

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: INTEGRASI NILAI DEI DALAM STRATEGI PENGELOLAAN SDM BERKELANJUTAN DI LINGKUNGAN ORGANISASI MODERN

Deri Candra¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 29 Oktober 2025
Revisi 1 November 2025
Diterima 9 November 2025
Publish Online 14 Nov 2025

Kata kunci:

Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)
Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)
Organizational Values Integration

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana nilai *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)* diintegrasikan ke dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (SHRM) dalam lingkungan organisasi kontemporer. Dalam sepuluh tahun terakhir, organisasi telah dihadapkan pada tuntutan yang semakin besar untuk mengutamakan kinerja finansial dan menjamin keberlanjutan sosial, lingkungan, dan tata kelola (ESG). Mengintegrasikan nilai-nilai DEI, yang menekankan keadilan, keberagaman, dan inklusi dalam setiap aspek pengelolaan SDM, menjadi kunci dalam menciptakan keberlanjutan yang inklusif. Dengan mengacu pada pedoman PRISMA, penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Metode ini melibatkan proses identifikasi, seleksi, dan analisis artikel ilmiah yang terindeks Scopus dari tahun 2020 hingga 2025. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa lima artikel utama terkait dengan subjek penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan DEI dalam SHRM bersama dengan nilai DEI dan didukung oleh kemajuan teknologi dapat meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, dan meningkatkan keberlanjutan sosial dan ekologis. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi DEI dalam SHRM adalah fondasi utama bagi organisasi yang ingin membangun sistem SDM yang tangguh, fleksibel, dan berorientasi pada keseimbangan antara keberlanjutan ekonomi, sosial, dan ekologis.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Deri Candra
Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, indonesia
Email: dericandra604@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi kontemporer telah menghadapi tekanan yang lebih besar dalam sepuluh tahun terakhir untuk memastikan keberlanjutan lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) selain mengejar kinerja finansial. Dalam bidang sumber daya manusia, pergeseran menuju pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (*Sustainable Human Resource Management*, atau HRM) menjadi tantangan. Studi terbaru menunjukkan bahwa pendekatan HRM berkelanjutan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dengan menyelaraskan kemampuan, motivasi, dan kesempatan dengan hasil keberlanjutan lintas sektor. (Soekotjo et al., 2025).

Di sisi lain, nilai *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) semakin dianggap sebagai fondasi sosial untuk organisasi yang tangguh dan inovatif. Diversity secara konseptual berarti keragaman dalam latar belakang dan karakteristik, keadilan dalam proses dan hasil, dan inklusi dalam budaya yang memberikan rasa memiliki dan partisipasi yang penting bagi setiap orang. Selain menekankan keadilan distributif dan prosedural, definisi ini menekankan bahwa praktik organisasi tidak boleh dikeluarkan atau dimarginalisasi. (Scott, 2022).

Dengan mengintegrasikan DEI ke dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, organisasi dapat membangun "keberlanjutan yang inklusif". Ini bukan sekadar manajemen sumber daya manusia hijau, tetapi kerangka yang lebih luas yang menggabungkan keberlanjutan ekologis dengan inklusi sosial melalui praktik SDM yang terintegrasi mulai dari rekrutmen, pengembangan, evaluasi, hingga tata kelola talenta berbasis data. Studi konseptual terbaru menunjukkan bahwa kerangka SHRM yang menggabungkan keberlanjutan lingkungan dan inklusi sosial meningkatkan dampak keberlanjutan dan menutup perbedaan antara agenda lingkungan dan sosial dalam fungsi SDM (Soekotjo et al., 2025).

Lembaga lintas-negara secara empiris dan praktik menandai inisiatif DEI berdampak tinggi (*lighthouses*), yang menggerakkan perubahan sistemik, mulai dari perombakan proses karier hingga pelaporan dan akuntabilitas. Organisasi ini juga memberikan pelajaran implementasi yang dapat diskalakan di seluruh industri. World Economic Forum memperkuat argumen bahwa desain kebijakan harus internalisasi DEI untuk keberlanjutan SDM yang tahan lama, bukan sebagai tambahan komunikasi. Ini terjadi karena perubahan dalam lanskap kebijakan dan persepsi publik, dengan beberapa perusahaan mengurangi penggunaan DEI dalam komunikasi publik.

TINJAUAN LITERATUR

Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)

Menurut (Explainers, 2022) Keberagaman, kesetaraan, dan inklusi adalah tiga nilai yang saling terkait erat yang dipegang oleh banyak organisasi yang berupaya mendukung berbagai kelompok individu, termasuk orang-orang dari berbagai ras, etnis, agama, kemampuan, gender, dan orientasi seksual.

