AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Usaha Jamu dan Rempah di Bangkalan

Rico Salasa Putra[1], Iriani Ismail[2]
Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
dzrico3a@gmail.com[1], iriani.ismail@trunojoyo.ac.id[2]

Submitted: 25th Sept 2024 | **Edited**: 27th Nov 2024 | **Issued**: 01st Jan 2025

Cited on: Putra, R. S., & Ismail, I. (2025). Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Usaha Jamu dan Rempah di Bangkalan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(1), 509-517.

ABSTRACT

Jamu is an Indonesian cultural heritage that has been used since prehistoric times to maintain health, increase body resistance, and prevent and treat disease. Apart from being a medicine, herbal medicine is also useful for preventing disease recurrence and supporting beauty, especially for women. This research uses a qualitative method with a descriptive analytical approach. The aim is to develop the concept of sensitivity to problems, explain the reality related to developing theory from below (grounded theory), and deepen understanding of the phenomena that occur. The research results show that herbal medicine businesses, especially those in the Small and Medium Industry (IKM) sector, experienced a decline in sales from 2019 to 2022. This decline was caused by the transition from traditional to modern organizational models, which had an impact on obstacles in the production process, both in terms of time , energy and costs. To support business continuity, it is recommended that the government provide laboratory testing facilities to ensure product safety and facilitate the processing of "Halal" and "BPOM" certification. This step is expected to increase consumer confidence and help business actors overcome existing challenges.
Keywords: Management, Herbal and Spice Business

PENDAHULUAN

Obat tradisional, atau yang dikenal sebagai jamu, masih sangat diminati oleh masyarakat Indonesia. Ramuan jamu diwariskan secara turun-temurun melalui tradisi lisan. Jamu telah digunakan selama berabad-abad di Indonesia untuk menjaga kesehatan, menyembuhkan penyakit, dan meningkatkan kecantikan (Torri, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa jamu dibuat dari bahan alami, sehingga aman untuk dikonsumsi secara rutin. Hal ini menjadikan jamu tradisional Indonesia lebih disukai dibandingkan obat-obatan kimia karena keamanannya yang telah terbukti (Sumarni, et al., 2019).

Tidak hanya di Indonesia, obat tradisional juga digunakan di berbagai negara sebagai pengobatan alternatif berdasarkan warisan nenek moyang. Tradisi konsumsi

obat tradisional tetap populer di beberapa negara Asia, Amerika Latin, dan Afrika, termasuk Indonesia, yang telah menggunakannya sejak dahulu kala. Peluang pasar jamu di Indonesia sangat besar, baik untuk kebutuhan domestik maupun ekspor. Hampir 60% penduduk Indonesia mengonsumsi jamu, dengan potensi penjualan lokal mencapai Rp 20 triliun dan ekspor Rp 16 triliun. Meski begitu, angka ini masih kecil dibandingkan pasar herbal dunia senilai Rp 870 triliun per tahun, menjadi tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan nilai tambah industri jamu (Maharani, 2020).

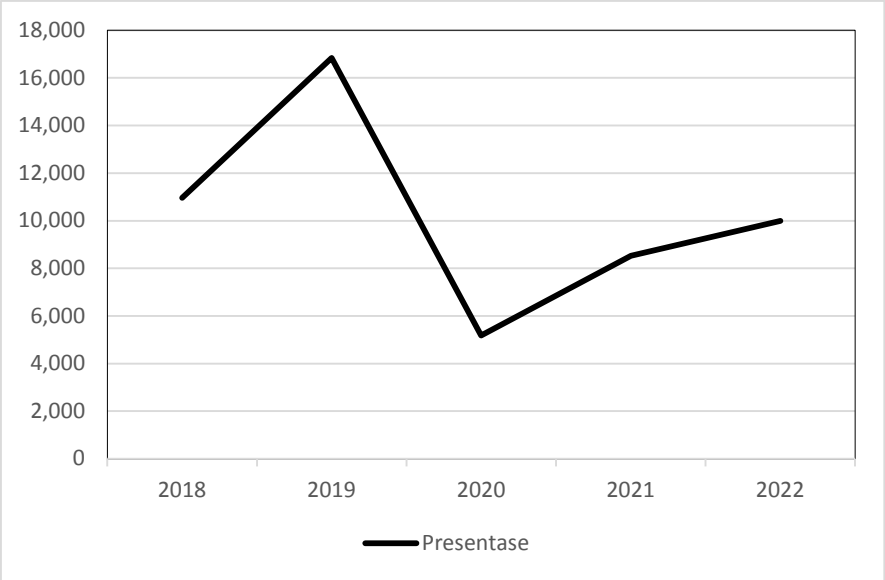
Salah satu pusat produksi jamu adalah Madura, terutama di Kabupaten Bangkalan. Jamu Madura terkenal memiliki manfaat kesehatan yang beragam, baik untuk perawatan maupun pengobatan. Selain dikenal di berbagai daerah Indonesia, jamu Madura juga populer di mancanegara seperti Brunei Darussalam, Arab Saudi, Hong Kong, Malaysia, Singapura, Korea, dan Jepang, dengan keunikan rasa pahit segar dan aroma khas rempah-rempah (Mudjijono dkk., 2014).

Tabel 1. Jumlah Industri Kecil dan Menengah Kabupaten Bangkalan 2022

No	Tahun	Kecamatan								
	Data	Bangkalan	Labang	Tanjungbumi	Klampis	Socah	Tragah	Burneh	Kamal	kwanyar
1	2018	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 dapat dilihat bahwa industri jamu di Kabupaten Bangkalan menunjukkan pertumbuhan setiap tahunnya. Kecamatan Bangkalan memiliki jumlah industri jamu terbanyak, yaitu sebanyak 28 industri. Meskipun industri jamu di Kecamatan Bangkalan terus berkembang, kenyataannya di lapangan menunjukkan adanya penurunan kinerja industri jamu selama periode 2018 hingga 2022. Penurunan kinerja ini terlihat dari menurunnya angka penjualan, seperti yang ditampilkan pada diagram berikut.



Gambar 1. Penurunan Angka Penjualan
Sumber : Data diolah 2022

Perkembangan zaman mendorong perubahan dari model organisasi tradisional ke modern. Sebagian besar industri jamu di Kecamatan Bangkalan masih beroperasi secara konvensional, baik dalam proses produksi, pemasaran, operasional, maupun pencatatan, yang mengakibatkan perkembangan industri berjalan lebih lambat dalam mengikuti perubahan zaman. Kondisi ini membuat industri jamu harus bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki efisiensi lebih tinggi serta didukung manajemen dan teknologi yang lebih canggih. Keberhasilan atau penurunan suatu organisasi sangat bergantung pada aktivitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya.

SDM merupakan elemen kunci yang menentukan keberlanjutan perusahaan, terutama di era persaingan global (Damayanti, 2013). Modal dan mesin yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan SDM yang berkinerja baik (Desmahadiyanti & Sunarti, 2018). Oleh karena itu, peningkatan kinerja SDM menjadi solusi utama untuk mengatasi permasalahan ini. Kinerja organisasi sendiri ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya (Bukit dkk., 2017).

Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui pelatihan, pembinaan, dan pendidikan (Ismail, 2016). Pelatihan memberikan karyawan keterampilan teknis, interpersonal, dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja secara efisien (Bin Othayman dkk., 2022). Dalam industri jamu, pelatihan biasanya dilakukan melalui metode on the job training, pelatihan internal (in the house training), atau pelatihan

eksternal (public training). Pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pelatihan yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas dan berdampak negatif pada pendapatan perusahaan (Yuniawati, 2022).

Sebuah survei di Amerika Serikat dan Kanada menunjukkan bahwa 80% responden menganggap pelatihan sebagai faktor penting dalam pekerjaan mereka karena mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan (Community Banker dalam Maleka dkk., 2020). Penelitian Bernadine (2019) menemukan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Oktari & Trisnowati (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Handoko (2013), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berkaitan dengan cara seorang pemimpin mengarahkan, mengoordinasikan, dan membina bawahannya untuk bekerja secara produktif (Ansory & Indrasari, 2018). Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengawasan yang tepat dan mengurangi stres negatif pada karyawan (Kurniawati & Troena, 2013).

Pemimpin yang memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Hanafi, Almy, & Siregar, 2018). Penelitian oleh Basuki, Setyawan, & Wajdi (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan.

