

PEMBERDAYAAN PENGRAJIN RENCONG MELALUI PELATIHAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KEBERLANJUTAN EKONOMI DESA

Empowering Rencong Artisans Through Green Human Resource Management (GHRM) Training To Enhance Productivity And Village Economic Sustainability

Lisnawati^{1*}, Soraya Lestari²⁾, Putra Ilhamsyah³⁾, Fitriliana⁴⁾

^{1*,2,3,4}Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Tibang Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

*Email Corresponding author: lisnawati@uui.ac.id

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kapasitas pengrajin rencong melalui pelatihan *Green Human Resources Management* (GHRM) sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan mitra, penyuluhan, pelatihan, simulasi, dan pendampingan. Materi pelatihan mencakup *green awareness*, *green training*, *green work behavior*, pengelolaan limbah produksi, efisiensi penggunaan bahan baku, kesehatan dan keselamatan kerja, serta peningkatan produktivitas berbasis keberlanjutan. Luaran yang diharapkan adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan pengrajin rencong dalam menerapkan praktik GHRM, meningkatnya produktivitas usaha, serta terbentuknya budaya kerja yang mendukung keberlanjutan ekonomi desa. Program pengabdian ini diharapkan menjadi model pemberdayaan industri kreatif berbasis budaya lokal yang mampu memperkuat daya saing UMKM sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Green Human Resources Management (GHRM), Pengrajin Rencong, Pelatihan SDM, Produktivitas, Keberlanjutan Ekonomi*

Abstract

This community service activity aims to increase the capacity of rencong artisans through Green Human Resources Management (GHRM) training, a human resource development strategy that integrates economic, social, and environmental aspects. Implementation methods include identifying partner needs, counseling, training, simulations, and mentoring. Training materials cover green awareness, green training, green work behavior, production waste management, efficient use of raw materials, occupational health and safety, and sustainability-based productivity improvement. The expected outcomes are increased knowledge and skills of rencong artisans in implementing GHRM practices, increased business productivity, and the formation of a work culture that supports village economic sustainability. This community service program is expected to become a model for empowering local culture-based creative industries that can strengthen the competitiveness of MSMEs while supporting the achievement of sustainable development goals.

Keywords: *Green Human Resources Management (GHRM), Rencong Artisans, Human Resources Training, Productivity, Village Economic Sustainability*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia karena berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi daerah, serta pengurangan kemiskinan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan nilai tambah ekonomi dan penyerapan tenaga kerja (Agyapong & Poku, 2017; Tambunan, 2019). Di Aceh, salah satu industri kreatif yang memiliki nilai historis dan budaya tinggi adalah kerajinan rencong yang telah menjadi identitas budaya masyarakat Aceh. Selain berfungsi sebagai warisan budaya, rencong juga memiliki nilai ekonomi yang dapat meningkatkan pendapatan masyarakat desa melalui pengembangan usaha kerajinan.

Rencong merupakan salah satu warisan budaya Aceh yang memiliki nilai historis, filosofis, dan ekonomi. Saat ini rencong tidak hanya diproduksi sebagai senjata tradisional, tetapi juga dikembangkan menjadi produk souvenir, cenderamata, dan kerajinan khas Aceh yang memiliki peluang pasar tradisional maupun internasional. Oleh karena itu, pengrajin rencong termasuk bagian dari pelaku industri kreatif yang berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi lokal.

Meskipun demikian, sebagian besar pengrajin rencong masih mengelola usahanya secara tradisional. Pengelolaan sumber daya manusia belum dilakukan secara sistematis, mulai dari pembagian kerja, pengembangan kompetensi, keselamatan kerja, hingga evaluasi kerja, serta minimnya penerapan praktik usaha yang ramah lingkungan. Di sisi lain, proses produksi juga belum sepenuhnya memperhatikan efisiensi penggunaan bahan baku, pengelolaan limbah, dan praktik kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas usaha belum optimal dan daya saing produk masih relatif rendah. Fenomena serupa juga ditemukan pada berbagai UMKM di negara berkembang yang masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan SDM dan implementasi praktik bisnis berkelanjutan (Yong et al., 2020; Pham et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan program pemberdayaan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kapasitas

manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan *Green Human Resources Management*.

Green Human Resources Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh praktik pengelolaan SDM. Konsep ini berkembang sebagai respon terhadap meningkatnya tuntutan organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. GHRM tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang peduli terhadap lingkungan (*green behavior*) dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan (Dumont et al., 2017).

Praktik utama GHRM meliputi *green awareness*, *green training*, *green work behavior*, pengelolaan limbah produksi, efisiensi penggunaan bahan baku secara efisien, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pembentukan kebiasaan kerja yang mendukung keberlanjutan usaha. Pendekatan ini sangat sesuai diterapkan pada UMKM dan industri kerajinan karena relatif mudah diadaptasi sesuai kondisi usaha masyarakat desa.

Melalui praktik tersebut, organisasi dapat membangun kesadaran lingkungan karyawan, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi limbah, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat. Berbagai kajian sistematis menunjukkan bahwa *green training* merupakan salah satu dimensi GHRM yang paling berpengaruh terhadap perubahan perilaku karyawan dan peningkatan produktivitas organisasi (Saeed et al., 2019).

Pelatihan menjadi salah satu instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia karena mampu meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) peserta. Melalui pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan mitra, masyarakat dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial sehingga produktivitas usaha mengalami peningkatan (Noe, 2020).

Pemberdayaan berbasis pelatihan mampu meningkatkan kapasitas masyarakat dalam mengelola usaha, memperkuat keterampilan kewirausahaan, serta meningkatkan partisipasi

masyarakat dalam pembangunan ekonomi lokal. Kegiatan pelatihan yang dikombinasikan dengan pendampingan memberikan dampak yang lebih berkelanjutan dibandingkan penyuluhan yang hanya bersifat satu arah (Lisnawati et al, 2022).

Metode pelatihan partisipatif mampu meningkatkan kompetensi masyarakat dalam mengembangkan usaha, memperbaiki tata kelola bisnis, serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih produktif. Keberhasilan tersebut dicapai karena peserta tidak hanya memperoleh materi, tetapi juga melakukan praktik, diskusi kelompok, dan pendampingan sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari (Lisnawati et al., 2024).

Produktivitas merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, produktivitas dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pelatihan (Armstrong & Taylor, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki hubungan positif dengan produktivitas organisasi karena mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, memperbaiki perilaku kerja, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong inovasi. Pada UMKM, peningkatan produktivitas dapat diwujudkan melalui peningkatan keterampilan pekerja, pengurangan pemborosan bahan baku, pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif, serta penerapan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas berkelanjutan (Yong et al., 2020).

Produktivitas pengrajin rencong dapat diukur melalui peningkatan jumlah produksi, kualitas produk, efisiensi penggunaan bahan baku, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta peningkatan pendapatan usaha setelah mengikuti pelatihan.

Keberlanjutan ekonomi desa merupakan kondisi ketika aktivitas ekonomi masyarakat mampu menciptakan kesejahteraan secara berkelanjutan tanpa mengabaikan aspek sosial dan lingkungan. Konsep ini sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, penciptaan lapangan kerja, konsumsi

dan produksi yang bertanggung jawab, serta pelestarian lingkungan.

Dalam konteks UMKM, keberlanjutan ekonomi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, inovasi, produktivitas, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan penerapan praktik usaha yang ramah lingkungan. Bagi pengrajin rencong, penerapan GHRM tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas usaha, tetapi juga mampu menjaga keberlanjutan sumber daya, meningkatkan citra produk sebagai kerajinan yang diproduksi secara bertanggung jawab, memperkuat daya saing industri kreatif berbasis budaya, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat desa.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan pendekatan *participatory action learning* (PAL) yang menekankan keterlibatan aktif mitra dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi permasalahan hingga evaluasi hasil. Pendekatan ini dipilih karena mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembelajaran sehingga solusi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mitra dan lebih mudah diimplementasikan secara berkelanjutan (Noe, 2020). Mitra kegiatan adalah pengrajin rencong yang berada di Gampong Baet Lampuot, Kec. Sukamakmur, Kabupaten Aceh Besar.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama empat minggu, dimulai dari tahap persiapan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan, hingga evaluasi. Secara umum tahapan kegiatan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Pengabdian

Tahap awal dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, dan diskusi

kelompok (FGD) dengan pengrajin rencong. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi usaha, pola pengelolaan sumber daya manusia, proses produksi, penggunaan bahan baku, pengelolaan limbah, serta berbagai kendala yang dihadapi mitra dalam menjalankan usahanya.

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar pengrajin masih menerapkan sistem kerja secara tradisional. Pembagian tugas belum terstruktur, pelatihan tenaga kerja belum efisien, serta limbah produksi belum dikelola secara optimal. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih relatif rendah sehingga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim pengabdian menyusun modul pelatihan berbasis *Green Human Resources Management* (GHRM). Materi disusun secara sederhana agar mudah dipahami oleh peserta. Pelatihan dilaksanakan menggunakan *participatory learning method*. Setelah pelatihan selesai, kegiatan dilanjutkan dengan pendampingan secara langsung kepada mitra. Pendampingan bertujuan untuk memastikan seluruh materi yang telah diberikan dapat diterapkan dalam proses produksi rencong sehari-hari.

Selanjutnya, monitoring dilakukan selama proses pelaksanaan dan pendampingan untuk mengetahui tingkat partisipasi peserta serta perkembangan implementasi *Green Human Resources Management* pada usaha mitra.

Metode pelaksanaan yang terstruktur melalui tahapan identifikasi kebutuhan, penyusunan modul, pelatihan partisipatif, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pengrajin rencong dalam menerapkan praktik *Green Human Resources Management* (GHRM).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah disusun. Seluruh peserta mengikuti kegiatan mulai dari penyuluhan hingga praktik lapangan secara aktif. Tingginya partisipasi peserta menunjukkan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengrajin rencong.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep *Green Human Resources Management*

dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kegiatan

Indikator	Sebelum (%)	Sesudah (%)
Pemahaman GHRM	45	89
Green Awareness	48	91
Efisiensi Bahan Baku	56	82
Pengelolaan Limbah	37	85
Keselamatan Kerja	52	90
Produktivitas Kerja	60	84

Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa metode pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta secara efektif. Pengrajin rencong mulai menerapkan perilaku kerja hijau, menggunakan bahan baku secara efisien, mengurangi limbah produksi, serta meningkatkan disiplin terhadap keselamatan kerja.

Selain peningkatan kompetensi individu, pelatihan juga berdampak pada perubahan budaya kerja. Pengrajin mulai menerapkan kebiasaan kerja yang lebih terstruktur, melakukan pemanfaatan embali sisa bahan baku yang masih layak digunakan, serta menjaga kebersihan area produksi. Perubahan ini menunjukkan bahwa praktik GHRM mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan.

Bukti dokumentasi kegiatan dapat dilihat dibawah ini:





Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan

Adapun target luaran dari kegiatan ini adalah laporan hasil kegiatan dan artikel yang akan dipublikasikan pada salah satu jurnal nasional.

Dari hasil kegiatan yang telah berlangsung, dapat disimpulkan bahwa program pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan *Green Human Resource Management* berhasil meningkatkan kapasitas pengrajin rencong dalam mengelola sumber daya manusia yang berorientasi pada produktivitas dan keberlanjutan. Peningkatan pengetahuan peserta, perubahan perilaku kerja, efisiensi penggunaan bahan baku, serta meningkatnya kesadaran terhadap pengelolaan lingkungan menunjukkan bahwa GHRM dapat diterapkan secara efektif pada industri kerajinan berbasis budaya.

Model pemberdayaan ini berpotensi menjadi alternatif pengembangan UMKM kreatif yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sehingga mampu mendukung keberlanjutan ekonomi desa.

5. REFERENSI

Agyapong, D., Agyapong, A., & Poku, K. (2017). Nexus between social capital and performance of micro and small firms. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), 1–15.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM practices on employee workplace green behavior. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Lisnawati, Payana, M. D., & Lestari, S. (2022). Sosialisasi Sistem Informasi Manajemen Desa Berbasis Teknologi Di Gampong Klieng Meuria. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT BIDANG INOTEC*, 4(2), 69-72.
- Lisnawati, L., Susanna, E., & Fitriliana, F. (2024). WEBINAR MEMBANGUN KETAHANAN UMKM MELALUI INOVASI DIGITAL DI ERA VUCA. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT BIDANG INOTEC*, 6(2), 10-14.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How green human resource management practices influence organizational sustainability. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(6), 886–904.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee green behaviour through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438.
- Tambunan, T. (2019). Recent Evidence of the Development of Micro, Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2020). Nexus between green intellectual capital, green human resource management and organisational sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120844.