

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu kerusakan lingkungan hidup telah menjadi perhatian global dalam beberapa dekade terakhir. Perubahan iklim, pencemaran air dan udara, serta berkurangnya sumber daya alam merupakan dampak dari aktivitas manusia yang tidak memperhatikan kelestarian lingkungan (Febrian, 2024). Berbagai negara, termasuk Indonesia, telah menunjukkan komitmen terhadap upaya pelestarian lingkungan dengan menetapkan berbagai kebijakan dan regulasi yang mendorong penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan (Ramadhan, 2023).

Salah satu pendekatan yang saat ini berkembang dalam mendukung upaya tersebut adalah penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Wijayanti, 2024). GHRM merupakan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja dan efisiensi kerja, tetapi juga memperhatikan aspek lingkungan dalam setiap aktivitas dan kebijakan yang dijalankan (Handayani, 2024).

Green Human Resource Management (GHRM) didefinisikan sebagai seperangkat kebijakan, praktik, dan sistem sumber daya manusia yang mendukung lingkungan berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya pelestarian lingkungan (Kementerian PAN-RB, 2023). Penerapan GHRM mencakup berbagai aspek mulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan nilai-nilai keberlanjutan,

pelatihan dan pengembangan yang menekankan pentingnya keterampilan hijau, sistem evaluasi kinerja yang mengintegrasikan indikator ramah lingkungan, hingga pemberian kompensasi dan penghargaan atas perilaku pro-lingkungan. GHRM menjadi sarana penting dalam menciptakan budaya organisasi yang berwawasan lingkungan serta memperkuat tanggung jawab sosial perusahaan maupun instansi pemerintah terhadap pelestarian lingkungan hidup (Pramudita, E.J, 2023).

Kerusakan lingkungan hidup menjadi isu global yang semakin mengkhawatirkan dalam beberapa dekade terakhir. Perubahan iklim, peningkatan emisi karbon, penurunan kualitas air, serta pencemaran laut merupakan dampak nyata dari aktivitas manusia yang tidak terkendali dan belum sepenuhnya menerapkan prinsip keberlanjutan (Febrian, 2024). Di Indonesia, berbagai sektor seperti industri, transportasi, dan kepelabuhanan turut menyumbang tekanan besar terhadap lingkungan, sehingga diperlukan komitmen kuat dari setiap institusi untuk melakukan pengelolaan lingkungan secara menyeluruh (Ramadhan, 2023). Kondisi ini menegaskan bahwa keberlanjutan bukan lagi pilihan, tetapi menjadi kebutuhan bagi organisasi modern.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, organisasi mulai menggunakan pendekatan *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan. GHRM dipilih karena kebijakan dan praktik SDM terbukti memiliki pengaruh besar terhadap perilaku, kesadaran, dan budaya kerja

karyawan. Melalui rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis kepedulian lingkungan, dan pembiasaan budaya organisasi hijau, GHRM membantu organisasi mencapai efisiensi sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang (Wijayanti, 2024). Di sektor publik, GHRM semakin relevan karena instansi pemerintah memegang tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas layanan dan lingkungan. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang, sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengawasan keselamatan pelayaran, pengendalian lalu lintas kapal, serta pengaturan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Seluruh aktivitas tersebut memiliki potensi besar terhadap risiko pencemaran laut, tumpahan bahan berbahaya, polusi udara dari alat berat, hingga gangguan ekosistem akibat intensitas kegiatan operasional pelabuhan (Fajar, 2024). Dengan demikian, KSOP merupakan objek yang sangat relevan untuk dikaji dari perspektif kesiapan penerapan GHRM.

Fenomena yang muncul di KSOP Kelas I Palembang menunjukkan bahwa tingkat kesiapan organisasi dalam menerapkan GHRM masih berada pada kategori belum optimal. Berdasarkan pengamatan awal, beberapa aspek kesiapan seperti pemahaman pegawai mengenai praktik hijau, ketersediaan pelatihan lingkungan, dukungan fasilitas, serta kebijakan SDM berbasis keberlanjutan belum berjalan menyeluruh. Kondisi ini sesuai dengan pandangan Alhassan et al., (2021), yang menjelaskan bahwa kesiapan organisasi ditentukan oleh sejauh mana anggota organisasi

memahami, menerima, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan perubahan yang direncanakan. Pada KSOP, kesadaran pegawai terhadap pentingnya perilaku kerja ramah lingkungan masih bervariasi, sementara pelatihan teknis terkait praktik hijau belum terstruktur secara memadai. Hal ini diperkuat oleh temuan Alahtani (2022) dan Sani (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya dukungan kebijakan internal, terbatasnya fasilitas pendukung, serta minimnya kemampuan operasional dapat menghambat kesiapan instansi dalam menerapkan kebijakan berbasis lingkungan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa KSOP belum mencapai tingkat kesiapan yang ideal untuk mengimplementasikan GHRM, sehingga perlu dikaji lebih lanjut sejauh mana kesiapan tersebut terbentuk dan faktor-faktor apa yang memengaruhinya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menilai kesiapan KSOP Kelas I Palembang dalam menerapkan GHRM, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai sejauh mana instansi telah siap mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang strategi implementasi GHRM yang lebih efektif dan berkelanjutan di lingkungan KSOP maupun instansi pemerintah lainnya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul

“Kesiapan Menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu Sejauh mana tingkat kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM)?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu Menganalisis tingkat kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil yang dilakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian khususnya dalam kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM).

2. Bagi perusahaan

Dengan memahami pentingnya praktik GHRM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih hijau, efisien, dan sehat, serta mendukung budaya organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan karyawan.

3. Untuk universitas

Kontribusi berupa informasi terkait kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) pada mahasiswa serta dosen di universitas Bina Darma Palembang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang ada maka penulis, membatasi ruang lingkup masalah hanya pada dalam kesiapan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang dalam menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM).

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraika landasan teori berdasarkan literature dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variable-variable penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang objek penelitian, karakteristik responded, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian