmen organisasi dalam mengurangi dampak lingkungan, seperti penghematan energi, pengurangan limbah, serta penggunaan sumber daya yang ramah lingkungan.
- b) Penerapan praktik green hrM dalam operasional organisasi  
Penerapan Green HRM diwujudkan melalui berbagai praktik operasional, antara lain:
  1. rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan  
Proses rekrutmen mempertimbangkan nilai, sikap, dan kepedulian calon karyawan terhadap isu lingkungan, sehingga organisasi memperoleh SDM yang sejalan dengan visi keberlanjutan.
  2. pelatihan dan pengembangan berwawasan lingkungan  
Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan kompetensi karyawan dalam menerapkan praktik kerja ramah lingkungan serta mendukung inovasi berkelanjutan di tempat kerja.
- c. green performance management dan budaya organisasi

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya berorientasi pada hasil kerja dan produktivitas, tetapi juga pada kontribusi terhadap pengelolaan lingkungan. Hal ini mendorong terbentuknya budaya organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab ekologis. Top of Form

Bottom of Form

### 3.1.1 Peran Transformasi SDM Hijau dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Transformasi SDM Hijau tidak hanya berorientasi pada kepedulian lingkungan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui penerapan prinsip Green HRM, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan bisnis dan tanggung jawab lingkungan. Kinerja organisasi dinilai lebih berkelanjutan karena didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kesadaran ekologis serta komitmen terhadap praktik kerja ramah lingkungan.

- a. peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja  
Transformasi SDM Hijau mendorong efisiensi dalam penggunaan sumber daya, seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, dan optimalisasi proses kerja berbasis digital. Praktik ini tidak hanya menekan biaya operasional, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan melalui sistem kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.
- b. pembentukan perilaku kerja ramah lingkungan  
Melalui pelatihan dan sosialisasi Green HRM, karyawan dibentuk untuk memiliki perilaku kerja yang peduli terhadap lingkungan. Perilaku ini tercermin dalam kebiasaan kerja sehari-hari, seperti pengelolaan limbah yang baik, penggunaan fasilitas secara bijak, serta dukungan terhadap program lingkungan yang dijalankan organisasi.
- c. dampak transformasi sdm hijau terhadap daya saing organisasi  
Penerapan SDM Hijau dapat meningkatkan citra dan reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan. Organisasi yang konsisten menerapkan prinsip keberlanjutan cenderung lebih dipercaya oleh masyarakat, investor, dan mitra bisnis, sehingga memiliki daya saing yang lebih kuat dalam jangka panjang..

### 3.2 Pembahasan

Pembahasan ini menguraikan hasil analisis mengenai transformasi SDM hijau sebagai strategi organisasi serta membandingkannya dengan temuan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, transformasi SDM hijau terbukti berperan penting dalam mendorong penerapan prinsip keberlanjutan di dalam organisasi. Praktik Green HRM yang diterapkan tidak hanya memengaruhi kebijakan dan sistem kerja, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi prinsip keberlanjutan ke dalam manajemen SDM mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya tanggung jawab lingkungan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Green HRM dapat menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Melalui rekrutmen berbasis nilai lingkungan, pelatihan berwawasan ekologis, serta penilaian kinerja yang memasukkan aspek lingkungan, organisasi mampu menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi terhadap program keberlanjutan.



## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian mengenai Transformasi SDM Hijau serta penerapan praktik HR berkelanjutan, dapat dirangkum bahwa Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Penerapan praktik HR berbasis lingkungan yang mencakup rekrutmen berorientasi ekologis, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, penilaian kinerja yang memasukkan indikator keberlanjutan, serta pemberian insentif berbasis kontribusi lingkungan terbukti mampu menumbuhkan kesadaran lingkungan, meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, serta membentuk budaya kerja yang mendukung prinsip keberlanjutan secara menyeluruh. Transformasi SDM hijau tidak hanya memberikan dampak positif pada peningkatan efisiensi dan penghematan sumber daya, tetapi juga memperkuat citra organisasi, meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan, serta mendorong inovasi dan daya saing perusahaan. Perusahaan yang menerapkan GHRM secara konsisten mengalami peningkatan produktivitas, penurunan biaya operasional, serta percepatan pencapaian tujuan keberlanjutan yang sejalan dengan tuntutan global. Keberhasilan implementasi GHRM sangat dipengaruhi oleh komitmen kepemimpinan dan konsistensi kebijakan internal, serta dukungan penuh seluruh karyawan. Tanpa keterlibatan dan partisipasi menyeluruh, upaya GHRM berpotensi hanya menjadi seremonial tanpa dampak konkret. Oleh karena itu, Transformasi SDM Hijau dapat dinyatakan sebagai pendekatan yang relevan dan diperlukan oleh organisasi masa kini untuk mewujudkan keberlanjutan ekonomi, sosial, maupun lingkungan, sekaligus menjadi pondasi utama dalam menghadapi persaingan dan tantangan bisnis di masa depan.

