
MODEL PENGEMBANGAN DESA WISATA BERBASIS *SUSTAINABILITY* *TOURISM* DALAM PERSPEKTIF GREEN HRM

Taufiq Rahmat¹, Diah Apriliani²

¹taufiqrahmat@unfari.ac.id, ²diahapriliani17@gmail.com

Universitas Al-Ghifari, Bandung

Abstrak

Pariwisata berkelanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan melalui pendekatan Green HRM menjadi kunci penting dalam pengembangan desa wisata. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, analisis data sekunder, survei lapangan, pengembangan model, validasi model, implementasi model, serta evaluasi dan analisis dampak. Hasil penelitian ini menghasilkan model pengembangan desa wisata yang berfokus pada pilar sustainability management, social-economy, sustainable culture, dan environment sustainability dengan penerapan prinsip-prinsip Green HRM. Implementasi model ini diharapkan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat lokal, ekonomi, dan lingkungan di destinasi pariwisata.

Keyword: *Sustainability Tourism*; Green HRM; Desa wisata; Environmental.

PENDAHULUAN

Pariwisata menjadi salah satu sektor ekonomi yang memiliki potensi besar untuk menggerakkan perekonomian lokal, terutama di daerah pedesaan (Astawa et al., 2018). Desa wisata merupakan salah satu bentuk pariwisata yang menggali potensi lokal dan melibatkan masyarakat lokal dalam pengelolaan serta pembagian manfaatnya (Utami et al., 2019). Pengembangan desa wisata telah menjadi salah satu strategi penting dalam menghadapi tantangan pembangunan berkelanjutan di era globalisasi saat ini (Zolfani et al., 2015). Desa wisata merupakan konsep pengelolaan sumber daya alam dan budaya lokal yang berbasis pada prinsip keberlanjutan, melibatkan partisipasi masyarakat lokal, serta memberikan manfaat ekonomi, sosial, dan lingkungan yang berkelanjutan (Sesotyaningtyas & Manaf, 2015).

Namun, pengembangan desa wisata juga harus memperhatikan aspek keberlanjutan (sustainability), baik dari segi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengintegrasikan keberlanjutan dalam pengelolaan desa wisata adalah melalui *Green Human Resource Management* (HRM) yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (Murni et al., 2023).

Green HRM merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada prinsip keberlanjutan dan lingkungan (Bangwal & Tiwari, 2015). Dalam konteks pengembangan desa wisata, Green

HRM dapat berperan penting dalam mengelola potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan (Ernawati et al., 2022), baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengelolaan desa wisata secara keseluruhan (Hamzah & Irfan, 2018).

Namun, pengembangan desa wisata yang berbasis pada prinsip *Sustainability Tourism* dan Green HRM juga menghadapi tantangan dan hambatan. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain masih terbatasnya pemahaman dan kesadaran masyarakat lokal tentang pentingnya pengelolaan sumber daya alam dan budaya lokal yang berkelanjutan (Richins, 2009), serta masih rendahnya kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam pengembangan desa wisata (Purnomo et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji konsep pengembangan desa wisata dengan pendekatan *Sustainability Tourism*, namun penggunaan Green HRM masih terbatas dalam konteks pengelolaan desa wisata. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan desa wisata yang berbasis pada prinsip keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Cabral & Dhar, 2019). Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian konsep Green HRM dalam pengembangan desa wisata di Indonesia. Green HRM memiliki potensi untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia (Ciocirlan, 2018) secara berkelanjutan dalam desa wisata, termasuk dalam aspek pengelolaan lingkungan (Bhalla & Mehta, 2016), pengembangan kompetensi masyarakat lokal, serta pengelolaan konflik sosial dan lingkungan (Pickel-Chevalier et al., 2021). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat merumuskan model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM yang dapat diimplementasikan dalam praktik pengelolaan desa wisata di Indonesia. Dalam hal ini, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik pengelolaan desa wisata yang berbasis pada prinsip keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pendekatan pemecahan masalah yang akan digunakan adalah dengan mengkaji secara komprehensif literatur dan studi pustaka yang relevan terkait pengembangan desa wisata, *Sustainability Tourism*, serta konsep dan praktik Green HRM (Lawless et al., 2010). Penelitian akan dilakukan secara deskriptif analitis dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang terkait, seperti jurnal ilmiah, buku, dokumen pemerintah, serta laporan penelitian terkait (Tashakkori et al., 1998). Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dengan mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara konsep yang dikaji.

