

Human Resource Management (HRM) Training for Tobacco Entrepreneurs in Garut Regency

Teten Muhammad Sapril Mubarak¹, Tresna Dita Gustari², Syifa Thahira Nabila³,
Azka Muhammad Padilah⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Kewirausahaan, Universitas Garut

*E-mail: teten@uniga.ac.id

Abstrak: Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pelaku industri olahan tembakau di Kabupaten Garut tentang manajemen sumber daya manusia (HRM) dan mendorong hilirisasi produk tembakau. Fokus kegiatan adalah pengusaha tembakau lokal yang menghadapi masalah daya serap tembakau yang rendah karena dominasi penjualan bahan mentah di luar wilayah. Pelatihan tatap muka di Kafe Kopi Jaya di Garut digunakan. Materi diberikan, diskusi interaktif, dan tanya jawab dilakukan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta lebih memahami strategi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, betapa pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, dan pentingnya dukungan manajemen yang berkelanjutan. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan HRM yang terorganisir dan relevan dapat meningkatkan kemampuan karyawan, produktivitas, dan komitmen organisasi. Ini akan mendukung keberlanjutan dan daya saing industri olahan tembakau di Garut.

Kata Kunci: pelatihan, manajemen sumber daya manusia, tembakau Garut,

Abstract: *This community service activity aims to enhance the understanding and skills of tobacco processing industry players in Garut Regency in human resource management (HRM) as well as to encourage the downstream processing of tobacco products. The activity involved local tobacco entrepreneurs who face the challenge of low local absorption due to the dominance of raw tobacco sales to outside regions. The method applied was face-to-face training held at Kafe Kopi Jaya, Garut, which included lectures, interactive discussions, and Q&A sessions. The results indicate an improvement in participants' knowledge of competency-based HRM strategies, the importance of a conducive work environment, and sustained managerial support. The conclusion of this activity is that well-structured and relevant HRM training can improve employee competence, productivity, and organizational commitment, thereby supporting the sustainability and competitiveness of the tobacco processing industry in Garut.*

Article Info:

Received 11 April 2025

Received in revised 15 April 2025

Accepted 3 Mei 2025

Available online 11 Mei 2025

ISSN : 2745-6951

DOI : [https://doi.org.](https://doi.org.10.35899/ijce.v6i2.1041)

10.35899/ijce.v6i2.1041



Indonesian Journal of Community Empowerment (IJCE) is published under licensed of a CC BY-SA [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

e-ISSN : 2745-6951

DOI : <https://doi.org.10.35899/ijce.v6i2.1041>

Keyword: *training, human resource management, tobacco, Garut.*

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya perkembangan era modern saat ini, pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) menjadi sangat penting bagi pengusaha di berbagai sektor, termasuk industri tembakau di Kabupaten Garut. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kapasitas manajerial pengusaha tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia secara umum. Dalam konteks ini, penerapan praktik HRM yang berbasis strategi perlu ditekankan. HRM berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi [1]. Pengusaha tembakau di Garut dapat memanfaatkan prinsip-prinsip HRM strategis ini untuk meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas usaha mereka, terutama di tengah tantangan yang dihadapi oleh industri tersebut. Cara dalam menjalankan tugas ini dengan berhasil, diperlukan pendekatan yang terintegrasi antara pelatihan manajerial dan praktik HRM yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan [2].

Digitalisasi dalam HRM juga menjadi faktor penentu dalam transformasi kemampuan SDM pada industri tembakau. Implementasi sistem e-HRM dapat mengoptimalkan proses manajemen SDM dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi [3]. Penggunaan teknologi dalam pelatihan dan manajemen, pengusaha dapat lebih mudah mengakses informasi dan memberikan pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan keterampilan saat ini, terutama mengingat perubahan dalam tuntutan keterampilan seiring dengan revolusi industri 4.0 [4].

