MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

ANALISIS EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM BATIK GABOVIRA LAMPUNG

Marsha Nur Imari [1] , Medina Fitria Rahmadani [2] , Dinda Ayu Wulandari [3] , Febby Amalia Putri [4] , Ahmad Fazri Pratama [5], Yolanda Veybitha[6]
[1 2 3 4 5 6] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

E-Mail : fbbyamalia2002@gmail.com

ABSTRAK

Baik-buruknya kinerja karyawan pada UMKM, termasuk usaha batik daerah, banyak ditentukan oleh cara pemiliknya memimpin. Batik Gabovira menjadi salah satu contoh menarik: usaha batik khas Lampung ini telah berdiri di Bandar Lampung sejak Februari 2000 dan bahkan telah diakui Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung sebagai pelaku ekonomi kreatif yang berhasil mengangkat identitas budaya daerah lewat inovasi desain sekaligus pembinaan sumber daya manusianya. Tulisan ini mencoba menakar sejauh mana kepemimpinan transformasional efektif diterapkan untuk mendongkrak kinerja karyawan di Batik Gabovira, ditinjau dari empat dimensinya, yakni pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, yang kemudian dikaitkan dengan indikator kinerja seperti kualitas kerja, produktivitas, komitmen, dan inisiatif karyawan. Untuk itu digunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus, melalui penelusuran dokumentasi profil usaha, publikasi ilmiah terdahulu tentang Batik Gabovira, serta literatur mengenai penerapan kepemimpinan transformasional pada UMKM sejenis, baik di dalam maupun luar negeri. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional sesungguhnya sudah tercermin dalam praktik pengembangan SDM Batik Gabovira, misalnya lewat pelatihan desain grafis bagi tim pemasarannya, yang dapat dibaca sebagai wujud pertimbangan individual sekaligus stimulasi intelektual dari pemimpin usaha. Literatur pada UMKM lain pun cenderung memperlihatkan pola serupa: kepemimpinan transformasional yang berjalan baik umumnya diikuti oleh naiknya komitmen organisasi, motivasi kerja, produktivitas, dan retensi karyawan, sehingga pola tersebut besar kemungkinan turut berlaku di Batik Gabovira meski data kuantitatif internalnya sendiri belum tersedia secara terbuka.

***Kata kunci**: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, UMKM, batik Lampung, Batik Gabovira*

ABSTRACT

How well MSME employees perform, including in the local batik industry, is largely shaped by how the owner leads. Batik Gabovira is a case in point: this Lampung batik business has operated in Bandar Lampung since February 2000 and has even been recognized by the Lampung Provincial Tourism and Creative Economy Office as a creative-economy actor that promotes local cultural identity through design innovation and human resource development. This paper looks at how far transformational leadership has been effective in lifting employee performance at Batik Gabovira, viewed through its four dimensions, idealized influence,

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, which are then linked to performance indicators such as work quality, productivity, commitment, and employee initiative. A qualitative descriptive approach with a case study design was used, tracing the business profile, prior scientific publications on Batik Gabovira, and literature on transformational leadership in comparable MSMEs both in Indonesia and abroad. The findings show that all four dimensions are, in fact, already reflected in Batik Gabovira's human resource practices, one example being the graphic design training given to its marketing team, which can be read as a form of individualized consideration paired with intellectual stimulation from the business owner. Literature on similar MSMEs tends to show the same pattern: sound transformational leadership is generally followed by higher organizational commitment, work motivation, productivity, and employee retention, so a similar pattern is likely present at Batik Gabovira as well, even though internal quantitative data remains unavailable to the public.

***Keywords**: transformational leadership, employee performance, MSME, Lampung batik, Batik Gabovira*

1. PENDAHULUAN

UMKM menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Dengan puluhan juta unit usaha yang tersebar di berbagai daerah, sektor ini menyumbang porsi besar terhadap Produk Domestik Bruto sekaligus menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang tidak sedikit (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2023). Namun begitu, bertahan atau tidaknya sebuah UMKM bukan semata soal modal, teknologi produksi, atau strategi pemasaran. Kualitas kepemimpinan dalam mengelola orang-orang di dalamnya sama pentingnya, apalagi pada usaha berskala kecil yang strukturnya cenderung datar dan interaksi antara pemilik dengan karyawannya berlangsung setiap hari secara langsung.