Selanjutnya, penelitian ini akan menggali masalah dan tantangan dalam pengembangan desa wisata yang dapat diatasi melalui pendekatan Green HRM, seperti pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis keberlanjutan, pengembangan kompetensi dan keterampilan

masyarakat lokal, serta pengelolaan konflik sosial dan lingkungan. Pendekatan pemecahan masalah dalam penelitian ini akan menganalisis potensi dan manfaat penggunaan Green HRM dalam pengembangan desa wisata, serta merumuskan model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM yang dapat diterapkan dalam praktik pengelolaan desa wisata di Indonesia.

KAJIAN TEORI

Desa Wisata

Desa Wisata adalah desa atau kawasan yang memiliki potensi dan keunikan alam, budaya, dan sumber daya lainnya yang dikembangkan sebagai destinasi pariwisata. Dalam pengembangannya, melibatkan partisipasi aktif masyarakat setempat dan menerapkan prinsip-prinsip pariwisata berkelanjutan. Desa ini dikenal sebagai kawasan pedesaan yang menarik bagi wisatawan karena karakteristik khususnya.

Menurut (Handayani & Rahmi, 2018) Desa Wisata adalah kawasan desa yang memiliki potensi alam dan budaya yang menarik minat wisatawan. Di dalamnya, terdapat beragam fasilitas dan infrastruktur yang mendukung kegiatan pariwisata serta melibatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pengelolaannya. Sementara menurut (Purnomo et al., 2020) Desa Wisata adalah kawasan desa yang mengandalkan potensi alam dan budaya sebagai daya tarik utama bagi wisatawan. Desa ini juga menyediakan beragam fasilitas dan layanan pariwisata untuk meningkatkan kenyamanan pengunjung dan memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat setempat. Pendapat lain dari (Sesotyaningtyas & Manaf, 2015) menyatakan bahwa Desa Wisata adalah desa yang menjual dirinya sebagai produk pariwisata melalui pemasaran daya tarik alam, budaya, dan gaya hidup masyarakat lokal. Di sini, partisipasi dan pemberdayaan masyarakat setempat dalam pengembangan pariwisata menjadi prioritas.

Dalam menentukan desa yang akan dikembangkan sebagai desa wisata, beberapa kriteria harus dipertimbangkan, seperti potensi wisata yang dapat dimanfaatkan sebagai atraksi, aksesibilitas, dan keterkaitan dengan aktivitas wisata lain yang sudah ada dan terkenal. Desa wisata menyediakan beragam atraksi, akomodasi, dan fasilitas pendukung untuk memenuhi kebutuhan wisatawan. Pengunjung dapat merasakan pengalaman unik dengan menggabungkan kehidupan masyarakat desa dan potensi wisata yang ada.

Pengembangan desa wisata harus menghargai budaya lokal, melibatkan partisipasi masyarakat setempat, dan memastikan keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan di sekitar kawasan tersebut. Dengan demikian, desa wisata dapat memberikan manfaat positif bagi masyarakat setempat dan meningkatkan potensi pariwisata di wilayah tersebut. Pengembangan Desa Wisata memiliki banyak manfaat yang sangat penting bagi berbagai pihak. Pertama, melalui partisipasi aktif masyarakat lokal dalam pengelolaan pariwisata, terjadi pemberdayaan masyarakat dengan meningkatkan peran mereka dalam pembangunan, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan ekonomi lokal. Kedua, pengembangan ini

berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat desa melalui manfaat ekonomi dari kunjungan wisatawan, yang dapat digunakan untuk memperbaiki infrastruktur dan sektor pendidikan serta kesehatan. Ketiga, pentingnya pelestarian budaya dan tradisi lokal menjadi perhatian dalam pengembangan Desa Wisata, memungkinkan wisatawan untuk berinteraksi dengan budaya setempat dan membanggakan warisan budaya mereka. Keempat, pendekatan pariwisata berkelanjutan mendorong pelestarian lingkungan dan alam di sekitar desa, berkontribusi pada konservasi sumber daya alam dan ekosistem. Kelima, pengembangan ini mendorong peningkatan infrastruktur dan aksesibilitas di desa, meningkatkan kenyamanan dan kemudahan bagi para wisatawan. Selanjutnya, keberadaan desa wisata yang menarik meningkatkan citra daerah atau kawasan secara nasional maupun internasional, mendorong pariwisata dan jumlah kunjungan wisatawan. Ketujuh, diversifikasi ekonomi daerah terjadi dengan mengurangi ketergantungan pada sektor ekonomi tertentu dan meningkatkan ketahanan ekonomi daerah (Sumantri & Rahmat, 2023). Kedelapan, pengembangan Desa Wisata memperkuat hubungan sosial dan menciptakan iklim harmonis serta solidaritas di antara warga desa. Kesembilan, dengan menarik investor dan pengusaha, pengembangan ini mendorong investasi dan pengembangan bisnis lokal, memberi peluang pada pelaku usaha lokal dan sektor ekonomi lainnya. Dan terakhir, pengembangan Desa Wisata menciptakan beragam lapangan kerja untuk masyarakat lokal, dari pemandu wisata hingga produsen kerajinan tangan dan sektor pariwisata lainnya.

Sustainability Tourism (Pariwisata Berkelanjutan)

Pariwisata Berkelanjutan, juga dikenal sebagai *Sustainability Tourism*, merupakan suatu pendekatan dalam industri pariwisata yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengembangan dan pengelolaan destinasi wisata (Zolfani et al., 2015). Tujuan utama dari pariwisata berkelanjutan adalah untuk memastikan bahwa kegiatan pariwisata memberikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan, masyarakat setempat, dan ekonomi, sambil tetap mempertahankan dan melestarikan aset alam dan budaya yang menjadi daya tarik wisata (Pickel-Chevalier et al., 2021). Sustainable tourism atau pariwisata berkelanjutan adalah pengembangan konsep berwisata yang dapat memberikan dampak jangka panjang, baik itu terhadap lingkungan, sosial, budaya, serta ekonomi untuk masa kini dan masa depan bagi seluruh masyarakat lokal maupun wisatawan yang berkunjung.

Pariwisata Berkelanjutan memiliki tujuan utama untuk melestarikan lingkungan alam, memperhatikan dampak lingkungan dari kegiatan pariwisata agar destinasi wisata tetap lestari bagi generasi mendatang (Janusz & Bajdor, 2013). Pendekatan ini juga melibatkan pemberdayaan masyarakat lokal dalam pengelolaan dan manajemen pariwisata, memberikan kesempatan bagi mereka dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Selain itu, pariwisata berkelanjutan menghargai keberagaman budaya dan tradisi lokal serta mendorong wisatawan untuk menghormati nilai-nilai budaya setempat. Pengembangan pariwisata berkelanjutan

juga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat lokal melalui pendapatan yang dihasilkan, yang dapat digunakan untuk memperbaiki infrastruktur dan layanan kesehatan serta pendidikan. Selanjutnya, pengurangan dampak negatif seperti polusi dan kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh kehadiran wisatawan menjadi perhatian dalam pengelolaan pariwisata berkelanjutan. Dengan memperhitungkan dampak jangka panjang, pariwisata berkelanjutan membantu menjaga daya tarik destinasi dan memastikan kelangsungan industri pariwisata. Keseimbangan antara keberlanjutan ekonomi, pemberdayaan sosial, dan pelestarian lingkungan menjadi fokus dalam pendekatan pariwisata berkelanjutan. Pengembangan destinasi pariwisata berkelanjutan juga menciptakan pengalaman wisata yang lebih autentik dengan mengutamakan interaksi dengan masyarakat lokal dan budaya setempat. Lebih dari sekadar destinasi wisata, pariwisata berkelanjutan juga menjadi tanggung jawab global dalam menjaga planet bumi melalui pelestarian lingkungan dan budaya. Terakhir, destinasi yang menerapkan prinsip pariwisata berkelanjutan memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar pariwisata global (Rahmat & Undang, 2020) karena semakin banyak wisatawan yang menghargai pengalaman pariwisata yang ramah lingkungan dan memberikan dampak positif sosial bagi masyarakat lokal. Pengembangannya Sustainable tourism dilakukan melalui empat pilar (Richins, 2009). Pilar tersebut terdiri dari pengelolaan destinasi pariwisata secara berkelanjutan (sustainability management), pemanfaatan ekonomi untuk masyarakat lokal (social-economy), pelestarian budaya bagi masyarakat dan pengunjung (sustainable culture), serta pelestarian lingkungan (environment sustainability).

