

Pelatihan dan Sosialisasi Dunia Kerja Terhadap Masyarakat Desa Sanur

Kadek Januarsa Adi Sudharma¹, I Komang Trisna Sugiarta^{2*}

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional

*Corresponding author, e-mail: komangsugiarta2000@gmail.com.

Abstrak

Pariwisata di Bali terus mengalami peningkatan. Salah satu tempat yang menjadi tujuan wisatawan datang ke Bali adalah Prama Sanur Beach Bali. Dalam peningkatan wisatawan ke Bali khususnya di Prama Sanur Beach terdapat kurangnya pemahaman tentang sumberdaya manusi yaitu pengelolaan SDM yang tepat, sehingga berdampak pada kenyamanan wisatawan yang berkunjung ke Prama Sanur Beach. Dari permasalahan tersebut diperlukan sosialisasi untuk meningkatkan kualitas SDM di Prama Sanur Beach Bali. Pada pengabdian ini menggunakan metode untuk mendapatkan keberhasilan dari pelaksanaan pengabdian ini yang meliputi beberapa tahapan yaitu Observasi, wawancara dan sosialisasi dengan melihat beberapa aspek yang telah ditentukan. Tujuan dari pengabdian ini untuk meningkatkan kualitas SDM pelaku pariwisata di Bali khususnya Prama Sanur Beach Bali. Hasil dari pengabdian ini yaitu proses perekrutan dan seleksi yang cermat untuk memastikan bahwa karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kualifikasi yang sesuai. Resort ini memberikan perhatian pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: Kualitas SDM; Pariwisata Bali; Prama Sanur Bali.

Abstract

Tourism in Bali continues to increase. One of the places where tourists come to Bali is Prama Sanur Beach Bali. In increasing tourists to Bali, especially at Prama Sanur Beach, there is a lack of understanding of human resources, namely the proper management of human resources, so that it has an impact on the comfort of tourists visiting Prama Sanur Beach. From these problems socialization is needed to improve the quality of human resources at Prama Sanur Beach Bali. This service uses a method to get success from the implementation of this service which includes several stages, namely observation, interviews and socialization by looking at several predetermined aspects. The purpose of this service is to improve the quality of human resources for tourism actors in Bali, especially Prama Sanur Beach Bali. The result of this dedication is a careful recruitment and selection process to ensure that employees are in accordance with the company's needs and have the appropriate qualifications. The resort pays attention to employee development through training and skills development.

Keywords: Bali tourism; Human resource quality; Prama Sanur Bali.

How to Cite: Sudharma, K.J.A. & Sugiarta, I. K.T. (2023). Pelatihan dan Sosialisasi Dunia Kerja Terhadap Masyarakat Desa Sanur. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(3), 337-343.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2023 by author.

Pendahuluan

Pariwisata Bali merupakan salah satu tujuan wisata yang sudah tidak diragukan lagi oleh wisatawan asing maupun domestik. Pariwisata Bali sudah menjadi tujuan destinasi wisata yang terkenal di seluruh mancanegara (Nggini, 2019). Hal ini terbukti bahwa kunjungan wisatawan asing maupun wisatawan domestik ke Bali dari tahun ke tahun semakin meningkat (Sudharma et al., 2020). Tidak hanya wisatawan untuk berlibur saja yang menyebabkan faktor perkembangan kunjungan wisatawan ke Bali meningkat, akan tetapi dengan sering diadakannya acara atau event internasional di Bali juga salah satu faktor perkembangan peningkatan kunjungan ke Bali (Paramita, 2021). Pariwisata di Bali merupakan salah satu sektor ekonomi

yang penting bagi masyarakat Bali dan Indonesia secara keseluruhan. Bali secara resmi dibuka untuk wisatawan mancanegara pada tanggal 14 Oktober 2021 setelah sebelumnya dibuka untuk wisatawan domestik (Kemenparekraf, 2021). Bali mengusung pariwisata budaya, selain menikmati keindahan alam, wisatawan datang ke Bali tertarik dengan seni, budaya, adat istiadat, hingga keramah tamahan. Dinas Pariwisata Provinsi Bali mengadakan berbagai festival seni budaya yang dikemas dalam sebuah acara untuk menarik minat wisatawan (Harimurti & Dwijendra, 2022).