Dari sekian model kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional kerap dianggap paling pas untuk konteks UMKM. Alasannya sederhana: model ini merangkum empat dimensi yang saling mengisi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Avolio, 2020). Keempatnya membuka ruang bagi pemimpin untuk membangun kedekatan personal dengan karyawan, memantik ide dan inovasi, sekaligus memberi perhatian pada pengembangan diri tiap anggota tim, tanpa harus terjebak pada struktur organisasi yang kaku maupun sistem insentif yang rumit.

Batik Gabovira sendiri berlokasi di Jalan Cik Ditiro, Kelurahan Beringin Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Usaha ini mengembangkan batik khas Lampung dengan motif seperti Siger Balak dan Raja Tunggal, dan telah berjalan sejak 25 Februari 2000. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung menyebutkan bahwa keberadaan Batik Gabovira membuka peluang ekonomi kreatif yang membawa dampak bagi masyarakat sekitar, lewat inovasi desain, pemanfaatan teknologi produksi, dan strategi pemasaran yang adaptif, sembari terus menjaga identitas budaya Lampung agar makin dikenal, baik di kancah nasional maupun internasional (Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, 2024). Pencapaian semacam itu tentu tidak lepas dari peran pemilik usaha dalam mengarahkan dan membina timnya selama lebih dari dua dekade terakhir.

Sejumlah penelitian pada UMKM lain memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan kinerja karyawan, entah lewat penguatan komitmen organisasi (Chen & Wang, 2018; Fauzan dkk., 2023), penurunan niat keluar kerja (Yücel, 2023),

penguatan keterlibatan dan efektivitas operasional pada UMKM manufaktur (Zahoor dkk., 2022), maupun lewat pengelolaan pengetahuan dan perbaikan lingkungan kerja (Said dkk., 2024; Subroto & Amalia, 2022). Studi kasus pada lembaga pembina UMKM turut memperkuat relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks pembinaan usaha kecil di tanah air (Ramdani, 2019). Khusus untuk Batik Gabovira, penelitian terdahulu pernah mengungkap bahwa mutu produk, desain, dan nilai pelanggan berpengaruh terhadap loyalitas konsumennya (Meidasari, Meliana, dan Kusumawardani, 2022), sementara penelitian lain mendokumentasikan pelatihan desain grafis yang diberikan kepada tim pemasarannya sebagai bagian dari penguatan kapasitas SDM (Putra, 2024).

Yang menarik, kajian-kajian tentang Batik Gabovira selama ini baru menyentuh sisi loyalitas konsumen dan pelatihan pemasaran, belum ada yang benar-benar menelusuri gaya kepemimpinan pemiliknya dari kacamata kepemimpinan transformasional, apalagi mengaitkannya dengan kinerja karyawan. Celah inilah yang mendasari penelitian ini, mengingat kepemimpinan sejatinya adalah penghubung antara strategi usaha dan kinerja SDM di lapangan.

Bertolak dari uraian tersebut, penelitian ini disusun untuk menjawab empat hal: pertama, indikasi penerapan dimensi kepemimpinan transformasional apa saja yang tampak dalam praktik pengelolaan SDM di Batik Gabovira; kedua, seberapa relevan dimensi-dimensi itu terhadap peluang peningkatan kinerja karyawan bila merujuk pada temuan kajian di UMKM sejenis; ketiga, kendala apa yang mungkin dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional pada usaha berskala kecil; dan keempat, implikasi manajerial serta rekomendasi strategis apa yang bisa diajukan bagi pengembangan kepemimpinan di Batik Gabovira. Dengan kata lain, tujuan penelitian ini adalah menganalisis efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Batik Gabovira secara deskriptif, bersandar pada data publik dan kajian literatur yang relevan.