Green HRM (*Human Resource Management*)

Green HRM, atau *Green Human Resource Management*, adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan dalam praktik pengelolaan SDM (Siyambalapitiya et al., 2018). Tujuan utama dari Green HRM adalah untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan lingkungan dan sosial ke dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Ernawati et al., 2022), dengan memperhatikan dampak positif bagi lingkungan, kesejahteraan karyawan, serta partisipasi dan kesejahteraan masyarakat setempat (Ardiansyah & Rahmat, 2023).

Green HRM memberikan kerangka kerja yang penting bagi industri pariwisata untuk mencapai keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dengan memperhatikan aspek-aspek keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, industri pariwisata dapat tumbuh secara berkelanjutan tanpa merusak lingkungan dan masyarakat lokal yang menjadi bagian integral dari destinasi wisata tersebut.

Peran Green HRM dalam pengembangan desa wisata yang berbasis pada pilar sustainability management, social-economy, sustainable culture, dan environment

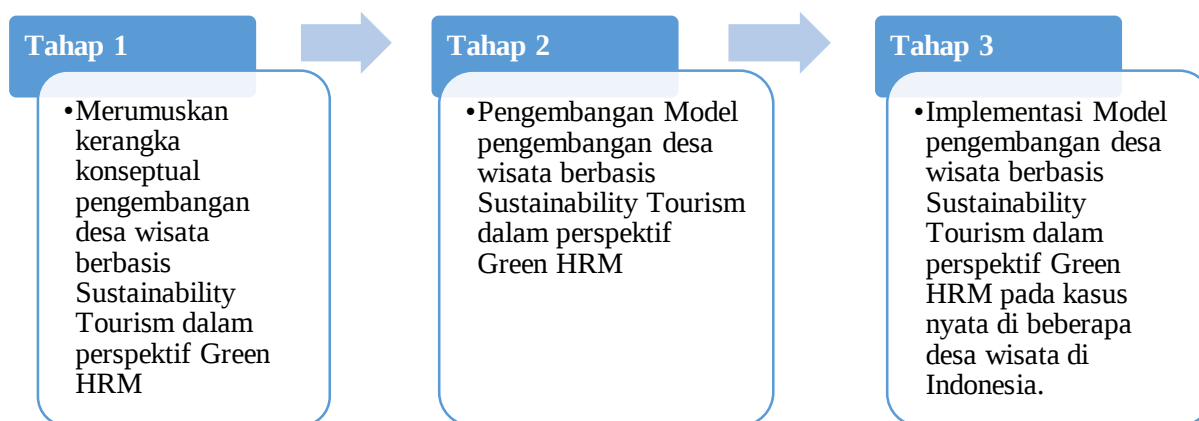
sustainability. Green HRM berperan dalam mengidentifikasi dan mengintegrasikan praktik-praktik berkelanjutan ke dalam kebijakan, prosedur, dan praktik SDM. Ini mencakup mengadopsi proses rekrutmen yang ramah lingkungan, mengembangkan program pelatihan tentang keberlanjutan, dan memperkenalkan sistem pengelolaan kinerja yang menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi (Ciocirlan, 2018). Green HRM dapat membantu memastikan bahwa praktik-praktik SDM mendukung kesejahteraan sosial dan ekonomi karyawan serta masyarakat secara keseluruhan. Ini mencakup memberikan kesempatan kerja yang adil, mengembangkan program kesejahteraan karyawan, dan bekerja sama dengan masyarakat setempat untuk menciptakan dampak positif dalam perekonomian lokal. Green HRM berperan dalam melestarikan dan menghormati budaya lokal melalui program pelatihan dan pengenalan nilai-nilai budaya yang berkelanjutan kepada karyawan. Dalam konteks masyarakat desa wisata, hal ini penting agar kegiatan wisata tidak merusak atau menggeser budaya asli, tetapi justru memperkuatnya (Hamzah & Irfan, 2018). Green HRM memiliki peran kunci dalam menciptakan budaya kerja yang peduli lingkungan. Ini mencakup mengedukasi karyawan tentang praktik-praktik ramah lingkungan, mengurangi jejak karbon dalam operasional organisasi, dan mendorong partisipasi karyawan dalam inisiatif lingkungan, seperti program daur ulang dan pengurangan limbah.