Desa Sanur merupakan salah satu destinasi wisata yang populer di Bali (Anggreni, 2021). Terdapat dua wilayah di Desa Sanur, yaitu Sanur Kaja dan Sanur Kauh. Desa Wisata Sanur Kaja memiliki keindahan alam yakni pesona pantai pasir putih yang indah lengkap dengan gazebonya sebagai tempat nongkrong. Desa Wisata Sanur Kauh menawarkan berbagai pengalaman berwisata, baik wisata alam maupun wisata budaya spiritual (Antara, 2022). Tidak hanya wisata alam, wisata budaya spiritual juga dapat ditemui di Desa Wisata Sanur Kauh. Pura Dalam Pengembak Mertasari yang terletak di wilayah Banjar Tanjung adalah salah satu pura yang dapat digunakan saat ingin membersihkan diri dengan melakukan ritual mandi suci atau biasa disebut melukat (Sumerta et al., 2022). Masyarakat Desa Sanur memiliki peran penting dalam pengembangan pariwisata di daerah mereka. Dalam pengembangan pariwisata di Desa Sanur, peran masyarakat sangat penting untuk menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan wisatawan yang berkunjung ke daerah mereka (Surya, 2021). Selain itu, masyarakat juga berperan dalam mempromosikan tempat-tempat wisata dan produk wisata yang dapat menarik minat wisatawan. Masyarakat juga berperan dalam melestarikan budaya dan tradisi lokal yang menjadi daya tarik wisata di daerah mereka. Prama Sanur Beach Bali Hotel adalah sebuah resor yang terletak di tepi pantai di Sanur, Bali. Prama Sanur Beach Bali Hotel merupakan salah satu resor yang populer di Sanur, Bali. Resor ini menawarkan berbagai fasilitas dan aktivitas yang cocok untuk keluarga dan memiliki akses langsung ke pantai Mertasari di Sanur (Aryagunawan & Heryanda, 2021). Selain itu, Prama Sanur Beach Bali Hotel juga memiliki program-program lingkungan yang ramah lingkungan. Namun dalam pengembangan sector pariwisata aspek SDM menjadi salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam perkembangan sektor pariwisata karena sesuatu hal tidak bisa digantikan dengan teknologi apapun karena di dalamnya butuh interaksi langsung dengan manusia (bersifat hospitaliti) (Putra et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan, sehingga tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Riadhussyah & Subarkah, 2020). Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerja sama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengembangkan sistem kerja yang dimiliki perusahaan hingga titik paling optimal, Mengembangkan praktek manajemen berkomitmen yang memandang talent sebagai stakeholder dalam perusahaan, Memastikan ketersediaan kesempatan yang Setara untuk semua orang, Memastikan hak talent selalu dihargai dan didapatkan sesuai dengan prosedur dan Menciptakan iklim kerja yang efisien, produktif untuk semua orang, serta mendukung perkembangan individu setiap talent (Atmaja & Ratnawati, 2020). Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Prama Sanur Beach Bali dalam mengelola tenaga kerja dengan efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memastikan kepuasan karyawan serta pengembangan mereka. Hal hal yang dilakukan dalam manajemen SDM di Prama Sanur Beach Bali yaitu dalam aspek perekrutan dan seleksi, aspek pengembangan karyawan, aspek kompensasi dan manfaat, aspek evaluasi kinerja, aspek kesejahteraan karyawan, aspek manajemen hubungan kerja, serta aspek penghargaan dan pengakuan (Wiana, 2022).

Dari permasalahan tersebut pengabdian ini dilakukan di desa sanur khususnya pada karyawan di Prama Sanur Beach Bali dengan melakukan pelatihan berupa sosialisasi peningkatan kinerja sumberdaya manusia pada karyawan di Prama Sanur Beach Bali. Adapun metode yang dilakukan yaitu melakukan observasi secara langsung, wawancara karyawan di Prama Sanur Beach Bali serta implementasi pelatihan yang dilakukan. Tujuan dari pengabdian ini untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di desa sanur yang khususnya pada karyawan Prama Sanur Beach Bali. Sehingga dapat meningkatkan kunjungan wisatawan ke Bali khususnya desa Sanur.

