

**PENGUATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN INOVASI
HIJAU DI CALON KAMPUNG NELAYAN MERAH PUTIH**

**Roby Sambung¹, Vivy Kristinae², Erwin Presetya Toepak³, Ani Mahrita⁴,
Jonathan Giovanni⁵, Nurlia Eka Damayanti⁶, Kembara Sopather⁷,
Normand Armando Lampe⁸, Aprilita⁹**

^{1,2,4,5,6,7,8,9}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

³Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Palangka Raya

Email: robysambung@feb.upr.ac.id¹, vivykristinae84@gmail.com², toepakchem91@upr.ac.id³,
animahrita@feb.upr.ac.id⁴, jonathangiovanni@feb.upr.ac.id⁵, kembara.sopather@feb.upr.ac.id⁷,
normand.armando@feb.upr.ac.id⁸, aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id⁹

ABSTRACT: *This community service activity aimed to strengthen human resource capacity through Green Human Resource Management (GHRM) and green innovation in the prospective Kampung Nelayan Merah Putih located in Tanjung Putri and Sei Ijum Raya Villages, Central Kalimantan. The activity adopted a participatory action research approach involving local communities in every stage, from identification to training evaluation. The program was designed through three integrated components: socialization on green innovation, training on GHRM, and green marketing practice. The training increased participants' understanding of sustainable human resource management and environmental awareness. The pre-test and post-test results indicated an average knowledge improvement of more than 40 percent, showing a significant shift in participants' behavior toward environmentally responsible practices. The integration of GHRM and green innovation proved effective in empowering coastal communities, strengthening village institutions, and encouraging the emergence of sustainable economic initiatives. This model demonstrates that environmentally-based capacity building can be replicated in other coastal villages to promote inclusive green and blue economy development.*

Keywords: *Green Human Resource Management, green innovation, green marketing, coastal community, sustainable development*

ABSTRAK: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM) dan inovasi hijau di Calon Kampung Nelayan Merah Putih yang berlokasi di Desa Tanjung Putri dan Desa Sei Ijum Raya, Kalimantan Tengah. Kegiatan dilaksanakan dengan pendekatan participatory action research yang melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap tahap, mulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi pelatihan. Program ini dirancang melalui tiga komponen utama, yaitu sosialisasi tentang inovasi hijau, pelatihan GHRM, dan penerapan green marketing. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta lebih dari 40 persen dan perubahan perilaku menuju praktik ramah lingkungan. Integrasi antara GHRM dan inovasi hijau terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas masyarakat pesisir, memperkuat kelembagaan desa, serta mendorong munculnya inisiatif ekonomi berkelanjutan. Model pelatihan ini dapat direplikasi pada desa pesisir lain untuk mendukung pembangunan hijau dan ekonomi biru yang inklusif.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, inovasi hijau, green marketing, masyarakat pesisir, pembangunan berkelanjutan*

PENDAHULUAN

Pembangunan berkelanjutan merupakan paradigma penting dalam arah pembangunan nasional yang menekankan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, keadilan sosial, dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks masyarakat pesisir, pembangunan tidak hanya diukur dari peningkatan pendapatan nelayan, tetapi juga dari kemampuan masyarakat untuk mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan. Masyarakat pesisir sering menghadapi keterbatasan pengetahuan, teknologi, dan kelembagaan yang menyebabkan ketergantungan ekonomi pada sumber daya laut tanpa memperhatikan daya dukung lingkungan (Hidayat, 2025).

Fenomena ini terlihat jelas di wilayah pesisir Kalimantan Tengah, terutama di dua lokasi yang sedang dikembangkan sebagai Calon Kampung Nelayan Merah Putih, yaitu Desa Tanjung Putri di Kabupaten Kotawaringin Barat dan Desa Sei Ijum Raya di Kabupaten Kotawaringin Timur. Masyarakat di Desa Tanjung Putri umumnya menggantungkan hidup pada aktivitas perikanan tangkap dengan alat tradisional. Pengelolaan hasil tangkapan masih dilakukan secara sederhana tanpa memperhatikan standar kebersihan, dan sebagian besar limbah hasil laut dibuang langsung ke laut. Selain itu, penggunaan bahan bakar fosil pada perahu nelayan masih tinggi, sementara upaya konservasi belum menjadi perhatian utama.