Green HRM dapat membantu mendukung kerjasama dengan pihak-pihak eksternal, termasuk pemerintah, organisasi nirlaba, dan komunitas lokal. Kolaborasi semacam ini dapat memperkuat upaya pengembangan kapasitas SDM berkelanjutan dan meningkatkan dampak positif dalam masyarakat desa wisata. Green HRM berperan dalam memonitor dan mengevaluasi dampak dari inisiatif berkelanjutan yang diadopsi oleh organisasi atau masyarakat desa wisata. Melalui pengukuran kinerja dan dampak, HRM dapat mengidentifikasi keberhasilan serta potensi perbaikan untuk memastikan tujuan keberlanjutan tercapai.

Dengan menerapkan pendekatan Green HRM yang komprehensif, organisasi atau masyarakat desa wisata dapat menciptakan lingkungan yang berdaya dukung bagi keberlanjutan, ekonomi yang inklusif, pelestarian budaya yang berkelanjutan, dan lingkungan yang sehat. Ini akan membantu mencapai tujuan jangka panjang yang berkelanjutan dan memberikan manfaat positif bagi semua pihak terkait.

METODE

Berikut adalah road map atau peta jalan penelitian untuk tahapannya :

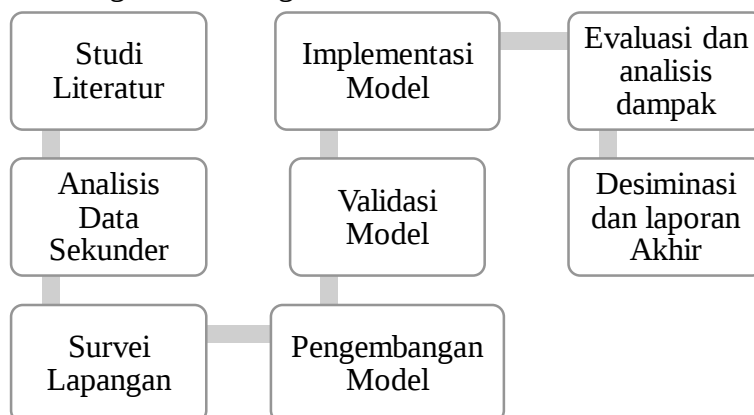


Gambar 1. Roadmaps Penelitian

Metode yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian dalam mengembangkan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM, dengan pendekatan kualitatif (Brannen, 2017). Adapun tahapannya yaitu :

- 1) Studi Literatur: Melakukan kajian terhadap literatur dan studi pustaka yang relevan untuk memahami konsep pengembangan desa wisata, *Sustainability Tourism*, serta Green HRM. Studi literatur akan menjadi dasar untuk memahami kerangka teoritis dan konseptual penelitian.
- 2) Analisis Data Sekunder: Mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, dokumen pemerintah, serta laporan penelitian terkait yang berkaitan dengan pengembangan desa wisata dan Green HRM. Data sekunder akan digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan tantangan dalam pengembangan desa wisata yang dapat diatasi melalui pendekatan Green HRM.
- 3) Survei Lapangan: Melakukan survei lapangan untuk mengumpulkan data primer dari para pemangku kepentingan (stakeholders) yang terlibat dalam pengembangan desa wisata, seperti pengelola desa wisata, masyarakat lokal, pengusaha wisata, dan pemerintah daerah. Survei lapangan akan dilakukan menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan data yang lebih rinci tentang kondisi desa wisata, praktik pengelolaan sumber daya manusia, serta potensi dan tantangan dalam pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM.
- 4) Pengembangan Model: Berdasarkan hasil analisis data dan studi literatur, merumuskan model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM. Model ini akan mencakup konsep, prinsip, dan praktik Green HRM yang dapat diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pengembangan desa wisata.