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan pengabdian ini dilakukan selama tiga bulan dari bulan juli sampai september 2022. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat, terdapat beberapa metode dan teknik yang dapat digunakan. Evaluasi Internal yaitu evaluasi internal dilakukan oleh tim pelaksanaan pengabdian secara langsung. Tim ini dapat melakukan evaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara dan

implementasi sosialisasi. Observasi menjadi salah satu metode yang umum digunakan dalam pengabdian masyarakat. Dalam konteks pengabdian, observasi mengacu pada kegiatan mengamati dan mencatat informasi yang relevan tentang situasi, perilaku, atau kondisi tertentu dalam masyarakat yang menjadi fokus pengabdian. Observasi dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kebutuhan, tantangan, dan peluang yang dihadapi oleh masyarakat yang dilayani. Wawancara ini menjadi salah satu metode yang penting dalam pengabdian masyarakat yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti atau praktisi dengan anggota masyarakat yang menjadi subjek pengabdian. Wawancara bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan, pengalaman, persepsi, dan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Dalam implementasi yaitu proses interksi yang dilakukan dengan karyawan di Prama Sanur Beach Bali dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sumberdaya manusia. Implementasi ini berupa sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan wawasan tentang sumberdaya manusia seperti kesidiplinan, kejujuran dan prilaku.

Program pengabdian ini dalam tahapan observasi dilakukan pengamatan secara langsung kegiatan operasional dari Prama Sanur Beach Bali, mulai dari sistem perekrutan karyawan baru yang dilakukan. Selain itu pengamatan pengembangan karyawan sebelumnya perlu diperhatikan dari pengembangan hardskill dan softskill secara berkala untuk mengukur kopetensi dari karyawan tersebut. Dari perekrutan hingga pengembangan kopetensi perlu dilakukan evaluasi personal karyawan untuk meningkatkan kepuasan pengunjung pariwisata yang datang di Prama Sanur Beach Bali. Setelah melakukan evaluasi terhadap personal karyawan perlu adanya apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Setelah tahapan observasi maka dilakukan wawancara secara mendalam. Dalam pengabdian ini informan yang dipilih adalah pengelola operasional Prama Sanur Beach Bali serta para karyawannya. Dalam wawancara ini pertanyaan yang diajukan untuk menjawab beberapa aspek yang di tentukan aspek tersebut meliputi, aspek perekrutan dan seleksi, aspek pengembangan karyawan, aspek kompensasi dan manfaat, aspek evaluasi kinerja, aspek kesejahteraan karyawan, aspek manajemen hubungan kerja, serta aspek penghargaan dan pengakuan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam kegiatan observasi dilakukan selama satu minggu. Dalam kegiatan observasi ini pengamatan dilakukan dikawasan Prama Sanur Beach Bali. Pada Gambar 1 menunjukan antusias dosen dan mahasiswa untuk melakukan pengamatan, dari hasil pengamatan tersebut dapat dilihat bahwa Prama Sanur Beach Bali banyak pengunjung wisatawan mulai dari domestik hingga internasional. Wisatawan tersebut harus mematuhi aturan desa adat sanur yang telah ditentukan dalam awig-awig desa. Selain itu warga lokal banyak juga beraktivitas di sekitaran Prama Sanur Beach Bali, dikarenakan didepan Prama Sanur Beach Bali merupakan kawasan Pantai Sanur. Aktivitas warga lokal meliputi jalan-jalan di pesisir pantai, bersepeda, berenang di pantai serta menikmati pemandangan Pantai Sanur.



