

The Role And Challenges Of Human Resources In The Global Era For A Better Quality Of Life (Green Life): An International Webinar As A Knowledge Sharing Platform

Maya Rizki Sari¹, Ritha F. Dalimunthe², Mega Nisfa Makhroja³, Ramadani⁴

¹Manajemen, STIE Mahaputra Riau, ²Kewirausahaan, Universitas Sumatera Utara, ³Sociology University of Warsaw, ⁴Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama
E-mail : mayarizkisarii@gmail.com

Article Informations

Received:
(23-06-2026)

Accepted
(29-06-2026)

Available Online :
(30-06-2026)

Keywords

Human Resource
Management, Green
Life, Sustainability,
Employee Well-being,
International Webinar

Abstract

The rapid transformation of the global environment, driven by technological advancement, sustainability demands, and changing workforce expectations, requires human resources to continuously adapt and develop new competencies. This community engagement activity was conducted through an international webinar entitled "The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)." The webinar aimed to enhance participants' understanding of sustainable human resource management, technological adaptation, green competencies, and employee well-being in the context of global challenges. The activity involved academics, practitioners, students, and professionals from various institutions and countries. The implementation method consisted of preparation, webinar delivery, interactive discussion, and evaluation. The results indicated that participants gained broader insights into the strategic role of human resources in supporting organizational sustainability and improving quality of life through green-oriented practices. The webinar also facilitated international knowledge exchange and strengthened collaboration among stakeholders in the field of human resource management. This activity demonstrates that international webinars can serve as effective platforms for disseminating knowledge and promoting sustainable human resource development in the global era.

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya kesadaran terhadap isu keberlanjutan telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Di era global, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas dan inovasi, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dalam konteks tersebut, SDM menjadi faktor strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan sekaligus menjaga kesejahteraan individu dan masyarakat secara berkelanjutan. Perspektif ini sejalan dengan pandangan bahwa human resources merupakan aset utama organisasi yang mampu menciptakan nilai tambah melalui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis (Armstrong & Taylor, 2023).

Transformasi digital yang berlangsung secara masif telah menghadirkan berbagai peluang sekaligus tantangan bagi pengelolaan SDM. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), big data, otomatisasi, dan platform digital telah mengubah pola kerja,

proses pengambilan keputusan, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja modern. Menurut laporan *World Economic Forum* (2025), sebagian besar organisasi di dunia memperkirakan bahwa keterampilan digital, kemampuan berpikir analitis, kreativitas, dan adaptabilitas akan menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan dalam menghadapi masa depan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang mampu mengintegrasikan kemajuan teknologi dengan pengembangan kompetensi manusia secara berkelanjutan.

Selain tantangan digitalisasi, isu keberlanjutan (sustainability) juga menjadi perhatian utama dalam praktik manajemen modern. Agenda pembangunan berkelanjutan yang tercermin dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) mendorong organisasi untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam bidang manajemen SDM adalah *Green Human Resource Management* (Green HRM), yaitu integrasi aspek lingkungan ke dalam berbagai fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Green HRM diyakini mampu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi (Renwick et al., 2013; Pham et al., 2020).

Di sisi lain, kualitas hidup (quality of life) dan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja. Perubahan pola kerja, tekanan pekerjaan, ketidakpastian ekonomi global, serta tuntutan adaptasi terhadap teknologi baru dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis tenaga kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas, keterikatan kerja (*employee engagement*), dan kinerja organisasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang mengabaikan aspek tersebut (Aguinis & Glavas, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan SDM pada era global tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada upaya menciptakan kualitas hidup yang lebih baik bagi individu dan masyarakat.

Meskipun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi oleh organisasi, institusi pendidikan, maupun masyarakat dalam memahami dan mengimplementasikan praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan dan kualitas hidup. Keterbatasan akses terhadap informasi terkini, perbedaan tingkat pemahaman mengenai Green HRM, serta kebutuhan akan peningkatan kompetensi global menjadi alasan penting perlunya kegiatan edukasi dan diseminasi pengetahuan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Salah satu bentuk kegiatan yang efektif untuk menjembatani kebutuhan tersebut adalah penyelenggaraan webinar internasional yang memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dari berbagai negara.

Sebagai bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada aspek pengabdian kepada masyarakat, mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara menyelenggarakan webinar internasional bertajuk **“The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)”**. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai peran strategis SDM dalam menghadapi tantangan global, pentingnya adaptasi teknologi, penerapan Green Human Resource Management, serta upaya meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan manusia melalui praktik manajemen yang berkelanjutan. Webinar ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran, kolaborasi akademik, dan penyebaran pengetahuan yang memberikan manfaat

bagi peserta dari berbagai latar belakang, baik akademisi, praktisi, mahasiswa, maupun masyarakat umum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk memperkuat kapasitas peserta dalam memahami tantangan dan peluang pengelolaan SDM di era global serta mendorong terciptanya kualitas hidup yang lebih baik melalui penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada Green Life.

