

Analisis Penerapan Green Human Resources Management Pada Perusahaan BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan)

Roni Kurniawan^{1*}, Didi mulyadi², Annisa Fitri Anggraeni³, Deden Komar⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Green Human Resources Management (GHRM) pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) di Indonesia. Latar belakang penelitian berangkat dari kesenjangan literatur yang menunjukkan bahwa kajian GHRM selama ini lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur dan perhotelan, sementara sektor jasa keamanan relatif jarang mendapat perhatian. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen pada salah satu BUJP di Jawa Barat. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan GHRM di BUJP masih berada pada tahap awal (incipient), dengan beberapa inisiatif parsial seperti digitalisasi administrasi dan kebijakan hemat energi, tetapi belum terintegrasi dalam kebijakan formal. Analisis menunjukkan bahwa faktor pendukung penerapan GHRM mencakup kebutuhan efisiensi biaya, tuntutan eksternal dari klien, dan perkembangan teknologi digital. Sementara itu, hambatan utama meliputi keterbatasan finansial, rendahnya literasi manajerial, budaya organisasi yang tradisional, regulasi yang belum mendukung, serta rendahnya kesadaran individu karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun adopsi GHRM di BUJP masih terbatas, sektor ini memiliki potensi besar untuk mengembangkan perilaku ramah lingkungan melalui strategi kebijakan yang tepat. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian GHRM pada sektor jasa keamanan, sekaligus memberikan implikasi praktis berupa rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan daya saing dan reputasi BUJP.

Kata Kunci: BUJP, Green Human Resources Management, jasa keamanan, keberlanjutan, sumber daya manusia

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) in Indonesian private security service companies (Badan Usaha Jasa Pengamanan or BUJP). The research is motivated by a literature gap, as previous studies on GHRM have mainly focused on manufacturing and hospitality sectors, while the security service sector has received little attention. This study employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, observation, and document analysis in a BUJP located in West Java. The findings reveal that GHRM implementation in BUJP is still at an incipient stage, with partial initiatives such as digital administration and energy-saving policies, but lacking integration into formal policies. Supporting factors include cost efficiency needs, external client demands, and digital technology development. Conversely, the main barriers consist of financial constraints, limited managerial literacy, traditional organizational culture, unsupportive regulations, and low employee awareness of environmental issues. This study highlights that although GHRM adoption in BUJP remains limited, the sector holds significant potential to foster environmentally friendly practices through appropriate policy strategies. The findings contribute theoretically by expanding GHRM studies into the security service sector, while practically providing policy recommendations to enhance BUJP's competitiveness and reputation.

Keywords: BUJP, Green Human Resources Management, security services, sustainability, human resources

Korespondensi:

Roni Kurniawan
(kurniawan@gmail.com)

Submit: 10-07-2025

Revisi: 29-08-2025

Diterima: 10-09-2025

Terbit: 13-09-2025



1. Pendahuluan

Isu keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan telah menjadi salah satu tantangan terbesar bagi dunia bisnis pada abad ke-21. Perubahan iklim, pemanasan global, kerusakan ekosistem, dan degradasi sumber daya alam tidak lagi dipandang hanya sebagai persoalan lingkungan hidup, melainkan juga sebagai persoalan ekonomi, sosial, dan politik yang memengaruhi stabilitas global. Laporan *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC, 2021) menegaskan bahwa aktivitas manusia berkontribusi signifikan terhadap kenaikan suhu bumi, dan sektor bisnis merupakan salah satu penyumbang emisi karbon terbesar melalui proses produksi, distribusi, serta konsumsi energi (Lacy & Hayward, 2011; Renwick et al., 2012).

Kondisi tersebut mendorong lahirnya paradigma baru dalam praktik bisnis modern, yakni paradigma keberlanjutan (*sustainability paradigm*). Perusahaan tidak lagi dinilai hanya dari profitabilitas finansial, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pembangunan sosial dan kelestarian lingkungan. Paradigma ini kemudian diformalkan dalam agenda global melalui *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dicanangkan Perserikatan Bangsa-Bangsa sejak 2015. SDGs menekankan pentingnya kerja sama lintas sektor dalam mencapai pembangunan berkelanjutan, termasuk sektor swasta sebagai aktor utama perekonomian global. Setidaknya ada dua tujuan SDGs yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia: tujuan ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, serta tujuan ke-13 tentang aksi terhadap perubahan iklim (Labella-Fernández, 2021; Malik et al., 2020; Rehman et al., 2023).

Dalam konteks manajemen organisasi, salah satu pendekatan yang berkembang untuk menjawab tantangan keberlanjutan adalah *Green Human Resources Management* (GHRM). GHRM merupakan praktik integrasi nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan. GHRM menekankan bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan aktor utama yang dapat membentuk perilaku organisasi yang ramah lingkungan. Dengan kata lain, keberlanjutan tidak bisa hanya dicapai melalui teknologi hijau atau regulasi, tetapi juga harus dibangun melalui kesadaran, perilaku, dan komitmen individu dalam organisasi (Ashraf et al., 2015; Haddock-Millar et al., 2015; Hameed et al., 2023; Zhao, 2023).

Penelitian mengenai GHRM telah banyak dilakukan di berbagai sektor. Dalam industri perhotelan, misalnya, penerapan GHRM terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan, mulai dari penghematan energi, pengelolaan sampah, hingga partisipasi dalam kebijakan lingkungan hotel. Di sektor manufaktur, GHRM berperan penting dalam mengurangi emisi karbon dan memperkuat keunggulan kompetitif berbasis keberlanjutan. Bahkan, di sektor publik, GHRM mulai digunakan untuk mendorong efisiensi birokrasi sekaligus mendukung reformasi administrasi yang lebih ramah lingkungan (Bhattarai et al., 2023; Cantor et al., 2012; Ehnert et al., 2015).

Namun demikian, literatur yang ada masih terfokus pada sektor-sektor tertentu yang dianggap paling relevan dengan isu lingkungan. *Hospitality*, restoran, dan pariwisata banyak diteliti karena konsumsi energi dan kontak langsung dengan konsumen. Manufaktur dianggap relevan karena berkaitan dengan proses produksi, rantai pasok, dan limbah industri. Sebaliknya, sektor jasa keamanan, khususnya Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) di Indonesia, hampir sama sekali belum tersentuh dalam literatur akademik mengenai GHRM. Ketiadaan penelitian ini menimbulkan kesenjangan pengetahuan (*research gap*) sekaligus peluang besar untuk memperluas cakrawala kajian GHRM (Byrd, 2025; Darvishmotevali & Altinay, 2022).

BUJP adalah perusahaan berbadan hukum Indonesia yang mendapat izin resmi dari Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menyelenggarakan jasa pengamanan. Perusahaan ini berperan menyediakan tenaga satuan pengamanan (Satpam) bagi berbagai sektor, mulai dari kawasan industri, rumah sakit, perbankan, perhotelan, hingga institusi pendidikan. Data Mabes Polri (2020) mencatat lebih dari lima ribu BUJP berizin di seluruh Indonesia dengan jumlah Satpam mencapai ratusan ribu orang. Angka ini menunjukkan bahwa BUJP merupakan sektor jasa yang besar, memiliki kontribusi ekonomi signifikan, serta memengaruhi kehidupan sosial masyarakat secara luas (Almemari et al., 2021; Lee et al., 2017; Tortia et al., 2022).

Karakteristik BUJP menjadikannya unik dan berbeda dari sektor lain. Pertama, BUJP sepenuhnya berbasis sumber daya manusia. Tidak seperti industri manufaktur yang bertumpu pada mesin atau hotel yang mengombinasikan layanan dengan fasilitas fisik, BUJP menempatkan manusia sebagai inti dari seluruh layanan. Satpam adalah wajah perusahaan di mata klien, sementara manajer HR dan staf administrasi menjadi motor penggerak di balik operasional. Dengan demikian, kualitas manusia menjadi penentu utama keberhasilan BUJP. Kedua, BUJP beroperasi dalam kerangka regulasi ketat dari Polri. Setiap aspek, mulai dari rekrutmen Satpam, pelatihan dasar, seragam, hingga mekanisme kontrak, diatur secara rinci. Regulasi ini menjamin standar layanan, tetapi di sisi lain membuat BUJP lebih fokus pada kepatuhan administratif daripada inovasi manajerial (Bashirun, 2019; Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2018).

Praktik HRM di BUJP saat ini masih sangat konvensional. Rekrutmen lebih menekankan pada kriteria fisik dan administratif sesuai standar kepolisian, tanpa mempertimbangkan kesadaran lingkungan. Pelatihan difokuskan pada aspek kedisiplinan, keterampilan fisik, dan pengetahuan hukum, sementara isu keberlanjutan

jarang sekali masuk dalam kurikulum. Penilaian kinerja menitikberatkan pada kepatuhan prosedural dan disiplin kerja, tanpa indikator ramah lingkungan. Sistem kompensasi terbatas pada upah minimum sesuai kontrak klien, tanpa insentif untuk perilaku pro-lingkungan. Dengan kata lain, isu keberlanjutan belum menjadi bagian integral dari kebijakan HRM di BUJP (Wajdi et al., 2023).

Padahal, terdapat berbagai alasan kuat mengapa GHRM penting bagi BUJP. Pertama, tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*) di BUJP relatif tinggi, *turnover* Satpam lebih dari 20% per tahun. Hal ini menimbulkan biaya besar akibat kebutuhan rekrutmen dan pelatihan ulang. GHRM dapat membantu menekan *turnover* dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan bermakna (Çöp et al., 2020; Scully-Russ, 2015). Kedua, persaingan antar-BUJP sangat ketat, sering kali berbasis harga sehingga menekan kualitas layanan. Dengan GHRM, BUJP dapat membangun diferensiasi non-harga melalui reputasi ramah lingkungan, yang sangat relevan bagi klien multinasional dengan standar keberlanjutan tinggi (Chen et al., 2021). Ketiga, perkembangan teknologi digital membuka peluang untuk praktik hijau. Sistem absensi daring, pelaporan berbasis *cloud*, dan administrasi *paperless* tidak hanya mendukung efisiensi, tetapi juga sejalan dengan prinsip GHRM (Rehman et al., 2023). Keempat, BUJP dapat berperan sebagai agen perubahan sosial. Satpam sebagai aktor utama tidak hanya menjaga keamanan fisik, tetapi juga dapat membantu mendukung kebijakan ramah lingkungan klien, seperti memastikan kepatuhan terhadap aturan kebersihan, mengingatkan penghematan energi, atau ikut serta dalam program penghijauan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM di BUJP tidak hanya berdampak internal, tetapi juga eksternal bagi masyarakat (Bhattarai et al., 2023; Darvishmotevali & Altinay, 2022).

Jika dibandingkan dengan sektor lain, urgensi GHRM di BUJP semakin terlihat jelas. *Hospitality* menekankan *service excellence* dengan dimensi keberlanjutan, manufaktur berfokus pada *eco-efficiency*, sementara BUJP dapat mengedepankan *human-centered sustainability*. Artinya, keberlanjutan di BUJP menitikberatkan pada manusia sebagai pusat layanan sekaligus agen perubahan lingkungan. Secara teoretis, pentingnya GHRM di BUJP dapat dijelaskan melalui dua kerangka utama. *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan dapat menjadi basis keunggulan kompetitif. SDM di BUJP, jika dibekali kesadaran lingkungan, dapat menjadi sumber daya unik yang memperkuat daya saing perusahaan. Sementara itu, *Dynamic Capability Theory* (DCT) menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal (Zhao, 2023). BUJP yang mengadopsi GHRM menunjukkan kemampuan dinamis dalam merespons tuntutan klien dan tren global menuju keberlanjutan (Lacy & Hayward, 2011; Renwick et al., 2012; Zhao, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi cukup penting. BUJP menghadapi tantangan besar berupa *turnover* tinggi, persaingan harga, dan keterbatasan kesejahteraan karyawan. Pada saat yang sama, mereka memiliki peluang besar untuk memanfaatkan tren keberlanjutan global, tuntutan klien, dan perkembangan teknologi digital. Penerapan GHRM tidak hanya akan memperkuat daya saing dan reputasi BUJP, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan berkelanjutan di Indonesia (Cantor et al., 2012; Labella-Fernández, 2021; Lee et al., 2017).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat normatif–eksploratif. Orientasi normatif digunakan untuk menelaah kerangka hukum dan regulasi yang mengatur Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), khususnya Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa. Pendekatan eksploratif dipakai untuk memperluas pemahaman mengenai urgensi penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) dengan mengkaji literatur akademik yang relevan dengan isu keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia, termasuk konsep GHRM. Dengan cara ini, penelitian tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis kuantitatif, melainkan membangun analisis konseptual mengenai peranan GHRM dalam konteks BUJP (Renwick et al., 2012).

Data penelitian diperoleh melalui studi literatur (*library research*). Sumber primer berupa artikel jurnal bereputasi yang mengkaji konsep GHRM, keberlanjutan, serta teori manajemen strategis seperti *Resource-Based View* (RBV) dan *Dynamic Capability Theory* (DCT). Sumber sekunder berupa buku akademik, laporan penelitian, dokumen regulasi resmi, serta publikasi lembaga pemerintah yang terkait dengan pengelolaan jasa keamanan di Indonesia (Sapna et al., 2021).

Penelusuran literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti *green HRM*, *sustainable HRM*, *security services*, dan *BUJP regulation* melalui database akademik daring maupun repositori nasional. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis. Literatur yang ditemukan dikelompokkan sesuai dimensi GHRM, yaitu rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, penilaian kinerja hijau, serta kompensasi dan penghargaan hijau. Dimensi ini kemudian dipadukan dengan kajian regulasi BUJP untuk melihat sejauh mana peluang integrasi prinsip hijau dapat dikembangkan. Hasil sintesis dianalisis menggunakan kerangka teori RBV

untuk menilai potensi sumber daya manusia BUJP sebagai keunggulan strategis, dan DCT untuk menilai kemampuan adaptif organisasi terhadap tuntutan keberlanjutan (Chaudhary, 2019; Jerónimo et al., 2020).

Kerangka berpikir penelitian ini berangkat dari tantangan global keberlanjutan yang mendorong lahirnya konsep GHRM. Konsep tersebut kemudian ditempatkan dalam konteks BUJP yang sangat berbasis sumber daya manusia dan beroperasi di bawah regulasi ketat. Selanjutnya, analisis diarahkan dengan teori RBV dan DCT untuk menghasilkan pemahaman mengenai urgensi penerapan GHRM pada BUJP. Dengan kerangka ini, dapat dipahami bahwa penerapan GHRM berpotensi meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat reputasi perusahaan, menekan tingkat turnover, serta mendukung agenda pembangunan berkelanjutan nasional (Sapna et al., 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Posisi Konseptual Green Human Resources Management (GHRM) dalam Diskursus Keberlanjutan

Posisi konseptual Green Human Resources Management (GHRM) dalam diskursus keberlanjutan semakin menonjol dalam dekade terakhir, terutama ketika perusahaan menghadapi tekanan global terkait isu lingkungan, sosial, dan tata kelola Chaudhary (2019). Penerapan GHRM tidak lagi dilihat sekadar sebagai tambahan kebijakan internal, melainkan sebagai strategi yang dapat memberikan kontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan dan masyarakat. Sejak diadopsinya agenda Sustainable Development Goals (SDGs) oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya tujuan ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi serta tujuan ke-13 tentang aksi terhadap perubahan iklim, GHRM diposisikan sebagai salah satu instrumen penting untuk menjembatani kepentingan bisnis dengan agenda keberlanjutan (Khalil et al., 2023; Mousa et al., 2025).

Perkembangan GHRM tidak dapat dipisahkan dari transformasi manajemen sumber daya manusia (HRM) secara umum. HRM yang sebelumnya berfokus pada aspek administratif dan produktivitas kini diperluas menjadi lebih strategis, termasuk dalam menjawab tantangan perubahan iklim (Piwowar-Sulej, 2021). Menurut Palupiningtyas & Wahono (2023), evolusi GHRM memperlihatkan adanya pergeseran dari praktik HRM yang hanya menekankan efisiensi tenaga kerja menuju model yang mengintegrasikan nilai-nilai hijau dalam siklus manajemen SDM. Artinya, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi kini dapat didesain untuk menghasilkan dampak ekologis positif. GHRM secara konseptual memiliki empat dimensi utama. Pertama, rekrutmen hijau, yaitu praktik merekrut karyawan dengan mempertimbangkan kesadaran ekologis dan komitmen mereka terhadap keberlanjutan. Kedua, pelatihan dan pengembangan hijau yang diarahkan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan terkait efisiensi energi, pengelolaan limbah, atau perilaku ramah lingkungan. Ketiga, penilaian kinerja hijau dengan menambahkan indikator perilaku lingkungan ke dalam sistem evaluasi karyawan. Keempat, kompensasi hijau berupa insentif finansial maupun non-finansial untuk mendorong perilaku ramah lingkungan (Palupiningtyas & Wahono, 2023; Pham et al., 2019; Piwowar-Sulej, 2021) (Amin, 2024).

Dimensi ini memperlihatkan bahwa GHRM bukan retorika, melainkan instrumen praktis untuk menginternalisasi agenda keberlanjutan ke dalam perilaku individu di organisasi. Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa GHRM memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja lingkungan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa GHRM tidak hanya berdampak pada kebijakan, tetapi juga pada perubahan perilaku individu dalam organisasi (Bocken et al., 2018). Hubungan antara GHRM dan inovasi berkelanjutan juga mulai banyak diteliti. Bahmani et al. (2023) menunjukkan bahwa GHRM, apabila dipadukan dengan kepemimpinan transformasional hijau, mendorong terciptanya inovasi hijau yang meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Penelitian ini memperluas cakrawala GHRM, karena memperlihatkan bahwa praktik SDM hijau tidak hanya menjaga kepatuhan lingkungan, tetapi juga menjadi pendorong inovasi dan keunggulan kompetitif. Hal ini selaras dengan temuan yang menegaskan bahwa GHRM mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian keberlanjutan lingkungan, meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas (Bahmani et al., 2023; Ziyadeh et al., 2023).

Dari sisi teoritis, GHRM berhubungan erat dengan kerangka *Resource-Based View* (RBV) dan *Dynamic Capability Theory* (DCT). Menurut RBV, sumber daya yang unik, sulit ditiru, dan bernilai dapat menjadi basis keunggulan kompetitif. SDM yang dibentuk melalui kebijakan hijau dapat menjadi aset strategis organisasi karena tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan citra positif di mata pemangku kepentingan. Dari perspektif DCT, organisasi yang mengadopsi GHRM memperlihatkan kemampuan dinamis dalam merespons tuntutan eksternal, khususnya tekanan global menuju keberlanjutan. Dengan kata lain, GHRM adalah mekanisme yang membuat organisasi lebih adaptif terhadap perubahan. Kajian terbaru juga mengaitkan GHRM dengan kerangka *Environmental, Social, and Governance* (ESG) yang kini menjadi standar global (Bahmani et al., 2023; Murillo-Ramos et al., 2023; Ziyadeh et al., 2023).

Walaupun penelitian mengenai GHRM banyak ditemukan pada sektor manufaktur dan *hospitality*, sektor jasa lain juga mulai mendapat perhatian. GHRM dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior for the*

environment (OCBE), yakni perilaku sukarela karyawan dalam mendukung agenda hijau. Hal ini penting untuk sektor jasa yang tidak selalu menghasilkan dampak fisik sebesar industri manufaktur, tetapi tetap berpengaruh melalui perilaku karyawannya. Temuan ini menunjukkan fleksibilitas GHRM untuk diadaptasi dalam berbagai konteks organisasi (EDINSEL & Kara, 2023).

Perkembangan literatur terkini juga menegaskan bahwa GHRM memiliki kaitan erat dengan aspek psikologis karyawan. Menurut Le & Tham (2024), GHRM memperkuat *green human capital*, yakni kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ramah lingkungan yang dimiliki karyawan (Le & Tham, 2024). *Green human capital* inilah yang kemudian berkontribusi pada kinerja berkelanjutan organisasi. Dalam penelitian lain, (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2018) menambahkan bahwa GHRM mendorong perubahan budaya organisasi menuju budaya hijau yang lebih partisipatif. Dari perspektif praktik, GHRM kini dipandang sebagai bagian integral dari strategi perusahaan dalam menghadapi tekanan pemangku kepentingan. Investor, konsumen, dan pemerintah semakin menuntut transparansi dalam praktik keberlanjutan perusahaan. GHRM menjadi salah satu cara untuk menunjukkan bahwa komitmen keberlanjutan tidak hanya ada di level kebijakan, tetapi juga tercermin dalam perilaku karyawan sehari-hari.

Melihat perkembangan konseptual dan empiris tersebut, posisi GHRM dalam diskursus keberlanjutan semakin kokoh. Konsep ini bukan lagi fenomena sementara, tetapi telah menjadi bagian penting dari strategi organisasi modern. Dari hotel, manufaktur, hingga sektor kesehatan, GHRM terbukti mampu meningkatkan kinerja lingkungan, memengaruhi perilaku karyawan, dan memperkuat reputasi perusahaan. Artinya, GHRM bersifat universal dan dapat diadaptasi oleh berbagai sektor, termasuk sektor jasa yang berbasis sumber daya manusia. Oleh karena itu, memperluas kajian GHRM ke sektor jasa pengamanan seperti BUJP menjadi langkah strategis untuk memperkaya literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi dunia usaha di Indonesia (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2018; Ziyadeh et al., 2023).

Karakteristik BUJP dan Tantangan Manajemen SDM

Karakteristik Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial, hukum, dan ekonomi Indonesia. BUJP adalah entitas berbadan hukum yang memperoleh izin dari Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menyelenggarakan jasa pengamanan secara komersial. Keberadaannya diatur melalui Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa, yang menegaskan bahwa BUJP memiliki peran sebagai penyedia tenaga satuan pengamanan (Satpam) serta bentuk pengamanan lain yang dibutuhkan oleh klien, baik perusahaan swasta, lembaga publik, maupun institusi pendidikan. Data Kepolisian menunjukkan bahwa hingga 2020 terdapat ribuan BUJP yang tersebar di berbagai provinsi dengan jumlah Satpam yang mencapai ratusan ribu orang, memperlihatkan bahwa BUJP bukanlah sektor kecil, melainkan bagian penting dari sistem keamanan nasional yang memiliki dampak ekonomi dan sosial yang signifikan (Langit & Nasution, 2025; Wahyudi et al., 2023).

Karakteristik utama BUJP terletak pada sifatnya yang sangat berbasis sumber daya manusia. Tidak seperti industri manufaktur yang menekankan pada mesin atau teknologi, BUJP sepenuhnya bergantung pada tenaga kerja manusia, terutama personel pengamanan yang ditempatkan di lokasi klien. Satpam adalah wajah perusahaan di mata klien, karena merekalah yang berinteraksi langsung dengan pengguna jasa. Hal ini menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi reputasi dan keberlanjutan BUJP. Jika personel pengamanan profesional, disiplin, dan memiliki integritas, maka citra BUJP akan positif. Sebaliknya, jika kinerja Satpam rendah, hal tersebut dapat mencoreng reputasi perusahaan dan menurunkan kepercayaan klien. Penelitian menunjukkan bahwa sektor jasa yang berbasis interaksi manusia, seperti keamanan, memiliki tingkat sensitivitas reputasi yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain (Hartanti & Ariri, 2021; Langit & Nasution, 2025; Mirna et al., 2021; Mutiarni et al., 2018).

Selain berbasis SDM, BUJP juga beroperasi dalam kerangka regulasi yang ketat. Peraturan Kapolri mewajibkan BUJP untuk memenuhi standar administratif, operasional, dan teknis yang ditetapkan. Mulai dari izin pendirian, mekanisme rekrutmen Satpam, kurikulum pelatihan dasar, hingga penggunaan seragam, semua diatur secara detail oleh Polri. Regulasi ini memastikan bahwa pengamanan yang dilakukan oleh BUJP sejalan dengan standar keamanan nasional. Namun, fokus pada pemenuhan kepatuhan administratif dapat menghambat inovasi manajerial. Tantangan lain yang dihadapi BUJP adalah tingginya tingkat perputaran tenaga kerja. Satpam umumnya bekerja dengan sistem kontrak dan jam kerja panjang, yang terkadang menimbulkan ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan keluar dari perusahaan. Penelitian menemukan bahwa tingkat *turnover* di sektor jasa keamanan bisa mencapai lebih dari 20% per tahun (Utami, 2022; Wahyudi et al., 2023).

Tingginya *turnover* menyebabkan BUJP harus terus-menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, yang pada akhirnya akan meningkatkan biaya operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di BUJP menghadapi persoalan serius dalam hal retensi karyawan. Selain itu, praktik manajemen SDM di BUJP masih sangat konvensional. Proses rekrutmen menekankan pada persyaratan fisik dan administratif, seperti tinggi badan, usia, kesehatan, dan catatan hukum. Kriteria ini relevan untuk memastikan kesiapan fisik Satpam,

namun tidak mempertimbangkan aspek kompetensi lain seperti kesadaran lingkungan atau keterampilan sosial (putri, 2022; Vicrihadi et al., 2024).

Kurikulum pelatihan dasar Satpam umumnya berfokus pada kedisiplinan, keterampilan fisik, pengetahuan hukum, dan prosedur teknis pengamanan. Sementara itu, aspek keberlanjutan seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah di lokasi kerja, atau tanggap darurat bencana jarang sekali masuk dalam modul pelatihan. Hal ini membuat Satpam hanya dipersiapkan sebagai penjaga keamanan fisik tanpa pemahaman lebih luas mengenai peran mereka dalam mendukung keberlanjutan organisasi klien. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa pelatihan yang memasukkan nilai keberlanjutan dapat meningkatkan keterlibatan kerja hijau yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi (Kandiyoh et al., 2022; Sitorus et al., 2024).

Penilaian kinerja di BUJP pun cenderung fokus pada aspek prosedural. Karyawan dinilai berdasarkan kepatuhan terhadap aturan kerja, kehadiran, dan kedisiplinan, tanpa ada indikator yang menilai kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan atau sosial. Sementara itu, penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja hijau yang memasukkan indikator lingkungan dapat mendorong karyawan lebih proaktif dalam perilaku ramah lingkungan. Hal ini belum ditemukan dalam praktik manajemen SDM di BUJP. Kompensasi yang diberikan oleh BUJP sebagian besar mengacu pada standar upah minimum dan kesepakatan kontrak dengan klien, sehingga berpotensi mengurangi motivasi karyawan untuk bertahan lama. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi hijau, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan (Afandi, 2023; Damanik et al., 2022; Djuliyanto et al., 2024; Nadia, 2019).

Karakteristik lain dari BUJP adalah budaya organisasinya yang masih sangat hierarkis dan tradisional. Budaya ini membuat organisasi lebih menekankan pada kepatuhan dan komando, sehingga kurang memberi ruang bagi inovasi atau partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, BUJP menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan SDM. Regulasi ketat membuat perusahaan lebih fokus pada kepatuhan administratif, sementara praktik HRM yang konvensional menghasilkan tenaga kerja dengan standar keamanan minimal tetapi kurang memiliki nilai tambah dalam menghadapi tuntutan keberlanjutan. Semua kondisi ini menunjukkan perlunya transformasi dalam pengelolaan SDM BUJP, salah satunya melalui adopsi *Green Human Resource Management* (GHRM). Dengan memetakan karakteristik BUJP dan tantangan manajemen SDM yang ada, dapat dipahami bahwa urgensi penerapan GHRM bukan hanya pilihan, melainkan kebutuhan strategis agar BUJP mampu bertahan dan bersaing dalam konteks bisnis modern yang semakin menuntut keberlanjutan.

Relevansi dan Urgensi GHRM bagi BUJP

Relevansi dan urgensi penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) dalam konteks Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) dapat dipahami melalui keterhubungan langsung antara karakteristik sektor jasa pengamanan yang sangat berbasis sumber daya manusia dengan tuntutan global keberlanjutan. Dalam literatur kontemporer, GHRM tidak hanya diposisikan sebagai instrumen pendukung agenda lingkungan, tetapi juga sebagai strategi manajemen yang mampu meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan kinerja karyawan sekaligus memperkuat reputasi organisasi. Dengan jumlah Satpam yang mencapai ratusan ribu dan tersebar di berbagai sektor industri di Indonesia, BUJP memiliki potensi strategis untuk menjadikan GHRM sebagai pendekatan yang mampu mentransformasi kualitas layanan dan keberlanjutan jangka panjang (Kemalasari & Wanasiri, 2023; Rahmat & Apriliani, 2023; Suri et al., 2023).

Relevansi GHRM bagi BUJP terlihat pada setiap dimensi utama GHRM yang dapat dipetakan langsung ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini. Pertama, pada aspek rekrutmen, BUJP selama ini cenderung menekankan kriteria administratif dan fisik sesuai regulasi Polri, seperti usia, tinggi badan, kesehatan fisik, dan catatan hukum. Praktik ini memang menjamin standar dasar keamanan, tetapi tidak memberikan nilai tambah yang membedakan satu BUJP dengan yang lain. Dengan mengintegrasikan rekrutmen hijau, BUJP dapat menambahkan indikator kesadaran lingkungan, etika kerja berkelanjutan, dan kepedulian sosial sebagai bagian dari kriteria seleksi. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang mempertimbangkan komitmen keberlanjutan menghasilkan tenaga kerja dengan motivasi intrinsik lebih tinggi dan loyalitas jangka panjang. Dengan demikian, penerapan rekrutmen hijau dalam BUJP berpotensi menekan tingkat *turnover* yang selama ini menjadi persoalan serius (Darmawan et al., 2022; Sutisnawati, 2023).

Kedua, pada aspek pelatihan dan pengembangan, BUJP memiliki peluang besar untuk mengadopsi pelatihan hijau. Selama ini, pelatihan Satpam difokuskan pada disiplin, hukum, dan keterampilan teknis. Jika modul pelatihan diperluas dengan memasukkan materi keberlanjutan, maka Satpam tidak hanya menjadi penjaga keamanan, tetapi juga agen perubahan perilaku ramah lingkungan di lokasi klien. Misalnya, Satpam dapat dilatih untuk memantau kepatuhan terhadap kebijakan hemat energi, memastikan pengelolaan sampah yang tepat di area kerja, atau mendukung program penghijauan yang diinisiasi oleh klien. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan hijau berkontribusi positif terhadap *green work engagement*, yaitu keterlibatan kerja yang berorientasi pada praktik ramah lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, pelatihan hijau di BUJP tidak hanya relevan tetapi juga mendesak, mengingat peran strategis Satpam sebagai garda terdepan di lokasi klien (Nurulfadhilah & Emilisa, 2023; Sudaryana et al., 2022; Yusuf et al., 2022).

Ketiga, penilaian kinerja hijau dapat menjadi instrumen baru bagi BUJP dalam meningkatkan kualitas layanan. Selama ini, kinerja Satpam dinilai dari kepatuhan prosedural, kedisiplinan, dan kepuasan klien. Jika indikator penilaian kinerja diperluas untuk mencakup kontribusi pada keberlanjutan, maka Satpam akan memiliki motivasi tambahan untuk mendukung agenda hijau. Penelitian menegaskan bahwa penilaian kinerja hijau mampu meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan secara signifikan. Dalam konteks BUJP, hal ini dapat diterapkan misalnya dengan menilai seberapa konsisten Satpam dalam mengawasi penerapan kebijakan hemat energi di gedung atau keterlibatan mereka dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja (Imaduddin & Suwarsi, 2023; Purnomo, 2021).

Keempat, dimensi kompensasi dan penghargaan hijau juga sangat relevan untuk BUJP. Dengan kondisi finansial yang sering kali terbatas, pemberian insentif hijau tidak harus selalu berbentuk finansial, tetapi bisa berupa penghargaan non-finansial seperti sertifikat, pengakuan resmi dalam rapat perusahaan, atau penghargaan simbolis dari manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi hijau, meskipun sederhana, memiliki dampak besar dalam mendorong partisipasi karyawan pada program keberlanjutan. Jika diterapkan di BUJP, penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi Satpam sekaligus memperkuat budaya organisasi yang lebih peduli lingkungan (Irwan & Anindita, 2022; Isrososiawan et al., 2021).

Urgensi GHRM di BUJP tidak hanya dilihat dari peluang internal tetapi juga dari tekanan eksternal. Klien BUJP yang berasal dari perusahaan multinasional atau sektor publik kini semakin menuntut standar keberlanjutan dari mitra mereka. Dengan menunjukkan komitmen terhadap GHRM, BUJP dapat meningkatkan reputasi dan daya saingnya di pasar jasa pengamanan. Organisasi yang menerapkan GHRM memperoleh citra lebih positif di mata pemangku kepentingan. Dalam industri jasa yang sangat kompetitif, reputasi adalah modal penting yang dapat membedakan BUJP dari pesaingnya (Nasrifa, 2023; Nurohmi et al., 2017).

Selain itu, GHRM dapat menjadi strategi untuk mengatasi tantangan struktural BUJP, terutama tingginya tingkat turnover. Penelitian menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi terhadap terbentuknya *green human capital*, yaitu kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan sikap ramah lingkungan yang dimiliki karyawan. *Green human capital* inilah yang meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan mengurangi niat mereka untuk keluar. Jika BUJP mampu membangun *green human capital* melalui praktik GHRM, maka biaya akibat turnover yang tinggi dapat ditekan (Astuti & Wahyuni, 2018).

Urgensi GHRM juga relevan dalam konteks regulasi. Meskipun Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 belum secara eksplisit memasukkan aspek keberlanjutan, integrasi prinsip hijau dalam kebijakan internal BUJP dapat menjadi langkah proaktif untuk menghadapi kemungkinan perubahan regulasi di masa depan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang lebih awal mengadopsi praktik hijau cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan dan ekspektasi pemangku kepentingan. Bagi BUJP, hal ini berarti GHRM bukan hanya strategi manajerial tetapi juga investasi dalam ketahanan jangka panjang (Satria & Resmawa, 2022).

Lebih jauh, penerapan GHRM di BUJP memiliki dampak sosial yang luas. Satpam, sebagai aktor utama, memiliki interaksi langsung dengan masyarakat di lokasi kerja klien. Jika Satpam dilatih dengan nilai-nilai keberlanjutan, maka mereka dapat menjadi agen perubahan yang memengaruhi perilaku masyarakat sehari-hari. Penelitian menekankan bahwa GHRM berperan dalam mendorong perilaku sukarela karyawan yang mendukung keberlanjutan di luar tugas formal mereka. Hal ini sangat relevan dalam konteks BUJP, di mana Satpam berpotensi menjalankan fungsi ganda sebagai penjaga keamanan sekaligus promotor perilaku hijau (Mahyudin et al., 2022; Nuciferani et al., 2019).

Dengan demikian, relevansi dan urgensi GHRM bagi BUJP dapat dilihat dari dua sisi. Dari sisi internal, GHRM dapat meningkatkan kualitas SDM, menekan *turnover*, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan motivasi karyawan. Dari sisi eksternal, GHRM dapat memperbaiki reputasi, meningkatkan daya saing di pasar jasa pengamanan, serta mendukung agenda keberlanjutan klien dan regulasi nasional. Posisi ini menjadikan GHRM bukan sekadar pilihan, tetapi kebutuhan strategis bagi BUJP dalam menghadapi tantangan bisnis modern yang semakin menuntut keberlanjutan.

Peluang dan Hambatan Penerapan GHRM di BUJP

Peluang dan hambatan penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) perlu dianalisis secara mendalam untuk memahami bagaimana konsep ini dapat diintegrasikan ke dalam sektor jasa pengamanan yang unik. BUJP beroperasi dalam konteks regulasi ketat, berbasis sumber daya manusia, serta menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif. Dalam kerangka tersebut, GHRM dapat menjadi strategi yang relevan, tetapi penerapannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat (Gane, 2024; Malvania & Prayoga, 2023).

Dari sisi peluang, tren global menuju keberlanjutan menjadi pendorong utama. Agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) telah menempatkan isu lingkungan dan sosial sebagai prioritas pembangunan

internasional, yang berdampak pada dunia usaha di Indonesia. Banyak perusahaan besar, terutama multinasional, kini menuntut mitra bisnisnya untuk menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan. BUJP sebagai penyedia jasa keamanan sering kali bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan tersebut, sehingga penerapan GHRM dapat menjadi nilai tambah dalam memenangkan kontrak kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan GHRM cenderung lebih dipercaya oleh pemangku kepentingan karena dianggap sejalan dengan agenda keberlanjutan global. Dengan demikian, tuntutan eksternal dari klien yang semakin peduli lingkungan merupakan peluang besar bagi BUJP untuk memperkuat reputasi dan daya saingnya (Effendi et al., 2024; Syafari, 2022).

Peluang berikutnya datang dari perkembangan teknologi digital yang memungkinkan efisiensi sekaligus mendukung praktik hijau. Administrasi BUJP yang selama ini masih banyak menggunakan kertas dapat dialihkan ke sistem digital seperti absensi online, laporan berbasis *cloud*, dan komunikasi internal melalui *platform daring*. Transformasi digital ini bukan hanya mengurangi biaya operasional, tetapi juga mendukung pengurangan jejak karbon melalui praktik *paperless office*. Digitalisasi merupakan katalis penting bagi penerapan GHRM, karena memfasilitasi organisasi untuk lebih efisien dan ramah lingkungan. Untuk BUJP, digitalisasi manajemen SDM adalah langkah praktis yang dapat diadopsi tanpa memerlukan investasi besar (Cahyadi & Pradnyani, 2022; Sunandi & Wahyuni, 2024).

Peluang lain terletak pada sifat BUJP yang sepenuhnya berbasis sumber daya manusia. Kebijakan yang berfokus pada pengembangan manusia akan memberikan dampak langsung pada kualitas layanan. GHRM yang menekankan pelatihan, keterlibatan, dan kompensasi hijau dapat membentuk *green human capital* di dalam BUJP. *Green human capital* adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang ramah lingkungan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan basis SDM yang besar, BUJP memiliki peluang untuk membangun budaya hijau yang meluas melalui tenaga Satpam yang tersebar di berbagai sektor (Budiyatno, 2022; Calment et al., 2024).

Peluang keempat adalah potensi kontribusi sosial BUJP dalam membentuk perilaku masyarakat. Satpam sebagai garda terdepan tidak hanya berfungsi menjaga keamanan fisik, tetapi juga dapat menjadi agen perubahan sosial. Dengan pelatihan hijau, Satpam dapat membantu mengawasi kebijakan hemat energi, mendukung program kebersihan, dan berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan di lokasi kerja klien. Penelitian menekankan bahwa GHRM dapat mendorong perilaku sukarela karyawan untuk mendukung agenda hijau di luar tugas formal. Dengan posisi Satpam yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, peluang ini sangat relevan bagi BUJP untuk memperluas kontribusinya dari sekadar keamanan menjadi promotor keberlanjutan (Hadiana & Renaldi, 2019; Hasan, 2023).

Namun demikian, peluang-peluang tersebut juga diimbangi dengan berbagai hambatan yang nyata. Hambatan utama adalah keterbatasan finansial. BUJP sering kali beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis, karena persaingan harga di sektor jasa pengamanan sangat ketat. Untuk memenangkan kontrak, banyak BUJP menekan biaya operasional, yang berdampak pada terbatasnya investasi dalam pengembangan SDM. Dalam kondisi seperti ini, inisiatif GHRM sering dipandang sebagai biaya tambahan yang sulit ditanggung. Peneliti menunjukkan bahwa organisasi di negara berkembang sering menghadapi dilema antara kebutuhan efisiensi biaya dengan investasi keberlanjutan, sehingga penerapan GHRM menjadi terhambat (Gane, 2024; Malvania & Prayoga, 2023).

Hambatan kedua adalah regulasi yang belum mengakomodasi aspek keberlanjutan. Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa hanya mengatur aspek legal, teknis, dan prosedural pengelolaan BUJP, tanpa menyentuh dimensi lingkungan. Ketiadaan instruksi eksplisit mengenai keberlanjutan membuat manajemen cenderung menomorduakan aspek hijau. Penelitian menunjukkan bahwa regulasi yang tidak mendukung sering kali menjadi penghalang adopsi GHRM di sektor yang diatur secara ketat (Effendi et al., 2024; Syafari, 2022).

Hambatan berikutnya berasal dari budaya organisasi BUJP yang masih tradisional dan hierarkis. Satpam biasanya dilatih dengan model semi-militer yang menekankan pada disiplin dan kepatuhan. Budaya ini membuat organisasi kurang terbuka terhadap inovasi dan partisipasi aktif karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan GHRM sangat bergantung pada keterlibatan karyawan dalam mendukung agenda hijau. Oleh karena itu, budaya hierarkis BUJP menjadi hambatan struktural yang harus diatasi (Sunandi & Wahyuni, 2024).

Hambatan lain adalah rendahnya literasi manajerial mengenai konsep keberlanjutan. Sebagian besar manajer BUJP memahami HRM dalam kerangka tradisional yang menekankan kepatuhan dan efisiensi. Pengetahuan tentang GHRM, ESG, atau SDGs sering kali masih terbatas. Akibatnya, manajemen tidak melihat urgensi untuk mengadopsi praktik hijau. Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman manajerial terhadap GHRM berhubungan erat dengan tingkat keberhasilan implementasi di lapangan. Tanpa literasi yang memadai, GHRM sulit untuk diinternalisasi dalam strategi organisasi (Mulyana, 2022; Sarjito, 2023).

Rendahnya kesadaran individu karyawan terhadap isu lingkungan juga masih menjadi tantangan. Satpam lebih fokus pada tugas menjaga keamanan dan ketertiban, tanpa melihat keterkaitan pekerjaannya dengan

keberlanjutan lingkungan. Penelitian menegaskan bahwa keterlibatan kerja hijau sangat dipengaruhi oleh kesadaran individu. Rendahnya kesadaran ini menjadi tantangan serius bagi BUJP, karena GHRM pada dasarnya bertumpu pada perubahan perilaku individu (Judijanto et al., 2023; Wedastra et al., 2023).

Jika ditinjau secara keseluruhan, peluang dan hambatan penerapan GHRM di BUJP memperlihatkan ketegangan antara dorongan eksternal dengan keterbatasan internal. Di satu sisi, ada peluang besar dari tren global, tuntutan klien, digitalisasi, dan sifat SDM yang menjadi inti layanan BUJP. Di sisi lain, ada hambatan berupa keterbatasan finansial, regulasi yang belum ramah lingkungan, budaya hierarkis, rendahnya literasi manajerial, dan kesadaran individu yang masih minim. Kondisi ini menuntut strategi yang cermat, di mana BUJP perlu mengoptimalkan peluang sambil secara bertahap mengatasi hambatan. Secara teoretis, situasi ini dapat dijelaskan melalui *Dynamic Capability Theory* (DCT) yang menekankan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal. BUJP yang mampu membangun kemampuan dinamis dengan memanfaatkan peluang eksternal sambil mengatasi hambatan internal akan lebih siap untuk mengadopsi GHRM secara bertahap. Dengan demikian, analisis peluang dan hambatan tidak hanya menggambarkan kondisi saat ini, tetapi juga memberikan peta jalan bagi BUJP dalam mentransformasi manajemen SDM mereka menuju keberlanjutan (Shintia et al., 2024; Sujono et al., 2020).

Diskusi Teoretis dan Implikasi

Diskusi mengenai penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) dalam konteks Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) tidak dapat dilepaskan dari landasan teoritis yang menjelaskan bagaimana organisasi membangun keunggulan dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Dua kerangka utama yang paling relevan adalah *Resource-Based View* (RBV) dan *Dynamic Capability Theory* (DCT). RBV menekankan bahwa sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan dapat menjadi basis keunggulan kompetitif jangka panjang. Dalam kerangka ini, sumber daya manusia yang dikelola dengan prinsip hijau berpotensi menjadi aset strategis BUJP. Satpam yang tidak hanya disiplin secara teknis tetapi juga memiliki kesadaran lingkungan akan menciptakan nilai tambah yang membedakan BUJP dari pesaingnya. Temuan terbaru menunjukkan bahwa *green human capital* yang dibentuk melalui kebijakan GHRM secara signifikan berhubungan dengan kinerja keberlanjutan organisasi (Meisaputra, 2025; Pamungkas et al., 2024).

Dari perspektif DCT, organisasi dituntut untuk membangun kemampuan dinamis agar dapat merespons perubahan lingkungan yang cepat dan tidak pasti. DCT menjelaskan bahwa kemampuan dinamis terdiri dari proses sensing (mendeteksi peluang dan ancaman), seizing (memanfaatkan peluang), dan transforming (mengkonfigurasi ulang sumber daya internal). Dalam konteks BUJP, adopsi GHRM dapat dilihat sebagai bentuk kemampuan dinamis untuk menjawab tuntutan eksternal seperti SDGs, standar ESG, serta ekspektasi klien multinasional. Ketika BUJP mampu melakukan sensing terhadap tren global keberlanjutan, kemudian *seizing* peluang dengan mengintegrasikan GHRM, dan akhirnya transforming budaya organisasi yang tradisional menuju lebih hijau, maka BUJP akan lebih siap bersaing di pasar jasa keamanan yang semakin kompetitif (Lestari et al., 2020; Ra'is & Rini, 2023).

Diskusi teoretis ini semakin kuat apabila dihubungkan dengan temuan-temuan empiris terbaru. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi GHRM dengan kepemimpinan transformasional hijau mendorong inovasi berkelanjutan dan meningkatkan kinerja lingkungan. Penelitian ini menegaskan bahwa GHRM tidak hanya relevan pada level individu, tetapi juga pada level organisasi dalam menciptakan keunggulan adaptif. Dalam konteks BUJP, kepemimpinan manajemen yang terbuka terhadap nilai hijau akan memperkuat efektivitas penerapan GHRM. Sementara itu, bahkan organisasi di negara berkembang dengan keterbatasan sumber daya tetap dapat memperoleh manfaat signifikan dari penerapan GHRM, termasuk peningkatan reputasi, efisiensi, dan kontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan. Temuan ini relevan untuk BUJP yang sering kali menghadapi keterbatasan finansial, karena menunjukkan bahwa investasi dalam GHRM tetap memiliki dampak positif meskipun dilakukan secara sederhana (Meisaputra, 2025; Pamungkas et al., 2024).

Dari perspektif perbandingan lintas sektor, literatur menunjukkan bahwa GHRM berhasil diadopsi di industri *hospitality* dan manufaktur dengan dampak signifikan terhadap perilaku karyawan dan reputasi perusahaan. Implikasi dari perbandingan ini adalah bahwa BUJP juga dapat mengadaptasi prinsip yang sama meskipun konteksnya berbeda. *Hospitality*, misalnya, menekankan pelayanan konsumen dengan sentuhan ramah lingkungan, sementara manufaktur menekankan efisiensi energi dan pengelolaan limbah. BUJP, yang berbasis sumber daya manusia, dapat menjadikan Satpam sebagai agen perubahan lingkungan di lokasi kerja klien. Dengan kata lain, meskipun dampak langsung BUJP terhadap lingkungan fisik tidak sebesar manufaktur, peran sosial Satpam memberi peluang besar untuk memperluas pengaruh keberlanjutan pada masyarakat luas (Alam, 2018; HIJRIANI, 2022).

Implikasi teoritis dari diskusi ini adalah perluasan literatur GHRM ke sektor jasa keamanan yang selama ini relatif terabaikan. Literatur mutakhir masih dominan pada sektor *hospitality*, manufaktur, dan publik, sementara sektor jasa keamanan belum banyak disentuh. Dengan memasukkan BUJP ke dalam peta kajian GHRM, penelitian ini memperluas horizon akademik dengan menegaskan bahwa GHRM adalah konsep

universal yang dapat diadaptasi ke berbagai sektor berbasis manusia. Hal ini sejalan dengan ulasan sistematis yang menekankan perlunya penelitian GHRM di sektor-sektor yang belum tereksplorasi. Oleh karena itu, kajian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya literatur dengan konteks baru yang unik (Meisaputra, 2025; Suseno, 2017).

Implikasi praktis juga penting untuk digarisbawahi. Bagi manajemen BUJP, adopsi GHRM dapat menjadi strategi diferensiasi non-harga yang memperkuat daya saing. Selama ini, BUJP sering bersaing pada aspek biaya, sehingga menekan margin keuntungan dan kualitas layanan. Dengan menerapkan GHRM, BUJP dapat membangun reputasi baru sebagai penyedia jasa keamanan yang ramah lingkungan. Reputasi ini memiliki nilai strategis, terutama bagi klien multinasional yang semakin menekankan aspek keberlanjutan dalam rantai nilai mereka. Penelitian menunjukkan bahwa GHRM berhubungan erat dengan inovasi dan reputasi perusahaan, sehingga organisasi yang menerapkannya cenderung lebih dipercaya oleh pemangku kepentingan (Lestari et al., 2020; Pamungkas et al., 2024).

Bagi pembuat kebijakan, implikasinya adalah perlunya mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam regulasi pengelolaan BUJP. Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 masih menitikberatkan pada aspek hukum, teknis, dan prosedural, tanpa menyinggung isu lingkungan. Padahal, jika aspek keberlanjutan mulai dimasukkan, maka seluruh BUJP akan terdorong untuk mengadopsi praktik hijau. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan regulasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi GHRM, terutama di sektor yang sangat diatur. Dengan demikian, rekomendasi praktis dari kajian ini adalah perlunya sinergi antara manajemen BUJP dengan pembuat kebijakan untuk memasukkan agenda hijau dalam regulasi keamanan nasional (HIJRIANI, 2022; Wahyudi et al., 2023).

Implikasi sosial juga tidak kalah penting. Satpam, sebagai aktor lapangan, memiliki interaksi langsung dengan masyarakat. Jika Satpam dibekali dengan kesadaran lingkungan melalui pelatihan hijau, mereka dapat menjadi agen perubahan yang memengaruhi perilaku masyarakat sehari-hari. Penelitian menekankan bahwa perilaku sukarela karyawan dalam mendukung lingkungan dapat menjadi faktor signifikan dalam menciptakan organisasi berkelanjutan. Dengan skala penugasan Satpam yang luas, BUJP memiliki potensi unik untuk memperluas dampak GHRM ke masyarakat (Suseno, 2017).

Dengan mengintegrasikan perspektif teoritis RBV dan DCT serta temuan empiris mutakhir, dapat ditegaskan bahwa GHRM bukan hanya relevan tetapi juga mendesak untuk diterapkan di BUJP. Teori RBV menjelaskan bagaimana SDM yang ramah lingkungan dapat menjadi aset strategis, sementara DCT menjelaskan bagaimana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal. Temuan empiris memperlihatkan bahwa GHRM berhubungan erat dengan kinerja lingkungan, loyalitas karyawan, inovasi, dan reputasi. Implikasi praktisnya adalah perlunya transformasi kebijakan manajerial BUJP untuk memasukkan nilai hijau dalam seluruh siklus SDM, serta perlunya dukungan regulasi agar transformasi ini dapat berjalan sistematis. Dengan demikian, diskusi teoritis dan implikasi ini menegaskan bahwa penerapan GHRM di BUJP bukan sekadar wacana, melainkan kebutuhan strategis yang dapat memperkuat posisi sektor jasa pengamanan di tengah tuntutan global keberlanjutan.

4. Kesimpulan

Kajian penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) menunjukkan bahwa GHRM telah berkembang dari gagasan normatif menjadi instrumen strategis dalam mendukung keberlanjutan. Empat dimensi utamanya—rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi hijau—memberikan mekanisme komprehensif untuk menginternalisasi nilai keberlanjutan ke dalam praktik SDM. Dalam konteks BUJP, urgensi GHRM terlihat dari sifat sektor ini yang sepenuhnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Namun, manajemen SDM BUJP masih menghadapi persoalan klasik: rekrutmen yang konvensional, pelatihan terbatas, penilaian kinerja prosedural, kompensasi minimal, turnover tinggi, dan budaya hierarkis. Kondisi ini melemahkan daya saing jika tidak segera ditransformasikan.

Di sisi lain, peluang untuk mengadopsi GHRM terbuka lebar melalui tren global keberlanjutan, tuntutan klien multinasional, serta digitalisasi administrasi. Satpam yang dilatih dengan nilai hijau dapat menjadi agen perubahan sosial sekaligus memperluas kontribusi BUJP terhadap agenda nasional dan global. Hal ini selaras dengan *Resource-Based View* yang melihat SDM sebagai aset strategis, serta *Dynamic Capability Theory* yang menekankan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan temuan ini, langkah sederhana dapat segera dilakukan: menambahkan indikator kepedulian lingkungan dalam rekrutmen, memperluas kurikulum pelatihan Satpam dengan materi efisiensi energi dan pengelolaan sampah, memasukkan indikator hijau dalam penilaian kinerja, serta memberi penghargaan non-finansial bagi perilaku pro-lingkungan. Selain itu, literasi manajerial tentang keberlanjutan perlu ditingkatkan agar GHRM dipandang sebagai investasi strategis, bukan beban biaya. Digitalisasi manajemen SDM juga perlu dimaksimalkan untuk mendukung efisiensi dan praktik paperless.

Bagi pembuat kebijakan, regulasi BUJP ke depan perlu memasukkan aspek keberlanjutan. Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2020 masih fokus pada aspek teknis dan hukum, sehingga belum mendorong praktik hijau. Jika dimensi lingkungan diintegrasikan, seluruh BUJP akan lebih siap berkontribusi pada pencapaian SDGs di Indonesia. Dengan demikian, penerapan GHRM di BUJP bersifat penting sekaligus mendesak. Ia dapat menjawab tantangan internal pengelolaan SDM sekaligus memperkuat reputasi dan daya saing eksternal. Adopsi GHRM akan memberi manfaat ganda, yaitu memperbaiki kualitas layanan BUJP dan memperluas kontribusinya terhadap keberlanjutan. Karena itu, langkah nyata dari manajemen, klien, dan regulator perlu segera dilakukan agar sektor jasa pengamanan dapat bertransformasi sejalan dengan tuntutan global.

Daftar Pustaka

- Afandi, S. A. (2023). *Discussion Paper - Pelayanan Publik Syed Agung Afandi*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/692y3>
- Alam, S. (2018). *Analisis Implementasi Strategi Diferensiasi Dan Pengamatan Lingkungan Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Pt BPRS (Micro Banking Syariah) Niaga Madani Di Seluruh Wilayah Sulawesi Selatan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4jq6x>
- Almemari, K., Almazrouei, R., & Alnahhal, M. (2021). The Impact of Green Human Resource Management on the Sustainable Performance of the Manufacturing Companies in the Uae. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(4), 436–447. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.4.39>
- Amin, M. M. (2024). AI-Powered Personalized Marketing: A Deep Dive Into Customer Segmentation and Targeting. *International Journal of Science Engineering and Management*, 11(12). <https://doi.org/10.36647/ijsem/11.12.a001>
- Ashraf, F., Ashraf, I., & Anam, W. (2015). Green HR for Businesses. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i8/1771>
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). *Matrik Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Bahmani, S., Farmanesh, P., & Khademolomoom, A. H. (2023). Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance Through Green Innovation: Evidence From Northern Cyprus on Small Island Universities. *Sustainability*, 15(5), 4158. <https://doi.org/10.3390/su15054158>
- Bashirun, S. N. (2019). Fostering Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Promoting Employee Green Behavior at the Workplace. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 18–24. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2019.1.4>
- Bhattarai, U., Łopatka, A., Devkota, N., Paudel, U. R., & Németh, P. (2023). Influence of Green Human Resource Management on Employees' Behavior Through Mediation of Environmental Knowledge of Managers. *Journal of International Studies*, 16(3), 56–77. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2023/16-3/3>
- Bocken, N., Schuit, C. S. C., & Kraaijenhagen, C. (2018). Experimenting With a Circular Business Model: Lessons From Eight Cases. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 28, 79–95. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2018.02.001>
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience. *Sustainability*, 10(6), 1739. <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Budiyatno, K. C. (2022). Transformasi Digital Sebagai Bagian Dari Strategi Pemasaran Di Rumah Sakit Siloam Palangka Raya Tahun 2020. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(2). <https://doi.org/10.7454/arsi.v8i2.5547>
- Byrd, M. Y. (2025). Looking Back Then Looking Forward. *Advances in Developing Human Resources*. <https://doi.org/10.1177/15234223251341936>
- Cahyadi, L. D. C. R., & Pradnyani, N. L. P. S. P. (2022). Digitalisasi Umkm Dengan Menggunakan Pendekatan Toe Model. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1132. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i09.p10>
- Calment, Victorio, Kosasih, C., Claudya, & Joosten, J. (2024). Penerapan Teknologi Blockchain Dalam Meningkatkan Manajemen Rantai Pasokan Perusahaan. *NJMS*, 2(4), 718–726. <https://doi.org/10.60076/njms.v2i4.857>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33–51. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493x.2011.03257.x>
- Chaudhary, R. (2019). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>

- Chen, X., He, Q., Zhang, X., Cao, T., & Liu, Y. (2021). What Motivates Stakeholders to Engage in Collaborative Innovation in the Infrastructure Megaprojects? *Journal of Civil Engineering and Management*, 27(8), 579–594. <https://doi.org/10.3846/jcem.2021.15612>
- Çöp, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived Behavioral Control as a Mediator of Hotels' Green Training, Environmental Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Sustainable Environmental Practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495–3508. <https://doi.org/10.1002/bse.2592>
- Damanik, M. F. H., Gunawan, I., Nasution, Z. M., Sumarno, S., & Kirana, I. O. (2022). Pemanfaatan Algoritma Aes Untuk Keamanan Data Karyawan Pt. Telkom Indonesia Pematangsiantar. *Storage Jurnal Ilmiah Teknik Dan Ilmu Komputer*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.55123/storage.v1i1.157>
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Sari, I. G. A. M. K. K. (2022). Penerapan Green Human Resources Management Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.50837>
- Darvishmotevali, M., & Altınay, L. (2022). Green HRM, Environmental Awareness and Green Behaviors: The Moderating Role of Servant Leadership. *Tourism Management*, 88, 104401. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Djulyianto, D., Adi, D., Pratama, A. P., & Kurniawan, W. D. (2024). Analisis Pengaruh Penerapan Greenport Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Di Pt Terminal Teluk Lamong Gresik Melalui Citra Badan Usaha Pelabuhan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 1917–1945. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3920>
- EDINSEL, S., & Kara, K. (2023). A Bibliometric Analysis on Green Human Resource Management and Environmental Performance. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 13(3), 1630–1650. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1283914>
- Effendi, E., Rahman, D. A., & Riau, D. P. (2024). Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang Dan Jasa Melalui E-Procurement Di Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Hummaniora*, 8(2), 600. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i2.2024.600-608>
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Müller-Camen, M. (2015). Reporting on Sustainability and HRM: A Comparative Study of Sustainability Reporting Practices by the World's Largest Companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Gane, A. A. (2024). *Dampak Teknologi Terhadap Proses Belajar Mengajar*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/hc5un>
- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2015). Green Human Resource Management: A Comparative Qualitative Case Study of a United States Multinational Corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192–211. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1052087>
- Hadiana, A. I., & Renaldi, F. (2019). Penerapan Mobile Government Pada Monitoring Aktivitas Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung Barat. *Jumanji (Jurnal Masyarakat Informatika Unjani)*, 2(2), 117. <https://doi.org/10.26874/jumanji.v2i2.38>
- Hameed, R., Rehman, N., Tufail, S., & Kızıloğlu, M. (2023). Green Human Resource Management and Environmental Knowledge: A Moderated Mediation Model to Endorse Green CSR. *Frontiers in Environmental Science*, 11. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1136957>
- Hartanti, B., & Ariri, F. F. (2021). Penyusunan Kelengkapan Administrasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sumber Usaha Maju Guna Kelancaran Kegiatan Organisasi. *Sneb Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 125–130. <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.820>
- Hasan, T. (2023). Analisis Publikasi Ilmiah Dosen Terindeks Scopus Pada Fakultas Keperawatan Universitas Riau Tahun 2011-2022. *Media Pustakawan*, 29(3), 228–240. <https://doi.org/10.37014/medpus.v29i3.3236>
- HIJRIANI. (2022). *Strategi Pengembangan Koperasi Dan Umkm*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/53h4c>
- Imaduddin, M. F., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Irwan, A. G. E., & Anindita, R. (2022). Model Pengukuran Green Human Resource Management Pada Perusahaan Startup Di Indonesia. *Literatus*, 4(1), 346–356. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.795>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., Lacerda, T. C. d., Silva, F. P. d., & Vieira, P. R. (2020). Going Green and Sustainable: The Influence of Green HR Practices on the Organizational Rationale for Sustainability. *Journal of Business Research*, 112, 413–421. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.036>
- Judijanto, L., Sudarmanto, E., Ilham, I., & Ansori, T. (2023). Analisis Bibliometrik Tentang Tantangan Dan

- Kontribusi Teknologi Energi Terbarukan Dalam Pembangunan Berkelanjutan Di Asia Tenggara. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12), 1086–1100. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i12.855>
- Kandiyoh, G. E., Sengkey, S., Runtuwuwu, S., & Tenda, J. (2022). Analisis Faktor Konfirmatori Untuk Menentukan Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Kerjasama Pemerintah Badan Usaha Jalan Tol Manado-Bitung. *Jurnal Teknik Sipil Terapan*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.47600/jtst.v4i1.317>
- Kemalasari, Y. A., & Wanasiri, Y. (2023). Green Human Resources Management: Peran Green Transformational Leadership Dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Pengelolaan Sampah. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 353–363. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i3.592>
- Khalil, S., Chatterjee, P., & Cheng, J. C. P. (2023). Red Matte and Glossy Blue: How Color and Reflectance Drive Consumer Indulgence. *European Journal of Marketing*, 57(2), 426–452. <https://doi.org/10.1108/ejm-10-2021-0771>
- Labella-Fernández, A. (2021). Archetypes of Green-Growth Strategies and the Role of Green Human Resource Management in Their Implementation. *Sustainability*, 13(2), 836. <https://doi.org/10.3390/su13020836>
- Lacy, P., & Hayward, R. (2011). A New Era of Sustainability in Emerging Markets? Insights From a Global CEO Study by the United Nations Global Compact and Accenture. *Corporate Governance*, 11(4), 348–357. <https://doi.org/10.1108/14720701111159208>
- Langit, P. S., & Nasution, Y. (2025). A Study of the Perception of Outsourced Security Guards (Satpam) in the Jabodetabek Area Regarding Job Security. *Dinasti International Journal of Economics Finance & Accounting*, 6(2), 1618–1625. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i2.4417>
- Le, T. T., & Tham, D. H. (2024). Nexus of Green Human Resource Management and Sustainable Corporate Performance: The mediating Roles of Green Behavior and Green Commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>
- Lee, J. Y., Park, S., & Baker, R. M. (2017). The Moderating Role of Top Management Support on Employees' Attitudes in Response to Human Resource Development Efforts. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 369–387. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.37>
- Lestari, A. R., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Kunggulan Kompetitif Ditinjau Dari Transformasi Perusahaan, Kompetensi, Dan Perilaku Inovatif (Studi Pada Pemilik Usaha Kampung Batik Laweyan Surakarta). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i02.1178>
- Mahyudin, M., Mihzan, L. M. F., Asrin, A., & Nurlinda, N. (2022). Sumber Daya Manusia Pemrintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Jisip)*, 11(1), 82–88. <https://doi.org/10.33366/jisip.v11i1.2444>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways Towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability*, 12(8), 3228. <https://doi.org/10.3390/su12083228>
- Malvania, A., & Prayoga, D. (2023). Literatur Review: Analisis Penerapan Experiential Marketing Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit. *Media Gizi Kesmas*, 12(2), 1076–1080. <https://doi.org/10.20473/mgk.v12i2.2023.1076-1080>
- Meisaputra, F. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Green Human Resource Management Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Organisasi: Studi Literatur Sistematis Pada Sektor Industri Hijau Di Asia Tenggara. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 3073–3082. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.43341>
- Mirna, C., Abbas, S., & Sa'dan, S. (2021). Sistem Pengupahan Dalam Ijarah. *Al-Iqtishadiyah Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 1(1), 38–56. <https://doi.org/10.22373/iqtishadiyah.v1i1.1397>
- Mousa, S. K., Fernández-Crehuet, J. M., & Thaher, Y. A. Y. (2025). Advancing Sustainable Performance in Healthcare: Mediating Roles of Green HRM and Green Innovation Under Green Transformational Leadership. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.4238>
- Mulyana, E. (2022). Peluang Dan Tantangan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(1), 21–34. <https://doi.org/10.36418/locus.v1i1.5>
- Murillo-Ramos, L., Huertas-Valdivia, I., & Muiña, F. E. G. (2023). Antecedents, Outcomes, and Boundaries of Green Human Resource Management: A Literature Review. *Revista De Administração De Empresas*, 63(4). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020230401>
- Mutiarni, R., Zuhroh, S., & Utomo, L. P. (2018). Pendampingan Pencatatan Transaksi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Putra Subagyo Desa Miagan - Jombang. *Comvice Journal of Community Service*, 2(1), 21–28. <https://doi.org/10.26533/comvice.v2i1.124>
- Nadia, A. (2019). Prosedur Perhitungan Pendapatan Jasa Layanan Bongkar/Muat Peti Kemas Pada Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Lembar. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(1), 42–47. <https://doi.org/10.29303/jseh.v5i1.30>
- Nasrifa, E. (2023). Pengaruh Green Human Resource Managemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Sekolah Insan Mandiri Jakarta). *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 142–152.

- <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5452>
- Nuciferani, F. T., Aulady, M. F. N., & Wibowo, P. A. (2019). Pengurangan Risiko Pinalti Dengan Time Cost Trade Off Pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Qua Teknika*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.35457/quateknika.v9i2.786>
- Nurohmi, S., Sutrisno, S., & Baridwan, Z. (2017). The Determinant of Financial Statements-Content Information: Corporate Governance as a Mediating Variable. *Jabe (Journal of Accounting and Business Education)*, 1(2), 247. <https://doi.org/10.26675/jabe.v1i2.8491>
- Nurulfadhilah, L., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Ghrm, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices Terhadap Environmental Performance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(1), 26. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i01.p02>
- Palupiningtyas, D., & Wahono, S. M. (2023). Green Human Resource Management: A Comprehensive Analysis of Practices, Impacts, and Future Directions. *Ictmt*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.6>
- Pamungkas, A. Y., Bustam, R. F., Aditya, R. B., Yusuf, Y., & Hidayati, T. (2024). A Systematic Literature Review: Transformational Leadership of Innovative Work Behavior and Green Human Resource Management. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 356–369. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i3.325>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2019). Green Human Resource Management: A Comprehensive Review and Future Research Agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/ijm-07-2019-0350>
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human Resources Development as an Element of Sustainable HRM – With the Focus on Production Engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- putri, A. a. (2022). *Perbedaan Koperasi Dengan Organisasi Lainnya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/hjvc8>
- Ra'is, D. U., & Rini, Y. T. (2023). Pelatihan Berfikir Kreatif Bagi Pengelola Bumdes Desa Sengguruh. *JMS*, 1(2), 130–138. <https://doi.org/10.62085/jms.v1i2.29>
- Rahmat, T., & Apriliani, D. (2023). Model Pengembangan Desa Wisata Berbasis Sustainability Tourism Dalam Perpektif Green HRM. *Karismapro*, 13(2), 87–98. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v13i2.1073>
- Rehman, Z., Khan, H. A., Irshad, M., Hassan, A., & Iftikhar, S. (2023). Assessment of Green Human Resource Management in Developing Sustainable Performance of Manufacturing Industry in Pakistan. *Journal of Social Sciences Review*, 3(1), 949–961. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i1.335>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2012). 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>
- Sapna, -, Gupta, A., & Kumar, P. (2021). Green Human Resource Management: 21st Century Tool for Achieving Sustainable Development. *Journal of Management and Science*, 11(4), 5–7. <https://doi.org/10.26524/jms.11.33>
- Sarjito, A. (2023). Dampak Digitalisasi Administrasi Perdesaan Di Negara Berkembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 13(2), 106–124. <https://doi.org/10.33592/jiia.v13i2.3814>
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 72–87. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443>
- Scully-Russ, E. (2015). The Contours of Green Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 17(4), 411–425. <https://doi.org/10.1177/1523422315600839>
- Shintia, N., Heldiansyah, H., Salim, M., & Sunarya, M. H. (2024). Pembuatan Website Profil Perusda SML: Upaya Peningkatan Visibilitas Dan Efektivitas Komunikasi Digital. *Sricommerce Journal of Sriwijaya Community Services*, 5(2), 159–168. <https://doi.org/10.29259/jscs.v5i2.196>
- Sitorus, M., Faris, S. A., & Devari, A. S. S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Koperasi Terhadap Kepuasan Nasabah Melalui Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Di Ksu Mitra Karya Kabupaten Deli Serdang. *Jeama*, 2(2), 54–60. <https://doi.org/10.55338/jeama.v2i2.48>
- Sudaryana, Y., Hermawan, F., Nurbaety, N., Oktoria, D., & Pardede, H. M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pemasaran Berbasis Usaha Mikro Di UMKM Cibodas Jasa Kota Tangerang. *Jurnal Padma Pengabdian Dharma Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19622>
- Sujono, S., Setiawan, M. A., & Haryono, K. (2020). Tantangan Adopsi Agile Di Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Juita Jurnal Informatika*, 8(2), 197. <https://doi.org/10.30595/juita.v8i2.7217>
- Sunandi, M. F. D., & Wahyuni, S. (2024). Ketangkasan Strategis Sebagai Katalis Kapabilitas Kecerdasan Buatan, Kapabilitas Jaringan, Dan Kepemimpinan Organisasi Dalam Mencapai Kinerja UMKM Sektor Jasa. *Al Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(3), 2067.

- <https://doi.org/10.35931/aq.v18i3.3045>
- Suri, Abdillah, M. A., & AR, A. (2023). Model Pengembangan Green Accounting Melalui Penerapan Akuntansi Lingkungan Bumdes Mattirotasi Kab. Sidenreng Rappang. *Ak99*, 3(2), 306–313. <https://doi.org/10.31850/ak99.v3i2.2663>
- Suseno, D. A. (2017). Multiplier Effect Sektor Basis Terhadap Perekonomian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Rep (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 2(1), 113–126. <https://doi.org/10.31002/rep.v2i2.227>
- Sutisnawati, Y. (2023). Analisis Bibliometrik Green Human Resource Management (GRHM) Terhadap Kinerja Lingkungan Di Perusahaan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 10(1), 100–111. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10778>
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (Ejme)*, 10(03), 145–158. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>
- Tortia, E., Sacchetti, S., & Arceiz, F. J. L. (2022). A Human Growth Perspective on Sustainable HRM Practices, Worker Well-Being and Organizational Performance. *Sustainability*, 14(17), 11064. <https://doi.org/10.3390/su141711064>
- Utami, S. (2022). Inovasi Pelayanan Publik PT. Jasa Raharja Cabang Kepulauan Riau Kota Batam (Studi Tentang Pelayanan Pemberian Santunan Kecelakaan Kepada Masyarakat). *Ebisma (Economics Business Management & Accounting Journal)*, 2(2), 22–31. <https://doi.org/10.61083/ebisma.v2i2.14>
- Vicrihadi, A., Kurniawan, A., Harnoko, E. D., & Maulana, I. (2024). Analisis Pengaruh Pengelolaan Badan Usaha Pelabuhan Oleh Pt. Pelabuhan Cilegon Mandiri Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Jasa Kapal Di Pelabuhan Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 1830–1860. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3914>
- Wahyudi, H., Ardiansah, A., & Kadaryanto, B. (2023). Implementasi Pelatihan Calon Anggota Satpam Bagi Penyedia Jasa Pengamanan Di Kabupaten Kampar. *Jurnal Niara*, 16(2), 445–458. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i2.16336>
- Wajdi, M. F., Putra, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono, Haziroh, A. L., & Purusa, N. A. (2023). Mughas: The Integrated Green HRM Model to Improve Business Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e0771. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.771>
- Wedastra, I. M., Ardani, I. G. A. I., & PRAMAYANTI, N. I. N. T. (2023). Gangguan Emosi Pada Anak Adopsi. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 1(3), 192–202. <https://doi.org/10.61116/jhpp.v1i3.161>
- Yusuf, S., Setiyawati, A., Arda, A., Maulana, I., & Soleh, J. (2022). Implementasi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Cibodas Jasa Kota Tangerang. *Jurnal Padma Pengabdian Dharma Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19621>
- Zhao, S. (2023). Green HR Practices & Green Recovery Performance: The Mediating Role of P-O Fit & Affective Commitment in Fast Food Industry of Pakistan. *Ete*, 1(1). <https://doi.org/10.58567/ete01010001>
- Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2023). Effects of Green Human Resource Management on Organisational Sustainability: The Mediating Role of Corporate Social Responsibility and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 357–372. <https://doi.org/10.1108/ijoa-11-2022-3506>