

**Berita** | Jakarta Adakan Pelatihan Manajemen Kandang Di Bejen, Caturharjo

Percepat Pembangunan Daerah, Kodim Klaten Dan Pe

Beranda &gt; Opini &gt;

## Green Digital HRM Untuk Organisasi Yang Berkelanjutan

 Warta Kita  
Agustus 30, 2023

Foto : FutureLearn

**DALAM** era yang semakin dipenuhi oleh isu-isu lingkungan dan panggilan untuk keberlanjutan, perpaduan antara Green HRM (*Green Human Resource Management* atau Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan) dan digitalisasi telah melahirkan konsep yang menarik, yaitu *Green Digital HRM*.

Dalam penyatuan kedua konsep tersebut, yaitu antara peduli lingkungan dan kemajuan teknologi, dapat ditemukan landasan yang kokoh untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif dan menguntungkan, tetapi juga ramah lingkungan.

Tidak lagi sekadar tentang mengelola tenaga kerja dan pencapaian tujuan bisnis, *Green Digital HRM* membuka jalan bagi penggabungan antara tanggung jawab sosial, efisiensi operasional, dan efek positif pada ekosistem global. Saat ini, mengelola sumber daya manusia tak hanya menjadi kunci kesuksesan bisnis, tetapi juga sarana untuk mewujudkan masa depan berkelanjutan.

*Green Digital HRM*, seperti namanya, adalah pengembangan lanjutan dari *Green HRM* yang

mendasarkan diri pada prinsip-prinsip keberlanjutan. Namun, tambahan kunci dari teknologi digital menjadikan konsep ini lebih relevan dan berdaya guna dari sebelumnya.

Ketika teknologi melebur dengan lingkungan, kita mendapati diri kita di persimpangan jalan di mana pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya tentang menciptakan tempat kerja yang inklusif, melatih karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan.

Lebih dari itu, *Green Digital HRM* mengajukan pertanyaan krusial: Bagaimana teknologi dapat berkolaborasi dengan nilai-nilai keberlanjutan untuk menciptakan dampak positif pada dunia?

Tulisan ini membuka ruang untuk merenungkan tentang urgensi Green Digital HRM, menggali contoh konkret penerapannya, dan merumuskan langkah-langkah nyata yang harus diambil untuk menjadikannya sebagai salah satu alat dalam menghadapi tantangan ekologis dan sosial masa depan.

### **Mengintegrasikan Tanggung Jawab Lingkungan Dalam Era Teknologi**

Pada mulanya *Green HRM* terlahir dari tekad untuk mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Kita menyaksikan transformasinya menjadi *Green Digital HRM*.

Evolusi ini tidak hanya sekadar perubahan bentuk, tetapi sebuah revolusi yang memadukan prinsip-prinsip keberlanjutan dengan kemajuan teknologi.

Dari penyatuan tersebut, lahir pendekatan yang terintegrasi dalam menjawab tantangan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, Green Digital HRM bukanlah sekadar sebuah konsep, tetapi sebuah perjalanan yang memadukan tanggung jawab terhadap lingkungan dengan efisiensi operasional melalui pemanfaatan teknologi.

*Green Digital HRM* mewakili langkah strategis di mana kesadaran lingkungan bergandengan tangan dengan inovasi teknologi. Tidak hanya tentang mengurangi jejak karbon, tetapi juga tentang merumuskan ulang cara kerja organisasi agar lebih hemat, efisien, dan berkelanjutan.

Integrasi teknologi dalam aspek-aspek manajemen sumber daya manusia membuka pintu bagi efisiensi yang lebih besar dalam merekrut, melatih, mengelola, dan memotivasi karyawan. Dengan menggunakan alat-alat digital, perusahaan dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin, mengurangi konsumsi kertas, dan meminimalkan limbah yang dihasilkan oleh proses administratif.

Melalui contoh nyata seperti platform manajemen karyawan berbasis *cloud*, kita melihat bagaimana Green Digital HRM memberikan solusi konkret. Dalam hal ini, teknologi *cloud* tidak hanya mengoptimalkan kolaborasi dan komunikasi antar tim, tetapi juga memotong biaya dan waktu yang sebelumnya dibutuhkan untuk proses administratif.

Selain itu, penggunaan teknologi digital untuk pelatihan karyawan juga mengurangi kebutuhan akan materi cetak dan energi yang digunakan untuk pengiriman, merangkul prinsip-prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia.

Maka, *Green Digital HRM* tidak hanya sekadar menerjemahkan tanggung jawab terhadap lingkungan ke dalam tindakan nyata, tetapi juga melahirkan efisiensi yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan organisasi. Melalui integrasi teknologi dalam upaya keberlanjutan, perusahaan dapat melangkah maju sebagai pelopor yang menjembatani kesenjangan antara produktivitas dan dampak positif pada lingkungan.

### **Mengimplementasikan Green Digital HRM: Langkah Menuju Keberlanjutan Terintegrasi**

Proses menuju adopsi *Green Digital HRM* bukanlah sekadar langkah teknis, tetapi perjalanan strategis yang merangkul keseluruhan budaya dan operasi organisasi. Langkah-langkah konkret

ini tidak hanya menjadi panduan, tetapi juga fondasi dalam merangkai masa depan berkelanjutan yang lebih hijau dan efisien.

#### 1. Evaluasi Proses HRM yang Ada

Dalam fase ini, organisasi harus secara kritis mengidentifikasi area di mana teknologi dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan mereduksi dampak lingkungan. Proses ini menjadi pondasi yang kuat dalam membangun kebijakan dan strategi *Green Digital HRM* yang efektif.

#### 2. Seleksi Solusi Teknologi yang Tepat

Seleksi solusi teknologi menjadi poin penting dalam mengadopsi *Green Digital HRM*. Organisasi harus mencari alat-alat yang sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, yang tidak hanya memberikan efisiensi, tetapi juga meminimalkan dampak lingkungan. Dalam hal ini, pemilihan perangkat lunak atau platform yang memiliki fokus pada keberlanjutan dan efisiensi harus diutamakan.

#### 3. Kustomisasi Solusi Teknologi untuk Keberlanjutan

Tidak cukup hanya memilih solusi teknologi; penting untuk menyesuaikan solusi tersebut dengan kebutuhan lingkungan dan organisasi. Dalam mengadopsi *Green Digital HRM*, teknologi bukanlah tujuan akhir, tetapi sarana untuk mencapai keberlanjutan. Oleh karena itu, solusi teknologi harus diarahkan untuk memaksimalkan efisiensi, mengurangi limbah, dan mendukung praktik-praktik berkelanjutan.

#### 4. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Transformasi *Green Digital HRM* membutuhkan kolaborasi dari seluruh lapisan organisasi. Pendidikan dan pelatihan karyawan tentang teknologi baru dan prinsip-prinsip Green HRM menjadi penting. Karyawan harus merasa nyaman dan kompeten dalam menggunakan teknologi baru, serta memahami bagaimana tindakan-tindakan mereka berkontribusi terhadap keberlanjutan.

#### 5. Pemantauan dan Evaluasi Berkala

Mengadopsi *Green Digital HRM* adalah perjalanan berkelanjutan yang memerlukan pemantauan dan evaluasi berkala. Organisasi perlu memantau dampak teknologi terhadap efisiensi dan keberlanjutan. Evaluasi ini menjadi fondasi untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan dalam perjalanan *Green Digital HRM*.



**HOME** **BERITA** **KIPRAH** **OPINI** **UNIK**



**HOME** | **Tentang** | **Pedoman Media Siber**

Integrasi analitik data dan kecerdasan buatan dalam proses HRM dapat menghasilkan wawasan yang mendalam tentang penggunaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Hal ini akan membuka pintu bagi pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan berkelanjutan.

Menggambarkan masa depan yang lebih hijau, perusahaan yang mengadopsi Green Digital HRM akan membentuk citra yang kuat sebagai pelopor keberlanjutan. Dengan menjadi teladan dalam menggabungkan teknologi dan keberlanjutan, perusahaan akan menarik tenaga kerja berkualitas tinggi yang berbagi nilai-nilai lingkungan.

Dalam era dinamika dan tuntutan keberlanjutan, Green Digital HRM telah merangkum semangat Green HRM dan daya transformasi teknologi. Transformasi ini tidak sekadar tentang perubahan operasional, tetapi tentang mendefinisikan ulang makna pengelolaan sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan.

Dengan menggabungkan prinsip-prinsip Green HRM yang peduli lingkungan dengan teknologi digital, organisasi dapat membangun fondasi yang solid untuk kelangsungan yang mencakup

#### KATEGORI

Berita (4,478)

Kiprah (623)

Opini (114)

Unik (21)

#### BERITA POPULER



**BERITA**

**Rumah Makan BPK Olakisat Jogja, Makin Di...**



**BERITA**

**Tengkleng Ndas Utuh Sor Duren Pedan Rasa...**

efisiensi operasional dan tanggung jawab lingkungan.

Green Digital HRM bukan hanya sekadar strategi, tetapi representasi konkrit dari komitmen organisasi terhadap harmoni antara pertumbuhan bisnis dan keseimbangan ekologis.



**Januari Ayu Fridayani, MM**

Dosen Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi,

Universitas Sanata Dharma

*Penulis: Januari Ayu Fridayani, MM Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma*

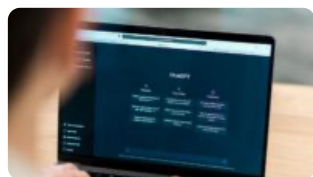
*Editor: L Sukamta*

SEBARKAN

Pos sebelumnya

Perkuat Jati Diri Dan Cinta Tradisi, 5 Seniman  
Pamerkan 17 Scrap Metal Sculpture Di Munasprok  
Jakarta

## POS TERKAIT



**Eksplorasi Generative AI Di Pendidikan Tinggi: Potensi Dan Tantangan Untuk Berpikir Kritis**



**Ekologi Integral Dalam Pendidikan Tinggi: Mengawal Transformasi Berkelanjutan**



**Pentingnya "Healing" Dan "Pulang" Dalam Organisasi**



**Karena Punya Beragam Budaya Dan Tradisi, Jawa Tengah Jadi Banyak Dialek**



**Masyarakat Harus Menjaga Kelestarian Alam**



**Mengembangkan Bahasa Indonesia Di Masyarakat Desa, Bagaimana Caranya?**

## Tinggalkan Balasan

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai \*



**KIPRAH**  
**3 Pesilat THS – THM Paroki Wedi Tampil d...**



**OPINI**  
**Menjaga Bahasa Jawa Sebagai Cagar Budaya**



**BERITA**  
**Inilah D'Monaco Resto, Resto Yang ...**



**BERITA**  
**Kabar Baik Bagi Peziarah, Gua Maria Send...**

## KIPRAH



**KIPRAH** Februari 1, 2022  
**Berawal Dari Komik, Grace Tertarik Pada ...**



**KIPRAH** Desember 14, 2021  
**Dari Reseller, Meita Sukses Menjadi Dist...**



**KIPRAH** Desember 7, 2021  
**Aditya Tri Syahria Raih Medali Emas PON ...**



**KIPRAH** Desember 7, 2021  
**Berkat Tuhan Selalu Datang Indah Pada Wa...**



**KIPRAH** November 17, 2021  
**Rama Iswarahadi, Tugasnya Di Media Komun...**