Gambar 1. Observasi yang dilakukan di Kawasan Prama Sanur Beach

Pada gambar 2 menunjukkan pelaksanaan wawancara yang dilakukan dengan karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hasil wawancara yang dilakukan mendapatkan hasil yaitu dalam aspek perekrutan dan seleksi yaitu Prama Sanur Beach Bali memiliki proses perekrutan dan seleksi yang cermat untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kualifikasi yang sesuai. Hal ini dilakukan dengan melakukan penilaian kompetensi, wawancara, dan pengecekan referensi. Selain itu pada aspek pengembangan karyawan yaitu resort ini memberikan perhatian pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan dapat mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan pelayanan, keterampilan kepemimpinan, dan peningkatan pengetahuan industri

perhotelan. Dengan memberikan kesempatan pengembangan, Prama Sanur Beach Bali berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan. Pada aspek kompensasi dan manfaat yaitu Prama Sanur Beach Bali menyediakan paket kompensasi dan manfaat yang kompetitif untuk karyawan, termasuk gaji yang adil, tunjangan, cuti tahunan, asuransi kesehatan, dan program kesejahteraan lainnya. Hal ini bertujuan untuk memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Pada aspek evaluasi kinerja yaitu manajemen kinerja secara teratur dilakukan di Prama Sanur Beach Bali. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengukur pencapaian karyawan terhadap target dan harapan perusahaan. Proses ini melibatkan umpan balik yang konstruktif dan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Dalam aspek kesejahteraan karyawan adalah Prama Sanur Beach Bali memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Ini termasuk fasilitas seperti area rekreasi, kegiatan sosial, dan program kesehatan dan kebugaran. Untuk aspek manajemen hubungan kerja adalah Prama Sanur Beach Bali berkomitmen untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan dan mendorong komunikasi terbuka dan transparan. Ada saluran komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan, dan perusahaan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan melalui pertemuan dan diskusi. Serta pada aspek penghargaan dan pengakuan diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik dan berkontribusi positif terhadap perusahaan. Hal ini termasuk penghargaan individu atau tim, program pengakuan, atau insentif lainnya yang dirancang untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2. Wawancara Terhadap Karyawan Prama Sanur Beach Bali.

Sosialisasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan di Prama Sanur Beach Bali, lingkungan kerja saat ini lebih banyak di bagian bangunan dari pada alat penunjang di dalam office masing-masing department. Dikarenakan pada saat pandemi selama 2 tahun yang seharusnya beberapa bangunan mestinya mendapatkan perawatan rutin secara berkala tidak bisa dilakukan karena pihak manajemen Prama Sanur Beach Bali. Jika peralatan memadai untuk digunakan karyawan akan sangat efektif untuk melaksanakan menyelesaikan tugas yang ada di ruang lingkup kerja mereka, jika tidak memadai maka sangat menghambat pekerjaan mereka maka dari hal tersebut sangat perlu diperhatikan untuk kinerja karyawan. Dari disiplin waktu Jika wisatawan dan occupancy Prama Sanur Beach meningkatkan untuk di Food & Beverage Service sering terjadinya over time saat bekerja atau melebihi jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen Prama Sanur Beach Bali. Dari segi disiplin kerja terkadang karyawan diberikan tugas yang diluar dari jobdesk mereka sehingga perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawannya apakah mereka sanggup untuk diberikan tugas tersebut atau tidak. Tugas yang melebihi batas kemampuan karyawan tersebut dapat menurunkan minat dan rasa percaya diri.

Dalam upaya peningkatan sumberdaya manusia pada Prama Sanur Beach Bali terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan seperti Teori Ahmad Fatah Yasin menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan melalui tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi (Setyaningsih & Lisdartina, 2021). Teori Gouzali: Gouzali menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan dapat ditingkatkan. Teori Chris Rowley dan Keith Jackson: Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan sumber daya manusia. Teori UIN Suska: UIN Suska menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai program dan strategi, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Program pengembangan sumber daya manusia biasanya dikaitkan atau digabungkan dengan program pelatihan

sumber daya manusia. Beberapa industri masih kurang kesadaran akan pentingnya pengembangan karyawan, padahal bisa jadi penyebab pertumbuhan perusahaan yang kurang lancar adalah minimnya kesempatan berkembang juga pelatihan untuk karyawan.

