
**ANALISIS PENGARUH *GREEN* HR, KEBERAGAMAN, DAN INKLUSI DALAM
PENGELOLAAN SDM ERA DIGITAL****Oleh****Lutfi Hari Prakoso¹, Pramitha Ayunda Hanifah², Citra Dwi Irianti³, Nabilah Aulia
Firdausy⁴, Novita Setyawati⁵**^{1,2,3,4,5} **Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Perbanas****Email:** ¹upiprakoso@gmail.com, ²pramithaynd@gmail.com, ³citrairianti29@gmail.com,
⁴nabilaulia411@gmail.com, ⁵novita.setyawati@gmail.com**Abstrak**

Green Human Resource (Green HR), keberagaman, dan inklusi memainkan peran penting dalam pengelolaan SDM di era digital. Transformasi digital mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan, keadilan, dan keragaman melalui praktik *Green HR* yang mendukung inovasi, efisiensi, dan kesadaran lingkungan. Inklusivitas menjadi esensial untuk memastikan akses yang merata terhadap teknologi dan penerapan kebijakan ramah lingkungan, yang mendukung keberlanjutan bisnis jangka panjang. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan menganalisis 40 jurnal yang relevan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green HR*, keberagaman, dan inklusi berpengaruh positif terhadap pengelolaan SDM era digital.

Kata Kunci: Digitalisasi, *Green HR*, Inklusi, Keberagaman, SD**PENDAHULUAN**

Dalam era digital yang terus berkembang, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan signifikan, terutama dalam mengintegrasikan *Green Human Resource (Green HR)*, keberagaman, dan inklusivitas sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi. *Green HR*, yang berfokus pada pendekatan ramah lingkungan dalam manajemen SDM, memiliki peran penting dalam meningkatkan citra perusahaan, mendukung tanggung jawab sosial, dan memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan (Solanki, 2016). Selain itu, keberagaman tenaga kerja mendorong inovasi, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta mendukung pengelolaan talenta yang efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan potensial (Mihalcea, 2017).

Digitalisasi memberikan dampak besar pada manajemen SDM, khususnya dalam pengembangan SDM yang mampu beradaptasi dengan transformasi teknologi dan sosial (Verma et al., 2022). Di sisi lain, teknologi digital dapat mengurangi bias, mendukung

keberagaman cara berpikir, serta memastikan penerapan kebijakan SDM hijau secara merata (Walkowiak, 2023). Peran *Green HR* dan keberagaman di tenaga kerja memiliki pengaruh penting dalam melakukan bisnis yang berkelanjutan (Chitrao, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integrasi *Green HR*, keberagaman, dan inklusivitas dapat meningkatkan inovasi, efisiensi, dan daya saing organisasi di tengah perubahan teknologi dan model bisnis (Aassouli & Shah, 2022). Selain itu, penerapan prinsip-prinsip ini juga relevan dengan tanggung jawab sosial perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan retensi karyawan, serta memastikan keberlanjutan bisnis jangka panjang (Namboothiri, 2016; Venkatesh, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green HR*, keberagaman, dan inklusivitas dalam pengelolaan SDM di era digital. Fokusnya adalah memahami dampak prinsip inklusivitas

terhadap keberlanjutan, inovasi, dan kinerja perusahaan, sekaligus mengidentifikasi strategi yang diperlukan untuk memastikan penerapan kebijakan yang adil dan adaptif di tengah dinamika bisnis dan teknologi.

LANDASAN TEORI

Green Human Resource (Green HR)

Green Human Resource (Green HR) adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan melalui kebijakan ramah lingkungan. Konsep Green HR merupakan desain manajemen modern yang bertujuan untuk memicu perilaku dan karakter pegawai yang ramah lingkungan dalam perusahaan (Mitra & Hembrom, 2020). Menurut Prasad & Mangipudi (2022), *Green HR* merupakan serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang mendorong perilaku *eco-friendly* karyawan, dalam menciptakan perusahaan atau organisasi yang peduli terhadap lingkungan, efisien dalam penggunaan sumber daya, dan bertanggung jawab secara sosial. Dalam era digital, *Green HR* memainkan peran penting dalam mendukung daya saing perusahaan dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlanjutan (Solanki, 2016). Prinsip inklusivitas dalam *Green HR* juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inovatif, sebagaimana dinyatakan oleh Aassouli & Shah (2022).

Keberagaman

Keberagaman atau *diversity* dalam manajemen SDM mengacu pada pengakuan dan penghargaan terhadap perbedaan individu dalam organisasi. Keberagaman memiliki empat kerangka referensi menurut Yantyo & Maulana (2016), yaitu perbedaan, pengalaman, sistem, dan budaya. Dalam konteks aspek demografis, kerangka keberagaman ini dibedakan menjadi perbedaan utama seperti ras, *gender*, orientasi seksual, kekuatan mental dan fisik, etnis, dan umur; kemudian perbedaan sekunder seperti agama, kelas, pendapatan, pendidikan, dsb. Teknologi digital

memungkinkan perusahaan mengurangi bias dalam proses rekrutmen dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif (Walkowiak, 2023). Dalam konteks ini, keberagaman menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang inovatif dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi serta sosial.

Inklusi

Prinsip inklusivitas menjadi elemen kunci karena berkontribusi pada keberagaman dan kesetaraan dalam pelaksanaan kebijakan, yang pada akhirnya meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan. Meski demikian, pelaksanaan yang adil memerlukan perhatian khusus untuk menghindari diskriminasi, khususnya dalam akses terhadap teknologi digital, yang menjadi elemen utama *Green HR*. Walkowiak (2023) menegaskan bahwa teknologi dapat mengurangi bias dan mendukung keberagaman gaya berpikir, sehingga membantu memastikan penerapan kebijakan SDM hijau dan inklusivitas digital dilakukan secara merata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya prinsip inklusivitas dalam *Green HR* di era digital, dampaknya terhadap keberagaman dan keberlanjutan, serta mengidentifikasi pendekatan strategis yang dapat diterapkan perusahaan untuk memastikan kebijakan yang adil bagi seluruh karyawan. Dengan mengintegrasikan *Green HR*, keberagaman, dan inklusivitas, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, inovasi, serta keberlanjutan di tengah tantangan era digital (Taruna & Rao, 2016).

Pengelolaan SDM Era Digital

Transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan pemanfaatan teknologi untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang ada (Niu, S. et al, 2022) termasuk sumber daya manusia. Di era digital, dengan memasuki tahap evolusi baru, pengelolaan SDM perlu dirancang ulang, khususnya dalam digitalisasi manajemen SDM

(Mihalcea, 2017). Mihalcea (2017) juga menyebutkan bahwa era digital ini mengubah cara organisasi atau perusahaan dalam merekrut, memilih, dan mengembangkan keterampilan karyawan baru. Setiap karyawan dan manajer juga harus beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi pada bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode *literature review*. Metode *literature review* memanfaatkan situs web SCISPACE (<https://typeset.io>) dengan fitur yang canggih untuk mengeksplor artikel/jurnal ilmiah. Jurnal ilmiah dari peneliti sebelumnya merupakan upaya untuk menjawab pertanyaan dari topik dan judul yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. SCISPACE adalah bentuk kemajuan teknologi berupa kecerdasan buatan atau sering disebut *Artificial Intelligence* (AI). SCISPACE mampu melakukan tinjauan literatur dengan cepat dan mudah dengan memanfaatkan teknik pengolahan. Selain itu, teknologi ini terintegrasi dengan basis data akademik, memberikan akses ke informasi ilmiah terkini, dan menguatkan peneliti untuk tetap terdepan pada bidangnya masing-masing.

Pada menu “Tinjauan Literatur”, kami menulis pertanyaan penelitian. Peneliti mengumpulkan literatur berupa jurnal-jurnal dengan bantuan dari aplikasi kecerdasan buatan yang sesuai dengan kata kunci yang digunakan oleh peneliti. Kata kunci yang peneliti gunakan adalah “digitalisasi”, “*Green HR*”, “inklusi”, dan “keberagaman”. Dari hasil pencarian, dipilih 40 jurnal yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian, kemudian dianalisis dan dikelompokkan melalui *skimming* pada isi teks untuk memastikan kesesuaiannya dengan fokus penelitian. Jurnal-jurnal tersebut menggunakan berbagai pendekatan metode, seperti metodologi kuantitatif terstruktur dengan kuesioner sebagai alat utama dan metode studi

literatur yang menganalisis data sekunder dari laporan perusahaan atau lembaga tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan literatur yang telah dikaji, terdapat sejumlah poin penting yang dapat digunakan untuk memahami pengaruh *Green HR*, keberagaman (*diversity*), dan inklusi (*inclusion*) dalam pengelolaan SDM di era digital. Ketiga elemen ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

Pentingnya Mengintegrasikan Prinsip Inklusivitas dalam *Green HR* di Era Digital untuk Meningkatkan Keberagaman dan Keberlanjutan Perusahaan

Green Human Resource (*Green HR*) memiliki pengaruh penting terhadap keberlanjutan suatu organisasi. *Green HR* memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan, yang berujung pada pencapaian keberlanjutan organisasi (Prasad & Mangipudi, 2022). Praktik *Green HR* mampu menciptakan citra positif perusahaan, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat hubungan dengan *stakeholder* (Solanki, 2016). Efisiensi operasional menjadi salah satu keunggulan *Green HR*, termasuk dalam manajemen talenta dan pengurangan biaya operasional (Ahuja, 2015). Dapat dikatakan bahwa *Green HR* meningkatkan kinerja organisasi melalui efisiensi dan retensi karyawan.

Edukasi mengenai *Green HR* menjadi penting dilakukan kepada karyawan dalam mendukung *Green HR* organisasi di era digital ini. Pelatihan terkait *Green HR* baik secara tatap muka maupun daring menunjukkan dampak signifikan dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan, seperti pengurangan jejak karbon melalui pengarsipan digital dan efisiensi penggunaan energi (Srinivasan, 2019; Taruna & Rao, 2016). Melalui pengarsipan digital, organisasi dapat mengurangi penggunaan kertas dan

menghemat ruang penyimpanan. Kesadaran ini mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam upaya keberlanjutan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja organisasi. Penelitian ini menganalisis dampak teknologi SDM digital terhadap hubungan antara sumber daya manusia hijau dan kinerja lingkungan di bank-bank Yordania. Hasil studi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi HR digital meningkatkan praktek ramah lingkungan dan kinerja lingkungan melalui pengelolaan SDM yang lebih efisien. Temuan ini memberikan panduan bagi bank untuk mengadopsi teknologi HR digital sebagai strategi untuk mendukung keberlanjutan dan pengelolaan SDM yang lebih hijau (Al-Ghalabi et al., 2024).

Era digital memberikan peluang baru untuk memaksimalkan inklusivitas melalui teknologi. Digitalisasi dalam *Green HR* dapat membantu mengurangi bias dalam pengambilan keputusan, memastikan evaluasi kinerja yang lebih objektif, dan memperluas cakupan keberagaman, termasuk neurodiversitas. Teknologi digital juga memungkinkan pelaksanaan pelatihan berkelanjutan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa kebijakan *Green HR* diterapkan secara merata dan mendukung semua pihak dalam organisasi (Parushina et al., 2023).

Kesejahteraan digital yang inklusif dengan fokus pada keberagaman status sosial-emosional individu. Penelitian ini mengusulkan bahwa kebijakan dan teknologi kesejahteraan digital harus diperluas untuk mencakup perbedaan emosional dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan meningkatkan inklusivitas dalam teknologi kesejahteraan digital, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan dengan latar belakang yang beragam (Al-Mansoori et al., 2021).

Mengkaji peran keberagaman dan inklusi dalam manajemen sumber daya manusia yang

berkelanjutan di industri perhotelan internasional. Keberagaman dan inklusi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga mendukung keberlanjutan jangka panjang di sektor ini. Oleh karena itu, perusahaan perhotelan harus mengintegrasikan prinsip-prinsip ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif (Gehrels & Suleri, 2016).

Mengintegrasikan prinsip inklusivitas dalam *Green HR* tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan tetapi juga menciptakan dampak sosial dan lingkungan yang positif. Kebijakan yang inklusif dan ramah lingkungan membangun reputasi perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab dan berorientasi masa depan. Dengan memberdayakan karyawan secara menyeluruh, perusahaan dapat mencapai keberlanjutan yang lebih komprehensif, mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, sehingga memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan global yang berkelanjutan (Caldwell et al., 2023).

Implementasi Kebijakan Green HR dan Inklusivitas Digital Secara Adil dan Tanpa Diskriminasi

Penerapan kebijakan *Green HR* dan inklusivitas digital secara merata pada karyawan telah menunjukkan berbagai manfaat yang signifikan bagi organisasi. Penelitian ini menyelidiki bagaimana cara perusahaan memastikan bahwa kebijakan *Green HR* dan inklusivitas dapat diterapkan secara adil dan merata kepada seluruh karyawan tanpa diskriminasi melalui penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan literatur yang dianalisis, beberapa temuan penting dapat disorot sebagai berikut:

Peningkatan Kinerja melalui Teknologi dan Inklusivitas.

Teknologi memainkan peran sentral dalam mendukung inklusivitas, terutama dalam konteks neurodiversitas. Penelitian oleh Walkowiak (2023) menunjukkan bahwa teknologi dapat mengurangi bias dalam evaluasi kinerja dan mendukung kesejahteraan

mental, sekaligus memfasilitasi beragam cara kognisi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dengan risiko dan peluang tertentu yang harus diwaspadai.

Keuangan Inklusif Digital sebagai Pendukung ESG.

Li dan Pang (2023) menemukan bahwa keuangan inklusif digital berkontribusi pada peningkatan kinerja ESG perusahaan melalui inovasi teknologi hijau. Inovasi ini tidak hanya memperkuat keberlanjutan tetapi juga mendorong industri untuk menyesuaikan diri dengan standar lingkungan, terutama di sektor dengan tingkat polusi tinggi.

Manajemen Green HR untuk Keberlanjutan.

Shayegan et al. (2023) menggarisbawahi peran manajemen *Green HR* dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Teknologi baru yang diterapkan melalui praktik *Green HR* mampu mendukung strategi keberlanjutan, memperbaiki citra perusahaan, serta meningkatkan keselamatan kerja.

Pentingnya Etika dan Keadilan dalam HRM.

Wijayawardena (2022) menekankan pentingnya mengintegrasikan *Ethics of Care* dalam manajemen sumber daya manusia berkelanjutan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif *gender*, terutama di sektor teknik. Hal ini didukung oleh temuan Caldwell et al. (2023) yang menyoroti perlunya komitmen terhadap elemen keadilan untuk meningkatkan kepercayaan dan kepemilikan karyawan dalam penerapan *Green HR*.

Pelaporan dan Transparansi untuk Akuntabilitas.

Parushina et al. (2023) menunjukkan bahwa pelaporan yang terintegrasi dan transparan tentang kebijakan inklusi mendorong akuntabilitas dalam implementasi *Green HR* dan inklusivitas digital. Hal ini penting untuk memastikan kebijakan diterapkan secara adil tanpa diskriminasi terhadap seluruh karyawan.

Keadilan Prosedural dalam Kebijakan.

Bianchi et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya keadilan prosedural dalam kebijakan *Green HR* dan inklusivitas digital. Kerangka kerja yang melibatkan masukan karyawan, transparansi pengambilan keputusan, dan inisiatif pelatihan yang disesuaikan mampu mendorong penerapan kebijakan yang lebih adil dan inklusif.

Naya (2022) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat dalam perumusan kebijakan keberlanjutan cenderung menghasilkan dampak yang lebih positif, dengan *Green HR* berperan dalam meningkatkan kesadaran keberlanjutan melalui praktik ramah lingkungan. Selain itu, Walkowiak (2023) menyebutkan pentingnya inisiatif neurodiversitas untuk memajukan keragaman dan inklusi, dengan teknologi digital sebagai katalisator utama. Hal ini diperkuat oleh temuan Parushina et al. (2023) bahwa transparansi kebijakan dapat meningkatkan kualitas dan mengubah pasar keuangan global melalui inisiatif inklusi. Sementara itu, Hossen et al. (2018) menggarisbawahi bahwa *Green HR* mendukung keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi, sekaligus meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif.

Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat membangun kepercayaan yang lebih besar dan meningkatkan kepemilikan serta kinerja karyawan melalui komitmen terhadap elemen keadilan, sebagaimana disampaikan Caldwell et al. (2023). Kesetaraan dalam penerapan kebijakan tidak hanya mencegah diskriminasi (Sharma, 2016) tetapi juga mengoptimalkan potensi karyawan dari berbagai latar belakang, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, inklusif, dan berkelanjutan. *Green HRM* melibatkan berbagai inisiatif dalam proses HR (mulai dari rekrutmen hingga keluar) untuk mendukung pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan. Dengan cara ini, Nijhawan, G. (2014) menyatakan, *Green HR* membantu organisasi membangun keunggulan kompetitif dengan mengurangi jejak karbon, melestarikan

sumber daya alam, dan mencari sumber daya alternatif, semuanya dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan *Green HR* dan inklusivitas digital secara adil sangat bergantung pada teknologi, inovasi, keterlibatan pemangku kepentingan, serta transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan yang holistik dan berfokus pada manusia diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan inklusivitas tanpa diskriminasi.

Pengaruh *Green HR* dan Keberagaman di Era Digital

Green HR berpengaruh dalam meningkatkan karyawan dengan *eco-friendly behaviour* dan *environment-friendly response*, yang mana memiliki dampak yang signifikan terhadap *sustainability* sebuah organisasi (Prasad & Mangipudi, 2022). Dampak dari *Green HR* yaitu meningkatkan citra perusahaan, merek, dan hubungan dengan *stakeholder*, serta meningkatkan retensi karyawan (Solanki, 2016). Penerapan *Green HR* dalam organisasi sangat efisien, khususnya dalam hal biaya operasional dan efektif dalam manajemen talenta, karena *Green HR* merupakan cara alternatif bagi perusahaan dalam mengurangi biaya tanpa mengorbankan karyawan yang berpengalaman (Ahuja, 2015). Untuk meningkatkan pendapatan dan menghemat biaya, maka diperlukan program pelatihan, baik secara *online* maupun tatap muka terkait *Green HR* kepada karyawan agar memahami pentingnya penerapan *Green HR* di sebuah perusahaan atau organisasi (Srinivasan, 2019). Penelitian Jamal, et al (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah *stakeholder* penting yang jika dikelola dengan baik dan memiliki *green awareness* dapat mendukung organisasi dalam mencapai keberlanjutan organisasi. Begitu pula, *employer branding* yang mengedepankan *Green HR* umumnya dapat

meningkatkan reputasi perusahaan dalam hal pengelolaan lingkungan yang lebih baik, terutama selama proses rekrutmen dan seleksi.

Ahuja (2015) juga mengatakan bahwa mendorong karyawan untuk melakukan *Green HR* dapat dimulai dengan mematikan monitor komputer apabila sedang tidak bekerja dan lebih banyak menggunakan lampu LED, hal kecil ini dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Setyaningrum & Muafi (2023) yang mengatakan bahwa *Green HR* berpengaruh positif terhadap keberlangsungan bisnis dan penelitian Imtiaz et al. (2023) bahwa *Green HR* berfungsi sebagai katalisator dalam meningkatkan tingkat retensi karyawan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menghasilkan penghematan biaya yang signifikan terkait dengan *turnover* karyawan.

Di era digital, *diversity* atau keberagaman diperlukan dan sangat berpengaruh dalam memicu pemikiran inovatif dan mendorong keunggulan kompetitif, terlebih dalam bekerja sama yang membutuhkan berbagai perspektif, bukan hanya dari usia dan jenis kelamin yang berbeda, namun juga perbedaan di setiap dimensi, seperti perbedaan latar belakang, karakteristik fisik, pengalaman hidup, dan kepribadian (Mihalcea, 2017). Selain itu, menurut Mihalcea (2017), tantangan besar dalam menghadapi keberagaman yaitu bagaimana merekrut dan mempertahankan karyawan yang potensial, serta bagaimana mengembangkan keterampilan digital bagi karyawan dan manajer yang akan menjadi pemimpin di masa depan. Faktor lain dalam meningkatkan keragaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) di tempat kerja adalah aktivisme *online*, karena karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi apabila organisasi atau perusahaan mendukung inisiatif keragaman (Chandrakala et al., 2024). Penelitian dari Yantyo & Maulana (2016) mengatakan bahwa organisasi dengan karyawan yang beragam

dan multikultural dapat lebih memahami berbagai segmen pasar dibandingkan dengan organisasi yang kurang atau tidak mengedepankan *diversity*. Mihalcea (2017) mencontohkan perusahaan Unilever yang memiliki *employer brand* dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman.

Gempuran digitalisasi yang serba cepat berdampak pada bisnis, pekerjaan, dan pengelolaan SDM, dimana dibutuhkan *Green HR* dan keberagaman yang diterapkan dengan baik dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memberikan perbedaan yang signifikan pada *Green HR* (Barboza, 2018). Dengan menerapkan *Green HR* dan keberagaman dengan baik, maka akan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan bisnis (Setyaningrum & Muafi, 2023).

Urgensi Penerapan *Green HR* dan *Diversity* dalam Pengelolaan SDM di Era Digital

Dengan adanya digitalisasi mampu meningkatkan jumlah data yang tersedia dan transparansi (Gilli, et al. 2023). Rachma, Y., et al mengatakan bahwa di tengah perkembangan digitalisasi dan ketergantungan pada AI yang semakin meningkat, masih diperlukan elemen manusia dalam fungsi-fungsi HR yang dapat menghasilkan kombinasi efektivitas pengelolaan SDM dengan bantuan teknologi.

Penanganan data yang transparan dapat mengurangi ketakutan dan penolakan terhadap perubahan (Gilli, et al. 2023). Selanjutnya, pada era digital, dalam menghadapi perkembangan teknologi terhadap sumber daya manusia terdapat panduan untuk menghadapi tantangan yang akan datang dalam hal pengelolaan SDM (Prifti et al., 2023). *Green HR* hadir menjadi salah satu solusi dalam mengelola SDM, dimana *Green HR* menjadi praktik yang membawa pengaruh positif bagi organisasi dan karyawan itu sendiri yaitu dalam hal merekrut dan mempertahankan karyawan yang baik (Namboothiri, 2016). *Green HR* penting dalam

penerapannya pada beberapa dimensi, salah satunya adalah menjaga keberlanjutan bisnis di masa depan dan membantu organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Soviana et al., 2022). *Green HR* mampu meningkatkan kesadaran karyawan, seperti mengurangi jejak karbon melalui pengarsipan elektronik, menggunakan kendaraan bermotor bersama, berbagi pekerjaan, dan mengadakan pertemuan virtual yang lebih efisien (Taruna & Rao, 2016).

Saat ini, terdapat banyak sumber daya manusia yang beragam yang disebut *diversity*, meskipun sumber daya manusia di sebuah perusahaan beragam, akan tetapi keberagaman tersebut mampu mendorong produktivitas dan pertumbuhan, serta mampu meningkatkan kemampuan pemecahan masalah karena adanya pertukaran pengetahuan atau ide yang berbeda dari sumber daya manusia yang beragam, dimana hal tersebut bermanfaat bagi organisasi (Sharma, 2023). Selanjutnya, dalam keberagaman kepemimpinan dapat membantu mengurangi bias gender, meningkatkan inklusi, dan memperbaiki etika dalam teknologi berbasis data, seperti mengatasi bias algoritma, memastikan keadilan, dan meningkatkan transparansi dalam AI (Lewerenz & Feltes, 2022).

Green HR dan *diversity* sangat penting diimplementasikan dalam mengelola sumber daya manusia dengan analisis data karena mampu meningkatkan efektivitas sumber daya manusia, meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, serta membantu meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Lal, 2015). Dalam penelitian yang bertindak sebagai pedoman di bidang memimpin, mengorganisir, memotivasi dan mengelola tenaga kerja di era digital, penelitian ini mampu menganalisis tren yang mempengaruhi praktik bisnis dan manajemen SDM dengan fokus pada *agility* dan transformasi digital dalam organisasi (Venkatesh, 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Green Human Resource (Green HR), keberagaman, dan inklusi memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi di era digital. *Green HR* mendorong perilaku ramah lingkungan, meningkatkan citra positif perusahaan, serta mendukung efisiensi operasional dan retensi karyawan. Keberagaman memperkaya kreativitas dan inovasi melalui berbagai perspektif, meskipun menghadapi tantangan dalam memastikan inklusi dan kesetaraan di tempat kerja. Inklusi sendiri memastikan semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung keberlanjutan.

Pengelolaan SDM di era digital yang fokus terhadap integrasi *Green HR*, keberagaman, dan inklusi merupakan salah satu strategi bisnis yang memberikan manfaat besar pada dimensi sosial, ekonomi, dan lingkungan, sehingga meningkatkan daya saing, inovasi, dan keberlanjutan organisasi di era yang terus berubah.

Saran

Untuk mendukung implementasi *Green HR*, keberagaman, dan inklusi secara optimal, organisasi perlu merancang kebijakan mengenai *Green HR* dan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kesadaran karyawan terhadap keberlanjutan. Program ini dapat mencakup pelatihan terkait pengelolaan limbah digital, pengurangan jejak karbon, serta penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan. Selain itu, penyediaan teknologi yang inklusif dan mudah diakses bagi seluruh karyawan, tanpa memandang latar belakang maupun kemampuan teknis mereka, juga menjadi langkah penting untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif.

Organisasi juga disarankan untuk membangun program pengembangan karyawan yang dapat difokuskan pada pentingnya keberagaman dan inklusi di era digital. Selain itu, perusahaan dapat

memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung kebijakan berbasis data, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi bias dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan langkah ini, organisasi dapat meningkatkan daya saing, mendorong inovasi, serta memastikan keberlanjutan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aassouli, D., Shah, M.E. (2022). Aligning Sustainability Integration, Digitalization and Inclusivity for Green, Sustainable Recovery. *JIPM (Journal of Infrastructure Policy and Management)*, 5(1), 39-47. doi:10.35166/jipm.501.0024.
- [2] Ahuja, D. (2015). Green HRM: Management of people through commitment towards environmental sustainability. *International Journal of Research in Finance and Marketing*, 5(7), 50-54. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijrfm&volume=5&issue=7&article=008&type=pdf>.
- [3] Al-Ghalabi, R. R., Alsheikh, G. A. A., Al-Shamaileh, L. R., & Altarawneh, A. (2024). Impact of digital HR technology between green human resources and environmental performance in Jordanian banks. *Heritage and Sustainable Development*. 6(1), 267–286. <https://doi.org/10.37868/hsd.v6i1.512>.
- [4] Al-Mansoori, R. S., Naiseh, M., Al-Thani, D., & Ali, R. (2021). Digital Wellbeing for All: Expanding Inclusivity to Embrace Diversity in Socio-Emotional Status. *34th British HCI Conference*, London, UK, July 30-31. doi: 10.14236/ewic/HCI2021.27.
- [5] Barboza, C. (2018). HRM in The Digital Age: Consequences and Performance. *International Journal of*

-
- Engineering and Management Research*, 8(3), 172-176.
- [6] Bianchi, P., De Propriis, L., & Labory, S. (2024). People-centred policies for a just transition (digital, green and skills). *Contemporary Social Science*, 19(1-3), 262-282. doi: 10.1080/21582041.2024.2351479.
- [7] Caldwell, C., Anderson, K. H., Rutledge, T. (2023). Diversity, Equity, and Inclusion – Insights from a Justice Perspective. *Business and Management Research*. doi: 10.5430/bmr.v13n1p1.
- [8] Chandrakala, B. M., Sontakke, V., Honnaiah, S., Kumar, T., Balasubramani, R., & Verma, R. M. (2024). Harnessing Online Activism and Diversity Tech in HR Through Cloud Computing. *Advances in Computational Intelligence and Robotics Book Series*, 151-182. doi: 10.4018/979-8-3693-5533-6.ch006.
- [9] Chitrao, P. V. (2015). Strategic HR for Sustainable Business in Technology Driven 21st Century. *Indian Journal of Science and Technology*, 8, 69-75. doi: 10.17485/IJST/2015/V8IS4/60356.
- [10] Gehrels, S., & Suleri, J. (2016). Diversity and inclusion as indicators of sustainable human resources management in the international hospitality industry. *Research in Hospitality Management*. 6. 61-67. doi: 10.2989/RHM.2016.6.1.8.1296.
- [11] Gilli, K., Letner, N., Guettel, W. H. (2023). The future of leadership: new digital skills or old analog virtues? *Journal of Business Strategy*. doi: 10.1108/jbs-06-2022-0093.
- [12] Hossen, M. M., Begum M., Sultana, F. (2018). Managing human resource through green policy: ways out and its implication. *TRIKONOMIKA*, 17(2), 49-58. doi: 10.23969/trikononika.v17i2.1093.
- [13] Imtiaz, U., Dilawar, B., & Cheema, S. (2023). Assessing the Influence of Green HR Strategies on Company Sustainability and Employee Job Continuity. *Pakistan Social Sciences Review*, 7(4), 280-285. doi: 10.35484/pssr.2023(7-IV)25.
- [14] Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives. *Sustainability*, 13(6), 3045. doi: 10.3390/su13063045.
- [15] Lal, P. (2015). Transforming HR in the digital era. *Human Resource Management International Digest*, 23(3), 1-4. doi: 10.1108/HRMID-03-2015-0051.
- [16] Lewerenz, B. W., & Feltes, I. V. (2022). Empowering Digital Innovation by Diverse Leadership in ICT – A Roadmap to a Better Value System in Computer Algorithms. *Humanistic Management Journal*, 7(1), 1-18. doi: 10.1007/s41463-022-00123-7.
- [17] Li, W. & Pang, W. (2023). The impact of digital inclusive finance on corporate ESG performance: based on the perspective of corporate green technology innovation. *Environmental Science and Pollution Research* 30(24):1-14. doi: 10.1007/s11356-023-27057-3.
- [18] Mihalcea, A. (2017). Employer Branding and Talent Management in the Digital Age. *Management Dynamics in the Knowledge Economy Journal*, 5(2), 289-306. doi: 10.25019/MDKE/5.2.07.
- [19] Mitra, S. S., & Hembrom, A. (2020). *Green HRM-The impetus to organizational and environmental*
-

- sustainability. 2(1), 13–17. doi: 10.33545/26633213.2020.v2.i1a.32
- [20] Namboothiri, D. V. (2016). Understanding Green HRM as a Strategic Initiative to Implement Environment-Friendly Practices thereby Preserving Intellectual Capital. *National Journal of Management and Technology*, 6, 44–49. <http://www.i-scholar.in/index.php/AADYA/article/download/121983/110435>.
- [21] Naya, P. T. (2022). The era of inclusivity: employees driving green human resource management toward sustainable prosperity. *UCL Institute for Global Prosperity*. doi: 10.14324/000.wp.10153088.
- [22] Nijhawan, G. (2014). Green Hrm-A Requirement For Sustainable Organization HUMAN RESOURCE. *Indian Journal of Research*, 3(10), 69–70. doi: 10.1108/IJOA-11-2016-1079.
- [23] Niu, S., Park, B. I., & Jung, J. S. (2022). The Effects of Digital Leadership and ESG Management on Organizational Innovation and Sustainability. *Sustainability*, 14(23), 15639. doi: 10.3390/su142315639.
- [24] Parushina, N. V., Lytneva, N. A., Astratova, G., Rudakova, O. & Fedorova, T. (2023). Digital vector of work environment inclusion in the energy sector: Information, indicators and data analysis. *AIP Conf. Proc.*, 2700(1), 050006. doi: 10.1063/5.0126274.
- [25] Prasad, Dr. KDV., & Mangipudi, M. R. (2022). The Effect of Green Human Resource Management on Employee Eco-Friendly Behaviour, Employee Environment-Friendly Response and Organizational Sustainability: An Empirical Study Concerning IT Industry in Hyderabad Metro. *Global Journal of Management and Business Research*, 22(4), 31–42. doi: 10.34257/gjmbvol22is4pg31.
- [26] Prifti, K. P., & Koli, Z. (2023). Future Human Resources, Technologically Engaged. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, 3(1), 34–43. doi:10.55529/jpome.31.34.43.
- [27] Rachma, Y., Sutarman, A., Andayani, D., Haryani, H., & Johnson, A. S. (2024). Analysis of HR career development strategies in the era of artificial intelligence. 2024 *3rd International Conference on Creative Communication and Innovative Technology (ICCIT)*, Tangerang, Indonesia, August 7–8. doi: 10.1109/ICCIT62134.2024.10701126.
- [28] Setyaningrum, R. P., & Muafi, Muafi. (2023). Green human resource management, green supply chain management, green lifestyle: Their effect on business sustainability mediated by digital skills. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 16(1), 1–1. doi: 10.3926/jiem.4152.
- [29] Sharma, A. (2016). Managing diversity and equality in the workplace. *Cogent Business & Management*. 3(1). doi: 0.1080/23311975.2016.1212682.
- [30] Sharma, A. (2023). The Impact of Diversity and Inclusion Initiatives on Organizational Performance: A Quantitative Study. *Psychology and Education Journal*, 55(1), 369–376. doi: 10.48047/pne.2018.55.1.46.
- [31] Shayegan, S., Bazrkar, A. & Yadegari, R. (2023). Realization of Sustainable Organizational Performance Using New Technologies and Green Human Resource Management Practices. *Foresight-Russia* 17(2):95–105. doi: 10.17323/2500-2597.2023.2.95.105.
- [32] Solanki, A. (2016). Go green with green human resource management

- practices. *Abhinav-National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, 5(6), 13-16.
- [33] Soviana, H. D., Zainal, V. R., Nawangsari, L. C. (2022) Green Human Resource Management Conceptual Approaches. *COMSERVA*, 2(6), 742-747. doi: 10.59141/comserva.v2i6.371.
- [34] Srinivasan, D. (2019). A Study on Green Human Resource Practices in IT Industry. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*.
- [35] Taruna, & Rao, R. (2016). Emergence of Green HRM in Modern Era. *Global Journal for Research Analysis*. doi: 10.36106/gjra.
- [36] Venkatesh, P. (2017). Human Resource Development in Digital Era-A Big Shift. *AMBER – ABBS Management Business and Entrepreneurship Review*, 8(2), 90-96. doi: 10.23874/AMBER/2017/V8/I2/16612.
- [37] Verma, R. S., Bharti, Urmila., & Tripathi, U. (2022). Digital era and its impact on leadership transformation. *Sachetas*, 1(2), 36-41. doi: 10.55955/120003.
- [38] Walkowiak, Emmanuelle. (2023). Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. *Human Resource Management Journal*, 34(3), 578-598. doi: 10.1111/1748-8583.12499.
- [39] Wijayawardena, K. (2022). Embedding ethics of care into sustainable human resource management to foster gender inclusive work culture in engineering. *University of Colombo Review*. 3(1), 3-19. doi: 10.4038/ucr.v3i1.56.
- [40] Yantyo, P., Maulana, S. (2016). Fostering and Advancing Inclusion and Diversity as Corporate's Key Strategies to Sustain in Global Competitiveness. *Atlantis Press: Advances in Economics, Business and Management Research*. doi: 10.2991/gcbme-16.2016.177.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN