

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Obat tradisional atau yang dikenal juga dengan nama Jamu ini masih sangat digemari oleh masyarakat Indonesia. Ramuan jamu tradisional ini dilestarikan dan diwariskan secara lisan dari satu keturunan ke keturunan lainnya. Jamu merupakan bentuk ramuan tradisional yang sejak berabad-abad lalu telah dipraktekkan di Indonesia untuk menjaga kesehatan, mengobati penyakit, dan mempercantik diri (Torri, 2012). Hasil pengamatan menemukan bahwa ramuan yang dipergunakan dalam pengolahan jamu ini berasal dari bahan-bahan alami yang tidak tercampur dengan bahan kimia sintetis, maka jamu dapat dikonsumsi secara rutin dan relatif tidak memiliki efek samping. Oleh karena itu, jamu tradisional Indonesia hingga saat ini masih menjadi primadona di kalangan masyarakat untuk memelihara kebugaran dan mengobati penyakit. Karena dipercaya lebih aman daripada penggunaan obat-obatan berbahan kimia. Di luar negeri, obat tradisional juga telah diakui sebagai pengobatan alternatif yang merupakan warisan nenek moyang secara turun temurun yang masih terbukti bermanfaat dan aman berdasarkan bukti empiris. Hingga saat ini, tradisi meminum jamu tradisional masih marak di beberapa negara Asia, Amerika Latin, dan Afrika, termasuk Indonesia. Masyarakat di Indonesia telah menggunakan obat tradisional sejak lama (Sumarni et al. 2019).

Potensi usaha jamu tradisional cukup besar dalam memenuhi pangsa pasar di dalam dan luar negeri. Menurut data, kebutuhan jamu dalam negeri mengalami peningkatan setiap tahunnya. Jika ditinjau dari peluang berkembangnya pasar jamu di Indonesia, tercatat hampir 60 % masyarakat Indonesia mengkonsumsi jamu dan hampir semua pengguna jamu mencapai 95,6 % (Evrinasp dalam Mujanah et al., 2014). Kemudian, menurut data yang dikutip dari Kementerian Perindustrian, nilai peluang perdagangan tanaman obat di pasar domestik sekitar Rp 20 triliun dan untuk ekspor sebesar Rp 16 triliun. Nilai tersebut sangat kecil apabila dibandingkan dengan nilai penjualan produk herbal di seluruh dunia yaitu sekitar US\$ 60 juta atau senilai Rp 870 triliun per tahun. Hal ini menjadi tantangan bagi Indonesia untuk meraih nilai tambah yang lebih besar pada produk jamu dan herbal. Upaya ini tidak hanya akan membuka pintu bagi pertumbuhan ekonomi yang lebih besar, tetapi

juga berpotensi membawa kesejahteraan bagi para pelaku industri kecil, menengah, dan koperasi (Pamungkas, 2020).

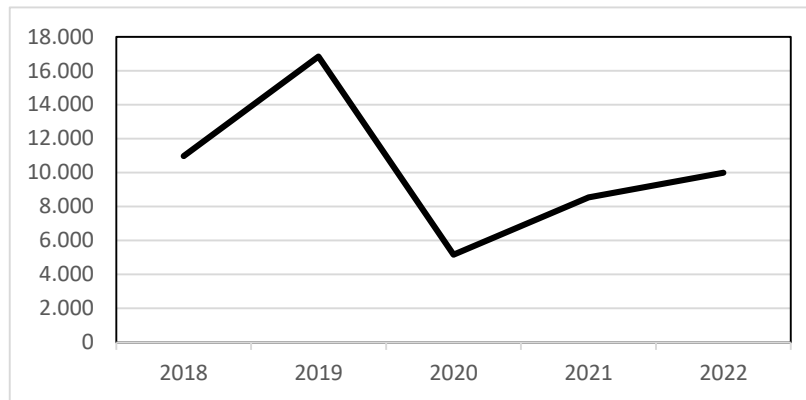
Salah satu sentra produksi jamu adalah pulau Madura, khususnya di Kabupaten Bangkalan. Jamu Madura dikenal sebagai ramuan yang memiliki berbagai khasiat bagi tubuh, baik digunakan untuk perawatan maupun pengobatan. Jamu Madura ini tidak hanya dikenal di wilayah Madura saja. Namun juga dikenal di daerah lokal Jawa Timur dan berbagai daerah di Indonesia, bahkan hingga ke luar negeri seperti Brunei Darussalam, Hongkong, Saudi Arabia, Singapura, Malaysia, Korea, dan Jepang. Jamu Madura ini memiliki keistimewaan tersendiri dibandingkan dengan jamu daerah lain, yaitu rasa pahitnya yang segar dan aroma rempah-rempah yang khas (Mudjijono et al., 2014:1).

Tabel 1. 1 Jumlah Industri Jamu Kecil dan Menengah Kabupaten Bangkalan 2022

No .	Tahun Data	Kecamatan								
		Bangkalan	Labang	Tanjungbumi	Klampis	Socah	Tragah	Burneh	Kam al	Kwany ar
1	2017	15	1	1	1	1	1	1	0	0
2	2019	1	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2020	7	2	0	0	0	0	1	1	0
4	2021	3	0	0	0	0	0	1	1	1
5	2022	2	1	1	0	0	0	0	0	0
	Total	28	4	2	1	1	1	3	2	1

Sumber : Bidang Industri Agro Disperinker 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan industri jamu di Kab. Bangkalan yang tiap tahun terus mengalami penambahan. Terutama yang terbanyak yaitu di Kecamatan Bangkalan terdapat 28 industri jamu. Meskipun pertumbuhan industri jamu di Kecamatan Bangkalan terus mengalami peningkatan, akan tetapi fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja industri jamu mengalami penurunan bahkan beberapa ada yang sampai gulung tikar. Adanya pandemi covid 19 juga menyebabkan terjadinya penjualan, sebagaimana diagram berikut ini.



Gambar 1.1 Diagram Rata-rata Penjualan Jamu IKM Jamu Kec. Bangkalan tahun 2018-2022

Sumber : Data diolah 2022

Penjualan jamu pertahun pada tahun 2018 sebesar 10.967 pcs, pada tahun 2019 penjualan naik menjadi 16.834 pcs. Akan tetapi pada saat tahun 2020 karena adanya pandemi covid, penjualan jamu menurun menjadi 5.175 pcs per tahunnya. Kemudian pada tahun 2021 penjualan jamu per tahunnya sebesar 8.532 per pcs dan pada tahun 2022 menjadi 9.998 pcs per tahunnya.

Adanya perkembangan zaman mendorong terjadinya perubahan dari model organisasi tradisional menjadi modern. Apalagi sebagian besar industri jamu di Kecamatan Bangkalan masih bersifat konvensional, baik proses produksi, pemasaran, operasional dan bahkan pencatatan masih menggunakan metode konvensional. Sehingga perkembangan industri lebih lambat dalam mengikuti perkembangan zaman. Hal ini memaksa industri jamu bersaing dengan perusahaan jamu lainnya, karena tingkat efektifitas yang berbeda serta pengelolaan dan peralatan yang lebih canggih. Keberhasilan atau penurunan suatu organisasi tidak terlepas dari aktivitas dan kualitas dari sumber daya manusia, khususnya karyawan sebagai pelaku yang ada di dalamnya.

Kunci utama bagi bisnis untuk bertahan di era persaingan global adalah sumber daya manusia. Selain itu, menurut Damayanti (2013) sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal dan mesin tidak dapat menunjukkan suatu hasil secara optimal apabila tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang berfungsi secara optimal (Desmahadiyanti & Sunarti, 2018). Maka

dari itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kinerja merupakan kapabilitas sebuah perusahaan guna meraih tujuan melalui penggunaan sumber daya secara efektif serta efisien (Bukit et al., 2017:85). Pekerja atau karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan, sehingga mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Agar sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik, maka sangat diharapkan adanya peningkatan kualitas yang lebih baik dari sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dicapai dengan menerapkan pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang mengarah pada pelatihan, pembinaan, dan juga pendidikan (Ismail, 2016). Pelatihan dapat membantu mengatasi masalah kinerja yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan pekerjaan yang memadai dari pihak karyawan (Bin Othayman et al., 2022). Dalam proses pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan yang kuat, keterampilan teknis, dan keterampilan interpersonal untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien di tempat kerja, dan kurangnya pelatihan yang berkelanjutan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih rendah (Sendawula et al., 2018).

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan juga pengetahuan, apalagi industri jamu yang ada di Kecamatan masih bersifat konvensional. Adapun pelatihan yang terdapat pada industri jamu umumnya yaitu pelatihan dengan cara memberikan petunjuk-petunjuk kepada karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan atau juga disebut pelatihan dengan metode on the job training. Ada juga industri jamu yang melaksanakan pelatihan dalam bentuk in house training maupun public training. In house training adalah pemberian pelatihan dengan menghadirkan tenaga pelatih baik dari internal maupun eksternal organisasi guna memberi pelatihan kepada karyawan. Sedangkan public training adalah pelatihan dengan mengirimkan karyawan terpilih untuk menghadiri pelatihan yang diadakan oleh pihak luar, seperti BLK dan lain sebagainya. Pelatihan SDM secara tepat akan memperbaiki kinerja karyawan dan sebaliknya, pelatihan sumber daya yang tidak berkualitas akan menyebabkan penurunan produktivitas yang pada akhirnya akan menurunkan profitabilitas perusahaan (Yuniawati, 2022).

Dalam sebuah survei terhadap karyawan di Amerika Serikat dan Kanada, 80% dari responden mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam pekerjaan mereka. Karena dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka (Community Banker dalam Maleka et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Bernadine (2019) membuktikan hasil bahwa variabel pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan, tidak hanya secara parsial tetapi juga secara simultan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Oktari & Trisnowati (2018) menemukan bahwa pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, berhasil tidaknya suatu organisasi dalam peningkatan hasil kerja karyawan juga tidak terlepas dari keberhasilan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin. Menurut Handoko (2013:292) kepemimpinan adalah suatu kecakapan atau kemampuan dalam diri seseorang yang dapat memberikan pengaruh kepada pihak lain untuk mewujudkan target dan sasaran. Nilai-nilai kepemimpinan erat hubungannya dengan kesanggupan seseorang dalam rangka mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan, menggerakkan serta mendorong pengikut agar dapat bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan (Ansory & Indrasari, 2018:82). Gaya kepemimpinan yang dimiliki perusahaan harus menyediakan suatu pendekatan dan juga pengawasan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres karyawan yang bersifat negatif (Kurniawati & Troena, 2013).

Setiap jenis gaya kepemimpinan harus dapat dipahami oleh seorang pemimpin agar dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan organisasi tempat ia memimpin, agar gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan (Hanafi et al., 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki et al. (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian gaya kepemimpinan atasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah wawancara langsung yang dilakukan peneliti pada industri Jamu dan Rempah-rempah di Kec. Bangkalan yang masih bertahan hingga kini

menunjukkan bahwa karyawan sering dianggap sebagai keluarga sendiri sehingga merasakan nyaman dan betah untuk bekerja di industri jamu ini. Selain itu, pemimpin juga cepat tanggap untuk memperbaiki masalah yang dihadapi oleh karyawan, seperti kecelakaan kerja dan permasalahan pribadi pun turut diperhatikan. Sehingga kinerja karyawan tidak terganggu meskipun memiliki berbagai masalah, karena pemimpin yang cepat tanggap dalam membantu karyawan untuk mengatasi masalah tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah di Kecamatan Bangkalan”.

1.2 Research Gap

Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2017), Bernadine (2019), Oktari & Trisnowati (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya temuan Hanafi et al. (2018) dan Basuki et al. (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ratnasari (2019) dan Rindengan et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya temuan Risianto et al. (2018) dan Avilla (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan hasil temuan antara peneliti satu dengan peneliti yang lain

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan ?
3. Apakah Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan IKM Jamu dan Rempah-rempah Kecamatan Bangkalan.

1.5 Luaran Penelitian

Adapun rencana luaran dalam penelitian ini yaitu : Laporan kemajuan penelitian,. laporan akhir penelitian, log Book kegiatan penelitian, poster, dan publikasi ilmiah di jurnal nasional terakreditasi atau tidak terakreditasi.