

**IMPLEMENTASI CSR DALAM MODEL GREEN HRM UNTUK
PENGUATAN KAPASITAS WISATA BAHARI PUGER**

***IMPLEMENTATION OF CSR IN THE GREEN HRM MODEL TO
STRENGTHEN THE CAPACITY OF PUGER MARINE TOURISM***

**Ema Desia Prajitiyasari¹⁾, Arnis Budi Susanto²⁾, Intan Nurul Awwaliyah³⁾,
Andriana⁴⁾, Purnamie Titisari⁵⁾**

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

¹Email: arnis.feb@unej.ac.id

Naskah diterima tanggal 30-11-2024, disetujui tanggal 01-07-2025, dipublikasikan tanggal 04-07-2025

Abstrak: Kegiatan ini akan memfokuskan pada bagaimana penerapan konsep *Sustainability Green HRM* ini dapat menguatkan *Capacity Building* pariwisata yang berkelanjutan dan untuk bidang pengabdian akan memberikan pendampingan mengenai implementasi *management system* yang berbasis *Sustainability Green HRM* yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya *Green HRM* dalam pariwisata. Populasi penelitian dan pengabdian ini adalah para pelaku Wisata Bahari Puger di Kabupaten Jember sebagai informan. Untuk menentukan responden yang akan dijadikan sebagai nara sumber dalam penelitian ini, metode *snowball sampling* (bola salju) akan digunakan serta *focus group discussion*. Tahapan penelitian ini yang dilakukan pertama adalah melakukan observasi terkait Wisata Bahari Puger yang ada di Kabupaten Jember. Tahap kedua yaitu melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan pelaku Wisata Bahari Puger. Konsep *Sustainability Green Human Resource Management* (GHRM) berkembang sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran akan pentingnya penyelamatan lingkungan dari kerusakan. Penerapan GHRM memberikan dampak positif dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang tercermin melalui perilaku kerja ramah lingkungan, penyediaan sarana berkelanjutan, dan komitmen terhadap etika lingkungan. Dalam konteks pengembangan wisata, program pendampingan wisata bahari berkelanjutan di Puger melalui *capacity building* berbasis GHRM memerlukan kolaborasi antara mitra lokal, akademisi, dan pemerintah. Strategi penguatan kapasitas tersebut perlu difokuskan pada pengembangan SDM, penguatan organisasi, serta reformasi kelembagaan guna mendukung keberlanjutan wisata bahari secara terpadu.

Kata Kunci: *Corporate Social Responsibility, Implementasi Sustainability Green HRM Model, Penguatan Capacity Building, Wisata Bahari.*

Abstract: *This activity will focus on how the application of the Sustainability Green HRM concept can strengthen sustainable tourism capacity building. In terms of community service, it will provide guidance on the implementation of a management system based on Sustainability Green HRM, which aims to raise public awareness of the importance of Green HRM in tourism. The research and community service population consists of stakeholders in Puger Marine Tourism in Jember Regency as informants. To determine the respondents who will serve as sources in this research, snowball sampling and focus group discussions will be*

used. The first stage of this research involves conducting observations related to Puger Marine Tourism in Jember Regency. The second stage involves conducting Focus Group Discussions (FGD) with the stakeholders of Puger Marine Tourism. The concept of Sustainability Green Human Resource Management (GHRM) has emerged as a response to the growing awareness of the importance of environmental conservation. The implementation of GHRM has positive impacts on human resource management, reflected through environmentally friendly work behavior, the provision of sustainable facilities, and commitment to environmental ethics. In the context of tourism development, the sustainable marine tourism mentoring program in Puger through GHRM-based capacity building requires collaboration between local partners, academics, and the government. The capacity-building strategy should focus on human resource development, organizational strengthening, and institutional reform to support integrated marine tourism sustainability.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Implementasi Sustainability Green HRM Model, Penguatan Capacity Building, Wisata Bahari.*

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 Indonesia, (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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Keris *Applied Management System* yang berfokus pada industri kreatif, menunjukkan bahwa dalam menjalankan usahanya, diperlukan aspek sumber daya yang tidak kalah pentingnya (Titisari, *et. al.*, (2021) & Yulisetiari, *et. al.*, (2019)). Dalam industri pariwisata terdapat tekanan internal dan eksternal untuk menjaga lingkungan melalui jasa yang ramah lingkungan. Mempertimbangkan skenario ini, menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana penerapan praktik-praktik baik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) dalam organisasi sektor pariwisata dapat mengenali bahwa praktik-praktik ini dapat merangsang kemajuan

menuju kelestarian lingkungan di tempat kerja (Darvishmotevali & Altinay (2022); Ribeiro, *et. al.*, (2022)).