Berbeda dengan itu, Desa Sei Ijum Raya menghadapi persoalan lingkungan yang lebih kompleks. Banyak rumah tangga membuang limbah domestik ke perairan tanpa proses pengelolaan.

Sampah plastik dan sisa rumah tangga menumpuk di tepi pantai, menurunkan kualitas ekosistem pesisir. Dari sisi sosial, masyarakat memiliki semangat gotong royong yang kuat, tetapi belum diarahkan pada kegiatan berorientasi pelestarian lingkungan. Kedua fenomena ini memperlihatkan bahwa tantangan utama di masyarakat pesisir bukan hanya pada aspek infrastruktur, tetapi juga pada kapasitas manusia yang masih terbatas dalam memahami dan menerapkan prinsip keberlanjutan.

Oleh karena itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam menciptakan masyarakat pesisir yang tangguh dan berdaya saing. Pendekatan Green Human Resource Management (GHRM) menawarkan kerangka manajemen SDM yang berorientasi pada lingkungan melalui strategi rekrutmen hijau, pelatihan hijau, evaluasi kinerja berbasis perilaku pro-lingkungan, dan sistem penghargaan atas kontribusi terhadap keberlanjutan (Shen et al., 2021). Pendekatan ini tidak hanya relevan bagi organisasi bisnis, tetapi juga dapat diadaptasi pada komunitas masyarakat seperti kampung nelayan untuk menumbuhkan budaya hijau dalam kehidupan sehari-hari.

Penerapan GHRM di tingkat komunitas dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan masyarakat agar memahami pentingnya perilaku ekologis. Misalnya, pelatihan tentang pemilahan sampah, penggunaan energi terbarukan, dan praktik daur ulang menjadi bagian dari upaya membentuk green behavior. Selain itu, kegiatan ini juga menguatkan kelembagaan lokal seperti BUMDes dan koperasi nelayan agar mampu mengadopsi sistem pengelolaan berbasis

lingkungan dan memberdayakan anggotanya secara berkelanjutan.



Gambar 1. Pelatihan Green Human Resource Management dan Inovasi Hijau di Calon Kampung Nelayan Merah Putih

Selain GHRM, penerapan green innovation atau inovasi hijau juga menjadi pilar penting dalam menciptakan pembangunan pesisir berkelanjutan. Green innovation mengacu pada penerapan ide, teknologi, atau proses baru yang mampu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan efisiensi ekonomi (Khan & Liu, 2024). Dalam konteks masyarakat pesisir, inovasi hijau dapat berupa pengolahan hasil laut dengan teknologi hemat energi, pemanfaatan limbah ikan menjadi pupuk organik, serta penggunaan bahan kemasan ramah lingkungan untuk produk olahan.

Hasil kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa masyarakat pesisir mulai memahami nilai ekonomi dari inovasi ramah lingkungan. Di Desa Tanjung Putri, kelompok perempuan nelayan mengembangkan produk olahan ikan kering dengan kemasan daur ulang yang lebih menarik. Sementara di Desa Sei Ijum Raya, kelompok pemuda mulai menginisiasi proyek energi surya untuk penerangan di area dermaga kecil. Inovasi tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan ekonomi, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab

terhadap lingkungan sekitar (Sambung et al., 2025).