Diharapkan, tulisan ini bisa memberi sumbangan teoretis berupa perluasan penerapan konsep kepemimpinan transformasional pada konteks UMKM sektor kriya budaya, sekaligus sumbangan praktis berupa rekomendasi yang bisa dipakai Batik Gabovira, maupun UMKM sejenis, untuk memperkuat tata kelola kepemimpinannya demi mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional awalnya berkembang sebagai bagian dari Full Range Leadership Model, kemudian dikembangkan lebih jauh oleh Bass dan Avolio (2020) menjadi gaya kepemimpinan yang tidak sekadar bersifat transaksional, melainkan mampu membangkitkan perubahan psikologis dan sosial pada pengikutnya lewat empat dimensi utama. Pertama, pengaruh ideal (idealized influence), yakni kapasitas pemimpin untuk menjadi teladan yang dihormati bukan karena kekuasaan formalnya, melainkan karena integritas dan konsistensi nilai yang dipegangnya. Kedua, motivasi inspiratif (inspirational motivation), yaitu kemampuan menyampaikan visi yang bermakna sehingga mampu membangkitkan semangat kolektif tim. Ketiga, stimulasi intelektual (intellectual stimulation), berupa dorongan agar pengikut berani berpikir kritis, menyuarakan gagasan, dan mencari solusi-solusi baru. Keempat, pertimbangan individual (individualized consideration), yang tampak dari kepedulian personal pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan dan kesejahteraan tiap anggota timnya.

Pada organisasi kecil seperti UMKM, keempat dimensi ini terasa cukup relevan sebab struktur organisasi yang datar memudahkan kedekatan relasional antara pemimpin dan karyawan berlangsung secara intensif dan personal. Berbagai kajian pada UMKM memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan iklim kerja yang

partisipatif, memperkuat rasa percaya, sekaligus mendorong kesediaan karyawan berkontribusi melebihi tugas formal yang dibebankan kepadanya (Ramdani, 2019; Said dkk., 2024).

2.2 Kinerja Karyawan pada UMKM

Pada konteks UMKM, kinerja karyawan biasanya dipahami sebagai hasil kerja yang tercermin dari kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, komitmen terhadap usaha, hingga inisiatif dalam menghadapi persoalan operasional sehari-hari. Berbeda dari organisasi besar yang memiliki sistem penilaian kinerja formal, penilaian kinerja pada UMKM lebih sering bersifat informal, mengandalkan pengamatan langsung pemilik usaha terhadap perilaku kerja karyawannya. Karena itu, kualitas relasi antara pemimpin dan karyawan turut mewarnai, baik persepsi maupun realitas, kinerja yang dihasilkan (Subroto & Amalia, 2022).

Beberapa kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap kinerja lewat penguatan komitmen organisasi (Chen & Wang, 2018; Fauzan dkk., 2023), motivasi kerja (Rahman & Uddin, 2019), maupun penurunan niat keluar kerja yang pada akhirnya turut menjaga stabilitas produktivitas tim (Yücel, 2023).

2.3 Kerangka Berpikir

Bertolak dari uraian di atas, penelitian ini memakai kerangka berpikir bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional, pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, diposisikan sebagai unsur yang secara konseptual turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari kualitas kerja, produktivitas, komitmen, dan inisiatifnya. Kerangka ini dipakai sebagai lensa analisis deskriptif atas data profil dan praktik pengembangan SDM di Batik Gabovira, bukan sebagai model yang hendak diuji secara statistik.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus pada satu pelaku usaha, yaitu Batik Gabovira di Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Pendekatan ini dipilih karena tujuannya memang menggambarkan indikasi penerapan kepemimpinan transformasional berdasarkan fakta dan data yang tersedia secara publik, sebagaimana lazim dilakukan pada penelitian deskriptif seputar praktik kepemimpinan di UMKM.

