



Kesiapan Menerapkan *Green Human Resource Management (GHRM)* pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas 1 Palembang

M Oktarianto^{1*}, Dina Mellita², Efan Elpanso³, Heriyanto⁴

¹⁻⁴Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

Email: toyef.borang.tb@gmail.com^{1*}, dinamellita@binadarma.ac.id²,

efanelpanso@binadarma.ac.id³, heriyanto@binadarma.ac.id³

*Penulis Korespondensi: toyef.borang.tb@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the readiness level of the Class I Palembang Port Authority (KSOP) in implementing Green Human Resource Management (GHRM). GHRM is an effort to integrate human resource management practices with environmental sustainability goals, which is considered important given the environmental responsibilities of the port sector. This study uses a descriptive quantitative method with a census approach to all employees of the Class I Port Authority Office in Palembang. The data is analyzed based on three aspects of GHRM: Green Training, Green Performance Management, and Green Employee Involvement. The results of the study indicate that, in general, KSOP Class I Palembang is at a high level of readiness in implementing GHRM. This readiness is reflected in the average index of the Green Training (4.217) and Green Employee Involvement (4.35) aspects, which are in the Very Ready category. Readiness in the Green Training aspect shows the effectiveness of environmental training, while Green Employee Involvement reflects the high level of active employee participation. Meanwhile, the Green Performance Management aspect (4.166) is in the Ready category, indicating that environmental elements have been accommodated in performance assessments but still need further strengthening, especially in the reward system. The conclusion of this study confirms that KSOP Class I Palembang is ready to integrate sustainability principles through GHRM practices.

Keywords: GHRM; Green Employee Involvement; Green Performance Management; Green Training; Readiness.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam mengimplementasikan Green Human Resource Management (GHRM). GHRM adalah upaya mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan lingkungan, yang dinilai penting mengingat tanggung jawab lingkungan sektor kepelabuhanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan sensus terhadap seluruh karyawan KSOP Kelas I Palembang. Data dianalisis berdasarkan tiga aspek GHRM: Green Training, Green Performance Management, dan Green Employee Involvement. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, KSOP Kelas I Palembang berada pada tingkat kesiapan yang tinggi dalam menerapkan GHRM. Kesiapan ini tercermin dari rata-rata indeks aspek Green Training (4,217) dan Green Employee Involvement (4,35) yang berada dalam kategori Sangat Siap. Kesiapan pada aspek Green Training menunjukkan efektivitas pelatihan lingkungan, sementara Green Employee Involvement mencerminkan tingginya partisipasi aktif karyawan. Sementara itu, aspek Green Performance Management (4,166) berada pada kategori Siap, mengindikasikan bahwa unsur lingkungan telah diakomodasi dalam penilaian kinerja namun masih membutuhkan penguatan lebih lanjut, terutama dalam sistem penghargaan. Kesimpulan studi ini menegaskan bahwa KSOP Kelas I Palembang telah siap mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan melalui praktik GH.

Kata kunci: GHRM; Kesiapan; Keterlibatan Karyawan Hijau; Manajemen Kinerja Hijau; Pelatihan Hijau.

1. PENDAHULUAN

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang merupakan instansi pemerintah yang memegang peran krusial dalam pengawasan keselamatan pelayaran, pengendalian lalu lintas kapal, serta pengaturan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Seluruh aktivitas operasional pelabuhan ini memiliki potensi besar menimbulkan risiko lingkungan, seperti pencemaran laut, tumpahan bahan berbahaya, polusi udara, hingga

gangguan ekosistem perairan, menjadikan institusi ini sebagai entitas yang sangat relevan untuk menerapkan praktik keberlanjutan. Dalam konteks ini, Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis untuk mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, menjadikan karyawan sebagai aktor utama dalam mencapai kinerja keberlanjutan organisasi.

Fenomena yang diamati di KSOP Kelas I Palembang menunjukkan bahwa tingkat kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan GHRM belum mencapai kategori optimal. Berdasarkan pengamatan awal, aspek-aspek kesiapan seperti pemahaman pegawai terhadap praktik hijau, ketersediaan pelatihan lingkungan yang terstruktur, dukungan fasilitas, dan kebijakan SDM berbasis keberlanjutan belum berjalan menyeluruh. Kondisi ini diperkuat oleh temuan literatur yang menyatakan bahwa rendahnya dukungan kebijakan internal, terbatasnya fasilitas, dan minimnya kemampuan operasional dapat menjadi penghambat utama kesiapan instansi menerapkan kebijakan berbasis lingkungan. Oleh karena itu, terdapat urgensi untuk menilai secara komprehensif sejauh mana kesiapan KSOP Kelas I Palembang dalam mengadopsi GHRM, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses transisi menuju manajemen SDM yang ramah lingkungan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah menganalisis tingkat kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM). Penelitian ini berfokus pada pengukuran kesiapan melalui tiga aspek kunci GHRM: Green Training, Green Performance Management, dan Green Employee Involvement. Secara teoritis, keberhasilan penerapan GHRM sangat bergantung pada sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kesadaran, dan keterlibatan aktif, serta bagaimana sistem kinerja formal mendukung perilaku pro-lingkungan.

Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistik. Dengan mengukur tiga aspek GHRM tersebut melalui kuesioner kepada populasi di KSOP Kelas I Palembang, penelitian ini berupaya memberikan gambaran nyata mengenai sejauh mana instansi telah siap mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan, yang nantinya diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi implementasi GHRM yang lebih efektif. Berdasarkan tinjauan pustaka dan fokus penelitian, diajukan hipotesis bahwa KSOP Kelas I Palembang telah mencapai tingkat kesiapan tertentu dalam menerapkan GHRM, dengan variasi kesiapan pada setiap dimensi GHRM yang diukur (yaitu Green Training, Green Performance Management, dan Green Employee Involvement).

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan rancangan kegiatan survei *cross-sectional*. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi serta karakteristik variabel yang diteliti. Objek penelitian ini adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang, yang berlokasi di Jl. Mayor Mmet Sastra Wirya No. 147, Lawang Kidul, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada tingkat kesiapan KSOP Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM). Bahan dan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen kuesioner atau angket yang disebarluaskan secara langsung kepada seluruh karyawan KSOP Kelas I Palembang sebagai responden (pendekatan sensus). Data yang dikumpulkan meliputi data primer, yang diambil langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder, yang berasal dari instansi terkait serta jurnal atau penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data utama adalah melalui survei menggunakan kuesioner dan observasi. Definisi operasional variabel penelitian berpusat pada tingkat kesiapan GHRM, yang diukur melalui tiga aspek utama: *Green Training*, *Green Performance Management*, dan *Green Employee Involvement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), bertujuan untuk menggambarkan distribusi data melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*), persentase, dan standar deviasi pada setiap indikator penelitian, tanpa melakukan pengujian hubungan atau pengaruh antar variabel.

3. PEMBAHASAN DAN ANALISA

Penelitian ini melibatkan 53 responden, dengan detail karakteristik responden yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-laki	28	52,8
Perempuan	25	47,2
Total	53	100,0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 52,8%, sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang atau sebesar 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, meskipun didominasi oleh responden laki-laki. Dengan demikian, data yang

diperoleh mencerminkan pandangan dari kedua jenis kelamin secara proporsional sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai kondisi karyawan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi	Percentase (%)
20–30	13	24,5
31–40	14	26,4
>50	15	28,3
Total	53	100,0

Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan kelompok umur >50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 28,3%. Selanjutnya, responden pada kelompok umur 31–40 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 26,4%, diikuti oleh kelompok umur 20–30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 24,5%. Adapun kelompok umur 41–50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 20,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia matang dan berpengalaman, sehingga diharapkan mampu memberikan pandangan yang komprehensif sesuai dengan kondisi dan dinamika kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SMA/SMK	16	30,2
DIII	22	41,5
S1	15	28,3
Total	53	100,0

Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Diploma III (DIII), yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 41,5%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 16 orang atau sebesar 30,2%, sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 15 orang atau sebesar 28,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, yang mencerminkan adanya kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Percentase (%)
< 1	17	32,1
1–5	18	34,0
> 5	18	34,0
Total	53	100,0

Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1–5 tahun dan >5 tahun memiliki jumlah yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 18 orang atau sebesar 34,0%. Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 32,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan masa kerja relatif merata, baik karyawan baru maupun karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 27. Uji dilakukan pada 53 responden dengan tingkat signifikansi 5% ($r_{tabel} = 0,270$). Sebuah item dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,270$.

Tabel 5. Uji Validitas.

No	Aitem	r hitung (Item–Total)	r tabel	Keterangan
1	GT1	0,394	0,270	Valid
2	GT2	0,561	0,270	Valid
3	GT3	0,706	0,270	Valid
4	GT4	0,802	0,270	Valid
5	GPM1	0,572	0,270	Valid
6	GPM2	0,679	0,270	Valid
7	GPM3	0,471	0,270	Valid
8	GPM4	0,771	0,270	Valid
9	GPM5	0,583	0,270	Valid
10	GEI1	0,572	0,270	Valid
11	GEI2	0,538	0,270	Valid
12	GEI3	0,479	0,270	Valid
13	GEI4	0,530	0,270	Valid
14	GEI5	0,816	0,270	Valid

Dapat diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,270. Item GT1 sampai dengan GT4, GPM1 sampai dengan

GPM5, serta GEI1 sampai dengan GEI5 masing-masing memiliki nilai *r hitung* yang berkisar antara 0,394 hingga 0,816, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas.

Reliability Statistics		N of Items
Cronbach's Alpha	.874	

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874 dengan jumlah item sebanyak 14 pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang umum digunakan, yaitu 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisis Deskriptif

Analisis Green Training

Tabel 7. Deskripsi *Green Training*.

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Indeks	Keterangan
1	Perusahaan menyediakan pelatihan khusus tentang pengelolaan limbah dan daur ulang untuk semua karyawan.	0	0	3	38	12	221	4.17	Siap
2	Saya pernah mengikuti pelatihan mengenai praktik kerja yang ramah lingkungan di tempat kerja.	0	1	1	36	15	224	4.23	Sangat Siap
3	Materi pelatihan perusahaan mencakup informasi tentang penghematan energi dan konservasi sumber daya alam.	1	0	3	33	16	222	4.19	Siap
4	Perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan tentang isu-isu lingkungan terbaru.	1	1	2	27	22	227	4.28	Sangat Siap
Rata - Rata							4.2175	Sangat Siap	

Pada indikator pertama, yaitu penyediaan pelatihan khusus mengenai pengelolaan limbah dan daur ulang, diperoleh nilai indeks sebesar 4,17 dengan kategori *siap*. Indikator kedua terkait pengalaman responden dalam mengikuti pelatihan praktik kerja ramah

lingkungan memperoleh nilai indeks tertinggi, yaitu 4,23 dengan kategori *sangat siap*, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah terpapar pelatihan berbasis lingkungan.

Selanjutnya, indikator ketiga mengenai cakupan materi pelatihan yang memuat penghematan energi dan konservasi sumber daya alam memperoleh nilai indeks sebesar 4,19 dan dikategorikan *siap*. Sementara itu, indikator keempat yang berkaitan dengan dorongan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan isu-isu lingkungan terbaru menunjukkan nilai indeks sebesar 4,28 dengan kategori *sangat siap*. Secara keseluruhan, rata-rata nilai indeks aspek Green Training sebesar 4,2175 yang berada pada kategori *sangat siap*.

Analisis Green Performance Management

Tabel 8. Deskripsi *Green Performance Management*.

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Indeks	Keterangan
1	Kinerja saya dinilai sebagian berdasarkan kontribusi terhadap praktik kerja yang ramah lingkungan.	1	1	1	33	17	223	4.21	Sangat Siap
2	Tujuan lingkungan dimasukkan dalam penilaian kinerja tahunan di perusahaan ini.	1	0	1	33	18	226	4.26	Sangat Siap
3	Atasan saya memberikan umpan balik terkait upaya saya dalam mengurangi dampak lingkungan dari pekerjaan saya.	0	0	1	25	27	238	4.49	Sangat Siap
4	Perusahaan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja berkelanjutan.	1	1	13	25	13	207	3.91	Siap
5	Saya merasa bertanggung jawab untuk mencapai target lingkungan yang telah ditetapkan dalam tim atau departemen saya.	0	0	14	27	12	210	3.96	Siap
Rata - Rata							4.166	Siap	

Pada indikator pertama, penilaian kinerja berdasarkan kontribusi terhadap praktik kerja ramah lingkungan memperoleh nilai indeks sebesar 4,21 dengan kategori *sangat siap*, yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan telah menjadi bagian penting dalam evaluasi kinerja karyawan.

Indikator kedua, yaitu dimasukkannya tujuan lingkungan dalam penilaian kinerja tahunan, memperoleh nilai indeks sebesar 4,26 dan termasuk dalam kategori *sangat siap*. Selanjutnya,

Indikator ketiga terkait pemberian umpan balik oleh atasan mengenai upaya pengurangan dampak lingkungan menunjukkan nilai indeks tertinggi, yaitu sebesar 4,49 dengan kategori *sangat siap*, yang mencerminkan peran aktif pimpinan dalam mendorong perilaku kerja berkelanjutan.

Sementara itu, indikator keempat mengenai pemberian penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja berkelanjutan memperoleh nilai indeks sebesar 3,91 dengan kategori *siap*. Indikator kelima yang berkaitan dengan rasa tanggung jawab karyawan dalam mencapai target lingkungan juga berada pada kategori *siap* dengan nilai indeks sebesar 3,96. Secara keseluruhan, rata-rata nilai indeks aspek Green Performance Management sebesar 4,166 yang termasuk dalam kategori *siap*.

Analisis Green Employe Involment

Tabel 9. Deskripsi *Green Employe Involment*.

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Indeks	Keterangan
1	Saya secara aktif terlibat dalam program atau kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan.	0	1	0	33	19	229	4.32	Sangat Siap
2	Perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk memberikan ide terkait penghematan energi dan pelestarian lingkungan.	0	0	0	35	18	230	4.34	Sangat Siap
3	Saya merasa didukung untuk berkontribusi dalam upaya perusahaan menjaga kelestarian lingkungan.	0	0	0	27	26	238	4.49	Sangat Siap

	Terdapat forum atau komunitas karyawan yang fokus pada isu-isu lingkungan di tempat kerja saya.	0	0	3	29	21	230	4.34	Sangat Siap
5	Saya pernah mengusulkan inisiatif ramah lingkungan yang diterima dan diterapkan oleh perusahaan.	2	0	3	25	23	226	4.26	Sangat Siap
Rata - Rata								4.35	Sangat Siap

Pada indikator pertama, keterlibatan aktif karyawan dalam program atau kegiatan lingkungan memperoleh nilai indeks sebesar 4,32 dengan kategori *sangat siap*, yang menunjukkan tingginya partisipasi karyawan dalam kegiatan ramah lingkungan.

Indikator kedua, yaitu pemberian ruang oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyampaikan ide terkait penghematan energi dan pelestarian lingkungan, memperoleh nilai indeks sebesar 4,34 dan termasuk dalam kategori *sangat siap*. Selanjutnya, indikator ketiga yang berkaitan dengan dukungan perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam menjaga kelestarian lingkungan menunjukkan nilai indeks tertinggi, yaitu sebesar 4,49 dengan kategori *sangat siap*, yang mencerminkan kuatnya dukungan organisasi terhadap inisiatif lingkungan karyawan.

Indikator keempat mengenai keberadaan forum atau komunitas karyawan yang berfokus pada isu-isu lingkungan memperoleh nilai indeks sebesar 4,34 dengan kategori *sangat siap*. Sementara itu, indikator kelima terkait pengalaman karyawan dalam mengusulkan inisiatif ramah lingkungan yang diterima dan diterapkan oleh perusahaan memperoleh nilai indeks sebesar 4,26 dan juga berada pada kategori *sangat siap*. Secara keseluruhan, rata-rata nilai indeks aspek Green Employee Involvement sebesar 4,35 dengan kategori *sangat siap*.

Kesiapan Menerapkan Green Human Resource Management (GHRM) Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (Ksop) Kelas 1 Palembang

Tabel 10. Rekapitulasi.

No	Aspek	Rata – Rata Indeks	Keterangan
1	<i>Green Training</i>	4.217	Sangat Siap
2	<i>Green Performance Management</i>	4.166	Siap
3	<i>Green Employe Involment</i>	4.35	Sangat Siap

Aspek Green Training memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 4,217 dengan kategori *sangat siap*, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis lingkungan bagi karyawan telah berjalan dengan baik dan mendukung penerapan GHRM. Selanjutnya, aspek Green Performance Management memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 4,166 dan berada

pada kategori *siap*, yang mengindikasikan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis lingkungan telah diterapkan, meskipun masih memerlukan penguatan agar dapat mencapai tingkat *sangat siap*.

Sementara itu, aspek Green Employee Involvement memperoleh nilai rata-rata indeks tertinggi, yaitu sebesar 4,35 dengan kategori *sangat siap*. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan dan inisiatif lingkungan di KSOP Kelas I Palembang sudah sangat baik dan menjadi kekuatan utama dalam mendukung implementasi GHRM. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa KSOP Kelas I Palembang pada dasarnya telah siap dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM), dengan dukungan kuat pada aspek pelatihan dan keterlibatan karyawan, serta sistem manajemen kinerja yang telah berjalan cukup baik.

Pembahasan

Kesiapan pada Aspek Green Training

Aspek Green Training memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 4,217 dengan kategori sangat siap, menunjukkan bahwa KSOP Kelas I Palembang memberikan perhatian serius terhadap pelatihan berbasis lingkungan. Kesiapan yang tinggi ini juga mengindikasikan komitmen manajemen dalam membangun SDM yang adaptif terhadap tuntutan keberlanjutan. Mengingat sektor kepelabuhanan memiliki risiko dan dampak lingkungan yang besar, peningkatan kapasitas karyawan melalui pelatihan ramah lingkungan merupakan langkah strategis. Pelatihan ini berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai media internalisasi nilai-nilai lingkungan yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan dalam jangka panjang.

Kesiapan pada Aspek Green Performance Management

Aspek Green Performance Management memperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 4,166 dengan kategori siap, yang menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di KSOP telah mengakomodasi dimensi lingkungan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Penilaian kinerja ini telah mempertimbangkan kontribusi karyawan terhadap praktik kerja ramah lingkungan, pencapaian target lingkungan, dan umpan balik dari atasan, yang mengindikasikan integrasi aspek lingkungan dalam evaluasi kinerja. Kesiapan ini mencerminkan adanya dasar sistem evaluasi kinerja yang mendukung GHRM, dan disarankan agar penguatan kebijakan penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja lingkungan ditingkatkan untuk meningkatkan konsistensi dan komitmen karyawan.

Kesiapan pada Aspek Green Employee Involvement

Aspek Green Employee Involvement mencatat nilai rata-rata indeks tertinggi, yaitu 4,35, dengan kategori sangat siap, menandakan bahwa keterlibatan karyawan dalam inisiatif dan kegiatan lingkungan di KSOP Kelas I Palembang telah berjalan sangat baik. Partisipasi aktif karyawan, dukungan organisasi terhadap ide ramah lingkungan, serta keberadaan forum atau komunitas peduli lingkungan mencerminkan terbentuknya budaya kerja yang partisipatif dan berorientasi pada keberlanjutan. Keterlibatan karyawan dianggap sebagai inti dari GHRM karena menempatkan mereka sebagai pelaku utama perubahan perilaku lingkungan. Tingginya indeks ini sejalan dengan penelitian Kim et al. (2019) dan Paillé et al. (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan dan dukungan organisasi terhadap inisiatif karyawan dapat secara signifikan meningkatkan perilaku pro-lingkungan.

4. PENUTUP

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang telah mencapai tingkat kesiapan yang tinggi dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM), ditunjukkan oleh kategori sangat siap pada aspek Green Training dan Green Employee Involvement, serta kategori siap pada Green Performance Management, mengindikasikan bahwa instansi tersebut siap mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam praktik MSDM. Sebagai tindak lanjut, KSOP Kelas I Palembang disarankan untuk menguatkan sistem Green Performance Management, khususnya melalui mekanisme penghargaan yang lebih jelas, guna memastikan implementasi GHRM yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Saran yang dapat diberikan kepada KSOP Kelas I Palembang adalah agar mempertahankan dan meningkatkan GHRM secara berkelanjutan, fokus pada penguatan aspek Green Performance Management dengan memberikan penghargaan yang lebih jelas terhadap kinerja lingkungan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. S., & Kurniasih, E. (2021). Green HRM dalam konteks organisasi publik: Peluang dan tantangan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 34–47.
- Ahmad, S. (2021). Green human resource management: Policies and practices. *International Journal of Management Studies*, 28(1), 34–45. <https://doi.org/10.32890/ijms2021.28.1.3>
- Ali, M., & Altun, M. (2022). Sustainable HR practices and employee behavior: A green perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 89–102.

- Andriani, N. (2020). *Kesiapan SDM dalam implementasi green HRM di lembaga pemerintah* [Skripsi, Universitas Airlangga].
- Anggraini, R., & Hasanah, M. (2021). Analisis kesiapan budaya organisasi dalam mendukung green HRM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 14(2), 55–68.
- Anwar, Y., & Kurniawan, A. (2022). The readiness of public institutions to implement green HRM in Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(2), 113–125. <https://doi.org/10.25077/japi.12.2.113-125>
- Arora, S., & Singh, D. (2023). Green human resource management: A strategic initiative towards sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 420, 138451.
- Aryani, I., & Ridwan, A. (2024). Implementasi GHRM pada institusi pemerintah: Studi kasus di wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 13(1), 92–104.
- Astuti, D. (2021). *Analisis kesiapan organisasi dalam menerapkan green HRM di lingkungan pemerintah daerah* [Skripsi, Universitas Negeri Semarang].
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). *Pedoman pengembangan sumber daya manusia berbasis lingkungan di sektor publik*. BKN Press.
- Bagus, I. M., & Lestari, D. (2020). The effect of green HRM on employee engagement in government offices. *International Journal of Public Sector Management*, 33(5), 897–911.
- Bailey, R., & Jordan, S. (2023). *Sustainable HRM: Concepts, practices, and challenges*. Routledge.
- Budiarto, R. (2022). *Studi kesiapan instansi pelabuhan terhadap implementasi green HRM* [Skripsi, Universitas Trisakti].
- Darmawan, S. (2023). Evaluasi kesiapan organisasi dalam menerapkan kebijakan green HRM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Lingkungan*, 15(2), 120–132.
- Dewantara, A., & Wahyuni, R. (2021). Organizational readiness for change in public sector green initiatives. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 6(1), 33–47.
- Dewi, R. A., & Prasetyo, H. (2020). Peran green HRM terhadap kinerja lingkungan pada sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(1), 22–31.
- Fajar, M., & Salim, A. (2024). Human resource practices for green transformation in the maritime sector. *Indonesian Journal of Sustainable Development*, 5(1), 78–91.
- Fauzan, M. R. (2024). Green HRM readiness in maritime sectors: A study at Indonesian ports. *Asian Journal of Maritime Studies*, 9(1), 45–59.
- Fitriani, S. (2020). *Green HRM sebagai strategi pengembangan berkelanjutan di instansi pemerintah* [Skripsi, Universitas Negeri Padang].
- Gholami, H., Rezaei, M., & Ghadimi, P. (2021). Green HRM: A systematic literature review. *Sustainability*, 13(6), 3124. <https://doi.org/10.3390/su13063124>
- Gunawan, T., & Lazuardi, D. (2022). Organizational culture and GHRM readiness in state-owned enterprises. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 144–158.
- Hamid, F., & Lubis, N. (2022). Pengaruh green HRM terhadap keberlanjutan organisasi publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 44–56.

- Hariyanti, Y., & Prabowo, A. (2025). Green HRM policies in Indonesian government institutions: An overview. *Journal of Public Sector Research*, 14(1), 66–79.
- Hasan, M., & Putri, A. D. (2020). Tantangan penerapan green HRM di sektor pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.54783/japp.v2i2.60>
- Herlina, S. (2023). *Kesiapan kantor pemerintah menerapkan green HRM di Sumatera Selatan* [Skripsi, Universitas Sriwijaya].
- Hidayat, D., & Amalia, R. (2021). Strategi implementasi green human resource management di instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 5(1), 25–37.
- Irawan, B., & Safitri, W. (2024). Evaluating employee awareness of green HRM policies in public service agencies. *Journal of Environmental Management and Policy*, 12(3), 149–162.
- Iskandar, M. (2023). *Peran kepemimpinan dalam mendorong implementasi green HRM di sektor publik* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta].
- Ismail, N., & Yani, A. (2023). Determinants of GHRM adoption in government institutions: A case study. *Journal of Human Resource Sustainability*, 7(2), 88–101.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2020). *Pedoman implementasi green office pada instansi pemerintah*. KLHK.
- Maulana, A., & Sari, D. P. (2022). Green HRM dan kinerja organisasi: Perspektif organisasi publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 71–82. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol10no2.124>
- Pranata, R. Y. (2020). *Green HRM sebagai strategi keberlanjutan SDM di kantor pemerintah* [Skripsi, Universitas Indonesia].
- Rani, S., & Nugroho, P. (2024). Environmental sustainability through HR practices: A study of Indonesian government offices. *Asian Journal of Human Resource Management*, 15(1), 55–67.
- Sari, N. K., & Yusuf, M. (2023). Kesiapan budaya organisasi terhadap adopsi green HRM di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 98–110.
- Setiawan, H., & Rahmawati, I. (2025). The role of leadership in driving green HRM readiness. *Journal of Organizational Change and Sustainability*, 6(1), 77–89.
- Yuliana, R. (2021). Faktor-faktor penentu implementasi GHRM pada instansi pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 8(3), 45–56.