

PENERAPAN BLUE ECONOMY DAN GREEN ECONOMY DALAM KEBIJAKAN MSDM: SEBUAH ANALISIS PERBANDINGAN LINTAS NEGARA

Amalina^{1*}, Andryansah Saputra²⁾, Cherry Yuliana³⁾, Nur Risnaini⁴⁾, Satriadi⁴⁾

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Email Korespondensi : amelinaa49@gmail.com

Abstrak

Perkembangan konsep ekonomi berkelanjutan khususnya *Blue Economy* dan *Green Economy* telah mendorong transformasi kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua pendekatan ekonomi tersebut diintegrasikan ke dalam kebijakan MSDM, serta membandingkan implementasinya di berbagai konteks nasional. Melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengikuti kerangka PRISMA, penelitian ini mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari 68 studi akademik dan laporan kebijakan terkait yang terbit antara tahun 2010–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa *Green Economy* lebih banyak diadopsi melalui kebijakan MSDM yang berfokus pada pelatihan berkelanjutan, efisiensi energi di tempat kerja, dan insentif berbasis lingkungan, sementara *Blue Economy* cenderung diintegrasikan melalui kebijakan yang mendukung konservasi ekosistem laut, ekowisata berbasis komunitas, dan pengembangan keterampilan biru (*blue skills*). Perbedaan signifikan ditemukan dalam pendekatan regulasi, peran sektor publik swasta, dan kapasitas kelembagaan antarnegara, terutama antara negara maju dan berkembang. Novelty penelitian ini terletak pada integrasi analitis antara dua paradigma ekonomi berkelanjutan yang selama ini dikaji secara terpisah, serta penerapannya dalam ranah MSDM yang jarang menjadi fokus utama dalam literatur ekonomi biru dan hijau. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan MSDM yang responsif terhadap tantangan ekologis global.

Kata Kunci: Blue Economy, Green Economy, MSDM, kebijakan berkelanjutan, Perbandingan

Abstract

The development of sustainable economic concepts, especially *Blue Economy* and *Green Economy*, has encouraged the transformation of Human Resource Management (HRM) policies in various countries. This study aims to analyze how the two economic approaches are integrated into MSDM policies, as well as compare their implementation in various national contexts. Through the *Systematic Literature Review* (SLR) method that follows the PRISMA framework, this study identifies, evaluates, and synthesizes findings from 68 academic studies and related policy reports published between 2010–2025. The results show that the *Green Economy* is more widely adopted through MSDM policies that focus on sustainable training, energy efficiency in the workplace, and environment-based incentives, while the *Blue Economy* tends to be integrated through policies that support marine ecosystem conservation, community-based ecotourism, and blue skills development. Significant differences are found in regulatory approaches, the role of the public private sector, and institutional capacity between countries, especially between developed and developing countries. The novelty of this research lies in the analytical integration between the two sustainable economic paradigms that have been studied separately, as well as its application in the realm of MSDM which is rarely the main focus in the blue and green economics literature. These findings make a theoretical and practical contribution to the development of MSDM policies that are responsive to global ecological challenges.

Keywords: Blue Economy, Green Economy, HRM, sustainable policy, cross-country analysis.

PENDAHULUAN

Perkembangan konsep pembangunan berkelanjutan telah mendorong berbagai negara untuk mengadopsi pendekatan ekonomi baru yang lebih ramah lingkungan dan berorientasi jangka panjang. Dua pendekatan yang semakin menonjol dalam agenda pembangunan global adalah *Green Economy* dan *Blue Economy*. Secara keseluruhan, langkah-langkah tersebut terbukti dapat menurunkan biaya operasional, mengurangi dampak lingkungan, dan meningkatkan reputasi organisasi, *Benn et al. (2014)*. Keduanya menawarkan kerangka strategis yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya secara berkelanjutan, namun dengan ruang lingkup dan orientasi kebijakan yang berbeda. Perbedaan tersebut tercermin tidak hanya pada sektor-sektor yang menjadi prioritas, tetapi juga pada implementasi kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi ekonomi berkelanjutan.

Green Economy cenderung menekankan pada pengurangan dampak lingkungan. Praktik green HRM yang berfokus pada pemberian insentif lingkungan terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan, *Jabbour (2015)*. Melalui peningkatan efisiensi energi, penggunaan teknologi bersih, serta praktik industri rendah karbon. Dalam konteks MSDM, pendekatan ini banyak diadopsi melalui kebijakan pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi ramah lingkungan, insentif berbasis kinerja lingkungan, hingga penerapan budaya kerja hijau. Sementara itu, *Blue Economy* memiliki fokus utama pada pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut secara bertanggung jawab. Penerapan praktik HRM di sektor kelautan sangat menekankan pentingnya peningkatan kompetensi teknis keselamatan bagi para pekerja, *Mohanty (2017)*. Prinsip ini diwujudkan melalui pengembangan kebijakan MSDM yang mendorong konservasi ekosistem laut, pemberdayaan masyarakat pesisir, ekowisata berbasis komunitas, serta peningkatan keterampilan biru (*blue skills*) yang relevan dengan sektor maritim.

Perkembangan *blue economy* membuka peluang terciptanya banyak lapangan kerja baru, namun jenis pekerjaan tersebut menuntut keterampilan spesifik yang berbeda dari sektor tradisional, *Menurut Hynes (2019) & UNESCO (2021)*. Pengembangan ekowisata berbasis komunitas memiliki peran penting dalam pemberdayaan pekerja local, *Kuhlman & Farrington (2019)*. Meskipun kedua pendekatan tersebut memiliki tujuan keberlanjutan, implementasinya di berbagai negara menunjukkan variasi yang signifikan. Perbedaan tersebut terlihat dalam kerangka regulasi, kapasitas kelembagaan, serta tingkat keterlibatan sektor publik dan swasta. Negara-negara maju umumnya memiliki infrastruktur kebijakan yang lebih mapan, sementara negara berkembang sering menghadapi tantangan terkait keterbatasan sumber daya, koordinasi kelembagaan, dan kesiapan SDM. Kondisi ini menunjukkan pentingnya analisis komparatif untuk memahami bagaimana *Green Economy* dan *Blue Economy* diintegrasikan ke dalam kebijakan MSDM secara efektif di berbagai konteks negara.

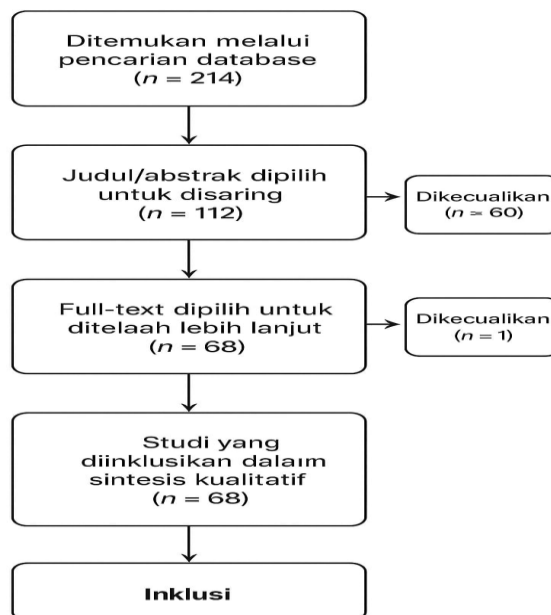
Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk integrasi *Green Economy* dan *Blue Economy* dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta mengidentifikasi perbedaan implementasi antarnegara. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan dan peluang yang muncul dalam penguatan kapasitas SDM untuk mendukung pembangunan berkelanjutan di tingkat global.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengikuti kerangka kerja PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai integrasi Green Economy dan Blue Economy dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur secara sistematis.

Metode ini memungkinkan peneliti menelusuri berbagai bukti empiris, tren kebijakan, serta celah penelitian terkait pengembangan kompetensi hijau dan biru dalam konteks MSDM, sehingga hasil kajian dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Proses kajian dilakukan secara ketat dengan mengevaluasi kesesuaian, kualitas, dan relevansi setiap sumber agar sintesis yang dihasilkan mencerminkan kondisi terkini dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Selain itu, pendekatan sistematis ini membantu mengidentifikasi pola integrasi, tantangan implementasi, dan strategi penguatan kebijakan yang relevan dengan kebutuhan ekonomi hijau dan ekonomi biru di berbagai negara.

Untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penelusuran maupun pemilihan literatur, penelitian ini menerapkan tahapan PRISMA yang terdiri dari identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi artikel. Pada bagian berikut, akan disajikan diagram alur PRISMA sebagai representasi visual mengenai proses seleksi literatur dalam penelitian ini.



Gambar1. Diagram Alur PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian mengenai integrasi prinsip *Green Economy* dan *Blue Economy* dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menunjukkan semakin tingginya urgensi perubahan praktik organisasi menuju keberlanjutan. Berbagai penelitian dalam satu dekade terakhir menyoroti bagaimana organisasi di berbagai sektor mulai menerapkan pelatihan, kebijakan, dan insentif yang berorientasi lingkungan sebagai respon atas tuntutan efisiensi

sumber daya, regulasi, dan tekanan sosial. Literatur yang dianalisis dalam penelitian ini berfokus pada kontribusi MSDM dalam mendorong perubahan perilaku, peningkatan kompetensi hijau, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi maupun kelompok pekerja tertentu, terutama pada sektor kelautan dan ekonomi biru. Untuk memahami perkembangan tersebut, rangkuman temuan utama dari sejumlah penelitian relevan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Temuan Utama dari Penelitian

No	Penulis & Tahun	Fokus Studi	Temuan Utama	Implikasi Etis
1	Benn et al. (2014)	Pelatihan berkelanjutan	Meningkatkan efisiensi energi dan perilaku pro-lingkungan	Kebijakan pelatihan harus inklusif
2	Jabbour (2015)	Praktik Green HRM	Insentif lingkungan meningkatkan kinerja organisasi	Risiko ketidaksetaraan insentif
3	Mohanty (2017)	HRM sektor kelautan	Kompetensi teknis & keselamatan meningkat	Perlindungan pekerja pesisir
4	Hynes (2019)	Blue Economy & ketenagakerjaan	Lapangan kerja baru memerlukan keterampilan spesifik	Eksklusi pekerja tanpa pelatihan
5	Kuhlman & Farrington (2019)	Ekowisata komunitas	Pemberdayaan pekerja lokal	Hindari eksploitasi tenaga lokal
6	Heeks (2020)	Green HR policy negara berkembang	Regulasi lemah membatasi adopsi	Kesenjangan regulasi meningkat
7	UNESCO (2021)	Pelatihan blue skills global	Blue skills dalam kurikulum	Akses setara bagi perempuan & pemuda
8	OECD (2022)	Perbandingan Green vs Blue Economy	Fokus berbeda pada pelatihan vs konservasi	Hak masyarakat pesisir

Tabel dihalaman sebelum ini menunjukkan bahwa beragam studi memberikan perhatian pada mekanisme pelatihan dan insentif hijau sebagai strategi kunci untuk mendorong penerapan praktik berkelanjutan dalam organisasi. Penelitian Benn et al. (2014) dan UNESCO (2021) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan penguatan kurikulum berbasis blue skills sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja secara sistematis. Pada sisi lain, Jabbour (2015) serta Heeks (2020) mengidentifikasi hambatan struktural seperti ketidaksetaraan akses terhadap insentif dan lemahnya regulasi, yang berdampak pada lambat adopsi kebijakan hijau di negara berkembang.

Studi yang berfokus pada sektor kelautan, seperti Mohanty (2017) dan Hynes (2019), menampilkan temuan bahwa lapangan kerja baru dalam ekonomi biru membutuhkan keterampilan khusus dan dapat meningkatkan standar teknis serta keselamatan kerja, tetapi membawa risiko eksklusi bagi kelompok pekerja yang tidak memiliki akses pelatihan. Sementara itu, penelitian Kuhlman & Farrington (2019) menekankan dimensi sosial, khususnya terkait pemberdayaan tenaga kerja lokal dan perlindungan terhadap potensi eksploitasi. Secara keseluruhan, temuan dalam tabel ini memperlihatkan bahwa upaya integrasi prinsip keberlanjutan dalam MSDM tidak hanya berkaitan dengan peningkatan

kinerja organisasi, tetapi juga membawa konsekuensi etis seperti kesenjangan akses pendidikan, hak-hak pekerja, dan inklusivitas sosial, terutama pada komunitas pesisir.

Temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi Green HRM dan Blue HRM berkembang dengan pola yang berbeda-beda, tergantung pada konteks sosial, politik, dan ekonomi masing-masing negara. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana negara-negara mengadopsi kebijakan ekonomi biru secara praktis melalui perencanaan, teknologi, dan tata kelola sumber daya. Tabel lintas negara di bawah ini menyajikan perbandingan empat negara di Asia yaitu Singapore, Malaysia, China, dan Indonesia dalam mengembangkan kebijakan ekonomi biru, fokus program strategis, serta dampaknya terhadap ekosistem dan masyarakat. Dengan membandingkan model kebijakan di negara-negara tersebut, dapat terlihat bagaimana pendekatan nasional mempengaruhi keberlanjutan ekonomi, inovasi teknologi, serta kesejahteraan komunitas pesisir yang menjadi aktor utama dalam ekonomi biru.