Ada dua teknik pengumpulan data yang dipakai. Pertama, studi dokumentasi terhadap profil usaha Batik Gabovira yang dipublikasikan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, mencakup sejarah pendirian, produk, hingga capaian usahanya. Kedua, kajian literatur atas publikasi ilmiah terdahulu tentang Batik Gabovira (Meidasari, Meliana, dan Kusumawardani, 2022; Putra, 2024), dipadukan dengan literatur konseptual dan empiris seputar kepemimpinan transformasional pada UMKM sejenis, baik di Indonesia maupun mancanegara (Bass & Avolio, 2020; Rahman & Uddin, 2019; Yücel, 2023; Zahoor dkk., 2022; Meiryani dkk., 2022; Chen & Wang, 2018; Fauzan dkk., 2023; Said dkk., 2024; Subroto & Amalia, 2022; Ramdani, 2019).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara tematik, mengikuti prosedur analisis data kualitatif deskriptif berupa reduksi data, penyajian data, hingga penarikan simpulan (Miles & Huberman, 1994). Fakta seputar profil dan praktik pengembangan SDM Batik Gabovira dikaitkan secara sistematis dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (2020), lalu dibandingkan dengan temuan kajian pada UMKM sejenis untuk menilai relevansinya terhadap peluang peningkatan kinerja karyawan.

Perlu dicatat, penelitian ini tidak memakai data internal berupa wawancara langsung dengan pemilik usaha maupun indikator kinerja karyawan Batik Gabovira secara kuantitatif, sebab data semacam itu memang tidak dipublikasikan secara terbuka oleh pihak usaha. Analisis dalam tulisan ini bertumpu pada data yang dapat diamati dan diverifikasi secara publik, dipadukan dengan temuan kajian pada UMKM sejenis sebagai kerangka pembanding. Penelitian lanjutan yang melibatkan wawancara langsung dengan pemilik dan karyawan Batik Gabovira tentu akan lebih baik untuk memperoleh data primer seputar efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara lebih menyeluruh dan terukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil dan Praktik Kepemimpinan pada Batik Gabovira

Batik Gabovira, yang juga beroperasi dengan nama badan usaha CV Gabovira, bergerak di industri tekstil, khususnya batik khas Lampung, dengan produk seperti Motif Siger Balak, Motif Raja Tunggal, serta sarung bermotif khas Lampung. Usaha ini dirintis dan terus dipertahankan pemiliknya sejak Februari 2000 hingga akhirnya memperoleh pengakuan resmi sebagai pelaku ekonomi kreatif daerah (Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, 2024). Bertahan lebih dari dua dekade di tengah persaingan usaha tekstil daerah bukan perkara mudah, dan hal ini mengindikasikan adanya praktik kepemimpinan yang cukup mumpuni dalam menjaga arah sekaligus motivasi kerja timnya.

Salah satu bukti nyata praktik pengembangan SDM di Batik Gabovira adalah pelatihan desain grafis dan pembuatan majalah katalog fotografi yang melibatkan lima orang tim pemasarannya (Putra, 2024). Ini menunjukkan bahwa pemimpin usaha tidak semata berorientasi pada produksi, tetapi juga memberi ruang belajar dan pengembangan kompetensi bagi karyawannya, sebuah praktik yang dalam kerangka kepemimpinan transformasional tercermin pada dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual (Bass & Avolio, 2020).

4.2 Indikasi Penerapan Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Merujuk pada data profil usaha dan publikasi ilmiah terdahulu, indikasi penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional pada Batik Gabovira dapat diringkas seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikasi Penerapan Dimensi Kepemimpinan Transformasional pada Batik Gabovira

Dimensi	Makna Konseptual	Indikasi pada Batik Gabovira
Pengaruh ideal (idealized influence)	Pemimpin dihormati dan dijadikan panutan karena konsisten menjaga integritas	Pemilik usaha dikenal sebagai perintis yang bertahan merawat usahanya sejak tahun 2000 hingga mendapat pengakuan resmi dari pemerintah daerah
Motivasi inspiratif (inspirational motivation)	Pemimpin mampu menularkan visi yang bermakna sehingga membakar semangat tim secara bersama	Motif Siger Balak dan Raja Tunggal terus diangkat sebagai narasi identitas budaya Lampung yang ditanamkan kepada tim kerja
Stimulasi intelektual (intellectual stimulation)	Karyawan didorong berpikir kritis dan mencari cara baru dalam menuntaskan pekerjaan	Tim pemasaran mendapat pelatihan desain grafis dan pembuatan katalog fotografi sebagai ruang belajar dan bereksperimen

Pertimbangan individual (individualized consideration)	Ada perhatian personal terhadap kebutuhan pengembangan dan kesejahteraan tiap anggota tim	Lima orang tim pemasaran dilibatkan langsung dalam program peningkatan kapasitas sebagai bentuk perhatian pada pengembangan individu

Sumber: diadaptasi dari kerangka Transformational Leadership (Bass & Avolio, 2020) dan hasil studi dokumentasi profil Batik Gabovira, 2026.

Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di Batik Gabovira, sekalipun tidak diformalkan sebagai program kepemimpinan transformasional, secara konseptual sudah mencerminkan sebagian besar unsur di dalamnya, terutama pada dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual yang terwujud lewat pelatihan tim pemasaran (Putra, 2024). Sebaliknya, dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspiratif lebih banyak tampak secara implisit, tersirat dari narasi keberlangsungan usaha dan penguatan identitas budaya, sehingga penguatannya secara eksplisit dan terstruktur masih terbuka lebar untuk dikembangkan.

4.3 Relevansi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berbagai kajian pada UMKM sejenis memperlihatkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional secara konsisten berkaitan dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Rahman dan Uddin (2019), misalnya, menemukan bahwa perhatian personal pemimpin terhadap pengembangan kompetensi karyawan pada UMKM di Bangladesh berdampak langsung pada motivasi dan loyalitas kerja mereka. Yücel (2023) menegaskan bahwa penguatan keterlibatan emosional lewat kepemimpinan transformasional efektif menekan niat keluar kerja karyawan, sementara Zahoor dkk. (2022) menyoroti pentingnya keterlibatan karyawan dan manajemen talenta bagi efektivitas operasional UMKM manufaktur pascakrisis.

Meiryani dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap berkontribusi terhadap kinerja karyawan sekalipun kondisi kerja berubah, sementara Chen dan Wang (2018) menjelaskan bahwa hubungan tersebut biasanya dimediasi oleh menguatnya komitmen organisasi. Di konteks Indonesia, Fauzan dkk. (2023) menemukan pola yang tak jauh berbeda, yakni kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan budaya organisasi yang kuat mampu mengerek kinerja pegawai lewat penguatan komitmen. Said dkk. (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan yang dipadukan dengan pengelolaan pengetahuan (knowledge management) berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Karawang, sedangkan Subroto dan Amalia (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan UMKM di Kota Tegal.

Merujuk pola-pola temuan tersebut, praktik pelatihan dan pengembangan kapasitas tim pemasaran di Batik Gabovira besar kemungkinan turut memberi kontribusi serupa terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja karyawannya, meskipun data kuantitatif seputar hal ini belum tersedia secara terbuka pada kasus Batik Gabovira. Tabel 2 merangkum posisi temuan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pembanding dalam kajian ini.

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu tentang Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan pada UMKM

Peneliti (Tahun)	Objek Kajian	Pendekatan	Temuan Utama
Rahman & Uddin (2019)	UMKM di Bangladesh	Kuantitatif	Perhatian personal pemimpin terbukti mendongkrak motivasi sekaligus loyalitas kerja karyawan
Chen & Wang (2018)	Karyawan organisasi bisnis	Kuantitatif	Kinerja meningkat lewat kepemimpinan transformasional, dengan komitmen organisasi sebagai penghubungnya
Zahoor dkk. (2022)	UMKM manufaktur pascapandemi	Kuantitatif	Manajemen talenta dan keterlibatan karyawan menjadi penopang efektivitas operasional usaha kecil
Yücel (2023)	Karyawan pada masa pandemi COVID-19	Kuantitatif	Niat keluar kerja karyawan berkurang seiring menguatnya kepemimpinan transformasional
Fauzan dkk. (2023)	Pegawai organisasi di Indonesia	Kuantitatif	Kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mendongkrak kinerja lewat komitmen organisasi
Said dkk. (2024)	UMKM Kabupaten Karawang	Kuantitatif	Kinerja usaha terdongkrak positif oleh kepemimpinan yang dipadukan dengan knowledge management
Subroto & Amalia (2022)	Karyawan UMKM di Kota Tegal	Kuantitatif	Kepemimpinan bersama lingkungan kerja sama-sama ikut menentukan kinerja karyawan UMKM
Ramdani (2019)	Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang	Studi kasus	Kepemimpinan transformasional dinilai cocok diterapkan dalam pembinaan sektor UMKM
Meidasari dkk. (2022)	Konsumen Batik Gabovira	Kuantitatif	Loyalitas konsumen dipengaruhi oleh mutu produk, desain, dan nilai pelanggan
Putra (2024)	Tim pemasaran Batik Gabovira	Deskriptif	Kapasitas visual tim pemasaran meningkat berkat pelatihan desain grafis

Sumber: diolah dari berbagai publikasi ilmiah, 2026.

4.4 Kendala dalam Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Merujuk pola yang teridentifikasi dari kajian pada UMKM sejenis, sejumlah kendala umum kerap menghadang penerapan kepemimpinan transformasional pada usaha berskala kecil, mulai

dari terbatasnya sumber daya untuk menyelenggarakan program pengembangan kepemimpinan secara berkelanjutan, tingginya ketergantungan pada kapasitas personal pemilik usaha, minimnya sistem formal untuk mengukur dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hingga terbatasnya waktu pemimpin dalam membagi perhatian antara urusan produksi, pemasaran, dan pengelolaan SDM sekaligus (Subroto & Amalia, 2022).

Pada kasus Batik Gabovira, dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual sudah mulai terwujud lewat pelatihan desain grafis (Putra, 2024). Namun, penerapan dimensi motivasi inspiratif dan pengaruh ideal secara lebih terstruktur, misalnya lewat forum komunikasi visi usaha secara rutin atau dokumentasi nilai-nilai kepemimpinan, belum terekam secara terbuka dan masih perlu diperkuat lagi supaya dampaknya terhadap kinerja karyawan bisa dirasakan lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

4.5 Implikasi Manajerial

Temuan ini memberi implikasi manajerial bahwa penguatan kepemimpinan transformasional pada UMKM seperti Batik Gabovira tidak selalu membutuhkan investasi besar. Ia bisa dimulai dari hal-hal sederhana, seperti konsistensi menyampaikan visi usaha, keterbukaan terhadap ide karyawan, dan perhatian personal pada kebutuhan pengembangan tiap anggota tim. Pemimpin UMKM perlu menyadari bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional sifatnya saling melengkapi, sehingga menguatkan satu dimensi saja, misalnya sekadar pelatihan teknis, belum tentu berdampak optimal apabila tidak diimbangi penguatan komunikasi visi dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

4.6 Rekomendasi Strategis

Bertolak dari hasil dan pembahasan di atas, beberapa rekomendasi bisa diajukan bagi Batik Gabovira: (1) menyelenggarakan forum komunikasi rutin antara pemilik usaha dan karyawan untuk memperkuat penyampaian visi dan motivasi kerja sebagai wujud dimensi motivasi inspiratif; (2) memperluas ruang partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide dan solusi kerja guna memperkuat dimensi stimulasi intelektual; (3) mendokumentasikan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi individu karyawan sebagai wujud dimensi pertimbangan individual; (4) memperkuat narasi keteladanan dan nilai kepemimpinan pemilik usaha secara konsisten sebagai wujud dimensi pengaruh ideal; (5) menjalin kolaborasi berkelanjutan dengan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung serta lembaga pendidikan untuk pendampingan pengembangan kapasitas kepemimpinan; dan (6) melakukan pengukuran kinerja karyawan secara berkala sebagai dasar evaluasi efektivitas praktik kepemimpinan yang dijalankan.

5. KESIMPULAN

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Batik Gabovira, sebagai pelaku usaha batik khas Lampung yang telah beroperasi sejak Februari 2000 di Bandar Lampung, menunjukkan indikasi penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional, pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, meski belum diformalkan sebagai program kepemimpinan yang terstruktur. Indikasi paling kentara terlihat pada dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual, lewat pelatihan desain grafis bagi tim pemasarannya. Merujuk kajian pada UMKM sejenis, penerapan kepemimpinan transformasional pada umumnya berkaitan dengan meningkatnya komitmen organisasi, motivasi kerja, produktivitas, dan retensi karyawan, sehingga praktik serupa di Batik Gabovira berpeluang membawa dampak positif bagi kinerja karyawannya.