Strategi Pengelolaan SDM Berkelanjutan (Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM))

Menurut (Giraldo-giraldo et al., 2025) Sustainable HRM adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM yang melihat pekerja dan praktik HR sebagai bagian dari sistem keberlanjutan organisasi jangka panjang. Pendekatan ini menyelaraskan praktik HR dengan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan; menekankan pengembangan sumber daya manusia dan kapabilitasnya; serta mengarahkan investasi SDM bukan hanya sebagai biaya tapi sebagai modal untuk keberlanjutan organisasi.

Lingkungan Organisasi Modern (Organizational Values Integration)

Menurut (Emmanuel, 2021) Lingkungan organisasi modern adalah sistem yang meliputi faktor internal dan eksternal termasuk struktur organisasi, budaya, teknologi, proses kerja, regulasi, konteks sosial dan ekonomi yang berinteraksi secara dinamis dan menuntut adaptasi, inovasi, serta keseimbangan antara keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam organisasi kontemporer.

METODE

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)*, *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)* dan *Organizational Values Integration*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu, *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)*, *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)* dan *Organizational Values Integration*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred*

Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Page et al., 2021).

Dalam penerapan metode SLR ini, penelitian menempuh beberapa tahapan utama, yaitu:

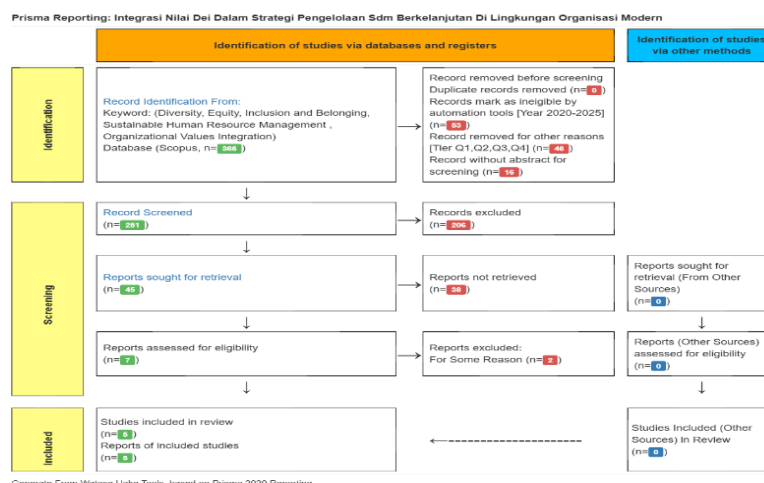
1. Identifikasi istilah kunci dan strategi pencarian literatur, dengan memanfaatkan basis data Scopus. Pencarian difokuskan pada artikel jurnal bereputasi dari klasifikasi Q1 hingga Q4, yang relevan dengan topik *Diversity, Equity, and Inclusion, Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)* dan *Organizational Values Integration*.
2. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta mengikuti alur tahapan PRISMA, mulai dari penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis.
3. Ekstraksi data penting dari artikel terpilih, mencakup informasi mengenai penulis, tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, serta temuan utama dari masing-masing studi.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan panduan penilaian yang terstandar untuk menjamin integritas data serta keabsahan hasil yang diperoleh.
5. Sintesis hasil penelitian dilakukan melalui penyajian ringkasan naratif dan deskriptif, guna menggambarkan pola, kesamaan, serta perbedaan temuan dari setiap artikel yang dikaji.

Melalui serangkaian prosedur tersebut, kajian literatur ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang *komprehensif*, transparan, dan terorganisasi, serta mampu mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian. Pendekatan PRISMA berperan penting dalam memastikan bahwa hasil kajian tersusun secara logis, dapat direplikasi, dan mudah dipahami oleh pembaca (Page et al., 2021).

Dalam tahap pengumpulan literatur, penelitian ini menggunakan bantuan alat *Watase UAE*, yang terhubung dengan API Key Scopus. Aplikasi tersebut mendukung proses pencarian dan identifikasi literatur akademik bereputasi tinggi yang telah terindeks di basis data Scopus kategori Q1–Q4. Pencarian difokuskan pada periode publikasi tahun 2022 hingga 2025, dan dari hasil penelusuran tersebut diperoleh enam artikel utama yang paling relevan dengan tema penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses kajian literatur yang dilakukan menggunakan aplikasi *Watase UAE*, diperoleh temuan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil penelusuran melalui basis data Scopus, diperoleh sebanyak 366 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian “Integrasi Nilai DEI dalam Strategi Pengelolaan SDM Berkelanjutan di Lingkungan Organisasi Modern” pada rentang tahun 2020–2025. Pada tahap identifikasi awal, sebanyak 53 artikel dihapus karena tidak memenuhi kriteria kelayakan tahun publikasi dan relevansi topik, 46 artikel dikeluarkan karena tidak termasuk dalam kategori jurnal Scopus (Q1–Q4), serta 16 artikel tidak disertakan karena tidak memiliki abstrak yang dapat diseleksi. Setelah proses tersebut, tersisa 251 artikel yang disaring lebih lanjut, namun 206 di antaranya dieliminasi karena tidak relevan dengan fokus penelitian. Dari hasil penyaringan lanjutan, hanya 45 artikel yang ditinjau lebih dalam, tetapi 38 di antaranya tidak dapat diakses secara penuh. Pada tahap penilaian kelayakan, dari 7 artikel yang dievaluasi, 2 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria metodologis. Dengan demikian, hanya 5 artikel ilmiah yang dinyatakan memenuhi syarat dan digunakan sebagai sumber utama dalam analisis sistematis penelitian ini.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Soekotjo et al., 2025)	<i>A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management Integrating Ecological and Inclusive Perspectives</i>	<i>Sustainability</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan studi konseptual. Penelitian ini dilakukan melalui analisis literatur sistematis dari berbagai sumber ilmiah, seperti Scopus dan ScienceDirect. Tujuan dari analisis tematik ini adalah untuk menemukan celah penelitian dan mengembangkan kerangka konseptual baru yang memasukkan perspektif yang inklusif dan ekologis dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (SHRM). Metode ini bersifat deskriptif-analitis karena berpusat pada menciptakan teori yang didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya.
2	(Marinkovic & Ciži, 2025)	<i>Sustainable Human Resource Management in Emergencies The Case of the Lithuanian Logistics Sector</i>	<i>Sustainability</i>	2	Q1	Penelitian ini menggunakan Metode Systematic Literature Review (SLR), yang dikombinasikan dengan pedoman PRISMA, digunakan untuk melakukan penelitian dalam artikel ini. Data yang dikumpulkan dari basis

						data ilmiah seperti Scopus, Web of Science, dan Science Direct kemudian dipilih sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis kualitatif-deskriptif dilakukan untuk menemukan tema, tren, dan disparitas dalam penelitian tentang Manajemen Karyawan Berkelanjutan (SHRM) yang berubah dengan organisasi.
3	(Jahangir et al., 2025)	<i>The Influence of Sustainable Human Resource Management Practices on Logistics Agility: The Mediating Role of Artificial Intelligence</i>	Sustainability	1	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SmartPLS 4 dan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Data diperoleh melalui teknik convenience sampling terhadap 341 karyawan perusahaan logistik di Tiongkok. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara praktik HRM yang berkelanjutan, kecerdasan buatan, dan kemampuan logistik. Ini juga bertujuan untuk menentukan peran AI sebagai variabel mediasi.
4	(Hatipo, 2025)	<i>The Mediating Role of Sustainable Leadership in Green Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: A Case Study in Turkey</i>	Sustainability	1	Q1	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang diberikan kepada 219 pekerja kulit putih di Istanbul, Turki. Skala yang digunakan mencakup Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Organizational Commitment. Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Structural Equation Modeling (SEM)

						digunakan untuk menilai hubungan dan efek mediasi antara variabel penelitian. Analisis ini dilakukan dengan SPSS dan AMOS.
5	(Palm et al., 2020)	<i>Towards More Sustainable Proactive Human Resource Management Practices A Study on Stress Due to the ICT-Mediated Integration of Work and Private Life</i>	<i>Sustainability</i>	25	Q1	Penelitian dalam artikel ini dilakukan dengan metode kuantitatif melalui metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada karyawan di industri manufaktur Pakistan. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menyelidiki pengaruh manajemen tenaga kerja yang berkelanjutan (SHRM) terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Metode pengambilan sampel convenience digunakan, dan analisis data dilakukan dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih untuk mengevaluasi secara menyeluruh hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian.

Sumber: diolah sendiri 2025

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada lima artikel yang ditinjau, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (SHRM) semakin berfokus pada keberlanjutan sosial, ekologis, dan teknologi. Metode yang berbeda digunakan. Ada metode kualitatif-konseptual untuk membuat kerangka teoretis (Soekotjo et al., 2025) dan peninjauan literatur sistematis (SLR) untuk memetakan tren penelitian (Marinkovic & Cizi, 2025).

Di sisi lain, sebagian besar studi empiris menggunakan metode kuantitatif survei dengan analisis SEM (Jahangir et al., 2025), (Hatipo, 2025), dan (Palm et al., 2020) untuk mengevaluasi hubungan antara praktik SHRM, kepemimpinan berkelanjutan Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa SHRM dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan keberlanjutan perusahaan dengan menggabungkan nilai DEI dan teknologi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis lima artikel yang ditinjau menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (SHRM) semakin menekankan perpaduan keberlanjutan sosial, ekologis, dan teknologi. Metode kualitatif-konseptual digunakan untuk membuat kerangka teoretis (Soekotjo et al., 2025) dan peninjauan literatur sistematis (SLR) digunakan untuk memetakan tren penelitian (Marinkovic & Cizi, 2025) untuk mengevaluasi hubungan antara teknologi,

kepemimpinan berkelanjutan, dan praktik SHRM. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa kinerja, komitmen, dan keberlanjutan organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan SHRM yang menggabungkan nilai DEI dan teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang telah dilakukan, integrasi nilai *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) ke dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (SHRM) adalah pendekatan penting bagi organisasi modern dalam mewujudkan keberlanjutan yang holistik yang mencakup aspek ekologis, sosial, dan teknologi. Berdasarkan prinsip DEI, organisasi dapat meningkatkan kinerja, komitmen karyawan, inovasi, dan daya saing. Selain itu, metode ini membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan siap untuk perubahan di seluruh dunia.

Dari perspektif metodologis, penelitian yang ditinjau menunjukkan bahwa pendekatan kualitatif-konseptual, Systematic Literature Review (SLR), dan pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM bekerja sama untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana penerapan teknologi, kepemimpinan berkelanjutan, dan praktik SHRM berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu, penerapan DEI dalam SHRM tidak hanya membantu mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan, tetapi juga membangun dasar organisasi yang lebih tangguh, bermoral, dan berfokus pada lingkungan dan kesejahteraan manusia.

BATASAN

Penelitian ini hanya berfokus pada tinjauan literatur sistematis tentang integrasi nilai *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (SHRM) di lingkungan organisasi modern. Dengan periode publikasi terbatas dari tahun 2020 hingga 2025, penelitian ini hanya menggunakan data sekunder yang diperoleh dari basis data Scopus.

Akibatnya, hasilnya bergantung pada ketersediaan dan kualitas artikel selama periode tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini bersifat deskriptif dan konseptual daripada empiris karena tidak mengumpulkan data primer seperti wawancara atau survei lapangan. Selain itu, penelitian hanya membahas tiga tema utama DEI, SHRM, dan Integrasi Nilai Organisasi tanpa mempertimbangkan faktor lain yang dapat berpengaruh, seperti budaya organisasi atau kebijakan nasional. Oleh karena itu, temuan penelitian ini harus dipahami sebagai dasar konseptual untuk penelitian empiris di masa mendatang.

REFERENSI

- Emmanuel, O. O. (2021). *The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives*. 1(2), 145–158.
- Explainers, M. (2022). *What is diversity, equity, and inclusion? August*.
- Giraldo-giraldo, C., Rubio-andrés, M., Rave-gómez, E. D., & Gutiérrez-broncino, S. (2025). *Evolution of the Concept and Scientific Mapping of Sustainable Human Resource Management S- (HRM)*. 1–28.
- Hatipo, Z. (2025). *The Mediating Role of Sustainable Leadership in Green Human Resource Management Practices and Organizational Commitment : A Case Study in Turkey*. 1–20.
- Jahangir, S., Xie, R., Iqbal, A., & Hussain, M. (2025). *The Influence of Sustainable Human Resource Management Practices on Logistics Agility : The Mediating Role of Artificial Intelligence*. 1–25.
- Marinkovic, D., & Ciži, K. (2025). *Sustainable Human Resource Management in Emergencies : The Case of the Lithuanian Logistics Sector*. 1–31.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palm, K., Bergman, A., & Rosengren, C. (2020). *Towards More Proactive Sustainable Human*

Resource Management Practices ? A Study on Stress Due to the ICT-Mediated Integration of Work and Private Life.

Scott, M. L. (2022). *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) in the Journal of Consumer Research : A Curation and Research Agenda*. 48, 920–933. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucab057>

Soekotjo, S., Kuswanto, H., & Setyadi, A. (2025). *A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management : Integrating Ecological and Inclusive Perspectives*. 2023, 1–29.