Dari sisi kelembagaan, BUMDes dan koperasi di kedua lokasi mulai mengintegrasikan prinsip GHRM dalam pengelolaan internal. Misalnya, adanya inisiatif pembentukan unit bank sampah pesisir yang dikelola secara kolektif oleh nelayan dan anggota BUMDes. Program ini tidak hanya mengurangi limbah plastik di pesisir, tetapi juga memberikan tambahan pendapatan bagi masyarakat melalui sistem insentif berbasis daur ulang. Di sisi lain, koperasi di Sei Ijum Raya tengah merencanakan penerapan sistem insentif hijau bagi anggota yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan konservasi laut.

Transformasi tersebut menunjukkan bahwa penguatan SDM melalui GHRM dan inovasi hijau tidak sekadar meningkatkan pengetahuan masyarakat, tetapi juga membangun budaya organisasi baru yang berorientasi pada keberlanjutan. Budaya ini menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlangsungan ekonomi dan ekologi masyarakat pesisir.

Untuk memahami perubahan tersebut, berikut disajikan kondisi awal dan target penguatan kapasitas SDM di lokasi kegiatan.

Tabel 1. Kondisi Awal dan Target Penguatan Kapasitas SDM di Calon Kampung Nelayan Merah Putih

Aspek Kapasitas SDM	Kondisi Awal (2025)	Target Setelah Pendampingan
Pengetahuan lingkungan	Rendah (35%)	Meningkat (80%)
Partisipasi kegiatan hijau	Sporadis	Rutin dan terkoordinasi
Kelembagaan BUMDes	Lemah dan belum fokus lingkungan	Aktif mengelola program hijau

Aspek Kapasitas SDM	Kondisi Awal (2025)	Target Setelah Pendampingan
Inovasi usaha ramah lingkungan	Terbatas	Muncul di berbagai sektor
Kesadaran kolektif masyarakat	Individualistik	Kolaboratif dan berorientasi keberlanjutan

Peningkatan kapasitas masyarakat melalui integrasi GHRM dan inovasi hijau juga mendukung agenda nasional dalam mewujudkan green economy dan blue economy. Green economy menekankan efisiensi sumber daya dan pengurangan emisi, sedangkan blue economy berfokus pada pemanfaatan berkelanjutan sumber daya laut untuk kesejahteraan masyarakat (World Bank, 2024). Kedua konsep ini menempatkan manusia sebagai aktor utama dalam menjaga keseimbangan antara kegiatan ekonomi dan kelestarian ekosistem.

Dalam implementasinya, penguatan kapasitas SDM di Calon Kampung Nelayan Merah Putih dilakukan melalui pendekatan partisipatif, yaitu melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap tahap kegiatan. Pendekatan ini sejalan dengan model community-based development yang menempatkan masyarakat sebagai subjek pembangunan, bukan objek pasif (Becker, 2023). Melalui pelatihan, diskusi kelompok, dan praktik langsung, masyarakat memperoleh pengetahuan sekaligus keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan lokal mereka.

Penguatan kapasitas juga diarahkan untuk membentuk green leadership di tingkat desa, yakni pemimpin lokal yang memiliki komitmen dan kemampuan menggerakkan masyarakat menuju praktik ramah lingkungan. Pemimpin

semacam ini menjadi penggerak utama dalam menjaga keberlanjutan program pasca pendampingan, serta memastikan bahwa nilai-nilai hijau tetap menjadi bagian dari tata kehidupan masyarakat pesisir.

Secara keseluruhan, integrasi antara Green Human Resource Management dan green innovation dalam pengembangan Calon Kampung Nelayan Merah Putih menunjukkan bahwa keberlanjutan dapat dicapai melalui transformasi manusia. Masyarakat pesisir yang teredukasi, terampil, dan sadar lingkungan akan mampu mengelola sumber daya alam secara bijaksana sekaligus menciptakan nilai ekonomi baru. Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM melalui dua pendekatan tersebut menjadi landasan strategis untuk membangun kampung nelayan yang berdaya saing, tangguh, dan ramah lingkungan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *participatory action research* (PAR) yang menempatkan masyarakat sebagai aktor utama dalam setiap tahapan kegiatan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan karakter sosial masyarakat pesisir yang memiliki solidaritas tinggi, budaya gotong royong kuat, serta keterikatan langsung dengan sumber daya alam yang menjadi basis kehidupannya. Melalui *participatory action research*, masyarakat tidak hanya menjadi objek penerima program, tetapi juga berperan aktif dalam mengidentifikasi masalah, merancang solusi, serta mengevaluasi hasil kegiatan (Becker, 2023).

1. Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan di dua lokasi pesisir di Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu Desa Tanjung Putri di Kabupaten

Kotawaringin Barat dan Desa Sei Ijum Raya di Kabupaten Kotawaringin Timur. Desa Tanjung Putri telah resmi ditetapkan sebagai Kampung Nelayan Merah Putih (KNMP) dan menjadi salah satu model pengembangan kawasan pesisir berkelanjutan di wilayah barat Kalimantan Tengah. Sementara itu, Desa Sei Ijum Raya sedang dalam tahap persiapan untuk diajukan sebagai KNMP tahun mendatang, dengan fokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan desa agar memenuhi kriteria kelayakan program.

Sasaran kegiatan meliputi nelayan, pelaku usaha mikro pengolahan hasil laut, pengurus BUMDes, koperasi nelayan, perempuan pesisir, dan aparat desa.

2. Pendekatan dan Desain Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dirancang berdasarkan empat tahapan utama dalam model *participatory action research*:

- a) Identifikasi Kondisi Awal dan Diagnosa Masalah
Tim melakukan observasi, diskusi kelompok, dan wawancara dengan masyarakat serta perangkat desa untuk mengidentifikasi kondisi eksisting.
- b) Perencanaan Partisipatif
Setelah permasalahan utama terpetakan, tim menyusun rencana intervensi dalam bentuk pelatihan dan pendampingan.
- c) Pelaksanaan Pelatihan dan Pendampingan
Kegiatan inti dilakukan dalam bentuk pelatihan *GHRM* dan *green innovation* yang diikuti oleh masyarakat dan aparat desa. Materi pelatihan mencakup pengelolaan SDM berbasis lingkungan, penerapan perilaku hijau (*green behavior*), pengembangan usaha berbasis inovasi hijau, dan pemasaran berkelanjutan (*green marketing*).
- d) Metode pelatihan menggunakan pendekatan *experiential learning* melalui praktik langsung, diskusi

kelompok, simulasi, dan studi kasus lokal.

- e) Evaluasi dan Refleksi Bersama
Evaluasi dilakukan dengan melibatkan peserta, perangkat desa, dan pengurus BUMDes.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan secara *mixed methods* dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh gambaran komprehensif.

- a) Observasi Lapangan,
- b) Wawancara Mendalam, terhadap tokoh masyarakat, perangkat desa, dan pengurus BUMDes
- c) Kuesioner Pre-test dan Post-test, diberikan kepada peserta pelatihan
- d) Diskusi Kelompok Terarah (*Focus Group Discussion*),

4. Materi Pelatihan dan Pendampingan

Materi kegiatan dirancang berdasarkan kebutuhan masing-masing desa dengan fokus pada integrasi *GHRM* dan inovasi hijau.

- a) Desa Tanjung Putri (KNMP)
Pelatihan diarahkan pada penguatan kelembagaan BUMDes dan koperasi nelayan melalui penerapan sistem manajemen hijau.
- b) Desa Sei Ijum Raya (Menuju KNMP)
Pelatihan difokuskan pada pembentukan kesadaran dasar tentang inovasi hijau, pengelolaan limbah rumah tangga, serta pemanfaatan limbah ikan menjadi produk bernilai ekonomi.

5. Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan kegiatan ditetapkan dalam dua kategori, yaitu *individual outcomes* dan *institutional outcomes*.

- a) Individual outcomes mencakup:
 - Peningkatan pengetahuan dan kesadaran lingkungan peserta pelatihan.
 - Perubahan perilaku menuju praktik ramah lingkungan dalam aktivitas ekonomi dan sosial.

- b) Institutional outcomes mencakup:
- Penerapan prinsip *GHRM* dalam tata kelola kelembagaan desa.
 - Munculnya inovasi hijau yang berkelanjutan di tingkat komunitas.
 - Penguatan jejaring kerja sama antara masyarakat, pemerintah desa, dan mitra akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tahap Identifikasi Awal

Kegiatan pengabdian diawali dengan proses identifikasi kondisi sosial, ekonomi, dan kelembagaan di dua desa pesisir, yaitu Desa Tanjung Putri di Kabupaten Kotawaringin Barat dan Desa Sei Ijum Raya di Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Proses ini dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara, serta *focus group discussion* bersama aparat desa, pengurus BUMDes, kelompok nelayan, dan tokoh masyarakat.

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa Desa Tanjung Putri, yang telah ditetapkan sebagai Kampung Nelayan Merah Putih (KNMP), memiliki kelembagaan desa yang lebih matang dan tingkat partisipasi masyarakat yang cukup tinggi dalam kegiatan ekonomi pesisir. Namun demikian, kelembagaan BUMDes di desa ini masih terbatas pada orientasi administratif dan belum menerapkan prinsip *green management* dalam operasionalnya.

Sementara itu, Desa Sei Ijum Raya yang sedang dipersiapkan untuk menjadi KNMP tahun berikutnya, memperlihatkan potensi ekonomi pesisir yang besar, terutama dari sektor perikanan tangkap dan pengolahan hasil laut. Akan tetapi, kesadaran masyarakat terhadap pengelolaan lingkungan masih rendah, dan sebagian besar aktivitas

usaha belum memperhatikan aspek keberlanjutan. Masyarakat juga menghadapi kendala keterbatasan teknologi dan kemampuan pengelolaan usaha.

Hasil pemetaan ini menjadi dasar penting dalam menentukan strategi pendampingan yang tepat. Tim pengabdian menyimpulkan bahwa perbedaan tingkat kesiapan antara dua desa memerlukan pendekatan yang berbeda: Desa Tanjung Putri diarahkan untuk memperkuat kelembagaan hijau, sedangkan Desa Sei Ijum Raya difokuskan pada peningkatan pemahaman dasar tentang lingkungan dan inovasi hijau (Hidayat, 2025).



Gambar 3. Observasi Lapangan dan Diskusi Awal di Dua Desa Pesisir

2. Tahap Perencanaan Kegiatan

Berdasarkan hasil identifikasi awal, tim pengabdian menyusun rancangan kegiatan secara internal. Rencana disusun dengan memperhatikan temuan lapangan, tingkat kesiapan masyarakat, dan potensi kelembagaan di kedua desa. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap kegiatan bersifat kontekstual dan berbasis kebutuhan lokal.

Tim kemudian memutuskan untuk melaksanakan pelatihan terpadu sebagai strategi utama penguatan kapasitas

sumber daya manusia pesisir. Pelatihan ini dirancang mencakup tiga komponen utama yang saling melengkapi. Komponen pertama adalah sosialisasi tentang *inovasi hijau* yang bertujuan memperkenalkan konsep *green innovation* dan *circular economy* kepada masyarakat pesisir. Melalui kegiatan ini, peserta diajak memahami manfaat ekonomi dan lingkungan dari praktik ramah lingkungan, termasuk efisiensi sumber daya dan pengurangan limbah produksi.

Komponen kedua adalah pelatihan *Green Human Resource Management (GHRM)* yang menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia berbasis perilaku hijau. Materi ini meliputi penguatan nilai tanggung jawab ekologis, pembentukan *green leadership*, serta penerapan sistem penghargaan bagi anggota organisasi yang aktif dalam kegiatan lingkungan.

Komponen ketiga adalah pelatihan *green marketing*, yang difokuskan pada penguatan kemampuan peserta dalam memasarkan produk berbasis keberlanjutan. Peserta belajar merancang kemasan ramah lingkungan, menerapkan strategi *branding* hijau, dan mengembangkan teknik promosi digital sederhana untuk meningkatkan nilai jual produk pesisir.