Meski begitu, data kuantitatif seputar kinerja karyawan Batik Gabovira secara langsung belum tersedia secara terbuka, sehingga simpulan penelitian ini masih bersifat deskriptif,

bersandar pada data publik dan kajian literatur yang dapat diverifikasi. Penguatan dimensi motivasi inspiratif dan pengaruh ideal secara lebih terstruktur, dibarengi sistem evaluasi kinerja yang lebih terukur, menjadi aspek yang masih perlu terus dikembangkan oleh Batik Gabovira ke depan, agar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bisa dioptimalkan secara berkelanjutan.

6. KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini punya keterbatasan utama, yaitu tidak adanya data primer dari wawancara langsung dengan pemilik dan karyawan Batik Gabovira, sehingga analisis efektivitas kepemimpinan transformasional yang disajikan sifatnya masih indikatif, mengandalkan data publik dan kajian literatur pembanding, bukan hasil pengujian empiris langsung terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, kajian ini hanya berfokus pada satu UMKM, sehingga temuannya belum bisa digeneralisasi secara luas ke seluruh UMKM batik di Lampung.

Untuk itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed-method, dengan melibatkan survei maupun wawancara mendalam terhadap pemilik dan karyawan Batik Gabovira, agar hubungan antara dimensi kepemimpinan transformasional dan indikator kinerja karyawan, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat retensi, bisa diukur secara langsung. Penelitian lanjutan juga bisa memperluas objek kajian ke beberapa UMKM batik Lampung lain sebagai pembanding, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif seputar efektivitas kepemimpinan transformasional pada sektor kriya budaya di Provinsi Lampung.

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada [Nama Perguruan Tinggi] atas dukungannya dalam penyusunan penelitian ini, kepada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung atas publikasi informasi mengenai Batik Gabovira yang menjadi salah satu rujukan data dalam penelitian ini, serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuannya dalam proses penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., & Avolio, B. J. 2020. Transformational Leadership and Organizational Change: A Global Perspective. Routledge.

Chen, Y., & Wang, S. 2018. Transformational Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 8, No. 3, hal. 123–134.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. 2024. Batik Gabovira Lampung. https://disparekraf.lampungprov.go.id/detail-post/batik-gabovira-lampung (diakses 23 Juli 2026).

Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., dan Tanjung, H. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol. 6, No. 1, hal. 517–534.

Kementerian Koperasi dan UKM RI. 2023. Profil UMKM Indonesia. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM RI.

Meidasari, E., Meliana, dan Kusumawardani, N. 2022. Pengaruh Mutu Produk, Desain dan Nilai Pelanggan Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Batik Gabovira. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan. Vol. 1, No. 3, hal. 253-259.

Meiryani, N., Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., dan Hasan, F. 2022. The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-19 Pandemic. Frontiers in Psychology. Vol. 13, artikel 919631.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1994. Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Putra, A. A. 2024. Pelatihan Desain Grafis Majalah Katalog Fotografi Sebagai Media Promosi Pada Batik Gabovira. Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara. Vol. 5, No. 4, hal. 4954-4959.

Rahman, M. M., dan Uddin, M. J. 2019. Transformational Leadership and Employee Performance: A Study on SMEs in Bangladesh. Journal of Business and Management. Vol. 21, No. 4, hal. 60–67.

Ramdani, R. 2019. Kepemimpinan Transformasional (Studi Kasus Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang). The Indonesian Journal of Politics and Policy (IJPP).

Said, E. A. A., Suyaman, D. J., Nurhasanah, N., dan GW, S. H. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Karawang. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING). Vol. 7, No. 5, hal. 3559-3565.

Subroto, S., dan Amalia, M. R. 2022. Leadership and Work Environment: The Impact on the Performance of MSME Employees in Tegal City. Proceedings of the 2nd International Conference on Social Science.

Yücel, İ. 2023. Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. Journal of Organizational Behavior. Vol. 45, No. 2, hal. 123–140.

Zahoor, N., Christofi, M., Nwoba, A. C., Donbesuur, F., dan Miri, D. 2022. Operational Effectiveness in Post-Pandemic Times: Examining the Roles of Digital Technologies, Talent Management and Employee Engagement in Manufacturing SMEs. Production Planning and Control, hal. 1–14.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

DOKUMENTASI