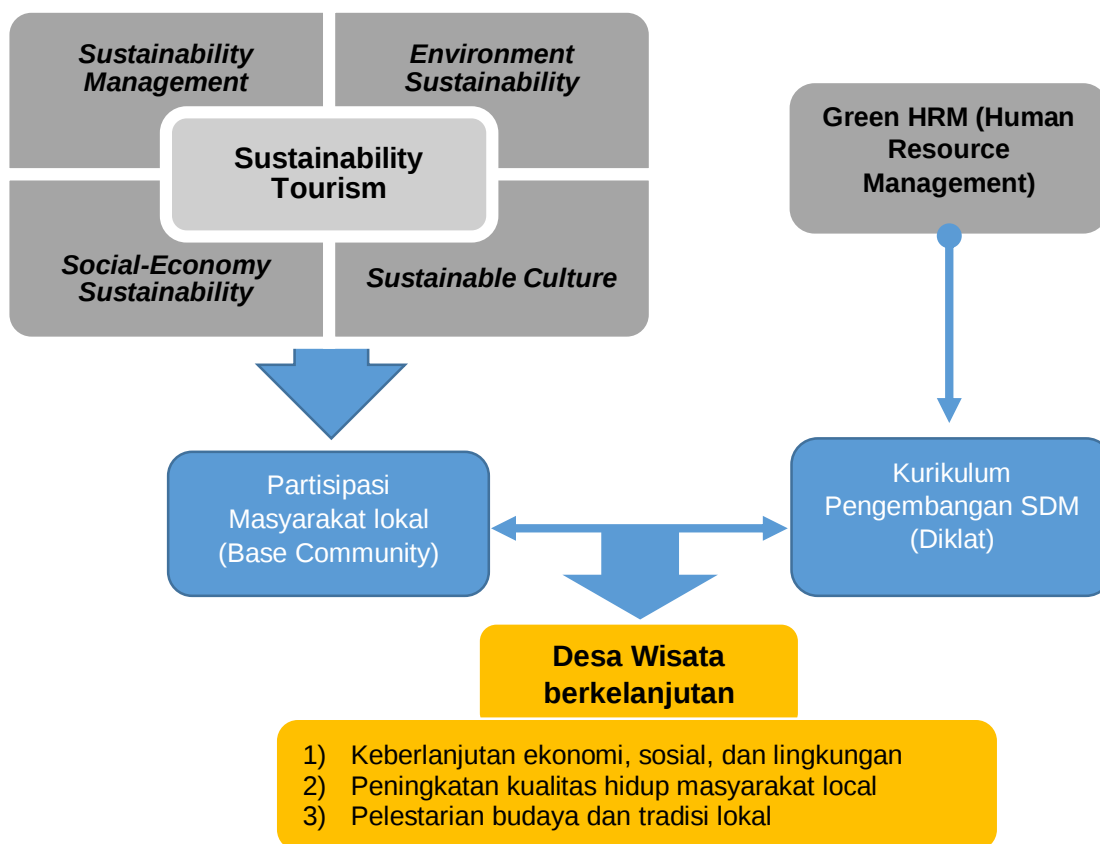
- 5) Validasi Model: Melakukan validasi model melalui kajian literatur, diskusi dengan para ahli, serta pengujian model pada kasus nyata pengembangan desa wisata di Indonesia. Validasi model bertujuan untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan adalah relevan, akurat, dan dapat diterapkan dalam konteks pengembangan desa wisata di Indonesia.
- 6) Implementasi Model: Setelah model validasi, model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM akan diimplementasikan pada beberapa desa wisata di Indonesia. Implementasi model akan melibatkan proses pengenalan konsep, prinsip, dan praktik Green HRM kepada para pemangku kepentingan desa wisata, serta pelibatan mereka dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam pengembangan desa wisata.
- 7) Evaluasi dan Analisis Dampak: Mengevaluasi implementasi model dan menganalisis dampak penggunaan Green HRM dalam pengembangan desa wisata terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Evaluasi dan analisis dampak akan dilakukan melalui pengumpulan data primer dan sekunder, serta menggunakan metode analisis yang sesuai untuk mengukur efektivitas model dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, berdampak positif terhadap pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM.
- 8) Diseminasi Hasil: Menyebarkan hasil penelitian kepada para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, masyarakat lokal, pengelola desa wisata, serta akademisi dan praktisi dalam bentuk laporan penelitian, artikel ilmiah, seminar, workshop, dan presentasi (Rahmat et al., 2022). Diseminasi hasil penelitian bertujuan untuk membagikan pengetahuan dan pengalaman dalam pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM, serta mempengaruhi kebijakan dan praktik terkait di tingkat lokal, regional, dan nasional.



