

The Role of Sustainable Human Resource Management in Building Sustainable Organizations Based on the Sustainable Development Goals (SDGs)

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dalam Membangun Organisasi Berkelanjutan Berbasis Sustainable Development Goals (SDGs)

Desv Emti^{*1}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e- mail: desvi.emty@yahoo.co.id

Abstract

Organizational transformation towards sustainability requires changes in human resource management to align with the principles of the Sustainable Development Goals (SDGs). This study aims to analyze the role of Sustainable Human Resource Management (SRM) in building a sustainable organization based on the SDGs. The study uses a qualitative approach with a literature study method through the analysis of various scientific articles, books, and relevant academic sources. The results of the study indicate that Sustainable HRM has a strategic role in integrating economic, social, and environmental aspects into human resource management practices. The implementation of practices such as Green Human Resource Management, sustainable competency development, employee welfare, and the formation of an environmentally conscious organizational culture can increase employee engagement and support the achievement of the SDGs. Sustainable HRM is an important foundation in creating an organization that is adaptive, responsible, and capable of providing long-term value for all stakeholders.

Keywords: Sustainable Human Resource Management, Sustainable Organization, Sustainable Development Goals.

Abstrak

Transformasi organisasi menuju keberlanjutan menuntut adanya perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar selaras dengan prinsip Sustainable Development Goals (SDGs). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (Sustainable Human Resource Management) dalam membangun organisasi berkelanjutan berbasis SDGs. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur melalui analisis berbagai artikel ilmiah, buku, dan sumber akademik yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa Sustainable HRM memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan praktik seperti Green Human Resource Management, pengembangan kompetensi berkelanjutan, kesejahteraan karyawan, serta pembentukan budaya organisasi berwawasan lingkungan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendukung pencapaian SDGs. Sustainable HRM menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, bertanggung jawab, dan mampu memberikan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Sustainable Human Resource Management, Organisasi Berkelanjutan, Sustainable Development Goals.

PENDAHULUAN

Agenda keberlanjutan semakin diperkuat melalui Sustainable Development Goals (SDGs) yang diperkenalkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 2015

sebagai kerangka global pembangunan hingga tahun 2030. SDGs terdiri dari 17 tujuan yang mencakup berbagai aspek pembangunan, mulai dari pengentasan kemiskinan, pendidikan berkualitas, kesetaraan, pekerjaan layak, pertumbuhan ekonomi, hingga perlindungan lingkungan. Dalam konteks organisasi, SDGs tidak hanya dipandang sebagai agenda pemerintah, tetapi juga sebagai pedoman strategis bagi perusahaan dan institusi dalam menciptakan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan (*stakeholders*) (United Nations, 2015). Penelitian mengenai SDGs dalam bidang bisnis dan manajemen menunjukkan bahwa organisasi semakin dituntut untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam strategi, budaya, dan proses operasionalnya agar mampu mempertahankan daya saing sekaligus memberikan kontribusi sosial dan lingkungan.

Salah satu aspek penting dalam membangun organisasi berkelanjutan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis karena keberhasilan penerapan nilai keberlanjutan sangat bergantung pada perilaku, kompetensi, dan komitmen individu dalam organisasi. Strategi keberlanjutan tidak dapat berjalan efektif apabila tidak didukung oleh karyawan yang memahami pentingnya nilai sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengalami perkembangan dari pendekatan tradisional yang berfokus pada efisiensi tenaga kerja menuju pendekatan yang lebih berkelanjutan atau dikenal sebagai *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)*.

Sustainable HRM merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam berbagai praktik organisasi, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, pemberian penghargaan, serta kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga mempertimbangkan keberlangsungan tenaga kerja, tanggung jawab sosial, serta dampak lingkungan dari aktivitas organisasi (Kramar, 2014). Dengan demikian, MSDM berkelanjutan menjadi penghubung antara tujuan organisasi dengan pencapaian pembangunan berkelanjutan.

Penerapan MSDM berkelanjutan juga berkaitan dengan konsep *triple bottom line* yang menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Organisasi yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya mengejar keuntungan finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dampak terhadap lingkungan. Dalam konteks tersebut, MSDM memiliki posisi penting karena menjadi pengelola manusia sebagai aset utama organisasi yang mampu menciptakan inovasi, meningkatkan kesadaran keberlanjutan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi jangka panjang (Westerman et al., 2020).