Perencanaan terpadu ini bertujuan membangun sinergi antara peningkatan kapasitas manusia, kelembagaan, dan ekonomi hijau masyarakat pesisir. Pendekatan semacam ini selaras dengan pandangan Khan dan Liu (2024) yang menegaskan bahwa integrasi antara pengelolaan SDM hijau dan inovasi lingkungan dapat memperkuat daya saing sosial ekonomi wilayah pesisir.

3. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dilakukan di Balai Desa Tanjung Putri dan Balai Desa Sei Ijum Raya, dengan melibatkan total 65 peserta yang terdiri dari pengurus BUMDes, kelompok nelayan, ibu rumah tangga pesisir, dan pemuda. Pelatihan dilaksanakan selama tiga hari di setiap lokasi menggunakan pendekatan *experiential learning*, yaitu pembelajaran melalui pengalaman langsung dan praktik partisipatif.

Pada hari pertama, peserta mengikuti sosialisasi inovasi hijau. Fasilitator memperkenalkan konsep *green innovation* dan contoh penerapan *circular economy* dalam konteks pesisir, seperti pengolahan limbah ikan menjadi pupuk organik serta penggunaan bahan daur ulang untuk kemasan produk. Peserta antusias berdiskusi mengenai peluang penerapan inovasi ini dalam usaha perikanan dan pengolahan hasil laut lokal.

Hari kedua difokuskan pada pelatihan *Green Human Resource Management (GHRM)*. Peserta diajak memahami konsep *green leadership*, sistem kerja berbasis lingkungan, dan praktik insentif hijau yang dapat diterapkan di BUMDes maupun kelompok nelayan. Melalui simulasi, peserta belajar mengidentifikasi peran individu dalam menjaga keberlanjutan lingkungan dan mengintegrasikan nilai hijau dalam tata kelola organisasi desa.

Hari ketiga diisi dengan pelatihan *green marketing* yang menekankan pentingnya strategi pemasaran berkelanjutan. Peserta berlatih mendesain kemasan produk olahan hasil laut yang ramah lingkungan dan belajar mengenai konsep *green branding* serta strategi promosi berbasis media sosial.



Gambar 4. Kegiatan Pelatihan Green Human Resource Management dan Inovasi Hijau

Untuk menilai efektivitas pelatihan, tim pengabdian melakukan *pre-test* dan *post-test* pada seluruh peserta. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur peningkatan pemahaman tentang *inovasi hijau*, *GHRM*, dan *green marketing* setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

Tabel 3. Hasil Pre-Test dan Post-Test Pelatihan Inovasi Hijau, GHRM, dan Green Marketing

Lokasi	Jumlah Peserta	Rata-rata Skor Pre-Test	Rata-rata Skor Post-Test	Peningkatan (%)
Desa Tanjung Putri (KNMP)	35	61,8	87,2	41,1
Desa Sei Ijum Raya (Menuju KNMP)	30	55,3	82,5	49,1

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengetahuan peserta meningkat lebih dari 40 persen di kedua desa. Peningkatan terbesar terjadi di Desa Sei Ijum Raya karena sebagian besar peserta belum pernah mengikuti pelatihan serupa. Selain peningkatan kognitif, observasi selama kegiatan juga menunjukkan perubahan sikap dan antusiasme masyarakat terhadap penerapan prinsip ramah lingkungan dalam kegiatan ekonomi. Peserta menunjukkan pemahaman baru bahwa keberlanjutan tidak hanya berkaitan

dengan pelestarian alam, tetapi juga menjadi strategi ekonomi yang menjamin keberlangsungan usaha mereka (Zaid et al., 2022).