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mengintegrasikan prinsip *Sustainability Tourism* dan Green HRM dalam pengembangan desa wisata berkelanjutan. Dengan melibatkan masyarakat lokal dalam pengelolaan pariwisata, meningkatkan kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia, serta mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan pariwisata, desa wisata dapat menjadi destinasi yang menarik, lestari, dan berdampak positif bagi masyarakat setempat dan lingkungan sekitarnya. Penelitian ini menjadi pijakan penting bagi upaya lebih lanjut dalam meningkatkan praktik pengembangan desa wisata yang berkelanjutan dan ramah lingkungan di Indonesia, adapun modelnya sebagai berikut :



Gambar 3. Model Pengembangan Desa Wisata Berbasis *Sustainability Tourism* Dalam Perspektif GHRM

Diagram tersebut adalah model pengembangan desa wisata yang berbasis pada prinsip *Sustainability Tourism* dan Green HRM. Pada diagram, terdapat beberapa pilar utama yang menjadi fokus dalam pengembangan desa wisata berkelanjutan.

Pilar pertama adalah "*Sustainability Management*". Pilar ini menekankan pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan destinasi pariwisata di

desa wisata. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya alam harus dilakukan secara bijaksana, dan perlu dipastikan bahwa dampak lingkungan dari kegiatan pariwisata di desa wisata ini dikelola dengan baik. Pilar kedua adalah "*Social-Economy*". Pilar ini menyoroti pentingnya pemberdayaan masyarakat lokal dalam pengembangan dan pengelolaan desa wisata. Selain itu, pilar ini menekankan perlunya menciptakan manfaat ekonomi bagi masyarakat setempat melalui kegiatan pariwisata, sehingga meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi mereka. Pilar ketiga adalah "*Sustainable Culture*". Pilar ini menggarisbawahi betapa pentingnya pelestarian budaya dan tradisi lokal dalam pengembangan desa wisata. Pariwisata harus menghormati dan memperkuat budaya lokal, dan interaksi positif antara wisatawan dan masyarakat setempat harus didorong untuk menciptakan pengalaman wisata yang autentik.

Pilar keempat adalah "*Environment Sustainability*". Pilar ini menekankan pada perlunya menerapkan praktik kerja yang ramah lingkungan dalam pengembangan desa wisata. Dampak negatif terhadap lingkungan harus dikurangi, dan tindakan untuk melestarikan alam harus diterapkan.

Green HRM berperan dalam menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang berkelanjutan, serta mengembangkan kompetensi karyawan dalam aspek keberlanjutan. Ini berarti bahwa dalam pengembangan desa wisata, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dampak positif yang diharapkan dari implementasi model ini termasuk keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan di desa wisata. Pengembangan desa wisata yang berbasis keberlanjutan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat lokal, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan melestarikan budaya dan tradisi lokal. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan juga diharapkan dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan menciptakan pengalaman wisata yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

KESIMPULAN

Pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dan Green HRM menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan pembangunan berkelanjutan di era globalisasi saat ini. Desa wisata adalah kawasan desa dengan potensi alam dan budaya yang menarik minat wisatawan dan melibatkan partisipasi aktif masyarakat lokal dalam pengelolaannya. Pariwisata Berkelanjutan merupakan pendekatan dalam industri pariwisata yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk memastikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan, masyarakat setempat, dan ekonomi.

Green HRM adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada integrasi prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan dalam praktik pengelolaan SDM. Green HRM berperan dalam menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang berkelanjutan serta mengembangkan kompetensi karyawan dalam aspek keberlanjutan.

Model pengembangan desa wisata berbasis *Sustainability Tourism* dalam perspektif Green HRM menekankan pada integrasi prinsip keberlanjutan dan penerapan Green HRM dalam pengelolaan desa wisata. Melalui penerapan model ini, diharapkan desa wisata dapat memberikan manfaat ekonomi, sosial, dan lingkungan yang berkelanjutan bagi masyarakat lokal, serta melestarikan budaya dan alam sebagai daya tarik wisata.

Penelitian ini menghadapi keterbatasan data sekunder dalam mengakomodasi aspek yang spesifik dan terperinci, terbatasnya jumlah kasus studi dalam generalisasi hasil penelitian, serta subyektivitas data primer dari survei lapangan. Meskipun demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan desa wisata yang berkelanjutan berbasis Green HRM dan menjadi dasar untuk pemahaman dan implementasi lebih lanjut di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, I., & Rahmat, T. (2023). Approach to Quality of Work-Life and Affective Commitment in Sustainable HRM Practices for the improvement of Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 7(1), 125–137.
- Astawa, I. P., Triyuni, N. N., & Santosa, I. (2018). Sustainable tourism and harmonious culture: a case study of cultic model at village tourism. *Journal of Physics: Conference Series*, 953(1), 12057.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45–53.
- Bhalla, R., & Mehta, P. (2016). Green HR: The essence for sustainability in the 21st century. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 6(1), 1–6.
- Brannen, J. (2017). *Mixing methods: Qualitative and quantitative research*. Routledge.
- Cabral, C., & Dhar, R. L. (2019). Green competencies: Construct development and measurement validation. *Journal of Cleaner Production*, 235, 887–900.
- Ciocirlan, C. E. (2018). Green human resources management. In *Research handbook on employee pro-environmental behaviour*. Edward Elgar Publishing.
- Ernawati, N. M., Arjana, I. W. B., Puspita, N. P. L. A., Voda, M., & Hazra, S. (2022). Human resource development for rural tourism: a green tourism approach. *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 4(2), 50–57.
- Hamzah, A. S., & Irfan, M. (2018). Local wisdom based tourist village sade lombok organization within the framework of sustainable tourism development. *International Conference on Business Law and Local Wisdom in Tourism (ICBLT 2018)*, 129–132.
- Handayani, T., & Rahmi, M. (2018). Analisis Kesiapan Desa Mekar Agung Kecamatan Cibadak Kabupaten Lebak Banten Sebagai Desa Wisata Syariah. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(2), 1–12.
- Janusz, G. K., & Bajdor, P. (2013). Towards to sustainable tourism—framework, activities and dimensions. *Procedia Economics and Finance*, 6, 523–529.
- Lawless, H. T., Heymann, H., Lawless, H. T., & Heymann, H. (2010). Descriptive analysis. *Sensory Evaluation of Food: Principles and Practices*, 227–257.

- Murni, N. G. N. S., Winia, I. N., Pugra, I. W., & Oka, I. M. D. (2023). Implementation of Green Human Resource Management in Jatiluwih Tourism Destination Area. *Journal of World Science*, 2(1), 114–122.
- Pickel-Chevalier, S., Bendesa, I. K. G., & Darma Putra, I. N. (2021). The integrated touristic villages: an Indonesian model of sustainable tourism? *Tourism Geographies*, 23(3), 623–647.
- Purnomo, S., Rahayu, E. S., RIANI, A. L., SUMINAH, S., & Udin, U. (2020). Empowerment model for sustainable tourism village in an emerging country. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 261–270.
- Rahmat, T., Hurriyati, R., & Dirgantari, P. D. (2022). SDG's and Zero Emission Vision in Indonesia: Implementation of Green Marketing and 'Green' Direct Marketing Campaign Opportunities based on Population Database. *International Journal of Nusantara Islam*, 10(1), 69–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/ijni.v10i1.22263>
- Rahmat, T., & Undang, G. (2020). Peranan Branding Promotion Wonderful Indonesia Pada Asean Tourism Forum (ATF) Dalam Meningkatkan Pariwisata di Indonesia. *KarismaPro*, 2(23), 69–79.
- Richins, H. (2009). Environmental, cultural, economic and socio-community sustainability: A framework for sustainable tourism in resort destinations. *Environment, Development and Sustainability*, 11, 785–800.
- Sesotyaningtyas, M., & Manaf, A. (2015). Analysis of sustainable tourism village development at Kutoharjo Village, Kendal Regency of Central Java. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 184, 273–280.
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542–555.
- Sumantri, D., & Rahmat, T. (2023). Increasing Tourist Intention To Visit Of Coastal And Marine Tourism Visits Through Digital Marketing. *Jurnal Manajerial*, 10(01), 81–97.
- Tashakkori, A., Teddlie, C., & Teddlie, C. B. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches* (Vol. 46). sage.
- Utami, M. M., Taufik, H. E. R., & Bhakti, W. N. (2019). Village Tourism: The Implementation of Community-Based Tourism. *2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019)*, 537–542.
- Zolfani, S. H., Sedaghat, M., Maknoon, R., & Zavadskas, E. K. (2015). Sustainable tourism: a comprehensive literature review on frameworks and applications. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 1–30.