Untuk dapat mengimplementasikan konsep *Sustainability Green* HRM pada organisasi, setiap organisasi dapat memasukkan konsep ramah lingkungan ke dalam fungsi-fungsi MSDM. *Sustainability 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.

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 yakni pengelolaan yang dilakukan masih sekedar pengelolaan secara Isi Proposal Hibah Penelitian Kelompok Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Hibah KeRis-DiMas Penelitian dan Pengabdian) 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 *Sustainability 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 *Sustainability 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 penguatan *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 PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dimaksudkan untuk mereduksi permasalahan lingkungan dan juga menguatkan *capacity building* Wisata Bahari Puger yang menjadi permasalahan oleh mitra. Konsep yang diusung yakni *Sustainability Green HRM* bagi pengembangan Wisata Bahari Puger yang berkelanjutan.

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 *Sustainability 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 menyebarlauskan pengetahuan dan pemahaman pentingnya pengelolaan wisata bahari berbasis *Green HRM*. Setelah itu dilakukan edukasi terkait pengelolaan wisata bahari berbasis *Sustainability 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.

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. 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 progres 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 *Sustainability Green* HRM dalam manajemen parawisata Bahari Puger.

Rencana keberlanjutan program pengabdian ini yaitu, evaluasi penerapan *Sustainability Green* HRM pada Wisata Bahari Puger. Oleh karena itu peneliti memiliki rencana untuk melakukan pengabdian di tahun kedua ini. Kedua, rencana pengabdian dapat diperluas tidak hanya di Puger namun di daerah pantai lain di Jember dan sekitarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memecahkan permasalahan pengabdian kepada masyarakat untuk Wisata Bahari Puger yang berkelanjutan, maka disusun peta pemecahan masalah bahwa permasalahan dalam penguatan *capacity building* merupakan masalah yang dialami oleh semua organisasi dan juga pelaku Wisata Bahari pada khususnya. Penelitian ini akan memfokuskan bagaimana sumber data yang dimiliki oleh Wisata Bahari Puger yang didalamnya terdiri dari berbagai macam *hard skill*, *soft skill* dan juga karakteristik yang berbeda dalam penerapan *Sustainability Green* HRM.

Pada kegiatan ini telah dilakukan kunjungan untuk *sharing knowledge* tentang implementasi *Sustainability Green* HRM model. *Sharing knowledge* dilakukan dengan FGD dengan mitra dan diperoleh hasil yang masih perlu divalidasi dengan berakhirnya penelitian ini. Beberapa hal juga telah terkonfirmasi sesuai dengan *state of art* dari penelitian ini, yakni selama ini pengelolaan yang ada masih sifatnya konvensional dan terbatas pada kreativitas individu saja, sehingga masih kurang maksimal. Setelah dilakukan pemaparan awal dan diskusi melalui FGD maka para mitra tertarik untuk mendalami mengenai implementasi *Sustainability Green* HRM model untuk diterapkan sebagai penguatan *capacity building*. Pendampingan yang dilakukan adalah penyusunan

paket potensial wisata Bahari Puger sehingga melalui pendampingan tersebut diharapkan adanya peningkatan pemahaman skill bagi mitra mengenai implementasi wisata berbasis *Sustainability Green HRM model*.

Salah satu peningkatan pemahaman skill bagi mitra yang menjadi motivator adalah implementasi perilaku ramah lingkungan terhadap kesadaran akan kelestarian lingkungan berkelanjutan dimana pengelola Wisata Bahari Puger menyadari bahwa diperlukan komitmen yang konsisten dalam:

- a. Kesadaran etika lingkungan, yang tercermin dalam hal bagaimana semua pengelola Wisata Bahari Puger mampu bertindak serta berperilaku yang seharusnya terhadap lingkungan hidup melalui kaidah moral yang diwujudkan dengan meminimalkan dampak dari bencana alam disekitar Wisata Bahari Puger, meminimalkan polusi, menjamin keseimbangan antara lingkungan alam dengan manusia agar kelangsungan hidup bisa terjamin.
- b. Aturan, dimana implementasi perilaku ramah lingkungan dijelaskan melalui konsep kebijakan serta aturan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus ditaati oleh masyarakat sekitar Wisata Bahari Puger seperti membuang sampah pada tempatnya, menggunakan peralatan yang ramah lingkungan, paperless untuk membangun kesadaran semua warga sekitar Wisata Bahari Puger.
- c. Komitmen, yang akan memiliki pengaruh terhadap implementasi perilaku ramah lingkungan terutama pengelola Wisata Bahari Puger sebagai driver dalam mengadopsi perilaku Green HRM yang akan menggerakkan semua komponen sumber daya manusia agar berperilaku ramah lingkungan.

Pada tataran awal, berdasarkan hasil FGD dengan mitra menunjukkan bahwa perlunya penawaran yang lebih intensif dalam implementasi manajemen ramah lingkungan berkelanjutan terhadap pengelola dan masyarakat disekitar Wisata Bahari Puger. Penawaran ini seperti dukungan dari leader yang akan membantu meningkatkan motivasi semua sumber daya manusia yang terlibat untuk mengambil bagian dalam program manajemen lingkungan. Setelah itu perlu dikaitkan juga dengan program keberlanjutan melalui program pelatihan terhadap pengelola dan masyarakat sekitar Wisata Bahari Puger yang disesuaikan dengan

kebutuhan yang ada sehingga akan memiliki persepsi yang sama tentang manajemen lingkungan berkelanjutan.

Sustainability Green HRM sangat penting untuk peningkatan citra publik, peningkatan kesadaran ramah lingkungan, serta peningkatan daya tarik Wisata Bahari Puger secara keseluruhan. Selain itu juga memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif kesejahteraan masyarakat sekitar Wisata Bahari Puger. Hal ini dikarenakan pengelolaan lingkungan secara positif dalam menginvestasikan nilai ekonomi melalui pengelolaan lingkungan dalam pelaksanaan ramah lingkungan dengan mencapai penghematan yang signifikan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam implementasi *Sustainability Green* HRM bagi pengembangan Wisata Bahari Puger yang berkelanjutan adalah mendorong subyek baik secara organisasional maupun individual untuk melakukan sesuatu. Dorongan/motivator tersebut bisa berasal dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal adalah komitmen dari semua sumber daya manusia yang terlibat (sebagai faktor penentu) sedangkan faktor eksternal meliputi kesadaran akan etika lingkungan serta aturan mengenai kesepakatan tentang pelestarian lingkungan (sebagai faktor pendorong).

Proses implementasi ramah lingkungan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Wisata Bahari Puger diharapkan akan terjadi perubahan perilaku individual pengelola dan masyarakat sekitar untuk berperilaku ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai tahapan akhir dari implementasi *Sustainability Green* HRM adalah proses output yang ditandai dengan adanya efisiensi berbagai sumber daya energi, material dan lainnya; apabila individu memiliki komitmen yang kuat untuk berperilaku yang ramah lingkungan maka akan berpengaruh terhadap citra Wisata Bahari Puger.

Sedangkan model strategi pengembangan wisata terkait dengan faktor-faktor pembentuk yang dapat menguatkan *capacity building* Wisata Bahari Puger berkelanjutan yaitu:

- a. Pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan yang berkualitas akan membantu para pengelola Wisata Bahari Puger dalam memahami konsep serta pentingnya pengelolaan pariwisata berkelanjutan. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tindakan yang

- sesuai dengan prinsip-prinsip pariwisata berkelanjutan sehingga memperkuat reputasi mereka dalam industri pariwisata.
- b. Pendekatan partisipatif yang melibatkan para pengelola Wisata Bahari Puger, masyarakat setempat, dan pemangku kepentingan lainnya dalam pengambilan keputusan tentang pengelolaan pariwisata sehingga pengambilan keputusan yang diambil berorientasi pada kepentingan bersama.
 - c. Penggunaan teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan Wisata Bahari Puger berkelanjutan. Penggunaan teknologi dapat membantu dalam memonitor dampak lingkungan dan sosial dari aktivitas wisata, sehingga dapat mempercepat pengambilan keputusan yang tepat. Penggunaan teknologi seperti sensor, drone, atau analisis data dapat membantu memonitor kelestarian lingkungan serta potensi kerusakan yang mungkin terjadi akibat aktivitas wisata
 - d. Dukungan sumber daya yang memadai meliputi dukungan finansial, infrastruktur dan peralatan yang memadai, serta dukungan dari masyarakat setempat sehingga pengelolaan Wisata Bahari Puger berkelanjutan dapat berjalan dengan baik dan efektif.
 - e. Penguatan organisasi dengan melakukan reformasi kelembagaan melalui sinergi antar *stakeholder* untuk memastikan bahwa pengelolaan Wisata Bahari Puger dilakukan secara berkelanjutan dan memberi manfaat kepada semua pihak serta meminimalkan konflik yang mungkin terjadi di daerah wisata.
 - f. Mempromosikan Wisata Bahari Puger berkelanjutan melalui peningkatan literasi dan edukasi pariwisata ke masyarakat tentang cara melakukan turisme yang berkelanjutan, pengembangan produk wisata berkelanjutan yang dilakukan dengan memanfaatkan pameran dan media sosial.
 - g. Mengembangkan program ekowisata dapat menghubungkan pelestarian lingkungan dan budaya dengan pengembangan ekonomi sosial dalam satu program Wisata Bahari Puger.

- h. Membuat perencanaan Wisata Bahari Puger berkelanjutan yang memperhitungkan dampak lingkungan, budaya, dan sosial dalam jangka panjang yang bisa mengakibatkan dampak negatif tertentu di masa depan.

Pelaksanaan Pengabdian

Pada pelaksanaan pengabdian yang dilakukan, telah melihat apa yang menjadi kebutuhan mitra, dan waktu pelaksanaan serta dilakukan FGD dengan mitra untuk *sharing knowledge* penerapan *Sustainability Green HRM model*. Selain itu telah dilakukan perencanaan pelatihan kepada mitra dan masyarakat sekitar mengenai pentingnya implementasi *Sustainability Green HRM model* sebagai penguatan *capacity building* pengelolaan wisata berbasis *Green HRM*.

Telah dilakukan pengumpulan data yang diperlukan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan wisata bahari berbasis *Sustainability Green HRM model*. Hal ini dilakukan melalui FGD dan triangulasi dengan mitra dan pelaku serta peneliti. Hasil yang diperoleh untuk kegiatan pengabdian menunjukkan beberapa kendala yang dihadapi mitra terkait pemahaman implementasi *Sustainability Green HRM model*. Dengan menggunakan analisis taksonomi maka diperoleh kesimpulan sementara memerlukan pendampingan intensif berupa pelatihan terkait dengan pengelolaan implementasi *Sustainability Green HRM model* untuk menunjang tata kelola berbasis lingkungan yang *sustainable*.

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 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*. 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 sumber daya manusia yang dimiliki untuk menuju konsep *Green* berbasis lingkungan. Dengan adanya pendampingan yang dilakukan diharapkan mampu menciptakan kesadaran pengelolaan berbasis lingkungan. Dari aspek sumber daya 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. FGD Bersama Mitra dan Tim dari aspek pemasaran yang selama ini dilakukan, pemasaran masih bersifat konvensional walaupun ada beberapa kegiatan yang dilakukan pada musim-musim tertentu. Dengan pemasaran konvensional dirasakan kurang maksimal dalam menarik minat masyarakat ataupun wisatawan untuk berkunjung karena adanya keterbatasan informasi. Pendampingan yang dilakukan dengan membuat video profil kegiatan sehingga mampu diakses secara luas dan juga dipromosikan melalui media sosial. Dari aspek operasional, selama ini pemberian tiket masuk masih mengandalkan karcis secara manual. Dengan adanya pendekatan GHRM ini, diharapkan pengelola sudah mulai melirik atau mempermudah pemesanan karcis. Pembayaran juga diharapkan dapat menggunakan pembayaran digital seperti *Qris*. 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. FGD dengan pengunjung melalui pendampingan dari aspek fungsional GHRM ini maka diharapkan mampu meningkatkan pengelolaan Wisata bahari secara efektif dan efisien melalui *Capacity Building* berbasis GHRM.

Mengacu pada rencana kegiatan yang diajukan, program pengabdian kepada masyarakat Wisata Bahari Puger telah terlaksana sesuai dengan target yang ingin dicapai. Berbagai kegiatan telah dijalankan dengan baik dan lancar tanpa adanya kendala yang berarti. Adapun serangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Survei awal dan sosialisasi program kepada pihak terkait di Wisata Bahari Puger. Kegiatan ini berjalan dengan baik dan penerimaan serta antusiasme pihak terkait terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan dijalankan untuk kegiatan lanjutan yaitu FGD.
2. Proses FGD berlangsung dengan lancar dan efektif. Pihak-pihak terkait terlibat diskusi aktif yang menghasilkan pemetaan masalah dan rencana kegiatan lebih spesifik berkaitan dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yaitu *Sustainability Green HRM*.
3. Hasil dari FGD kemudian nantinya diimplementasikan dalam bentuk konsultasi/pendampingan dalam rangka menyiapkan sumber daya pengelola Wisata Bahari Puger yang lebih ramah lingkungan.
4. *Monitoring* dan evaluasi atas kegiatan yang telah dijalankan. Disetiap kegiatan yang dijalankan, proses *monitoring* dan evaluasi dari pihak-pihak terkait dijalankan dengan baik dan lancar sebagai bagian dari fungsi pengendalian agar kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Wisata Bahari Puger berjalan sesuai dengan yang direncanakan dari segi waktu, pendanaan, dan target capaian.

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. Kesimpulan penelitian dan pengabdian ini adalah:

1. Konsep *Sustainability Green HRM* muncul seiring meningkatnya kesadaran akan penyelamatan lingkungan dari kerusakan.
2. *Sustainability Green HRM* memiliki dampak positif bagi pengelolaan sumber daya manusia yang tercermin dalam kesadaran perilaku ramah lingkungan, penyediaan fasilitas/sarana yang ramah lingkungan dan komitmen etika lingkungan.
3. 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.

4. Model strategi pengembangan wisata terkait dengan faktor-faktor pembentuk yang dapat menguatkan *capacity building* wisata Bahari berkelanjutan perlu berfokus pada pengembangan SDM, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan.

Saran dalam pengabdian ini adalah:

1. Perlunya meningkatkan kesadaran akan penyelamatan lingkungan dari kerusakan sebagai implementasi dari konsep *Sustainability Green HRM*.
2. Perlunya pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan mengenai kesadaran perilaku ramah lingkungan untuk optimalisasi upaya branding wisata sebagai penguatan *capacity building* sehingga *Sustainability Green HRM* bisa diimplementasikan dalam pengelolaan Wisata Bahari Puger yang menerapkan *Green Business Sustainable*.

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

- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 104401.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Indonesia. (2012). Rencana Strategis Pariwisata Berkelanjutan dsan Green Jobs untuk Indonesia.

- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability*, *14*(5), 2897.
- Titisari, P., Susanto, A. B., Wulandari, G. A., & Prajitiasari, E. D. (2021). Management System Based Strategy For Creative Industries In The Jember District Region. *International Journal of Management (IJM)*, *12*(1).
- Yulisetiari, D., Paramu, H., Hana, S. W. L., Paramita, C., Nugraha, K. S. W., Destari, F., ... & Susanto, A. B. (2019). Characterization of creative industries: Challenges and opportunities.