Metode Pengabdian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk **webinar internasional** dengan tema "*The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)*". Webinar diselenggarakan oleh mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara pada tanggal **10 Juni 2026** secara daring melalui platform **Zoom Meeting** dan disiarkan melalui **YouTube Live Streaming**. Kegiatan ini diikuti oleh akademisi, mahasiswa, praktisi sumber daya manusia, aparatur pemerintah, serta masyarakat umum yang memiliki ketertarikan terhadap isu manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan pembentukan panitia yang terdiri atas mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Selanjutnya dilakukan penyusunan konsep kegiatan, penentuan tema webinar, penyusunan *Terms of Reference* (TOR), penyusunan jadwal kegiatan, serta koordinasi dengan narasumber dan pihak pendukung kegiatan.

Pada tahap ini juga dilakukan publikasi kegiatan melalui media sosial, grup akademik, dan jaringan profesional untuk menjaring peserta dari berbagai latar belakang. Selain itu, tim panitia mempersiapkan sarana pendukung seperti platform Zoom Meeting, sistem registrasi daring, desain publikasi, sertifikat elektronik, dan perangkat dokumentasi kegiatan.

2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan webinar dilaksanakan selama satu hari dengan menghadirkan tiga narasumber yang memiliki kompetensi pada bidang sumber daya manusia, kepemimpinan, pengembangan organisasi, dan keberlanjutan. Materi disampaikan dalam bentuk presentasi interaktif yang dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab.

Adapun narasumber yang terlibat dalam kegiatan ini adalah:

1. **Mega Nisfa Makhroja, S.IP., M.Si, M.A (Polandia)**, dengan bidang keahlian Sustainable Human Resource Management, Organizational Development, Leadership, serta Sustainability and Green Management
2. **Prof. Dr. Sihol Situngkir, S.E., MBA, CILC (Indonesia)**, dengan bidang keahlian Human Resource Development, Public Sector Management, Leadership, dan Organizational Transformation.

3. **Dr. Dicky Irwansyah Aceh, S.E., M.Si (Indonesia)**, dengan bidang keahlian Human Resource Management, Organizational Development, Strategic Leadership, dan Organizational Behavior.

Materi webinar disusun berdasarkan tiga subtema utama yang relevan dengan tantangan pengelolaan sumber daya manusia pada era global, yaitu:

a. Green HRM and Sustainable Corporate Culture

Sesi pertama membahas implementasi praktik Green Human Resource Management (Green HRM) dalam organisasi. Materi menitikberatkan pada penerapan kebijakan SDM yang ramah lingkungan, keterlibatan karyawan dalam upaya pengurangan jejak karbon organisasi, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

b. Technological Adaptation and Green Competency Challenges

Sesi kedua membahas tantangan adaptasi teknologi dan pengembangan kompetensi hijau (*green competencies*) di era transformasi digital. Narasumber menjelaskan pentingnya peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan pelatihan ulang (*reskilling*) tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan industri masa depan yang semakin berbasis teknologi dan keberlanjutan.

c. Employee Well-being and Quality of Life (Green Life)

Sesi ketiga berfokus pada kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) dan kualitas hidup dalam lingkungan kerja modern. Pembahasan mencakup kesehatan fisik dan mental, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas hidup yang lebih baik.

Untuk meningkatkan partisipasi peserta, setiap sesi diakhiri dengan kegiatan diskusi dan tanya jawab yang dipandu oleh moderator. Melalui mekanisme ini, peserta dapat berinteraksi secara langsung dengan narasumber untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu-isu yang dibahas.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui observasi tingkat partisipasi peserta selama webinar, dokumentasi kegiatan, serta pengumpulan umpan balik peserta melalui formulir evaluasi daring. Aspek yang dievaluasi meliputi kualitas materi, relevansi tema, kompetensi narasumber, efektivitas penyampaian materi, dan manfaat kegiatan bagi peserta.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan untuk penyelenggaraan kegiatan serupa pada masa mendatang serta sebagai indikator keberhasilan program pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan.