Gambar 5. Evaluasi Pelatihan dan Diskusi Reflektif Peserta di Akhir Kegiatan

4. Refleksi dan Pembahasan

Kegiatan pelatihan menunjukkan hasil yang signifikan dalam peningkatan pemahaman masyarakat terhadap konsep keberlanjutan dan pengelolaan SDM hijau. Peserta dari kedua desa menunjukkan perubahan perilaku dan pola pikir yang lebih peduli terhadap kelestarian lingkungan pesisir. Tim pengabdian mencatat bahwa peserta mulai memahami hubungan antara praktik ekonomi dan dampak ekologis yang ditimbulkan, serta menunjukkan minat untuk mengembangkan usaha ramah lingkungan secara berkelanjutan.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari penerapan pendekatan *participatory learning*, di mana masyarakat belajar melalui praktik langsung dan refleksi sosial. Pendekatan semacam ini memperkuat solidaritas komunitas dan mendorong munculnya kesadaran kolektif terhadap pentingnya pembangunan hijau. Temuan ini sejalan dengan pendapat Becker (2023) yang menegaskan bahwa keberhasilan

program berbasis masyarakat ditentukan oleh partisipasi aktif warga dalam setiap tahap kegiatan.

Selain itu, integrasi antara *Green Human Resource Management*, *inovasi hijau*, dan *green marketing* terbukti mampu membentuk dasar menuju ekonomi pesisir yang berkelanjutan. Peningkatan kapasitas SDM yang berorientasi pada nilai hijau tidak hanya berkontribusi pada efisiensi lingkungan, tetapi juga memperkuat daya saing produk lokal dan ketahanan ekonomi masyarakat pesisir (Masri & Jaaron, 2023; Khan & Liu, 2024).

Dengan demikian, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan berbasis *GHRM* dan *inovasi hijau* dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendukung transformasi sosial dan ekonomi menuju pembangunan pesisir yang berkelanjutan di Kalimantan Tengah.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang berfokus pada penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui *Green Human Resource Management* dan *inovasi hijau* di Calon Kampung Nelayan Merah Putih berhasil meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan keterampilan masyarakat pesisir terhadap pentingnya pengelolaan lingkungan secara berkelanjutan. Pelatihan terpadu yang mencakup sosialisasi *inovasi hijau*, pelatihan *GHRM*, dan *green marketing* memberikan dampak nyata berupa peningkatan pengetahuan peserta lebih dari 40 persen serta perubahan sikap menuju perilaku ramah lingkungan. Keberhasilan kegiatan ini menunjukkan bahwa integrasi antara pengelolaan SDM

hijau dan inovasi lingkungan dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat kelembagaan desa, membangun budaya kerja berkelanjutan, dan menciptakan peluang ekonomi baru di wilayah pesisir. Oleh karena itu, model pelatihan ini berpotensi direplikasi pada desa pesisir lain di Kalimantan Tengah sebagai langkah konkret menuju pembangunan hijau dan ekonomi biru yang inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.
- Becker, J. (2023). *Community-based development: Participatory approaches for sustainable change*. Green Publishing.
- Hidayat, A. (2025). *Sustainable coastal management: Challenges and opportunities in Indonesia*. Ocean Press.
- Khan, S. A., & Liu, W. (2024). Green innovation and competitive advantage in coastal communities. *Journal of Environmental Management*, 320, 115-128.
- Masri, R., & Jaaron, A. A. (2023). Green human resource management in community enterprises: A pathway to sustainable development. *Sustainability*, 15(4), 3210.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational

- citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(3), 1-29.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Sambung, R., Kristinae, V., Toepak, E. P., Mahrita, A., Giovanni, J., Damayanti, N. E., Sopather, K., Lampe, N. A., & Aprilita. (2025). *Green HRM and green innovation in coastal community empowerment: A case study of Kampung Nelayan Merah Putih*. Unpublished manuscript.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2021). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 88-105.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- World Bank. (2024). *Blue economy and green growth: Synergies for sustainable development*. World Bank Publications.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2022). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 330, 129875.