Kesimpulan

Sosialisasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan di Prama Sanur Beach Bali, lingkungan kerja saat ini lebih banyak di bagian bangunan dari pada alat penunjang di dalam office masing-masing department. Dari disiplin waktu Jika wisatawan dan occupancy Prama Sanur Beach meningkatkan untuk di Food & Beverage Service sering terjadinya over time saat bekerja atau melebihi jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen Prama Sanur Beach Bali. Dari segi disiplin kerja terkadang karyawan diberikan tugas yang diluar dari jobdesk mereka sehingga perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawannya apakah mereka sanggup untuk diberikan tugas tersebut atau tidak. Tugas yang melebihi batas kemampuan karyawan tersebut dapat menurunkan minat dan rasa percaya diri mereka sehingga secara tidak langsung bisa mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggreni, N. W. (2021). Pariwisata di Tengah Pandemi Covid-19: Dampaknya Terhadap lingkungan Pantai sanur. *Jurnal Kajian dan Terapan Pariwisata*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.53356/diparojs.v2i1.42>.
- Antara, I. B. K. S. (2022). Eksistensi Dalam Globalisasi: Peran Wisata Kuliner dalam Pengembangan pariwisata berkelanjutan di Sanur. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.51713/jotis.v2i1.64>
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan hotel prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35–45. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2020). Pengembangan pariwisata melalui integrasi perencanaan sumber Daya Manusia dengan Perencanaan Strategis objek Wisata Taman Bunga manohara. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 3(1), 49–69. <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.73>
- Harimurti, I. G., & Dwijendra, N. K. A. (2022). Kajian Penerapan Ekowisata di Kawasan pariwisata Padangbai Bali. *Media Wisata*, 20(1), 60–70. <https://doi.org/10.36276/mws.v20i1.297>
- Kemendikbud. (2021). *Menyambut Pembukaan Bali Untuk Wisatawan Mancanegara*. Kemendikbud/Baparekraf RI. <https://kemendikbud.go.id/ragam-pariwisata/Menyambut-Pembukaan-Bali-untuk-Wisatawan-Mancanegara>
- Nggini, Y. H. (2019). Analisis SWOT (Strength, Weaknes, Opportunity, Threats) Terhadap Kebijakan Pengembangan Pariwisata Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.38043/jids.v3i1.1739>
- Paramita, I. B. G. (2021). *Mengelola Komunikasi Efektif Public Relation Sektor Pariwisata di Bali Pada Masa Pandemi Covid-19*, 2(2), 135–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.55115/communicare.v2i2.1821>
- Putra, K. A., Yulianie, F., & Suarmana, I. W. (2023). Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(4), 905–918. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.387>
- Riadhussyah, M., & Subarkah, A. R. (2020). Pengembangan sumber Daya Manusia di Bidang Wisata halal dalam Menghadapi Revolusi industri 4.0. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1164>
- Setyaningsih, R., & Lisdartina, L. (2021). Teori dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.36840/ulya.v6i1.381>
- Sudharma, K. J., Sutrisni, N. K., Adhitya, S. P., & Adibah, M. F. (2020). Arak Sebagai produk Lokal Dalam Mendukung Desa Tri Eka Buana Menuju Desa Wisata. *JMM - Jurnal Masyarakat Merdeka*, 3(1). <https://doi.org/10.51213/jmm.v3i1.39>
- Sumerta, I. K., Meryawan, I. W., Suryawa, T. G., Widyagoca, I. G., & Diatmika, I. K. (2022). Pengembangan Pariwisata Pantai merta sari sanur Melalui Pemasaran digital dengan Konsep Tri Hita karena Untuk Mendukung Eco tourism di bali. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 3(3), 420. <https://doi.org/10.33394/jpu.v3i3.5657>
- Surya, W. O. (2021). Pemberdayaan potensi Rumput Laut Sebagai destinasi Pariwisata Edukasi di Pantai sanur. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 8(1), 78–83. <https://doi.org/10.36706/jppm.v8i1.13947>

Wiana, I. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di hotel prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(8), 2182–2201. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i8.149>