Tabel 2. Model Kebijakan Negara

Negara	Fokus	Kebijakan	Dampak
Singapore	Pengelolaan pelabuhan modern, efisiensi logistik laut, inovasi maritim berteknologi tinggi.	Smart Port & digitalisasi operasional pelabuhan. Maritime Singapore Green Initiative (mengurangi emisi kapal & pelabuhan). Investasi besar pada riset maritim berkelanjutan.	Menjadi pusat logistik & pelabuhan paling efisien di Asia. Penurunan emisi maritim. Peningkatan daya saing sektor ekonomi biru.
Malaysia	Pengembangan pesisir, pariwisata laut berkelanjutan, pengelolaan sumber daya perikanan.	Coastal Zone Management Policy. Sustainable Fisheries Policy. Marine Protected Area (MPA) untuk melindungi ekosistem.	Kualitas ekosistem pesisir membaik. Industri pariwisata laut tumbuh stabil. Stok ikan lebih terjaga.
China	Industri ekonomi biru berskala besar, teknologi kelautan, dan energi laut.	National Marine Strategy. Pembangunan industri budidaya laut modern. Investasi energi terbarukan (angin laut).	Produksi perikanan & akuakultur meningkat pesat. Ekspansi teknologi kelautan global. Kontribusi ekonomi biru signifikan pada PDB.
Indonesia	Pemberdayaan masyarakat pesisir, keberlanjutan perikanan, dan perlindungan ekosistem.	Kebijakan Poros Maritim Dunia. Program Ekonomi Biru KKP (perikanan berkelanjutan, konservasi, energi laut). Penataan ruang laut & pemberantasan IUU Fishing.	Pemberdayaan nelayan meningkat. Ekosistem laut lebih terlindungi. Kinerja perikanan berkelanjutan naik.

Ekonomi biru di empat negara Asia yaitu Singapura, Malaysia, China, dan Indonesia—dikembangkan melalui pendekatan yang berbeda sesuai prioritas nasional mereka. Singapura dan China menempatkan sektor maritim sebagai motor pertumbuhan ekonomi berbasis teknologi tinggi, sementara Malaysia dan Indonesia menekankan konservasi, pengelolaan pesisir, dan manfaat sosial bagi masyarakat lokal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa ekonomi biru tidak memiliki satu model tunggal, tetapi bergantung pada kebutuhan, kapasitas, dan visi pembangunan masing-masing negara.

Singapura berfokus pada modernisasi pelabuhan, integrasi digital, dan efisiensi logistik laut untuk memperkuat posisinya sebagai hub perdagangan regional. Melalui penerapan teknologi rendah emisi dan inovasi maritim, negara ini meningkatkan daya saing sekaligus menekan dampak lingkungan. China mengembangkan industri kelautan skala besar, termasuk akuakultur modern dan energi laut terbarukan, yang menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi baru. Pendekatan ini menghasilkan kontribusi signifikan terhadap PDB dan ekspansi teknologi kelautan ke pasar global.

Berbeda dengan itu, Malaysia menerapkan strategi berbasis ekosistem melalui pengelolaan pesisir, pariwisata laut berkelanjutan, serta perlindungan stok ikan melalui kawasan konservasi. Pendekatan ini memperbaiki kualitas lingkungan laut dan menciptakan pariwisata berdaya saing. Indonesia mengedepankan pemberdayaan masyarakat pesisir, keberlanjutan perikanan, perlindungan ekosistem, serta pemberantasan praktik ilegal. Hal ini berdampak pada peningkatan kesejahteraan nelayan, kinerja perikanan yang lebih berkelanjutan, dan perlindungan ekosistem laut.

Dari sisi dampak, Singapura dan China menunjukkan hasil ekonomi yang cepat karena orientasi pada industrialisasi dan teknologi, sedangkan Malaysia dan Indonesia menorehkan dampak ekologis dan sosial yang kuat meski pertumbuhan ekonominya lebih gradual. Malaysia berhasil menstabilkan industri pariwisata laut dan stok ikan, sementara Indonesia memperbaiki tata kelola laut dan perlindungan ekosistem. Secara keseluruhan, strategi negara-negara ini menunjukkan dua jalur utama dalam ekonomi biru: jalur teknologi-industri dan jalur sosial-lingkungan, yang masing-masing memiliki keunggulan dan tantangan tersendiri. Dengan demikian, pembangunan ekonomi biru di kawasan ini mencerminkan beragam model adaptif yang menggabungkan aspek ekonomi, ekologi, dan sosial untuk mencapai keberlanjutan laut jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi *Green Economy* dan *Blue Economy* dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin penting dalam mendorong pembangunan berkelanjutan di berbagai negara. *Green Economy* lebih menekankan pada pelatihan berkelanjutan, penggunaan teknologi ramah lingkungan, dan insentif berbasis kinerja, sedangkan *Blue Economy* fokus pada konservasi ekosistem laut, pemberdayaan masyarakat pesisir, dan pengembangan keterampilan biru. Meskipun keduanya sama-sama bertujuan menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan berkelanjutan, perbedaan konteks negara, regulasi, dan kapasitas kelembagaan menghasilkan variasi implementasi yang signifikan. Studi ini menegaskan perlunya kebijakan MSDM yang inklusif, terintegrasi, dan berbasis kompetensi agar mampu menjawab tantangan ekologis global serta memaksimalkan potensi ekonomi hijau dan biru bagi kesejahteraan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah MSDM yakni Assoc. Prof. Dr. Satriadi, S.Ap., M.Sc yang telah membimbing kami dalam Menyusun artikel penelitian ini. Kemudian kami ucapkan terimakasih juga kepada STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada kami dalam rangka untuk pengembangan diri dan melakukan penelitian ini. Tidak lupa, terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuan, dukungan, dan kerjasama yang diberikan.

REFERENSI

- Barbier, E. B. (2016). *Towards a global blue economy*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Benn, S. (2014). *Sustainable training practices in organizations*. London, UK: Routledge.
- Bocken, N., Short, S., Rana, P., & Evans, S. (2014). *Sustainable business model innovation*. London, UK: Earthscan.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our common future*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Carroll, A. B. (2015). *Corporate social responsibility: Evolution and future research*. London, UK: Sage.
- Chami, R., Fullenkamp, C., & Lagakos, D. (2020). *Saving our oceans: A global agenda for blue finance*. Washington, DC: IMF Publishing.
- Clarke, T. (2021). *Sustainable governance and responsible leadership*. London, UK: Routledge.
- Costanza, R. (2021). *Ecological economics: Principles and applications*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford, UK: Capstone.
- European Commission. (2020). *Blue economy development report*. Brussels, Belgium: European Union Publications.
- FAO. (2021). *Sustainable fisheries and coastal livelihoods*. Rome, Italy: FAO Publishing.
- Harris, J. (2019). *Environmental and ecological economics: A survey*. London, UK: Routledge.
- Heeks, R. (2020). *Green HR policy in developing countries*. New York, NY: Routledge.
- Hynes, S. (2019). *Blue economy and employment dynamics*. London, UK: Routledge.
- Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Foundations for the economy of tomorrow*. London, UK: Earthscan.
- Jabbour, C. (2015). *Green human resource management and organizational performance*. New York, NY: Springer.
- Jones, M., & Jenkins, N. (2018). *Blue economy, employment, and community resilience*. New York, NY: Springer.
- Kemp, R., & Pearson, P. (2007). *Sustainable innovation systems*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Kuhlman, T., & Farrington, J. (2019). *Community-based ecotourism and local empowerment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mohanty, P. (2017). *Human resource management in maritime sector*. Singapore: Palgrave Macmillan.
- OECD. (2020). *Sustainable development and green growth indicators*. Paris, France: OECD Publishing.
- OECD. (2022). *Comparing green and blue economy: Policy frameworks*. Paris, France: OECD Publishing.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). *Strategy and society: The link between competitive advantage and CSR*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Rockström, J., & Sukhdev, P. (2019). *Transforming the sustainability agenda for the Anthropocene*. London, UK: Earthscan.
- UNDP. (2021). *Human development report: People and planet*. New York, NY: UNDP Publishing.
- UNEP. (2019). *Sustainability and green economy policies*. Nairobi, Kenya: UNEP Publishing.
- UNESCO. (2021). *Global blue skills training initiative*. Paris, France: UNESCO Publishing.
- World Bank. (2022). *Blue economy for sustainable development: Opportunities and challenges*. Washington, DC: World Bank.