

The influence of training and development on employee productivity at the Ronggo Mukti batik company

Lailatul Mukarromah¹, Muh. Maftuh Al-Fiqri², Lailatul Fitriyah³, Beny Anggara⁴,
Andy Danuarta⁵, Yeni Kartikawati⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Indonesia

Email: lailatulmukarromah945@gmail.com; fiq0903@gmail.com; lailatulfitriyahprobo@gmail.com;
benyanggara1609@gmail.com; andydanuarta100404@gmail.com; kartikawatiy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Batik Ronggo Mukti. Dalam kondisi persaingan bisnis yang kian ketat, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan elemen krusial untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Kajian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informasi dikumpulkan melalui wawancara intensif dan pengamatan langsung pada karyawan guna memahami pengalaman pribadi, pandangan, serta transformasi perilaku mereka pasca mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada produktivitas karyawan, yang tercermin dari peningkatan kemampuan, wawasan pekerjaan, serta dorongan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawab. Inisiatif pelatihan yang terstruktur dan kegiatan pengembangan yang berkesinambungan terbukti efektif dalam meningkatkan kapabilitas serta antusiasme kerja karyawan, sehingga turut mendukung perbaikan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Hasil ini menekankan urgensi komitmen perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sebagai strategi untuk mencapai sasaran jangka panjang.

Kata Kunci: pelatihan; pengembangan; produktivitas pegawai; sumber daya manusia; batik Ronggo Mukti

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training and development programs on employee productivity at the Ronggo Mukti Batik Company. In an increasingly competitive business environment, improving the quality of human resources is a crucial element in enhancing a company's competitiveness. This study employed a qualitative method with a descriptive approach. Information was collected through intensive interviews and direct observation of employees to understand their personal experiences, perspectives, and behavioral transformations following the training and development program. The findings revealed that training and development positively impacted employee productivity, reflected in improved skills, job insight, and increased motivation to carry out responsibilities. Structured training initiatives and ongoing development activities have proven effective in enhancing employee capabilities and work enthusiasm, thus supporting improvements in individual and overall organizational performance. These results emphasize the urgency of a company's commitment to human resource management as a strategy for achieving long-term goals.

Keyword: training; development; employee productivity; human resources; Ronggo Mukti batik

Corresponding Author:

Lailatul Mukarromah,
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong,
Jl. Raya Panglima Sudirman No.360, Semampir, Kec. Kraksaan, Kabupaten
Probolinggo, Jawa Timur 67282, Indonesia
Email: lailatulmukarromah945@gmail.com



1. INTRODUCTION

Di tengah era globalisasi dan kemajuan industri yang semakin cepat, perusahaan diharuskan bersaing tidak hanya lewat inovasi produk, melainkan juga melalui peningkatan kualitas tenaga kerja. Salah satu elemen krusial untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusianya secara optimal cenderung lebih unggul dalam persaingan dibandingkan dengan perusahaan yang mengabaikan aspek ini. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya menyediakan pengetahuan serta keterampilan baru bagi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk membangun sikap kerja yang positif dan efisien.

Batik Ronggo Mukti merupakan sebuah pusat produksi batik tulis yang berada di Kelurahan Sidomukti, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur. Sejarah singkat Batik Ronggo Mukti tidak terlepas dari sosok Mahrus Ali sebagai pendirinya, seorang penduduk RW 03 di Kelurahan Sidomukti, Kraksaan. Pada awalnya, ia bukanlah seorang ahli batik, melainkan seorang guru bahasa Inggris yang telah menjalankan kursus bahasa asing sejak tahun 1998. Pada tahun 2014, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Media Edukasi Cemerlang (MEC) yang dimilikinya memulai inisiatif untuk mengadakan pelatihan batik dengan mengundang instruktur dari luar daerah. Pelatihan tersebut diikuti oleh sekitar 40 orang ibu dan remaja, dan dari situlah Mahrus Ali mulai serius menekuni seni batik untuk menciptakan motif khas Probolinggo.

Tidak lama kemudian, pria dengan empat anak ini mengembangkan ketertarikannya terhadap batik. Hanya dalam waktu satu tahun, ia merasa sangat termotivasi untuk merancang batik sendiri, yang akhirnya melahirkan Batik Ronggo Mukti. Mahrus Ali menjelaskan bahwa nama Batik Ronggo Mukti berasal dari dua unsur. Kata “Ronggo” diambil dari Kiai Ronggo, yang merupakan nama lain dari Kiai Haji Abdul Wahab, seorang tokoh legendaris yang membabat alas di Kraksaan. Sementara itu, kata “Mukti” terinspirasi dari Sidomukti, nama kelurahan tempat Mahrus Ali tinggal bersama istrinya, Eva Purnama Sari. Kombinasi kedua nama tersebut membentuk “Ronggo Mukti”.

Menurut Mahrus Ali, yang ditemui di rumah sekaligus toko Batik Ronggo Mukti pada Jumat (30 September 2022) siang, Kiai Ronggo dikenal sebagai sosok yang tegas, pemberani, murah hati, dan ekspresif. Oleh karena itu, Batik Ronggo Mukti mencerminkan kebebasan dalam berkreasi.

Pada awal kariernya, lulusan MI Tarbiyatul Wathon di Sidomukti, Kraksaan, ini mencari ide motif batik dari alam sekitar. Salah satu motif pertama yang diciptakan adalah pisang tepung, yang menggambarkan jenis pisang kecil dan manis yang umum ditemukan di wilayah Kraksaan. Motif ini direalisasikan ketika ia menerima pesanan dari Camat Kraksaan saat itu, Sugeng Wiyanto. Sebelumnya, ia juga pernah membuat batik untuk Lurah Sidomukti, Ibu Winda, dengan variasi motif seperti Gunung Bromo, Angin Gending, dan mangga.

Pria kelahiran Kelurahan Kraksaan Wetan, Kecamatan Kraksaan, pada 10 April 1978, dan lulusan MTs Raudlatul Sholihin di Rangkap ini kemudian terus berinovasi. Setelah memperoleh respons positif terhadap hasil batiknya, Mahrus Ali mulai mengembangkan lebih banyak motif. Hingga tahun 2022, ia telah berhasil menciptakan sepuluh motif baru. Berbagai produk yang dihasilkan meliputi kain batik tulis, pakaian batik, serta udeng. Selain itu, Batik Ronggo Mukti juga menciptakan beragam motif batik orisinal hasil kreasi internal, di antaranya batik keris ronggo, batik sekar arum mukti, batik alam tresna mukti, batik surya mukti, batik ronggo mukti, batik motif bunga padma, batik kiai ronggo, batik angin gending, batik godong arum mukti, batik mangga arum mukti, serta motif lainnya.

Pelatihan (*training*) merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sebaliknya, pengembangan (*development*) lebih difokuskan pada peningkatan potensi jangka panjang, seperti kemampuan kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan pemahaman strategis terhadap pekerjaan. Kedua aspek ini saling mendukung dan menjadi komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Jika pelatihan kurang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, tanpa pengembangan yang berkelanjutan, karyawan berpotensi mengalami stagnasi karier, yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Produktivitas karyawan menjadi tolok ukur utama untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi. Tingkat produktivitas yang baik mencerminkan efisiensi kerja, komitmen, serta kepuasan karyawan terhadap peran yang dijalankan. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan berperan sebagai pendorong utama produktivitas karena mampu memperkaya keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan program pelatihan dan pengembangan sebagai prioritas dalam strategi peningkatan kinerja organisasi.

Sebagai salah satu pelaku di industri batik Indonesia, Perusahaan Batik Ronggo Mukti menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam menjaga kualitas produksi dan mempertahankan posisi kompetitif di pasar yang semakin ketat. Karyawan memegang peran penting dalam proses produksi batik yang menuntut kreativitas, ketelitian, dan efisiensi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada pelatihan

dan pengembangan sebagai strategi inti untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan program pelatihan yang tepat dan pengembangan yang terarah, diharapkan terjadi peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan.

Saat ini, Batik Ronggo Mukti masih kekurangan program atau perencanaan khusus untuk meningkatkan upaya pemasarannya. Pendekatan pemasaran yang diterapkan masih bersifat tradisional, yaitu dengan menawarkan produk melalui acara-acara tertentu serta penjualan langsung di lokasi produksi melalui pajangan produk yang tersedia. Perusahaan juga menerima pesanan di muka (*preorder*) untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang menginginkan produk batik yang disesuaikan, seperti motif tertentu, ukuran, atau desain pakaian. Namun, metode pemasaran ini membatasi potensi perolehan pelanggan secara optimal karena calon pembeli harus datang langsung ke lokasi untuk memperoleh informasi mengenai produk dan promosi terbaru. Selain itu, belum diterapkannya otomatisasi dalam berbagai proses menyebabkan kegiatan pemasaran, penjualan, pencarian produk, dan pembuatan laporan penjualan masih dilakukan secara manual menggunakan media kertas. Kondisi ini mengakibatkan proses berjalan lebih lambat dan rentan terhadap kesalahan, seperti kehilangan catatan, sehingga menyulitkan pemilik dalam memantau pesanan, memeriksa ketersediaan produk, serta menyusun laporan penjualan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Perusahaan Batik Ronggo Mukti. Namun demikian, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di perusahaan ini masih menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Oleh karena itu, permasalahan utama dalam penelitian ini berfokus pada sejauh mana pelatihan yang telah dilaksanakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, serta bagaimana peran program pengembangan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penting pula untuk dikaji apakah pelatihan dan pengembangan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Di sisi lain, penelitian ini juga menyoroti berbagai kendala yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kedua program tersebut guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Batik Ronggo Mukti, serta mengkaji sejauh mana program pengembangan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diarahkan untuk mengetahui pengaruh gabungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di perusahaan. Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategi pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan terarah, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan memperkuat daya saing di masa mendatang.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, yang bertujuan menguraikan dan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana proses pelatihan serta pengembangan karyawan memengaruhi kinerja kerja mereka. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pemeriksaan persepsi, pengalaman, dan opini subjektif dari karyawan serta manajemen terkait pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, beserta implikasinya terhadap peningkatan hasil kerja. Penelitian ini tidak hanya bergantung pada metode kualitatif, melainkan juga pada cerita dan interpretasi dari para informan.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah studi kasus (Batik Ronggo Mukti), karena fokusnya adalah menganalisis secara rinci satu contoh khusus, yaitu kondisi pelatihan, pengembangan, dan kinerja di Perusahaan Batik Ronggo Mukti. Penelitian dilakukan di tempat produksi utama Perusahaan Batik Ronggo Mukti yang berada di Kelurahan Sidomukti, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Jadwal pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 hari, yakni pada Oktober hingga November 2025, yang mencakup kegiatan observasi, wawancara, pengumpulan dokumen, pengolahan transkrip, serta analisis data.

Informan penelitian meliputi:

- a. Pemimpin atau perwakilan manajemen Perusahaan
- b. Karyawan senior yang telah mengikuti program pelatihan atau pengembangan
- c. Karyawan pemula atau yang sedang magang
- d. Individu yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan (jika tersedia)

Metode kualitatif ini dirancang untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Batik Ronggo Mukti, serta bagaimana keduanya memengaruhi kinerja kerja. Melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diharapkan diperoleh gambaran yang lengkap serta rekomendasi strategis untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor batik tradisional.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Perusahaan Batik Ronggo Mukti adalah salah satu pusat utama industri batik tulis tradisional yang berada di Kelurahan Sidomukti, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo. Perusahaan ini terkenal karena pola-pola unik seperti Keris Ronggo, Sekar Arum Mukti, dan Surya Mukti. Proses pembuatan batik yang menggabungkan elemen seni dan tingkat keakuratan tinggi menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam kesuksesan bisnis. Di tengah persaingan dan permintaan pasar yang terus berubah, Batik Ronggo Mukti memahami betapa pentingnya meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan.

Berdasarkan informasi dari kuesioner dan wawancara, pelatihan di Batik Ronggo Mukti biasanya dilakukan secara tidak resmi dan spontan, khususnya ketika terdapat produk baru, permintaan pasar yang tinggi, atau perekrutan karyawan baru. Isi pelatihan meliputi teknik mencanting, pewarnaan, pengendalian mutu, serta cara merawat kebersihan bahan. Meskipun demikian, belum terdapat kerangka pelatihan yang terorganisir dan dijadwalkan secara rutin.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pelatihan yang ada cukup mendukung peningkatan keterampilan teknis, tetapi belum sepenuhnya efektif untuk memperbaiki pemahaman strategis atau efisiensi kerja jangka panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan saat ini masih lebih berorientasi pada kebutuhan jangka pendek dan teknis semata, tanpa menyentuh aspek penguatan kemampuan kerja secara menyeluruh.

Pengembangan karyawan di Batik Ronggo Mukti dilakukan melalui promosi jabatan secara bertahap, pertukaran pengetahuan dari karyawan senior kepada karyawan junior, serta penugasan tanggung jawab tambahan. Namun demikian, belum terdapat program pengembangan berbasis kompetensi yang terstruktur, seperti sesi *coaching*, *mentoring*, atau rotasi tugas. Beberapa responden menyebutkan bahwa mereka belum pernah mengikuti pelatihan manajerial atau kepemimpinan, meskipun telah bekerja lebih dari lima tahun.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan masih terbatas dan belum menjadi prioritas utama perusahaan. Pengembangan karyawan lebih difokuskan pada penguatan loyalitas dan pengalaman kerja, bukan pada penilaian kinerja dan potensi secara objektif.

Berdasarkan analisis data kuesioner, sebagian besar karyawan mengaku mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menunjukkan komitmen kerja, dan mempertahankan kualitas kerja yang baik. Namun demikian, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan lebih lanjut apabila didukung oleh pelatihan berkala, fasilitas kerja yang memadai, serta penguatan kompetensi nonteknis. Kinerja karyawan diukur melalui indikator seperti kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja, tingkat kesalahan, serta kemampuan bekerja tanpa pengawasan ketat. Secara keseluruhan, skor kinerja berada pada kategori cukup memuaskan, tetapi belum mencapai potensi maksimal.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan, terutama pada aspek teknis seperti mencanting dan pewarnaan, menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang belum mengikuti pelatihan. Pelatihan yang sesuai terbukti mampu memperkaya kemampuan karyawan, mempercepat proses kerja, serta mengurangi tingkat kesalahan dalam proses produksi.

Meski begitu, pelatihan yang bersifat sementara atau tidak berkesinambungan hanya memberikan manfaat terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang program pelatihan yang sistematis, dimulai dari identifikasi kebutuhan (seperti analisis kebutuhan pelatihan), pemilihan metode yang tepat (misalnya latihan langsung, demonstrasi, atau bimbingan), hingga penilaian hasil untuk mengukur keberhasilannya. Pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih giat dan setia, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara holistik.

Pengembangan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang krusial untuk mempertahankan kinerja dan kompetensi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang diberi peluang berkembang, seperti terlibat dalam pengambilan keputusan, ditugaskan proyek baru, atau diberikan pelatihan tambahan, menampilkan performa yang lebih unggul, inisiatif yang lebih besar, serta tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan.

Pengembangan juga memperluas perspektif karyawan. Mereka tidak hanya berkonsentrasi pada tugas teknis, tetapi juga memahami peran mereka dalam proses produksi secara keseluruhan serta pencapaian tujuan perusahaan. Di Batik Ronggo Mukti, kekurangan program pengembangan seperti *coaching*, pelatihan kepemimpinan, atau penguatan keterampilan lunak menjadi penghalang utama. Tanpa pendekatan yang terstruktur, karyawan berpotensi merasa jenuh dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dalam jangka panjang.

Apabila pelatihan dan pengembangan dijalankan secara terintegrasi, dampaknya terhadap peningkatan kinerja menjadi lebih signifikan. Pelatihan menyediakan dasar keterampilan, sedangkan

pengembangan membangun motivasi dan visi jangka panjang. Kombinasi ini menghasilkan karyawan yang ahli, bersemangat, dan loyal terhadap perusahaan.

Data menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan teknis serta berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan, seperti evaluasi kinerja, diskusi kelompok, atau perencanaan produksi, mencapai tingkat kinerja tertinggi. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, menghasilkan produk berkualitas lebih baik, serta lebih siap menghadapi tantangan baru.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyusun pendekatan terpadu yang menggabungkan pelatihan dan pengembangan, seperti pelatihan teknis yang diikuti dengan sesi bimbingan, program orientasi untuk karyawan baru yang dilanjutkan dengan penilaian rutin, atau pemberian tugas baru setelah pelatihan selesai. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan utama, yaitu:

1. Keterbatasan dana: biaya pelatihan sering dipandang sebagai pengeluaran, bukan sebagai investasi.
2. Keterbatasan waktu: jadwal produksi yang padat membatasi waktu untuk pelatihan.
3. Kurangnya instruktur yang ahli di bidang batik.
4. Budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pembelajaran berkelanjutan.
5. Tidak adanya mekanisme evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan.

Apabila hambatan-hambatan tersebut tidak diatasi, pelatihan dan pengembangan hanya akan menjadi prosedur rutin tanpa kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah rekomendasi strategi untuk Batik Ronggo Mukti:

1. Menyusun jadwal pelatihan tahunan yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual karyawan.
2. Melibatkan karyawan berpengalaman sebagai pembimbing bagi karyawan pemula.
3. Membuat jenjang karier yang jelas dengan indikator pengembangan yang terukur.
4. Mengalokasikan dana khusus untuk program pelatihan dan pengembangan.
5. Membentuk kemitraan dengan instansi terkait, lembaga pelatihan, atau pusat keahlian batik.
6. Mengintegrasikan pemanfaatan teknologi dasar untuk meningkatkan efisiensi produksi dan pelatihan.

Dengan penerapan strategi tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terus berkembang, yang secara langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan menekan karyawan atau memperpanjang waktu kerja. Sebaliknya, perusahaan perlu menginvestasikan sumber daya pada penguatan kualitas manusia melalui pelatihan dan pengembangan yang terfokus. Pelatihan memberikan keterampilan dasar, sementara pengembangan membentuk sikap serta pandangan jangka panjang. Apabila keduanya diterapkan secara konsisten, kinerja karyawan dan organisasi akan berkembang secara berkelanjutan.

10 Motif dan Makna Filosofi Batik Ronggo Mukti

1. Batik Sekar Arum Mukti

Sekar melambangkan keindahan, kejujuran, dan kemurnian jiwa. Motif ini juga menggambarkan kebahagiaan, keharmonisan, serta cinta yang tulus dan romantis. Arum menyimbolkan keharuman batin dan keikhlasan, sementara Mukti mewakili kemuliaan dan kesejahteraan. Mereka yang mengenakan motif ini diharapkan memiliki sifat jujur, bahagia, lembut, mulia, dan sejahtera.

2. Batik Keris Kiai Ronggo

Motif ini mencerminkan sejarah Kiai Ronggo yang terkenal karena kemurahan hatinya dan dedikasi dalam perjuangan serta dakwah. Di dalamnya terdapat pola goresan keris sebagai lambang kepemimpinan dan semangat bertarung. Batik Ronggo Mukti dengan motif ini menjadi penghormatan terhadap peran Kiai Ronggo sebagai penakluk hutan di Kraksaan, yang kini menjadi pusat Kabupaten Probolinggo, dan bahkan diminati oleh wisatawan asing.

3. Batik Alam Tresna Mukti

Motif ini menggambarkan lanskap alam Kelurahan Sidomukti, asal-usul Batik Ronggo Mukti. Isinya mencakup gambar bunga yang masih mengelupas dan yang sudah mekar, serta burung cinta (*lovebird*). Bunga yang mengelupas melambangkan kehidupan yang autentik, bunga mekar menyimbolkan kebahagiaan yang utuh, sementara burung cinta menggambarkan kasih sayang yang sejati. Pengguna motif ini diharapkan memahami esensi kehidupan, kebahagiaan yang mendalam, dan cinta yang tulus.

4. Batik Surya Mukti

Motif ini mengilustrasikan surya atau matahari yang bersinar di siang hari dan menghilang di malam hari, mengingatkan manusia akan keterbatasan dan kekurangannya, kecuali Sang Pencipta. Dengan memakai batik ini, diharapkan pemakainya menyadari kekurangan diri dan selalu menjalani hidup dengan kejujuran.

5. Batik Ronggo Mukti

Motif ini menekankan asal-usul nama “Ronggo Mukti”, yang diambil dari Kiai Ronggo dan Sidomukti sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Desainnya mencakup gambar keris dan padi yang melambangkan keteguhan, kemakmuran, dan kesejahteraan. Pengguna motif ini diharapkan menjadi pribadi

yang tegas dan bijaksana, serta mampu membawa manfaat dan kesejahteraan bagi keluarga dan masyarakat sekitar.

6. Batik Motif Bunga Padma

Bunga Padma atau teratai ditemukan pada relief Candi Jabung di Desa Jabung Candi, Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo. Bunga ini melambangkan pencapaian kesempurnaan spiritual melalui keseimbangan tubuh dan pikiran. Pengguna motif ini diharapkan mampu menyebarkan kedamaian dan nilai-nilai spiritual, sehingga berkontribusi dalam menciptakan harmoni di masyarakat.

7. Batik Kiai Ronggo

Motif ini bersifat abstrak dan kontemporer, menggambarkan perjuangan Kiai Ronggo saat membuka lahan di Kraksaan. Kiai, yang memiliki nama asli KH Abdul Wahab, dikenal karena ketegasan, keramahan, dan kedermawanan. Pola kotak-kotak di dalam motif ini menyimbolkan fleksibilitas dan kesetaraan tanpa diskriminasi. Pengguna motif ini diharapkan memiliki sikap optimis, dermawan, dan mudah bergaul tanpa membedakan latar belakang orang lain.

8. Batik Godong Arum Mukti

Motif ini menampilkan tumpukan daun mangga arum manis yang melambangkan keramahan, keterbukaan, dan keharuman jiwa. Pengguna batik ini diharapkan menanamkan nilai kemakmuran, ketenangan, dan keterbukaan bagi keluarga serta masyarakat di sekitarnya.

9. Batik Motif Angin Gending

Motif ini menggambarkan angin Gending yang memiliki energi tersembunyi dan tak terlihat, menunjukkan bahwa setiap orang memiliki kelebihan tersendiri. Motif ini juga mengajarkan agar tidak meremehkan orang lain, terlepas dari status atau jabatan. Pengguna motif ini diharapkan menjadi pribadi yang rendah hati, mampu menenangkan lingkungan sekitar, dan selalu tulus dalam berbuat kebaikan.

10. Batik Motif Mangga Arum Mukti

Motif ini mengilustrasikan mangga arum manis yang menghasilkan aroma wangi dan rasa manis, melambangkan budi pekerti yang luhur. Pengguna batik ini diharapkan menjadi individu yang berperilaku sopan, santun, dan penuh keikhlasan.

Dengan semakin beragamnya motif Batik Ronggo Mukti, Mahrus Ali berharap batik asli yang dibuat secara tradisional melalui teknik mencanting dapat terus bertahan di tengah dominasi batik produksi massal. Caranya adalah dengan memberikan edukasi kepada masyarakat, seperti menjelaskan perbedaan antara batik autentik dan yang bukan, misalnya melalui kegiatan pameran. Sebagai alumni Fakultas Sastra Inggris Universitas Panca Marga Probolinggo tahun 2005, ia berkomitmen untuk mempertahankan batik asli seperti Batik Ronggo Mukti sebagai salah satu warisan khas Probolinggo, terutama pada peringatan Hari Batik Nasional. Komitmen ini didukung oleh 34 karyawannya di gerai yang terletak di Jalan Kraggan RT 03 RW 03, Kelurahan Sidomukti, Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur.

4. CONCLUSION

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Batik Ronggo Mukti saat ini masih bersifat spontan, tidak terstruktur, dan cenderung hanya berfokus pada aspek teknis jangka pendek. Meskipun pelatihan yang ada terbukti memberikan dampak positif terhadap keterampilan dan kinerja karyawan, manfaatnya belum optimal karena tidak dilakukan secara berkelanjutan dan tidak didukung oleh sistem pengembangan yang menyeluruh.

Pengembangan karier karyawan masih terbatas pada pengalaman kerja dan loyalitas, tanpa adanya program formal seperti *coaching*, *mentoring*, rotasi tugas, atau pelatihan kepemimpinan. Kondisi ini menyebabkan potensi karyawan belum sepenuhnya dimanfaatkan serta berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja dalam jangka panjang.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada tingkat cukup memuaskan, namun masih memiliki ruang yang besar untuk ditingkatkan, terutama melalui pelatihan rutin, peningkatan fasilitas kerja, dan penguatan kompetensi nonteknis. Karyawan yang memperoleh pelatihan dan kesempatan pengembangan secara terpadu menunjukkan performa yang lebih tinggi, inisiatif yang lebih besar, serta tanggung jawab yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, upaya pelatihan dan pengembangan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana, waktu, ketersediaan instruktur yang ahli, budaya organisasi yang belum mendukung pembelajaran berkelanjutan, serta belum adanya sistem evaluasi yang jelas. Tanpa mengatasi hambatan-hambatan tersebut, pelatihan dan pengembangan berpotensi hanya menjadi formalitas yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pelatihan dan pengembangan yang terencana, terarah, dan terintegrasi. Strategi ini mencakup penyusunan jadwal pelatihan tahunan, pemanfaatan karyawan senior sebagai mentor, pengembangan jenjang karier berbasis kompetensi, alokasi anggaran khusus, serta

kolaborasi dengan pihak eksternal. Pelatihan dan pengembangan yang berjalan secara sinergis akan menjadi fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan mampu berkontribusi terhadap kemajuan jangka panjang Batik Ronggo Mukti.

REFERENCES

- Angelica, M., & Hutasuhut, S. (2025). The effect of work-life balance and job stress on employee performance at PT Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency, using employment status as a moderating variable. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(4), 696–706. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i4.1297>
- Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Probolinggo. (2023). *Profil UMKM Batik Ronggo Mukti Sidomukti Kraksaan*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, L. M., Sherlinda, A., Manurung, J. A., Rumahorbo, J., Nirwani, S., & Prasetyo, Y. D. (2024). The influence of the work environment on the work productivity of production department employees in the Kesu Cheese business. *Economic: Journal Economic and Business*, 3(2), 86–91. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v3i2.616>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kominfo Kabupaten Probolinggo. (n.d.). Batik Ronggo Mukti, batik khas Kraksaan yang tumbuh dari semangat warga. *Portal Informasi Kabupaten Probolinggo*. Retrieved September 30, 2022, from <https://probolinggokab.go.id>
- Prabaswara, T., Suhardi, S., Amin, M., & Sofyan, A. (2025). The effect of training, competence, and motivation on employee productivity with work engagement as an intervening variable. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(2), 321–334. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i2.1077>
- Sarungu, J. J., Soemantyo, R. B., & Sumantyo, R. (2018). Strategi pengembangan ekonomi lokal berbasis potensi industri kreatif seni batik di Kabupaten Ngawi. *Cakra Wisata*, 19(1), 1–10.
- Sugiyardi, A., & Fitrianti, R. N. (2023). Strategi pengembangan produktivitas industri batik untuk meningkatkan perekonomian lokal pengrajin batik di Kabupaten Pamekasan. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 4(2), 156. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v4i2.1398>
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Pers.
- Widiastuti, C. T., Widyaswati, R., & Meiriyanti, R. (2019). Strategi peningkatan sumber daya manusia kreatif dan inovatif pada UKM batik Semarang (studi di Kampung Batik Semarang). *Jurnal Riptek*, 13(2), 124–130. <https://doi.org/10.35475/ripteck.v13i2.52>