## REFERENCES

- [1] S. Hadi, I. R. Mutiani, N. L. A. Syifa, A. H. Ansari, and M. R. Ilhami, "Manajemen Sumber Daya Manusia yang Hijau BT - Prosiding Seminar Nasional Lingkungan Lahan Basah," 2024.
- [2] A. Manurung, L. H. S. A. H. Manurung, and N. M. Machdar, "Strategi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Berbasis Sustainability," *J. Strateg. Hum. Resour.*, vol. 1, no. 2, pp. 55–67, 2025.
- [3] Y. Muchsam, G. Respati, and M. S. Y. M. A. Maulana, "Peran E-HRM dalam Meningkatkan Praktik Green HRM: Studi tentang Kinerja Organisasi Berkelanjutan di Era Digital," *J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 71–80, 2025.
- [4] D. Tribawan, U. Usman, and Dayati, "Transformasi SDM Dalam Mendorong Keberlanjutan Bisnis: Peran Strategis HR Dalam Implementasi ESG," *J. Teknol. dan Bisnis Cerdas*, vol. 1, no. 1, 2025, doi: 10.64476/jtbc.v1i1.1.
- [5] L. H. Prakoso, P. A. Hanifah, C. D. Irianti, N. A. Firdausy, and N. Setyawati, "Analisis Pengaruh Green HR, Keberagaman, dan Inklusi dalam Pengelolaan SDM Era Digital," *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 4, no. 5, 2025, doi: 10.53625/juremi.v4i5.9619.
- [6] T. S. Mira, E. Sulistyani, and W. Y. Alam, "Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Berkelanjutan," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 14, no. 4, pp. 683–692, 2025, doi: 10.52644/joeb.v14i4.2764.
- [7] M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i1.6187.
- [8] I. Firdaus, R. Hidayati, R. S. Hamidah, R. Rianti, and R. C. K. Khotimah, "Model-Model Pengumpulan Data dalam Penelitian Tindakan Kelas," *J. Kreat. Mhs.*, vol. 1, no. 2, 2023.
- [9] R. Aspani and D. P. Faeni, "Strategi Green Human Resource Management dalam Program Makan Bergizi Gratis di Lembaga Pendidikan Militer," *Sinergi J. Ris. Ilm.*, vol. 2, no. 9, pp. 4156–4163, 2025, doi: 10.62335/sinergi.v2i9.1677.
- [10] F. R. S. Rajagukguk, I. W. Arifin, and H. H. Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Hijau dan Pengelolaan SDM terhadap Inovasi Berkelanjutan," *SIBATIK*, vol. 4, no. 7, pp. 1421–1440, 2025.
- [11] R. Kurniawan, D. Mulyadi, A. F. Anggraeni, and D. Komar, "Analisis Penerapan Green Human Resources Management pada Perusahaan BUJP," *JMBI*, vol. 6, no. 1, 2025, doi: 10.31967/prodimanajemen.v6i1.1548.
- [12] A. H. Burhanudin and V. W. Putri, "Peran Human Resource Management dalam Penguatan Praktik ESG di Perusahaan," *MSDM*, vol. 1, no. 1, 2025, doi: 10.15294/msdm.v1i1.419.
- [13] N. Sri, K. Khuzaini, and S. Shaddiq, "Strategi Implementasi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Society 5.0," *J. Ris. Multidisiplin Edukasi*, vol. 2, no. 6, pp. 105–112, 2025, doi: 10.71282/jurmie.v2i6.398.
- [14] Supardi, E. P. Perwitasari, A. Primadi, E. Liana, and S. Syahridhan, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau," *J. Bisnis Mhs.*, vol. 5, no. 3, 2025, doi: 10.60036/jbm.601.
- [15] M. Yohanida and T. H. Nugrahaningsih, "Pelatihan Hijau Karyawan Perusahaan Swasta di Kota Semarang," *EKOMA*, vol. 4, no. 3, 2025, doi: 10.56799/ekoma.v4i3.6710.
- [16] A. Ningrat, "Analisis Evaluasi Indikator Kinerja Pelabuhan Hijau," *Fropil*, vol. 10, no. 2, 2022, doi: 10.33019/fropil.v10i2.3128.
- [17] A. Nurushobakh, "Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan," *JMK*, vol. 2, no. 3, pp. 124–134, 2020.
- [18] G. Wijonarko and A. Amaliyah, "Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 14, no. 1, 2023, doi: 10.29244/jmo.v14i1.45320.
- [19] J. Dumont, J. Shen, and X. Deng, "Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior," *Hum. Resour. Manage.*, vol. 56, no. 4, pp. 613–627, 2020.
- [20] D. Renwick, T. Redman, and S. Maguire, "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda," *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 22, no. 3, pp. 308–334, 2020.