Penelitian terkait MSDM berkelanjutan masih berkembang dan membutuhkan kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara praktik MSDM dengan pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara *Sustainable HRM* dengan kinerja organisasi, keterlibatan karyawan, serta tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi masih diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana MSDM berkelanjutan dapat berkontribusi langsung terhadap implementasi SDGs dalam organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dalam membangun organisasi berkelanjutan berbasis *Sustainable Development Goals* (SDGs) menjadi penting untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai kekuatan strategis dalam menciptakan organisasi yang bertanggung jawab secara ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan demikian, MSDM berkelanjutan dapat menjadi salah satu pendekatan utama dalam mendorong pencapaian SDGs sekaligus memperkuat keberlangsungan organisasi di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (*Sustainable Human Resource Management*) dalam membangun organisasi berkelanjutan berbasis *Sustainable Development Goals* (SDGs). Data penelitian menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta laporan resmi yang relevan dengan topik penelitian. Literatur dikumpulkan melalui berbagai database akademik dengan menggunakan kata kunci seperti *Sustainable Human Resource Management*, *Green Human Resource Management*, *organizational sustainability*, dan *Sustainable Development Goals*. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan relevansi topik, kualitas sumber, serta keterkaitan dengan fokus penelitian (Snyder, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan identifikasi, pengelompokan, interpretasi, dan sintesis berbagai temuan penelitian terdahulu. Literatur yang diperoleh dianalisis untuk menemukan pola hubungan antara praktik MSDM berkelanjutan, strategi organisasi, dan pencapaian SDGs. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi yang memiliki keterkaitan terhadap kajian keberlanjutan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana MSDM berkelanjutan dapat menjadi strategi organisasi dalam mencapai keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (Bowen, 2009; Tranfield et al., 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dalam Organisasi Berkelanjutan

Berdasarkan hasil kajian literatur, Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (*Sustainable Human Resource Management/Sustainable HRM*) memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Perubahan paradigma organisasi modern menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak lagi hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan. *Sustainable HRM* mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam praktik pengelolaan karyawan,

mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga sistem penghargaan yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi (Kramar, 2014).

Hasil analisis menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menerapkan keberlanjutan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun kesadaran dan perilaku karyawan yang selaras dengan nilai keberlanjutan. Karyawan memiliki peran penting sebagai pelaksana berbagai kebijakan organisasi, sehingga strategi keberlanjutan tidak cukup hanya dituangkan dalam visi dan misi organisasi, tetapi perlu diwujudkan melalui praktik MSDM yang mampu membentuk budaya kerja berkelanjutan. Dalam konteks ini, *Sustainable HRM* menjadi penghubung antara strategi organisasi dengan perilaku individu di tempat kerja.

Praktik *Sustainable HRM* juga berkontribusi terhadap pencapaian organisasi melalui penerapan konsep *Green Human Resource Management (Green HRM)*. *Green HRM* menekankan bagaimana fungsi sumber daya manusia dapat mendorong perilaku ramah lingkungan melalui berbagai kebijakan seperti perekrutan berbasis nilai lingkungan, pelatihan kompetensi hijau, serta evaluasi kinerja yang memasukkan aspek keberlanjutan. Penelitian Benevene dan Buonomo (2020) menjelaskan bahwa penerapan *Green HRM* mampu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan serta mendorong keterlibatan individu dalam aktivitas organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Selain aspek lingkungan, *Sustainable HRM* juga berperan dalam menciptakan keberlanjutan sosial melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kesetaraan kesempatan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang sehat. Organisasi yang memperhatikan aspek sosial cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai organisasi. Menurut Aust et al. (2020), *Sustainable HRM* berkontribusi terhadap terciptanya hubungan kerja yang lebih berkelanjutan melalui keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu.

Kontribusi *Sustainable HRM* terhadap Pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Sustainable HRM* memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian beberapa tujuan dalam *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Organisasi memiliki posisi penting dalam mendukung *SDGs* karena aktivitas bisnis dan operasionalnya memberikan dampak langsung terhadap masyarakat, tenaga kerja, serta lingkungan. Oleh karena itu, integrasi *SDGs* ke dalam praktik MSDM menjadi salah satu pendekatan strategis untuk memastikan bahwa keberlanjutan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan organisasi.

Salah satu kontribusi utama *Sustainable HRM* terlihat dalam mendukung *SDGs* 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Melalui pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang layak, serta peningkatan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas sekaligus menjaga keberlangsungan tenaga kerja. MSDM berkelanjutan membantu organisasi mengembangkan karyawan secara berkelanjutan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Ehnert et al., 2016).

Selain SDGs 8, Sustainable HRM juga berkontribusi terhadap SDGs 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab) melalui penerapan budaya organisasi yang mendukung efisiensi sumber daya dan perilaku kerja berwawasan lingkungan. Karyawan yang memiliki pemahaman keberlanjutan akan lebih terdorong untuk menerapkan praktik kerja yang mengurangi pemborosan, meningkatkan efisiensi energi, dan mendukung penggunaan sumber daya secara bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi atau kebijakan formal, tetapi juga pada perilaku manusia dalam organisasi. Menurut Renwick et al. (2013), praktik Green HRM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas lingkungan organisasi karena karyawan memahami bahwa keberlanjutan merupakan bagian dari tujuan bersama.

Sustainable HRM sebagai Fondasi Organisasi Berkelanjutan

Berdasarkan hasil kajian, organisasi berkelanjutan membutuhkan pendekatan MSDM yang mampu menggabungkan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Sustainable HRM tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi menjadi instrumen strategis yang membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan manusia yang bertanggung jawab. Organisasi yang mampu menerapkan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan lebih mudah membangun reputasi positif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menghadapi perubahan eksternal.

Konsep keberlanjutan dalam MSDM juga memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian finansial, tetapi juga dari kontribusi terhadap masyarakat dan lingkungan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep triple bottom line yang dikembangkan oleh Elkington (1997), yaitu organisasi perlu mencapai keseimbangan antara keuntungan (*profit*), manusia (*people*), dan lingkungan (*planet*). Dengan demikian, Sustainable HRM menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan organisasi yang mampu bertahan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM berkelanjutan memiliki peran penting dalam menerjemahkan prinsip SDGs ke dalam praktik organisasi. Melalui kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi keberlanjutan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, tanggung jawab sosial, dan kepedulian lingkungan. Oleh karena itu, Sustainable HRM dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam membangun organisasi berkelanjutan yang mampu memberikan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (*Sustainable Human Resource Management*) memiliki peran strategis dalam membangun organisasi berkelanjutan yang selaras dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). MSDM berkelanjutan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga mengintegrasikan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Melalui penerapan praktik seperti *Green Human Resource Management*, pengembangan kompetensi berkelanjutan, penciptaan lingkungan kerja yang layak,

serta pembentukan budaya organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

MSDM berkelanjutan menjadi salah satu fondasi penting dalam menerjemahkan prinsip SDGs ke dalam strategi dan aktivitas organisasi. Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi menjadikan keberhasilan pencapaian keberlanjutan sangat bergantung pada kesadaran, kompetensi, dan perilaku karyawan. Dengan mengintegrasikan nilai keberlanjutan dalam kebijakan dan praktik MSDM, organisasi tidak hanya mampu mencapai tujuan bisnis jangka panjang, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan melalui penciptaan pekerjaan layak, efisiensi sumber daya, serta tanggung jawab sosial dan lingkungan.

REFERENSI

- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 30(3), 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 5974. <https://doi.org/10.3390/su12155974>
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2016). *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*. Springer.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Karman, A. (2020). Understanding sustainable human resource management–organizational value linkages: The strength of the SHRM system. *Human Systems Management*, 39(1), 51–68. <https://doi.org/10.3233/HSM-190602>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Mazur, B., & Walczyna, A. (2020). Bridging sustainable human resource management and corporate sustainability. *Sustainability*, 12(21), 8987. <https://doi.org/10.3390/su12218987>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- Westerman, J. W., Rao, M. B., Vanka, S., & Gupta, M. (2020). Sustainable human resource management and the triple bottom line: Multi-stakeholder strategies, concepts, and engagement. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100742. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100742>