

Implementasi *Green Human Resource Management* dalam Membangun Budaya Sekolah Berkelanjutan di SD 075038 Hilinaa Tafuo

Sofuzanolo Sadawa¹, Dermawan Zebua²

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Nias (UNIAS), Kota Gunung Sitoli, Indonesia

Email: gafanolsadawavanolsadawa@gmail.com, dermawanzebua@unias.ac.id

Article Info

Article history:

Received January 04, 2026

Revised January 14, 2026

Accepted January 22, 2026

Keywords:

Green HRM, Sustainable School, SD 075038 Hilinaa Tafuo, Human Resource Management, Green Education

ABSTRACT

The concept of Green Human Resource Management (GHRM) has become an important strategy for integrating sustainability principles into human resource management, including in the context of primary education. This study aims to analyze the implementation of GHRM at SD 075038 Hilinaa Tafuo in building a sustainable school culture. The research method employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques including observation, interviews, and document analysis. The results show that the implementation of GHRM at SD 075038 Hilinaa Tafuo is carried out through environmentally conscious teacher recruitment, green training, the development of eco-friendly policies, and increased participation of teachers and students in school greening activities. The implementation of GHRM has proven to enhance environmental awareness among school members and improve resource management efficiency. This study recommends that schools continue to strengthen green policies through institutional support and external partnerships.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received January 04, 2026

Revised January 14, 2026

Accepted January 22, 2026

Keywords:

Green HRM, Sekolah Berkelanjutan, SD 075038 Hilinaa Tafuo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Hijau

ABSTRACT

Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi strategi penting dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi GHRM di SD 075038 Hilinaa Tafuo dalam membangun budaya sekolah berkelanjutan. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM di SD 075038 Hilinaa Tafuo dilakukan melalui rekrutmen tenaga pendidik yang berwawasan lingkungan, pelatihan hijau (*green training*), pengembangan kebijakan ramah lingkungan, serta peningkatan partisipasi guru dan siswa dalam kegiatan penghijauan sekolah. Implementasi GHRM terbukti meningkatkan kesadaran lingkungan warga sekolah dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah terus memperkuat kebijakan hijau melalui dukungan institusional dan kemitraan eksternal.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Sofuzanolo Sadawa

Universitas Nias

Email: gafanolsadawavanolsadawa@gmail.com

PENDAHULUAN

Masalah global seperti perubahan iklim, polusi lingkungan, dan eksploitasi sumber daya alam telah mendorong berbagai bidang, termasuk pendidikan, untuk menerapkan praktik yang berkelanjutan. Sekolah, sebagai institusi pendidikan dasar, memainkan peran penting dalam membangun kesadaran lingkungan sejak usia dini. Salah satu pendekatan yang penting dalam hal ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM).

GHRM, menurut Renwick et al. (2013), adalah penerapan prinsip keberlanjutan lingkungan dalam pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Implementasi GHRM di sekolah tidak hanya meningkatkan penggunaan sumber daya tetapi juga membentuk perilaku ramah lingkungan di antara para guru dan siswa.

SD 075038 Hilinaa Tafuo, sebagai lembaga pendidikan dasar di daerah pedesaan, berusaha untuk menciptakan budaya sekolah yang hijau melalui penerapan kebijakan GHRM. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penerapan GHRM di sekolah tersebut terhadap pembentukan budaya sekolah yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **deskriptif kualitatif**. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan siswa SD Hilinaa Tafuo. Data dikumpulkan melalui:

Observasi: aktivitas lingkungan dan program sekolah hijau.

Wawancara: kepala sekolah dan guru tentang kebijakan SDM dan pelatihan.

Dokumentasi: kebijakan sekolah dan catatan kegiatan lingkungan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman (1994): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Rekrutmen Hijau

SD Hilinaa Tafuo melakukan proses rekrutmen dengan mempertimbangkan sejauh mana calon pengajar sejalan dengan prinsip-prinsip lingkungan. Calon guru yang memiliki minat atau pengalaman dalam aktivitas yang berhubungan dengan lingkungan akan mendapatkan prioritas lebih.

Pelatihan dan Pengembangan Hijau

Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan bagi guru dan siswa terkait pengelolaan sampah, konservasi air, dan penghijauan lingkungan sekolah. Kegiatan ini juga menjadi bagian dari *green curriculum*.

Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan

Kinerja seorang guru dinilai tidak hanya berdasarkan cara mengajar, tetapi juga dari peran mereka dalam aktivitas di sekolah, seperti program daur ulang atau melakukan pengolahan ulang dan membuat taman hijau.

Dampak GHRM terhadap Budaya Sekolah

Pelaksanaan GHRM mendorong perhatian komunitas sekolah terhadap kebersihan, penghematan energi, dan pengurangan penggunaan plastik sekali pakai. Para guru berfungsi sebagai contoh dalam tindakan ramah lingkungan, sementara siswa terlibat secara aktif dalam merawat lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Penerapan *Green Human Resource Management* di SD Hilinaa Tafuo telah memberikan dampak positif terhadap penguatan budaya sekolah berkelanjutan. Melalui kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang berorientasi pada lingkungan, sekolah berhasil membentuk perilaku hijau di kalangan guru dan siswa. Disarankan agar sekolah memperkuat kebijakan GHRM dengan dukungan kebijakan pemerintah daerah serta kemitraan dengan lembaga lingkungan dan puskesmas setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>
- [2] 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>
- [3] Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- [4] UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*. Paris: UNESCO Publishing.
Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>
- [5] Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book239534>