Dengan demikian, pelatihan HRM yang efektif bagi pengusaha tembakau di Kabupaten Garut tidak hanya akan berfokus pada peningkatan keterampilan dasar, melainkan juga pada penerapan strategi yang lebih luas yang mengintegrasikan teknologi dan praktik HRM modern. Di masa depan, hal ini akan semakin penting untuk memastikan bahwa usaha tembakau di Garut tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

II. METODE

Pelatihan manajemen produksi yang efektif bagi pengusaha tembakau di Kabupaten Garut dilakukan di kafe Kopi Jaya di Jl. Ibrahim Adji, Garut. Kemudian, para pelaku industri olahan tembakau yang ada di Kabupaten Garut mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan PKM

Tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan mengenai Pelatihan SDM yaitu dengan beberapa tahapan berikut:

a. Tahap Persiapan

Sebelum pelatihan dimulai, tim berkumpul di kafe Kopi Jaya di Jl. Ibrahim Adji, Garut, pukul 08.00 WIB untuk berbicara tentang teknis pelatihan dan perlengkapan yang harus disiapkan. Setelah itu, tim memulai persiapan sarana dan prasarana pada pukul 08.30 WIB dan mempersiapkan berbagai perlengkapan yang perlu dipasang untuk berlangsungnya pelatihan.





Gambar1. Persiapan Pelaksanaan PKM

b. Tahap Pelaksanaan

Sebelum pelatihan dimulai, tim PkM mencatat kehadiran peserta dan membagikan makanan kepada semua peserta. Kemudian, tim mengarahkan peserta ke tempat duduk yang telah disediakan. Setelah proses registrasi selesai, tim memulai acara utama. Mereka menyanyikan lagu Indonesia Raya sebelum bapak Ridwan Effendi, S.STP., M.Si, ketua Disperindag Kabupaten Garut, memberikan sambutan. Setelah acara pembukaan..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dengan produksi tembakau Garut sebanyak 2.894,22 ton setara mole, Kabupaten Garut adalah produsen tembakau terbesar di Provinsi Jawa Barat. Meskipun demikian, sebagian besar produk tembakau ini dibuat di luar wilayah [5]. Situasi ini menunjukkan bahwa industri olahan tembakau di sebagian besar daerah Kabupaten Garut melakukan kontribusi yang sangat kecil terhadap daya serap tembakau yang dihasilkan petani. Akibatnya, sebagian besar tembakau dijual keluar daerah sebagai bahan mentah. Pemerintah Kabupaten Garut mendorong industri olahan tembakau untuk hilirisasi produk tembakau. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa produk tembakau Garut tidak memiliki daya jual tinggi karena harganya relatif murah. Acara ini dimulai dengan pelatihan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) perusahaan oleh bapak Teten Muhammad Sapril Mubarak, M.Pd M.M. Acara ditutup dengan foto dan makan bersama setelah sesi materi selesai.



Gambar 2. Penyampaian Materi Management Perusahaan

Hasil pelatihan ini diharapkan melalui kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia ini, para pelaku industri olahan tembakau akan memperoleh pemahaman yang lebih



baik tentang pentingnya mengelola sumber daya manusia dan tentang pentingnya hilirisasi industri tembakau. Para pemateri dalam kegiatan PKM ini juga akan memberikan pengetahuan untuk mengatur atau mengelola perusahaan dan produksi.

Pembahasan

Selanjutnya, pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja [6]. Berdasarkan pada pendekatan yang sistematis terhadap pelatihan, pengusaha tembakau di Garut dapat memanfaatkan strategi ini untuk meningkatkan retensi dan kepuasan kerja karyawan, [7].

Salah satu hasil positif dari pelatihan dan pengembangan yang tepat adalah dampaknya terhadap komitmen organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat mengurangi stres kerja yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga komitmen mereka terhadap organisasi [8]. Selain itu, pengembangan keterampilan karyawan secara langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja mereka [9]. Ini sangat penting bagi pengusaha tembakau yang perlu memastikan karyawan mereka termotivasi dan produktif dalam konteks kerja yang beragam.

Di sisi lain, penting untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian, dukungan manajemen dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menciptakan produktivitas yang tinggi di antara karyawan [10]. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya tergantung pada isi materi tetapi juga pada atmosfer tempat pelatihan dilakukan [11].

Dengan mempertimbangkan semua aspek di atas, diharapkan pelatihan HRM dalam PkM ini tidak hanya transfer pengetahuan dan keterampilan tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berkelanjutan. Pengusaha tembakau di Kabupaten Garut sangat disarankan untuk mengimplementasikan program-program pelatihan berbasis kompetensi demi mencapai produktivitas dan keberlanjutan industri yang lebih baik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam program pengabdian kepada masyarakat ini, pelatihan manajemen sumber daya manusia (HRM) telah meningkatkan pemahaman para pelaku industri olahan tembakau di Kabupaten Garut tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dan pentingnya hilirisasi produk. Peserta pelatihan yang terorganisir memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan secara langsung dalam pengelolaan usaha, terutama dalam hal meningkatkan kompetensi karyawan. Hal tersebut, berdampak positif pada produktivitas kerja, kepuasan karyawan, retensi, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada materi yang disampaikan, tetapi juga pada lingkungan kerja yang baik dan bantuan manajemen yang berkelanjutan.

Hasilnya menunjukkan bahwa industri olahan tembakau di Kabupaten Garut harus terus mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi untuk mempertahankan persaingan dan menjaga keberlanjutan bisnis. Upaya dalam memenuhi kebutuhan lokal, pemerintah daerah harus mendorong kolaborasi antara akademisi, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan lainnya dalam menyusun program pelatihan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi



secara berkala terhadap efektivitas pelatihan yang telah diberikan agar strategi pengembangan sumber daya manusia dapat terus disesuaikan dengan perubahan.

V. REFERENSI

- [1] P. Boxall and J. Purcell, "Strategy and Human Resource Management," 2016, doi: 10.1007/978-1-137-40765-8.
- [2] M. Guerci, S. Hauff, N. Panichella, and G. Radaelli, "Sustainable HRM and Class-Based Inequality," *Pers. Rev.*, vol. 52, no. 5, pp. 1597–1613, 2022, doi: 10.1108/pr-10-2021-0772.
- [3] X. Huo, Q. Ming, and S. Wang, "The Application of Electronic Human Resource Management Systems (E-Hrm) in HR Management," *Adv. Econ. Manag. Res.*, vol. 10, no. 1, p. 316, 2024, doi: 10.56028/aemr.10.1.316.2024.
- [4] A. Nurfadilah, D. D. Pratiwi, G. T. Pontoh, and A. Indrijawati, "Digitalization of the Industrial Revolution 4.0 Towards Improving Human Resource Management: Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis," *Jem17 J. Ekon. Manaj.*, vol. 9, no. 2, 2024, doi: 10.30996/jem17.v9i2.11999.
- [5] K. P. Ratyat, "Produksi Tembakau Garut 2.894 Ton Diserap Industri Luar Daerah, Lahan Bertambah 4% Sumber Artikel berjudul " Produksi Tembakau Garut 2.894 Ton Diserap Industri Luar Daerah, Lahan Bertambah 4% ", selengkapnya dengan link: <https://koran.pikiran-rakyat.com/j>," *Koran Pikiran Rakyat*, 2024. .
- [6] H. W. Tj, S. Wahyoedi, and P. Andre, "Peranan Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Penjual," *J. Manaj. Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 4, pp. 921–933, 2023, doi: 10.24912/jmbk.v7i4.25394.
- [7] L. F. Panggabean, G. Apriliana, and N. R. Kinnary, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y Dan Z Di Wilayah Jabodetabek)," *J. Kewidyaiswaraan*, vol. 8, no. 2, pp. 45–57, 2023, doi: 10.56971/jwi.v8i2.282.
- [8] I. B. A. Paramartha and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Dengan Mediator Stres Kerja (Studi Pada Ud. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar)," *E-Jurnal Ekon. Dan Bisnis Univ. Udayana*, p. 1742, 2023, doi: 10.24843/eeb.2023.v12.i09.p06.
- [9] I. Holy, H. Haedar, and S. R. Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 6, no. 2, pp. 1761–1771, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1134.
- [10] N. K. Apriliani and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 11, p. 6867, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24.
- [11] N. A. Hamdani, R. Muladi, G. Abdul, and F. Maulani, "Digital Marketing Impact on Consumer Decision-Making Process," vol. 220, no. Gcbme 2021, pp. 153–158, 2022.

