

**PENDAMPINGAN WISATA BAHARI PUGER BERKELANJUTAN  
MELALUI *CAPACITY BUILDING* BERBASIS *GREEN HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT***

***ASSISTANCE OF SUSTAINABLE PUGER MARINE TOURISM THROUGH  
CAPACITY BUILDING BASED ON GREEN HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT***

**Arnis Budi Susanto<sup>1)</sup>, Ema Desia Prajitiasari<sup>2)</sup>, Intan Nurul Awwaliyah<sup>3)</sup>,  
Purnamie Titisari<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

<sup>1</sup>Email: [arnis.feb@unej.ac.id](mailto:arnis.feb@unej.ac.id)

**Abstrak** Permasalahan yang dihadapi mitra dalam pengelolaan wisata bahari puger yaitu pengelolaan yang sifatnya masih konvensional. Tujuan dilakukannya kegiatan ini yaitu mempersiapkan sumberdaya manusia dalam menciptakan wisata bahari yang berkelanjutan melalui *capacity building* berbasis *green Human resource management*. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan, yakni tahap persiapan, pelatihan, dan tahap pendampingan. Kegiatan ini melibatkan mitra dan juga dilakukan evaluasi secara berkala untuk melihat efektivitas dari program kegiatan ini. Diharapkan dengan adanya *capacity building*, pengelolaan dan kesiapan sumberdaya manusia dalam menciptakan wisata bahari berkelanjutan dapat tercapai. Hasil yang dicapai yakni pelatihan yang ada mampu meningkatkan pemahaman dan literasi pengelola dan mitra dari aspek operasional, keuangan, pemasaran, sumberdaya manusia dengan konsep ramah lingkungan.

**Kata Kunci:** *Green Human Resource management; Wisata Bahari; Capacity Building*

**Abstract** *The problems faced by partners in managing Puger marine tourism are conventional management. The purpose of this activity is to prepare human resources to create sustainable marine tourism through capacity building based on green human resource management. The approach taken in this study went through several stages, namely the preparation, training, and mentoring stages. This activity involves partners and is also periodically evaluated to see the effectiveness of this activity program. It is hoped that with capacity building, management and readiness of human resources in creating sustainable marine tourism can be achieved. The results achieved were that the existing training was able to increase the understanding and literacy of managers and partners from operational, financial, marketing, human resource aspects with an environmentally friendly concept.*

**Keywords:** *Green Human Resource management; Marine Tourism; Capacity Building*

**PENDAHULUAN**

Pariwisata berkelanjutan secara nyata dapat memberikan sumbangan terhadap tercapainya visi pembangunan nasional dan juga dapat memberdayakan komunitas di destinasi menjadi mampu memanfaatkan peluang usaha sehingga dapat meningkatkan manfaat sosio-ekonomi dari pariwisata (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik IndonesiaIndonesia, 2012). Dengan adanya rencana strategis pariwisata yang berkelanjutan diharapkan akan menciptakan bagaimana perkembangan pariwisata yang berbasis pada ramah lingkungan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan adanya sinergitas antara strategi dan kesiapan sumber daya manusia yang melibatkan berbagai pihak.

Untuk dapat mengimplementasikan konsep *Green HRM* pada organisasi, setiap organisasi dapat memasukkan konsep ramah lingkungan ke dalam fungsi-fungsi MSDM. *Green HRM* memerlukan keterampilan teknis dan keterampilan manajemen dari karyawan, karena perusahaan akan mengembangkan inisiatif inovasi lingkungan dan program yang memiliki implikasi terhadap manajerial secara signifikan.

Model Implementasi GHRM untuk pariwisata berkelanjutan terdiri dari tiga bagian yaitu anteseden, implementasi dan hasil. Antesedennya terdiri dari faktor internal dan eksternal yang dapat memicu perilaku sadar lingkungan. Etika lingkungan (Keraf, 2010; Renwick, Redman, & Maguire, 2013) menekankan pentingnya kesadaran akan etika lingkungan. Hal ini dapat berupa peraturan yang mengatur etika lingkungan hidup yang berasal dari pemerintah atau etika normatif yang berlaku di daerah setempat. Kemudian komitmen organisasi juga memegang peranan penting (A. B. Susanto, Kurniaty, Purnamie, & Kapriani, 2021; Arnis Budi Susanto, Kurniaty, Priyono, & Nusbantoro, 2020; Arnis Budi Susanto, Titisari, & Prajitiasari, 2021; Titisari, Susanto, Wulandari, & Prajitiasari, 2021).