Metode Penyampaian Materi

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi:

- a) Ceramah (*lecture method*) untuk penyampaian materi utama oleh narasumber;
- b) Diskusi interaktif untuk memperdalam pemahaman peserta terhadap topik yang dibahas;
- c) Tanya jawab sebagai sarana pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara peserta dan narasumber;
- d) Knowledge sharing sebagai wadah berbagi praktik terbaik (*best practices*) terkait pengelolaan sumber daya manusia berkelanjutan pada berbagai konteks organisasi dan negara.

Metode tersebut dipilih karena mampu menjangkau peserta dalam jumlah besar sekaligus memfasilitasi proses pembelajaran yang partisipatif dan kolaboratif.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Kegiatan Webinar Internasional

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk webinar internasional bertajuk ***“The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)”*** yang diselenggarakan oleh mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara pada tanggal 10 Juni 2026 secara daring melalui Zoom Meeting dan YouTube Live Streaming. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai peran strategis sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global sekaligus mendorong terciptanya kualitas hidup yang lebih baik melalui penerapan prinsip keberlanjutan (*Green Life*).



Gambar 1. Pembukaan Webinar Internasional

Webinar diikuti oleh peserta yang berasal dari berbagai latar belakang, antara lain dosen, mahasiswa, peneliti, praktisi sumber daya manusia, aparatur pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat umum. Kehadiran peserta dari berbagai daerah bahkan lintas negara menunjukkan tingginya relevansi tema yang diangkat dengan dinamika perkembangan dunia kerja saat ini.

Kegiatan diawali dengan sambutan dan pembukaan oleh **Prof. Dr. Ritha F. Dalimunthe, S.E., M.Si.**, kemudian dilanjutkan dengan sambutan dari **Prof. Dr. Endang Sulistya Rini, S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen FEB Universitas Sumatera Utara serta **Prof. Dr. Arlina Nurbaity Lubis, S.E., MBA** selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Dalam sambutannya, para pimpinan menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan global, perkembangan teknologi, dan tuntutan pembangunan berkelanjutan.

Setelah sesi pembukaan, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh tiga narasumber yang berasal dari latar belakang akademisi dan praktisi dengan bidang keahlian yang relevan dengan tema webinar. Setiap narasumber membahas isu-isu strategis yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada era global, mulai dari Green Human Resource Management, pengembangan kompetensi di era transformasi digital, hingga pentingnya kesejahteraan karyawan dalam menciptakan kualitas hidup yang lebih baik.



Gambar 2. Pemaparan materi oleh para pemateri webinar internasional

Materi Narasumber 1: *Green HRM and Sustainable Corporate Culture*

Materi pertama disampaikan oleh **Mega Nisfa Makhroja, S.IP., M.Si., M.A. (Polandia)** yang berprofesi sebagai Research Consultant dengan fokus kajian pada labor migration, social sustainability, gender inclusion, dan labour policy. Dalam pemaparannya, narasumber menjelaskan bahwa tantangan global saat ini tidak hanya berkaitan dengan persaingan ekonomi dan kemajuan teknologi, tetapi juga menyangkut keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial masyarakat.



Gambar 3. Sertifikat Pemateri 1

Narasumber menekankan bahwa organisasi modern perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh aktivitas organisasi, termasuk dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan tersebut dikenal sebagai ***Green Human Resource Management (Green HRM)***, yaitu suatu sistem pengelolaan SDM yang mendukung perilaku ramah lingkungan dan pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa implementasi Green HRM dapat dilakukan melalui berbagai fungsi manajemen SDM, seperti proses rekrutmen yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan calon karyawan, pelatihan mengenai praktik kerja berkelanjutan, sistem penilaian kinerja berbasis indikator lingkungan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi terhadap program keberlanjutan organisasi.

Selain itu, narasumber juga menyoroti pentingnya membangun *sustainable corporate culture* atau budaya organisasi yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan akan membentuk perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendorong terciptanya inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Materi ini sejalan dengan konsep Green HRM yang dikemukakan oleh Renwick et al. (2013) yang menyatakan bahwa praktik SDM memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi yang berkelanjutan menjadi salah satu strategi penting dalam mewujudkan kualitas hidup yang lebih baik bagi generasi saat ini maupun generasi mendatang.

Materi Narasumber II: *Technological Adaptation and Green Competency Challenges*

Materi kedua disampaikan oleh **Prof. Dr. Sihol Situngkir, S.E., MBA., CILC (Indonesia)** yang merupakan Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Dalam pemaparannya, beliau menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital telah mengubah hampir seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.



Gambar 4. Sertifikat Pemateri 2

Transformasi digital yang ditandai dengan perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), big data, cloud computing, dan otomatisasi telah menciptakan berbagai peluang baru bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Namun, perubahan tersebut juga menghadirkan tantangan berupa kesenjangan kompetensi (*skill gap*) yang perlu segera diatasi.