Dalam wawancara dengan pelaku industri jamu di Kecamatan Bangkalan, ditemukan bahwa komunikasi antara pemimpin dan karyawan berlangsung baik. Pemimpin sering menganggap karyawan sebagai keluarga, menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, pemimpin tanggap dalam menangani masalah karyawan, baik yang terkait pekerjaan maupun persoalan pribadi. Pendekatan ini membantu karyawan tetap fokus meski menghadapi masalah. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Teori motivasi kerja menyatakan bahwa faktor eksternal seperti subsidi dan dukungan pemerintah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Herzberg, 1966). Selain itu, teori kepemimpinan yang adaptif mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang fleksibel dan mendukung dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Bass & Avolio, 1994). Juga, teori pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dan pembaruan prosedur operasional dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan (Noe, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (field research), yang bertujuan untuk mengembangkan sensitivitas terhadap masalah yang dihadapi, menjelaskan realitas berdasarkan pendekatan teori dari bawah (grounded theory), serta memperdalam pemahaman tentang satu atau lebih fenomena yang diteliti. Metode kualitatif bersifat deskriptif analitik, dengan data yang diperoleh melalui berbagai sumber, seperti hasil pengamatan, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, dan catatan lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis:

Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui wawancara dengan pengusaha jamu di Kabupaten Bangkalan dan beberapa sampel pelaku usaha jamu lainnya. Data ini dikumpulkan untuk mendukung objek penelitian secara langsung.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, melainkan diperoleh dari sumber yang telah mengolah data sebelumnya. Data ini mencakup informasi umum mengenai usaha jamu di Kabupaten Bangkalan.

Penelitian dilakukan di Kabupaten Bangkalan, Madura, tanpa menggunakan data kuantitatif dalam bentuk angka. Informasi yang dikumpulkan lebih difokuskan pada aspek deskriptif dan observasi langsung di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja dalam usaha jamu menunjukkan fluktuasi yang dipengaruhi oleh dampak pandemi dan kondisi ekonomi yang tidak stabil, terutama di sektor perdagangan dan penjualan obat herbal. Fakta di lapangan mengungkapkan bahwa peran pemerintah dalam memberikan subsidi kepada pengusaha, khususnya usaha jamu di Madura, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan stabilitas ekonomi. Namun, selain subsidi, pengusaha juga menghadapi kendala berupa minimnya informasi dari pemerintah terkait langkah-langkah pencegahan kerugian yang dapat memengaruhi sektor usaha jamu yang sedang berkembang.

Pemerintah telah berupaya membantu para pengusaha dengan menyediakan alat produksi modern, seperti mesin penggiling, yang memaksa para karyawan beradaptasi dari metode tradisional ke metode modern. Untuk mendukung proses ini, penerapan pelatihan bagi seluruh karyawan serta pembaruan SOP menjadi langkah penting yang perlu dilakukan oleh pemimpin atau pemilik usaha. Tindakan ini dapat meningkatkan rasa diperhatikan dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, kepuasan pelanggan juga berkontribusi secara aktif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari data wawancara yang diperoleh dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan yang efektif dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan mampu meningkatkan produktivitas di Industri Kecil Menengah (IKM) jamu dan rempah-rempah di Kecamatan Bangkalan. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Wawancara dengan tiga narasumber juga mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan adaptif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan. Pengaruh kepemimpinan yang efektif sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, pelatihan yang merata dan berkualitas menjadi elemen penting untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja di sektor IKM. Untuk mendukung peningkatan ini, beberapa langkah strategis disarankan.

Pertama, pelatihan harus diselenggarakan secara menyeluruh bagi seluruh karyawan, tidak hanya difokuskan pada mereka yang memiliki keterampilan rendah. Pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi setiap individu sehingga keterampilan seluruh karyawan dapat terus berkembang. Kedua, pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang dihadapi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang adaptif, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, Al Fadjar, & Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.

Basuki, Rahmat, Setyawan, Anton Agus, & Wajdi, M. Farid. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, *21*(1), 146. https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153

Bernadine, Stella. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Head Office Pt X Jakarta Timur. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, *7*(1), 391.

Bin Othayman, Majed, Mulyata, John, Meshari, Abdulrahim, & Debrah, Yaw. (2022). The challenges confronting the training needs assessment in Saudi Arabian higher education. *International Journal of Engineering Business Management*, *14*, 1–13. https://doi.org/10.1177/18479790211049706

Bukit, Benjamin, Malusa, Tasman, & Rahmat, Abdul. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Zahir Publising.

Damayanti, Fitriana. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia Persero Malang) Fitriana. *JAM*.

Desmahadiyanti, Putri Ayu, & Sunarti, Aida Vitayala S. Hubeis Euis Sunarti. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta. *Economica*, *7*(1), 17–28. https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873

Gunawan, Imam. (2017). *Pengantar Statistika Inferensial* (kedua). Depok: Rajagrafindo Persada.

Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil, & Siregar, M. Tirtana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, *2*(1), 52–61. https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25

Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen* (duapuluh i). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ismail, Iriani. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*.

Kurniawan, Agung Widhi, & Puspitaningtyas, Zarah. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Kurniawati, Elya, & Troena, Eka Afnan. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*(4), 605–612.

Maleka, Molefe J., Paul-Dachapalli, Leigh Anne, Ragadu, Suzette C., Schultz, Cecilia M., & Van Hoek, Lize. (2020). Performance management, Vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, *18*, 18. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1257

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (enam; Aep Gunarsa, Ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mudjijono, Herawati, Isni, Munawaroh, Siti, & Sukar. (2014). *KEARIFAN LOKAL ORANG MADURA TENTANG JAMU UNTUK KESEHATAN IBU DAN ANAK* (1st ed.). Yogyakarta: Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB).

Mujanah, Siti, Maqsudi, Achmad, & Seputro, Harjo. (2014). Penerapan teknologi tepat guna bagi kelompok usaha kecil jamu tradisional di Kecamatan Sampang Madura. *Pengabdian LPPM Untag*, *01*(01), 72–80. Retrieved from http://download.portalgaruda.org/article.php?article=342135&val=7942&title=Penerapan Teknologi Tepat Guna Bagi Kelompok Usaha Kecil Jamu Tradisional di Kecamatan Sampang Madura

Oktari, Rovky, & Trisnowati, Juni. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Herbalove Indonesia Sukoharjo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, *16*(2), 73–81.

Maharani, Puan. (2020). Produk Jamu dan Herba Indonsia Makin Prospektif di Pasar Global. Retrieved October 30, 2022, from Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia website: https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/30147/t/Produk+Jamu+dan+Herbal+Indonesia+Makin+Prospektif+di+Pasar+Global

Purwaningrum, Silvia Ayu. (2019). *Akuntansi (Studi Kasus Pada Pt Jamu Air Mancur Karanganyar) (Studi Kasus Pada PT Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Retrieved from http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

Rindyantama, Adidha Fiqi, & Astuti, Rini Juni. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajeman Bisnis*, *8*(1), 52–79.

Sendawula, Kasimu, Nakyejwe Kimuli, Saadat, Bananuka, Juma, & Najjemba Muganga, Grace. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, *5*(1), 1–12. https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891

Sihotang, Jojor L., Hermani, Agus, & Wiiartanto. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagina Pemasaran PT. Njonja Meneer Sermarang. *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, *4*(1), 1–10. Retrieved from http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sumarni, W., Sudarmin, S., & Sumarti, S. S. (2019). The scientification of jamu: A study of Indonesian's traditional medicine. *Journal of Physics: Conference Series*, *1321*(3). https://doi.org/10.1088/1742-6596/1321/3/032057

Torri, Maria Costanza. (2012). The emergence of traditional Indonesian herbal medicine (jamu) for cosmetic use: New avenues for the revitalisation of Javanese health and cosmetic traditions through gender entrepreneurship? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, *16*(1), 48–59. https://doi.org/10.1504/IJESB.2012.046916

Utama, Nevin. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Herbalove Indonesia Sukoharjo. *Jurnal MIX*, *5*(3), 386–399.

Yuniawati, Yuni. (2022). *Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*(5), 471–485.

Yusuf, Faif, Shinta, Marlina Rahmi, & Fransisco, Sonny. (2020). The Influence of Training on Employee Performance in PT. Pelni (Persero) Jakarta. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*, *2*(3). Retrieved from http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id