Tahap terakhir dari model implementasi adalah pariwisata berkelanjutan. Hasil dari dampak pengelolaan dan penerapan GHRM adalah pariwisata berkelanjutan.(Budeanu, Miller, Moscardo, & Ooi, 2016; Farooq, Zhang, Talwar, & Dhir, 2022; Hardy, Beeton, & Pearson, 2002; Higgins-Desbiolles, 2018; Lu &

Nepal, 2009). Dampak dari perilaku GHRM akan memungkinkan efisiensi sumber daya dan citra pengelola pariwisata yang akan mendukung tercapainya keunggulan kompetitif dibandingkan competitor.

Penelitian yang dilakukan oleh Renwick et al., (2013), menjelaskan beberapa permasalahan yang dihadapi dalam praktik sumber daya manusia ramah lingkungan. Praktik pengelolaan menjadi salah satu hal yang dapat menghambat penerapan GHRM. Dukungan pimpinan akan mengarahkan perilaku anggota organisasi yang ada. Dalam hal ini manajemen dalam pengelolaan pariwisata. Dalam pengelolaannya, kesadaran terhadap lingkungan hidup dirasa masih kurang sehingga perlu adanya pemahaman bagi pengelola dan pengelola pariwisata. Salah satu bentuk komitmen manajemen atau pengurus adalah melalui peningkatan kompetensi dan pemahaman mengenai pengelolaan berbasis green management. Selain itu, kebijakan pengelolaan juga menuntut seorang pemimpin atau dalam hal ini pengelola pariwisata memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan strategis (Arnis Budi Susanto & Titisari, 2020; Arnis Budi Susanto, Titisari, & Parwitasari, 2021; Arnis Budi Susanto, Titisari, & Prajitiasari, 2021)

Berdasarkan mapping permasalahan yang diperoleh melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh tim Keris DiMas *Applied Management System*, permasalahan yang dihadapi oleh Wisata Bahari Puger dan mitra yakni pengelolaan yang dilakukan masih sekedar pengelolaan secara konvensional dan belum menerapkan Green Business Sustainable. Menurut entitas pariwisata, tujuan Wisata Bahari di Puger dapat menciptakan pendapatan bagi masyarakat lokal dan memastikan kualitas hidup penduduk; menghargai dan melestarikan identitas lokal, warisan, budaya dan tradisi; dan mempromosikan penggunaan ekosistem yang berkelanjutan dan pelestarian sumber daya alam, berdasarkan pendekatan ekonomi sirkular. Untuk mendukung hal ini maka diperlukan adanya kesadaran masyarakat akan pentingnya Green HRM dimana perlu adanya integrasi praktek SDM dan juga pemberdayaan SDM yang berkelanjutan dengan meningkatkan sikap peduli dengan lingkungan yang berkelanjutan. Berdasarkan pengamatan awal, disimpulkan bahwa Wisata Bahari Puger memiliki komitmen namun masih kurang dalam pemahaman Green HRM sehingga pengembangan

Wisata Bahari Puger belum maksimal. Berdasarkan analisis situasi terkait permasalahan mitra tersebut, maka masih diperlukan program penelitian dan pengabdian berkaitan dengan Capacity Building terkait Green HRM secara bertahap. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan pengelolaan Wisata Bahari Puger secara maksimal dan berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu dilakukan penelitian terkait komitmen dan tata kelola wisata bahari dan juga pendampingan serta sosialisasi sebagai langkah strategis untuk mensinergitaskan akademisi, pemerintah dan juga masyarakat.

### **METODE**

Kegiatan ini dilaksanakan secara bertahap dan dilaksanakan untuk mereduksi permasalahan lingkungan dan juga meningkatkan *capacity building* Wisata Bahari Puger berkelanjutan yang telah menjadi permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Adapun konsep yang digunakan dalam melakukan pendampingan yaitu *Green Human Resource Management (GHRM)*.

#### **Pendekatan Penyelesaian Program**

Metode Pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian ini adalah observasi dan wawancara untuk memperoleh kajian mengenai permasalahan yang ada. Kemudian dilakukan penyuluhan, pelatihan dan juga pendampingan kepada masyarakat dan mitra untuk mengembangkan wisata bahari yang berkelanjutan berbasis Green HRM. Adapun tahapan pelaksanaan ini sebagai berikut:

##### **1. Tahapan Persiapan**

Tahapan ini dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan mitra, waktu pelaksanaan dan pelaksanaan pengabdian. Pada tahapan ini dilakukan Focus Group Discussion (FGD) untuk menggali potensi yang ada. FGD ini dilakukan dengan Mitra, dan masyarakat.

##### **2. Tahapan Pelatihan dan Edukasi**

Tahapan ini dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada mitra dan masyarakat serta menyebarluaskan pengetahuan dan pemahaman pentingnya

pengelolaan wisata bahari berbasis Green HRM. Setelah itu dilakukan edukasi terkait pengelolaan wisata bahari berbasis Green HRM melalui best practice, pendampingan dan penyuluhan yang memadai untuk mendorong terpeliharanya Wisata Bahari Puger yang berkelanjutan.

### **3. Pelaksanaan Pendampingan dan Supervisi**

Pelaksanaan pendampingan dan pengawasan ini dilakukan secara periodik dengan mengunjungi mitra kerja baik secara langsung maupun secara online, guna lebih memperkuat evaluasi program, penerapan dan mengkoordinasikan hal-hal yang mungkin masih belum sesuai.

#### **Partisipasi Mitra**

Dalam pelaksanaannya, program ini memerlukan partisipasi aktif dari mitra. Pada tahap ini, mitra bersedia untuk berperan aktif dalam mendukung program pengabdian ini dan bersedia untuk menyiapkan lokasi dalam proses pengabdian ini.

#### **Evaluasi**

Prosedur yang digunakan untuk menentukan tingkat kesesuaian dan keberhasilan program terkait capacity building Wisata Bahari Puger dengan cara melakukan pengamatan secara periodik dan membuat laporan dan pencatatan terkait progress selama kegiatan berlangsung. Kesesuaian ini akan dituangkan melalui beberapa indikator ketercapaian yang disusun selama kegiatan pengabdian. Salah satu indikatornya yakni komitmen mitra dan juga kesediaan dan pengimplementasian Green HRM dalam manajemen pariwisata Bahari Puger.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan pengabdian ini dilakukan pada tahap awal dengan melakukan identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Hal ini juga dilakukan dengan menyampaikan maksud kedatangan dan juga berdiskusi mengenai permasalahan yang relevan yang sekiranya dapat dipecahkan secara prioritas. Diskusi dilakukan dengan FGD Bersama mitra dan juga masyarakat pengelola wisata. Hasil yang diperoleh dari FGD awal menunjukkan masih banyaknya kendala dan ketidakpahaman konsep GHRM. Dengan menggunakan

analisis taksonomi maka diperoleh kesimpulan awal diperlukan adanya pelatihan intensif terkait tata kelola dan *capacity building*.



Gambar 1. Wawancara Awal dengan Mitra

Hasil FGD dengan mitra kemudian menentukan perlu adanya pendampingan mengenai GHRM melalui *capacity building*. *Capacity building* ini memuat beberapa pelatihan yang lebih berfokus pada lingkungan. Pada awalnya, pengelolaan Wisata Bahari Pantai Puger ini bersifat mandiri dan berjalan konvensional. Hal ini terlihat dari belum siapnya sumberdaya manusia yang dimiliki untuk menuju konsep Green berbasis lingkungan.

Dengan adanya pendampingan yang dilakukan diharapkan mampu menciptakan keserasan pengelolaan berbasis lingkungan. Dari aspek sumberdaya manusia, pengelolaan yang dilakukan oleh warga sekitar seolah-olah hanya seadanya saja. Dengan pendampingan pelatihan yang dilakukan maka pengelola warga sekitar akan berfokus pada prinsip Green HRM dan juga menumbuhkan sikap peduli lingkungan.



Gambar 2. FGD Bersama Mitra dan Tim

Dari aspek pemasaran yang selama ini dilakukan, pemasaran amsig bersifar konvensional walaupun ada beberapa kegiatan yang dilakukan apda musim-musim tertentu. Dengan pemasaran konvensional dirasakan kurang maksimal dalam menaik minat masyarakat atupun wisatawan untuk berkunjung karenaa adanya keterbatasan informasi. Pendampungan yang idlakukan dengan membuat video profile kegiatan sehingga mampu diakses secara luas dan juga dipromosikan melalui media social.

Dari aspek operasional, selama ini pemberian tiket masuk masih mengandalkan karcis secara manual. Dengan adanya pendekatan GHRM ini, diharapkan pengelola sudah mulai melirik atau memepermudah pemesanan karcis. Pembayaran juga diharapkan dapat menggunakan pembayaran digital seperti Q-ris. Aspek keuangan akan merujuk pada pencatatan keuangan dan pelaporan keuangan. Hal ini dilakukan karena selama ini pencatatan dilakukan secara konvensional dan terbatas pada cash flow saja. Pendampingan yang diberikan yakni dengan memberikan literasi digital terkait keuangan mulai dari pencatatan hingga pelaporan.



Gambar 3. FGD dengan Pengunjung

Dengan dengan pendampingan dari aspek fungsional GHRM ini maka diharapkan mampu meningkatkan pengelolaan Wisata bahari secara efektif dan efisien melalui *Capacity Building* berbasis GHRM.

### KESIMPULAN

Kegiatan program pendampingan wisata bahari Puger berkelanjutan melalui *Capacity Building* berbasis *Green Human Resource Management* perlu komitmen dan juga upaya bersama antara mitra, akademisi dan juga dukungan pemerintah.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Lembaga Penelitian dsna Pengabdian Masyarakat (LP2M) Universitas Jember melalui Program hibah Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Kepada kelompok Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (KeRis DiMas) *applied management system* (AMS) Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Kami ucapkan juga terima kasih kepada mitra pengelola Wisata Pantai Puger yang ebrsedia menjadi mitra dalam kegiatan Pengabdian kepada masyarakat ini.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Budeanu, A., Miller, G., Moscardo, G., & Ooi, C.-S. (2016). Sustainable tourism, progress, challenges and opportunities: an introduction. *Journal of Cleaner Production*. Elsevier.
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824–845.
- Hardy, A., Beeton, R. J. S., & Pearson, L. (2002). Sustainable tourism: An overview of the concept and its position in relation to conceptualisations of tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 10(6), 475–496.
- Higgins-Desbiolles, F. (2018). Sustainable tourism: Sustaining tourism or something more? *Tourism Management Perspectives*, 25, 157–160.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik IndonesiaIndonesia. (2012). *Rencana Strategis Pariwisata Berkelanjutan dsan Green Jobs untuk Indonesia*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Keraf, A. S. (2010). *Environmental Ethics*. Kompas.
- Lu, J., & Nepal, S. K. (2009). Sustainable tourism research: An analysis of papers published in the Journal of Sustainable Tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 17(1), 5–16.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Susanto, A. B., Kurniaty, Purnamie, T., & Kapriani. (2021). Strategic Planning as a Mediation of the Influence of Organizational Climate and Competence to Competitive Advantage of Private Higher Education. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 921(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/921/1/012038>
- Susanto, Arnis Budi, Kurniaty, Priyono, A., & Nusbantoro, A. J. (2020). The analysis of organizational commitment on organizational citizenship behavior on public sector organization. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4488–4490.
- Susanto, Arnis Budi, & Titisari, P. (2020). Tinjauan Analitik Kapabilitas Kepemimpinan Strategik Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 16(3), 241. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v16i3.7645>
- Susanto, Arnis Budi, Titisari, P., & Parwitasari, D. A. (2021). The impact of organization communication and competence on the quality of employees performance through organization citizenship behavior. *Quality - Access to Success*, 22(182), 102–105.
- Susanto, Arnis Budi, Titisari, P., & Prajitiasari, E. D. (2021). Enhance smes performance through implementing quality strategic leadership, trust in leader, strategic planning. *Quality - Access to Success*, 22(181), 26–29.

Titisari, P., Susanto, A. B., Wulandari, G. A., & Prajitiasari, E. D. (2021). Management System Based Strategy for Creative Industry in the Jember Regency. *International Journal of Management*, 12(1), 1503–1508. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.1.2021.132>