Menurut narasumber, organisasi perlu melakukan strategi *upskilling* dan *reskilling* untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan masa depan.

Kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya berupa keterampilan teknis digital, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan adaptabilitas terhadap perubahan.

Selain kompetensi digital, narasumber juga menekankan pentingnya pengembangan *green competencies*, yaitu kompetensi yang mendukung penerapan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas kerja. Green competencies mencakup kemampuan memahami isu lingkungan, pengelolaan sumber daya secara efisien, pengambilan keputusan yang berorientasi pada keberlanjutan, serta kemampuan mengembangkan inovasi yang ramah lingkungan.

Diskusi pada sesi ini menunjukkan bahwa tantangan utama organisasi bukan hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia mampu beradaptasi dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi pada era global.

Materi ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan kompetensi berkelanjutan akan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Materi Narasumber III: *Employee Well-being and Quality of Life (Green Life)*

Materi ketiga disampaikan oleh **Dr. Dicky Ardiansyah Aceh, S.E., M.Si. (Indonesia)** yang merupakan praktisi profesional pada bidang pengelolaan pelanggan dan loyalitas pelanggan di Telkomsel Sumatra Area. Dalam paparannya, beliau menekankan bahwa manusia merupakan aset utama organisasi sehingga kesejahteraan karyawan perlu menjadi perhatian utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.



Gambar 5. Sertifikat Pemateri 3

Narasumber menjelaskan bahwa konsep *employee well-being* mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan finansial yang dimiliki oleh karyawan. Kesejahteraan yang baik akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas individu maupun organisasi.

Perubahan lingkungan kerja yang semakin cepat akibat digitalisasi dan globalisasi sering kali menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta hubungan sosial yang positif antarpegawai.

Dalam konteks Green Life, narasumber menjelaskan bahwa kualitas hidup tidak hanya diukur dari aspek ekonomi semata, tetapi juga dari kemampuan individu untuk menjalani kehidupan yang sehat, produktif, dan seimbang. Organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi tersebut melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Lebih lanjut, dijelaskan bahwa perusahaan yang mampu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kinerja organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi pada kesejahteraan karyawan harus dipandang sebagai investasi strategis jangka panjang, bukan sekadar biaya operasional.

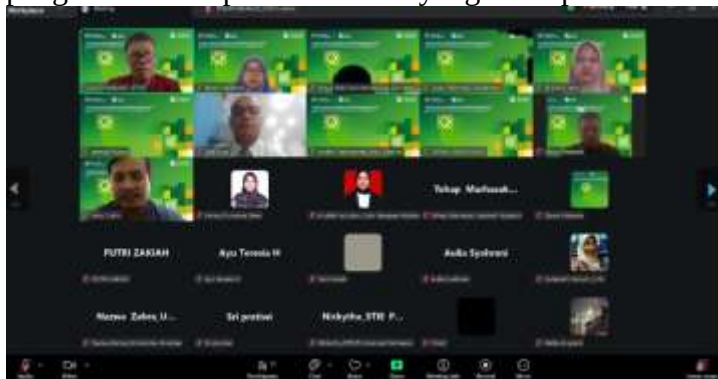
Materi ini memberikan pemahaman bahwa keberhasilan organisasi pada era global sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada kualitas hidup manusia.

Diskusi dan Interaksi Peserta

Setelah penyampaian materi oleh para narasumber, kegiatan dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab yang dipandu oleh moderator. Sesi ini berlangsung secara interaktif dengan partisipasi aktif dari peserta yang berasal dari berbagai institusi dan latar belakang profesi.

Pertanyaan yang diajukan peserta mencakup berbagai topik, antara lain implementasi Green HRM di organisasi sektor publik dan swasta, strategi menghadapi tantangan transformasi digital, pengembangan kompetensi hijau pada generasi muda, serta upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Diskusi menunjukkan bahwa isu sumber daya manusia, keberlanjutan, dan kualitas hidup merupakan topik yang sangat relevan dengan kebutuhan organisasi saat ini. Selain memperoleh wawasan baru dari para narasumber, peserta juga mendapatkan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik yang diterapkan di institusi masing-masing.



Gambar 6. Diskusi dan interaksi peserta di room zoom



Gambar 7. Sertifikat Presenter dan Keynote Speaker

Dampak dan Luaran Kegiatan

Pelaksanaan webinar internasional ini memberikan berbagai manfaat bagi peserta maupun penyelenggara. Dari sisi peserta, kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman mengenai peran strategis sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global serta pentingnya penerapan prinsip keberlanjutan dalam organisasi.

Dari sisi akademik, kegiatan ini menjadi sarana pertukaran pengetahuan antara akademisi, praktisi, dan mahasiswa dari berbagai negara. Webinar juga memperluas jejaring kolaborasi internasional yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan penelitian, publikasi ilmiah, maupun program pengabdian kepada masyarakat di masa mendatang.

Adapun luaran yang dihasilkan dari kegiatan ini meliputi:

1. Terselenggaranya webinar internasional sebagai media diseminasi ilmu pengetahuan.
2. Meningkatnya pemahaman peserta mengenai Green Human Resource Management dan kualitas hidup berkelanjutan.
3. Terbangunnya jejaring akademik dan profesional antara peserta dan narasumber dari berbagai negara.
4. Tersusunnya artikel pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk dokumentasi dan publikasi ilmiah kegiatan.
5. Tersedianya materi edukasi yang dapat dimanfaatkan sebagai referensi pembelajaran bagi mahasiswa, akademisi, dan praktisi.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa webinar internasional merupakan salah satu metode pengabdian kepada masyarakat yang efektif dalam menyebarkan pengetahuan, membangun jejaring kolaborasi, dan meningkatkan kapasitas peserta dalam menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia pada era global menuju kualitas hidup yang lebih baik dan berkelanjutan.

Simpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui webinar internasional bertajuk ***“The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)”*** telah berhasil dilaksanakan oleh mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara sebagai wadah diseminasi ilmu

pengetahuan dan pertukaran pengalaman terkait pengelolaan sumber daya manusia pada era global. Kegiatan ini mampu menghadirkan perspektif akademik dan praktis mengenai tantangan serta peluang yang dihadapi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas hidup.

Melalui penyampaian materi oleh para narasumber internasional dan nasional, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya penerapan **Green Human Resource Management (Green HRM)**, pengembangan budaya organisasi yang berkelanjutan, peningkatan kompetensi dalam menghadapi transformasi digital, serta penguatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi organisasi yang berkelanjutan. Pembahasan yang disampaikan menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi di era global tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengadopsi teknologi, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia dalam beradaptasi, berinovasi, dan menjaga keseimbangan antara produktivitas, keberlanjutan, serta kualitas hidup.

Antusiasme peserta selama sesi diskusi dan tanya jawab menunjukkan bahwa isu pengelolaan sumber daya manusia, keberlanjutan, dan kesejahteraan pekerja merupakan topik yang sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat dan organisasi saat ini. Selain meningkatkan pengetahuan peserta, kegiatan ini juga berhasil memperluas jejaring akademik dan profesional yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan kolaborasi penelitian, pendidikan, maupun pengabdian kepada masyarakat di masa mendatang.

Dengan demikian, webinar internasional ini telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kesadaran dan kapasitas peserta mengenai peran strategis sumber daya manusia dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan mewujudkan **better quality of life (Green Life)**. Kegiatan serupa perlu terus dikembangkan secara berkelanjutan dengan melibatkan lebih banyak pemangku kepentingan dan perspektif internasional agar dampak edukatif serta manfaat sosial yang dihasilkan dapat semakin luas dan berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih (14 Pt)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara atas dukungan dan fasilitasi yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Prof. Dr. Endang Sulistya Rini, S.E., M.Si., Prof. Dr. Arlina Nurbaity Lubis, S.E., MBA, dan Prof. Dr. Ritha F. Dalimunthe, S.E., M.Si. atas arahan dan dukungan yang diberikan selama kegiatan berlangsung.

Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada para narasumber, yaitu Mega Nisfa Makhroja, S.IP., M.Si., M.A. (Polandia), Prof. Dr. Sihol Situngkir, S.E., MBA., CILC, dan Dr. Dicky Ardiansyah Aceh, S.E., M.Si., yang telah berbagi pengetahuan, pengalaman, dan wawasan terkait pengelolaan sumber daya manusia di era global menuju kualitas hidup yang lebih baik (**Green Life**).

Ucapan terima kasih juga diberikan kepada seluruh panitia pelaksana, peserta webinar, serta berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam menyukseskan kegiatan webinar internasional **"The Role and Challenges of Human Resources in the Global Era for a Better Quality of Life (Green Life)"**, sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sustainability, and human resource management. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100-115. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100689>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of Well-Being*, 1–13.
- Deloitte. (2024). *Global Human Capital Trends 2024: Human Performance in a Boundaryless World*. Deloitte Insights.
- Dessler, G. (2024). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. ILO.
- 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>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(2), 99–116.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102392. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- 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>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization.