

## GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA UMKM DI KELURAHAN “KANCHANA” KOTA SURABAYA

Tia Nur Nabila<sup>1</sup> · Yuni Lestari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Mei 2026

Revised Juni 2026

Accepted Juli 2026

Available Juli 2026

#### Email :

[tianur.22032@mhs.unesa.ac.id](mailto:tianur.22032@mhs.unesa.ac.id) ,

[yunilestari@unesa.ac.id](mailto:yunilestari@unesa.ac.id)

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

### ABSTRACT

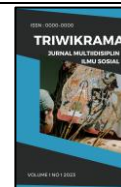
*This study aims to analyze women's transformational leadership in improving the human resources of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in “Kanchana” Urban Village, Surabaya City. This study employed a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, observation, and documentation. The analysis was based on four dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The findings indicate that the female urban village head has demonstrated these dimensions through motivation, training, mentoring, promotional facilitation, business legality support, digital marketing introduction, and business equipment assistance. However, capacity improvement remains uneven due to limited digital literacy, participation, and monitoring. The study highlights the importance of sustainable transformational leadership in strengthening MSME capacity and independence.*

**Keywords:** female leadership; human resources; MSMEs; community empowerment; transformational leadership

### ABSTRACT

Penelitian Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lurah perempuan telah menerapkan keempat dimensi tersebut melalui pemberian motivasi, pelatihan, pendampingan, fasilitasi promosi, penguatan legalitas, pengenalan pemasaran digital, dan bantuan sarana usaha. Namun, peningkatan kapasitas belum merata karena keterbatasan literasi digital, partisipasi, dan monitoring. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan untuk memperkuat kemandirian dan kapasitas UMKM.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional; kepemimpinan perempuan; pemberdayaan masyarakat; sumber daya manusia; UMKM



## 1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi lokal karena tidak hanya berperan dalam menciptakan aktivitas ekonomi dan lapangan pekerjaan, tetapi juga menjadi ruang bagi masyarakat untuk mengembangkan kapasitas dan kemandirian ekonomi. Dalam konteks pembangunan daerah, keberadaan UMKM tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Kemampuan pelaku usaha dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar, memanfaatkan teknologi digital, melakukan inovasi, serta mengembangkan strategi pemasaran menjadi faktor penting dalam menentukan keberlanjutan dan daya saing usaha. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDM UMKM membutuhkan dukungan kelembagaan dan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pemberian bantuan, tetapi juga mampu mendorong perubahan perilaku, membangun motivasi, dan mengembangkan potensi pelaku usaha secara berkelanjutan (Monalisa, Triana, Sidabutar, Ardana, & Fatio, 2025). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang mendorong pengembangan kapasitas individu sekaligus mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan bersama (Putrie, Zega, & Affar, 2025).

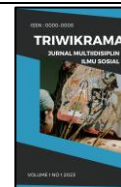
Permasalahan pengembangan UMKM pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan modal, tetapi juga menyangkut kualitas SDM yang belum sepenuhnya mampu mengikuti tuntutan perkembangan ekonomi dan teknologi. Pelaku UMKM masih menghadapi persoalan berupa keterbatasan pengetahuan, keterampilan, akses terhadap teknologi, informasi, serta kemampuan dalam mengembangkan usaha secara inovatif dan kompetitif (Maulida, Azizah, & Anwar, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa program pemberdayaan UMKM perlu diarahkan tidak hanya pada bantuan material, tetapi juga pada proses penguatan kapasitas yang memungkinkan pelaku usaha memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan usahanya secara mandiri. Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi penting karena pemimpin memiliki posisi strategis dalam mengarahkan, memotivasi, memfasilitasi, dan membangun lingkungan yang mendukung proses peningkatan kapasitas masyarakat. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan memberikan arahan, tetapi juga melalui kemampuan membangun hubungan, memberikan dukungan, dan mendorong individu untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki (Jufriyanto et al., 2025).

Persoalan tersebut menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan dan pembangunan ekonomi lokal. Perempuan memiliki kontribusi besar dalam aktivitas UMKM, tetapi pada saat yang sama masih menghadapi berbagai keterbatasan akses dan kesempatan dalam bidang ekonomi, sosial, maupun pengambilan keputusan (Nurhaliza, 2025). Kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan lokal menjadi penting karena dapat membuka ruang bagi pendekatan pemberdayaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta mendorong keterlibatan kelompok masyarakat dalam pembangunan. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, pemimpin perempuan tidak hanya diposisikan berdasarkan identitas gendernya, tetapi dilihat dari kapasitasnya dalam memengaruhi, menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu. Pendekatan kepemimpinan transformasional yang dikembangkan melalui empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, memberikan kerangka untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat mendorong perubahan dan pengembangan kapasitas (Taufiq, 2025). Kepemimpinan perempuan pada tingkat pemerintahan lokal dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penguatan SDM UMKM apabila diwujudkan melalui praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan.

Fenomena tersebut terlihat di Kelurahan “*Kanchana*” Kota Surabaya yang memiliki potensi UMKM cukup besar, tetapi masih menghadapi tantangan dalam pengembangan kapasitas pelaku usaha. Berdasarkan data Pemerintah Kelurahan “*Kanchana*”, terdapat 288 pelaku UMKM yang terdiri atas 254 perempuan atau sekitar 88,2% dan 34 laki-laki atau sekitar 11,8%, dengan mayoritas pelaku usaha perempuan bergerak pada sektor kuliner. Besarnya jumlah pelaku UMKM tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki posisi dominan dalam aktivitas ekonomi lokal sekaligus memperlihatkan kebutuhan terhadap penguatan SDM yang berkelanjutan. Pemerintah kelurahan telah melakukan berbagai upaya, antara lain pendataan UMKM, sosialisasi digitalisasi dan pemasaran, pelatihan *digital marketing*, fasilitasi promosi melalui media sosial dan bazar, pendampingan, serta pemberian bantuan alat usaha (Pemerintah Kelurahan “*Kanchana*”, 2026). Namun, keberadaan berbagai program tersebut belum sepenuhnya menghilangkan persoalan pengembangan kapasitas UMKM. Penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat keterbatasan literasi digital, partisipasi pelaku UMKM dalam kegiatan pembinaan yang belum merata, serta bantuan usaha yang belum seluruhnya dimanfaatkan sesuai dengan tujuan pemberdayaan. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kontradiksi antara besarnya potensi UMKM dan intensitas program pemberdayaan di satu sisi dengan belum meratanya peningkatan kapasitas dan kemandirian pelaku usaha di sisi lain (Tia Nur Nabila, 2026).

Kontradiksi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pemberdayaan UMKM tidak cukup dijelaskan hanya melalui keberadaan program, pelatihan, atau bantuan yang diberikan oleh pemerintah, tetapi juga perlu dilihat dari bagaimana kepemimpinan mengarahkan dan menggerakkan proses pemberdayaan tersebut. Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap praktik kepemimpinan transformasional seorang lurah perempuan dalam konteks pemerintahan pada tingkat kelurahan, khususnya dalam upaya meningkatkan SDM UMKM yang didominasi oleh pelaku usaha perempuan. Berbeda dengan kajian kepemimpinan transformasional yang banyak menempatkan organisasi, birokrasi, atau sektor usaha dalam cakupan yang lebih luas, penelitian ini melihat secara langsung bagaimana empat dimensi kepemimpinan transformasional diterjemahkan ke dalam praktik pemberdayaan masyarakat pada level pemerintahan mikro. Keunikan tersebut terlihat dari keterkaitan antara keteladanan pemimpin, motivasi, stimulasi inovasi, serta perhatian individual dengan bentuk-bentuk konkret pemberdayaan, seperti pelatihan, pendampingan, penguatan legalitas usaha, pemasaran digital, fasilitasi promosi, bantuan peralatan usaha, dan pemantauan keberlanjutan usaha.

Berangkat dari keunikan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan pada analisis empiris mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional perempuan bekerja dalam proses peningkatan SDM UMKM pada level pemerintahan kelurahan. Kebaruan penelitian tidak hanya terletak pada objek penelitian yang spesifik, tetapi juga pada upaya menghubungkan empat dimensi kepemimpinan transformasional Bass dengan praktik pemberdayaan UMKM secara kontekstual. Penelitian ini melihat kepemimpinan transformasional bukan semata-mata sebagai gaya kepemimpinan dalam organisasi, melainkan sebagai proses yang menghubungkan perilaku pemimpin dengan perubahan kapasitas masyarakat melalui motivasi, pembelajaran, inovasi, pendampingan, dan perhatian terhadap kebutuhan individual. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian kepemimpinan transformasional yang sebelumnya banyak membahas peningkatan kinerja organisasi dan tata kelola pemerintahan ke konteks yang lebih mikro, yaitu penguatan SDM pelaku UMKM dalam pembangunan ekonomi lokal. Fokus tersebut sekaligus mengisi keterbatasan kajian terdahulu yang cenderung menggunakan pendekatan konseptual, studi literatur, atau berorientasi pada hubungan antarvariabel, sementara dinamika kepemimpinan transformasional perempuan dalam pemberdayaan UMKM pada tingkat kelurahan masih relatif terbatas dikaji secara empiris (Cahyono et al., 2025; Hindriari et al., 2022).



Penelitian ini penting dilakukan karena peningkatan SDM UMKM membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mampu memastikan bahwa program pemberdayaan tidak berhenti pada pemberian bantuan atau pelaksanaan pelatihan, tetapi berkembang menjadi proses peningkatan kapasitas dan kemandirian yang berkelanjutan. Kajian mengenai kepemimpinan transformasional perempuan di Kelurahan “Kanchana” menjadi penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan pada tingkat pemerintahan paling dekat dengan masyarakat dapat memengaruhi proses pengembangan kompetensi, inovasi, partisipasi, dan kemandirian pelaku UMKM. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian kepemimpinan transformasional, kepemimpinan perempuan, administrasi publik, dan pemberdayaan ekonomi lokal dengan menghadirkan perspektif empiris dari level pemerintahan mikro. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi pemerintah kelurahan dalam memperkuat strategi pembinaan, pendampingan, monitoring, dan evaluasi agar lebih adaptif terhadap kebutuhan pelaku UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya dengan menggunakan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pertanyaan: **bagaimana gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya?**

## LITERATUR TEORITIS

### a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan proses sosial yang melibatkan kemampuan seorang individu dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Northouse dalam Eddy dkk. mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses ketika seorang individu memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan pandangan tersebut, G. R. Terry dalam Audi menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan hubungan yang memungkinkan seorang pemimpin memengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sadar dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal yang dimiliki seseorang, tetapi juga dengan kemampuan memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok melalui proses hubungan sosial. Efektivitas kepemimpinan pada akhirnya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan secara tepat, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan serta meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Sundari, et al., 2025).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan proses perubahan dan pengembangan kapasitas individu adalah kepemimpinan transformasional. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James McGregor Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mendorong individu untuk melakukan perubahan, mengembangkan kapasitas, meningkatkan motivasi, dan mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun motivasi, memberikan inspirasi, mendorong inovasi, serta membimbing anggota agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki (Nisa et.al., 2024). Pendekatan ini menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang berupaya membangun kemandirian, meningkatkan

komitmen, serta memberikan ruang kepada anggota untuk berkreasi dan menemukan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi (Nisa et.al., 2024).

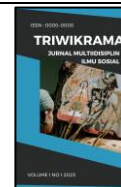
Dalam konteks organisasi dan pemberdayaan masyarakat, kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena perubahan tidak dapat dicapai hanya melalui pemberian arahan atau bantuan, tetapi membutuhkan proses pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan lingkungan yang mendorong anggota untuk berpikir kreatif, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan secara mandiri. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memperkuat komitmen, kinerja, dan kemampuan individu dalam mencapai tujuan bersama (Sundari, et al., 2025). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya dalam mendorong peningkatan kapasitas dan kemandirian pelaku UMKM.

Menurut Bernard M. Bass dalam Munif, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pertama, *idealized influence* atau pengaruh ideal merujuk pada kemampuan pemimpin dalam menunjukkan integritas, keteladanan, komitmen, dan konsistensi sehingga memperoleh kepercayaan serta penghormatan dari pengikut. Pemimpin menjadi figur panutan yang mampu menumbuhkan rasa percaya dan mendorong anggota untuk mengikuti nilai serta tujuan yang ingin dicapai. Kedua, *inspirational motivation* atau motivasi inspirasional menunjukkan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi, optimisme, dan antusiasme anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memberikan dorongan dan membangun keyakinan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan melalui usaha bersama.

Ketiga, *intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi persoalan. Pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan gagasan, mengeksplorasi potensi, dan mengembangkan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan. Keempat, *individualized consideration* atau pertimbangan individual mengacu pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, kemampuan, dan perkembangan setiap individu. Pemimpin berperan sebagai pembimbing, pendamping, dan pelatih yang memberikan dukungan serta kesempatan pengembangan diri sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing anggota (Sundari, et al., 2025). Keempat dimensi tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional perempuan diwujudkan dalam proses peningkatan sumber daya manusia pelaku UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya.

#### **b. Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender**

Kepemimpinan perempuan merujuk pada kemampuan perempuan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan melalui proses memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak hanya dipahami berdasarkan karakteristik gender, tetapi juga berdasarkan kompetensi, kapasitas, dan kemampuan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Perubahan sosial telah mendorong perempuan untuk memperoleh ruang yang lebih luas dalam mengembangkan potensi dan berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam pemerintahan dan pembangunan (Pamak, 2021). Dalam konteks kepemimpinan, efektivitas pemimpin perempuan dapat didukung oleh kemampuan membangun relasi, menentukan prioritas, menunjukkan



kompetensi, mengambil keputusan, serta memahami berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi proses kepemimpinan (Saputro, 2023).

Perspektif kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini ditempatkan dalam kerangka kesetaraan gender. Pendekatan *Gender and Development* (GAD) memandang bahwa pembangunan perlu memperhatikan relasi sosial antara laki-laki dan perempuan serta berbagai struktur yang dapat menciptakan ketidakadilan gender. Berbeda dengan pendekatan *Women in Development* (WID) yang lebih menekankan integrasi perempuan ke dalam pembangunan dan *Women and Development* (WAD) yang menyoroti posisi perempuan dalam struktur pembangunan, GAD berorientasi pada perubahan relasi dan struktur sosial yang menyebabkan ketidaksetaraan (Ayu, et.al., 2022; Afandi, t.al., 2022). Keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai peningkatan jumlah perempuan dalam posisi strategis, tetapi juga sebagai bagian dari upaya menciptakan akses, kesempatan, partisipasi, dan kontrol yang setara dalam proses pembangunan.

Kesetaraan gender merupakan kondisi ketika laki-laki dan perempuan memperoleh perlakuan yang adil serta memiliki kesempatan dan hak yang sama untuk berperan dan berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengambilan keputusan (Febriyani, 2022). Namun, perempuan masih menghadapi berbagai keterbatasan akses dan kesempatan dalam bidang pendidikan, politik, sosial, dan ekonomi. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan lokal menjadi relevan untuk dikaji karena keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat menjadi bagian dari proses perluasan partisipasi perempuan dalam pembangunan. Dalam penelitian ini, konsep kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender berfungsi sebagai konteks untuk memahami posisi lurah perempuan sebagai pemimpin sekaligus aktor yang berperan dalam proses pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kapasitas pelaku UMKM.

### **c. UMKM dan Peningkatan Sumber Daya Manusia**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan ekonomi produktif yang dijalankan oleh individu, kelompok, rumah tangga, maupun badan usaha dengan skala usaha tertentu. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia karena berkontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan, pengembangan potensi ekonomi daerah, dan penguatan aktivitas ekonomi Masyarakat (Ariyanto, et.al., 2021). Berdasarkan data yang dikutip Nur Kholifah dan Andini, UMKM berkontribusi sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, menyerap sekitar 97% tenaga kerja, dan mencakup sekitar 99% dari keseluruhan unit usaha di Indonesia. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan UMKM menjadi bagian penting dalam pembangunan ekonomi sekaligus peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Meskipun memiliki peran strategis, pengembangan UMKM tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal dan fasilitas usaha, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi menuntut pelaku UMKM memiliki kemampuan untuk beradaptasi, melakukan inovasi, memanfaatkan teknologi digital, mengembangkan pemasaran, serta mengelola usaha secara lebih profesional. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi hambatan bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. Oleh sebab itu, peningkatan SDM UMKM perlu diarahkan pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan inovasi, literasi digital, dan kemandirian dalam mengelola usaha.

Dalam konteks penelitian ini, peningkatan SDM UMKM dipahami sebagai proses pengembangan kapasitas pelaku usaha melalui berbagai bentuk pembinaan dan pemberdayaan

yang memungkinkan mereka meningkatkan kompetensi serta kemampuan mengembangkan usaha secara mandiri. Proses tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan, pendampingan, penguatan legalitas usaha, pengembangan pemasaran, pemanfaatan teknologi digital, fasilitasi promosi, maupun dukungan terhadap inovasi usaha. Upaya tersebut membutuhkan peran pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, memberikan kesempatan belajar, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan pelaku UMKM. Dengan demikian, konsep peningkatan SDM UMKM dalam penelitian ini diposisikan sebagai konteks empiris yang dianalisis melalui empat dimensi kepemimpinan transformasional Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

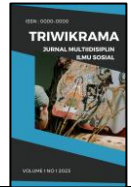
## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menggambarkan fenomena sosial secara mendalam berdasarkan perspektif subjek penelitian, sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran yang utuh dan kontekstual mengenai fenomena yang dikaji. Pemilihan metode ini didasarkan bahwa subjek dan fenomena yang diteliti tidak bisa diangkakan, sebagaimana yang diutarakan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2021). Selain itu, Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berdasarkan kondisi empiris di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya.

Penelitian dilaksanakan di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya pada Januari-Mei 2026. Lokasi penelitian dipilih secara purposif karena memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu adanya kepemimpinan lurah perempuan dan berbagai program pengembangan UMKM yang diarahkan pada peningkatan kapasitas pelaku usaha. Program tersebut meliputi pendataan UMKM berbasis *geo-tagging*, sosialisasi digitalisasi dan pemasaran, pelatihan *digital marketing*, fasilitasi promosi melalui media sosial dan bazar, pendampingan, serta bantuan peralatan usaha. Kondisi tersebut menjadi konteks empiris untuk mengkaji praktik kepemimpinan transformasional dalam pengembangan SDM UMKM (Sugiyono, 2021).

Fokus penelitian ditentukan berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass yang mencakup empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Sundari, et al., 2025). Keempat dimensi tersebut digunakan untuk menganalisis bagaimana lurah perempuan menunjukkan keteladanan dan komitmen dalam pemberdayaan UMKM, memberikan motivasi dan membangun optimisme pelaku usaha, mendorong kreativitas dan inovasi, serta memberikan perhatian dan pendampingan sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas pelaku UMKM. Fokus tersebut juga digunakan untuk melihat kontribusi praktik kepemimpinan terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian pelaku UMKM (Sugiyono, 2021).

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung informan terhadap fokus penelitian. Informan penelitian berjumlah 11 orang, terdiri atas satu orang lurah sebagai informan utama, lima orang aparatur kelurahan yang terlibat dalam program pembinaan dan pemberdayaan UMKM, serta lima orang pelaku UMKM yang telah menjalankan usaha minimal lima tahun dan pernah mengikuti program pembinaan, pelatihan, pendampingan, bazar, atau bantuan yang diselenggarakan oleh kelurahan. Pelaku UMKM dipilih dengan mempertimbangkan



keberagaman generasi dan pengalaman interaksi dengan pemerintah kelurahan sehingga diperoleh perspektif yang beragam mengenai praktik kepemimpinan dan dampaknya terhadap pengembangan kapasitas usaha. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, arsip, publikasi, kebijakan, serta literatur ilmiah yang relevan dengan kepemimpinan, pemberdayaan masyarakat, dan pengembangan UMKM (Sugiyono, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi menggunakan teknik observasi partisipasi pasif untuk mengamati praktik kepemimpinan, pola komunikasi, pemberian motivasi, pembinaan, pendampingan, serta pelaksanaan program pemberdayaan UMKM tanpa keterlibatan langsung peneliti dalam aktivitas yang diamati. Wawancara dilakukan secara terstruktur berdasarkan pedoman pertanyaan yang disusun sesuai dengan fokus penelitian untuk memperoleh informasi mendalam mengenai penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh dan memverifikasi informasi melalui dokumen, arsip, foto, serta materi pendukung yang berkaitan dengan program pemberdayaan dan pengembangan UMKM (Sugiyono, 2021). Ketiga teknik tersebut digunakan secara komplementer untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dikumpulkan dan kemudian direduksi dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data selanjutnya disajikan secara naratif berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional Bass. Tahap terakhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan dan verifikasi dengan membandingkan informasi antar-informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumen pendukung. Proses analisis tersebut dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa temuan penelitian merepresentasikan kondisi empiris mengenai praktik kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan SDM UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya (Sugiyono, 2021).

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Temuan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya diperoleh melalui wawancara dengan lurah, aparatur kelurahan, dan pelaku UMKM, observasi, serta dokumentasi. Temuan penelitian disajikan berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut menggambarkan berbagai bentuk kepemimpinan yang ditemukan dalam proses pembinaan dan pengembangan UMKM di Kelurahan “Kanchana”. Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia UMKM

#### 1. Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia UMKM

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional perempuan di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya dapat dianalisis melalui empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah perempuan tidak hanya diwujudkan melalui pelaksanaan fungsi administratif pemerintahan, tetapi juga melalui proses memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, mendampingi, dan mengembangkan kapasitas aparatur kelurahan

serta pelaku UMKM. Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan merupakan proses ketika seorang individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan Bersama (Eddy et al., 2025). Dalam konteks kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga berperan dalam mendorong perubahan, meningkatkan motivasi, mengembangkan kapasitas anggota, dan membangun kemandirian (Nisa et al., 2024).

*a. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)*

Data penelitian menunjukkan bahwa lurah perempuan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan UMKM melalui keterlibatan dalam program pemberdayaan, pemberian dukungan terhadap pelaku usaha, serta upaya memastikan keberlanjutan bantuan yang telah diberikan. Komitmen tersebut terlihat dari perhatian terhadap pelaku UMKM, terutama masyarakat yang memiliki keterbatasan ekonomi, melalui pemberian bantuan sarana usaha, pendampingan, serta pemantauan terhadap pemanfaatan bantuan. Lurah tidak hanya berperan sebagai pihak yang memberikan kebijakan atau instruksi, tetapi juga terlibat dalam proses pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kapasitas usaha.

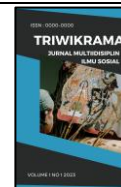
Data tersebut sesuai dengan kerangka teori kepemimpinan transformasional Bass yang menjelaskan bahwa *idealized influence* merupakan kemampuan pemimpin dalam menunjukkan integritas, komitmen, keteladanan, dan konsistensi sehingga memperoleh kepercayaan dan penghormatan dari pengikut (Sundari et al., 2025). Dalam konteks penelitian ini, komitmen lurah perempuan terhadap keberlanjutan program UMKM menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun melalui tindakan nyata dan konsistensi dalam mendukung pengembangan masyarakat. Ketika lurah terlibat dalam proses pemberdayaan dan memberikan perhatian terhadap keberlanjutan program, tindakan tersebut menjadi bentuk keteladanan yang dapat memperkuat kepercayaan aparaturnya dan pelaku UMKM terhadap kepemimpinannya.

Dengan demikian, *idealized influence* dalam penelitian ini tidak hanya ditunjukkan melalui karakter personal pemimpin, tetapi juga melalui konsistensi tindakan dalam menjalankan program pemberdayaan. Lurah perempuan berupaya menunjukkan bahwa bantuan dan program UMKM tidak berhenti pada pemberian fasilitas, tetapi diarahkan agar dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kapasitas dan keberlanjutan usaha. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh ideal berfungsi sebagai dasar bagi terbentuknya kepercayaan antara pemimpin, aparaturnya, dan pelaku UMKM.

Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pelaku UMKM. Keterbatasan intensitas komunikasi dan interaksi langsung menyebabkan sebagian pelaku UMKM belum memperoleh pengalaman kepemimpinan yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa *idealized influence* telah diterapkan, tetapi masih membutuhkan penguatan melalui interaksi yang lebih intensif dan merata dengan seluruh pelaku UMKM.

*b. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lurah perempuan memberikan motivasi kepada aparaturnya dan pelaku UMKM melalui komunikasi terbuka, penyampaian informasi program, pemberian semangat, serta dorongan agar pelaku UMKM tidak mudah menyerah dalam mengembangkan usaha. Salah satu informan dari aparaturnya menjelaskan bahwa lurah menyampaikan informasi mengenai program bantuan dan pelatihan secara terbuka sehingga aparaturnya dapat memahami tujuan kegiatan dan lebih mudah menyampaikannya kepada masyarakat (Wawancara dengan Informan Aparatur Kelurahan, 2026). Lurah juga memberikan dorongan agar pelaku UMKM tetap bersemangat dan optimis dalam menjalankan usahanya.



Data tersebut sesuai dengan kerangka teori Bass yang menjelaskan bahwa *inspirational motivation* berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi, optimisme, dan antusiasme anggota untuk mencapai tujuan bersama (Sundari et al., 2025). Dalam konteks penelitian ini, motivasi yang diberikan lurah tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan partisipasi dalam program kelurahan, tetapi juga membangun keyakinan pelaku UMKM bahwa keterbatasan kapasitas usaha bukan merupakan kondisi yang harus diterima secara permanen.

Hal tersebut terlihat dari pengalaman pelaku UMKM yang merasakan motivasi melalui penyediaan ruang untuk memamerkan produk di kantor kelurahan dan melalui pesan-pesan motivasional yang disampaikan lurah dalam berbagai kegiatan (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026). Penyediaan ruang promosi memberikan pengalaman pengakuan terhadap keberadaan produk UMKM, sedangkan motivasi verbal mendorong pelaku usaha untuk terus meningkatkan kemampuan dan tidak merasa rendah diri terhadap kondisi usahanya. Dengan demikian, motivasi inspirasional dalam penelitian ini bekerja melalui dua bentuk, yaitu motivasi simbolik melalui pengakuan dan apresiasi terhadap produk UMKM serta motivasi langsung melalui komunikasi dan dorongan pemimpin.

Namun, penerapan dimensi ini belum sepenuhnya merata. Salah satu pelaku UMKM menyatakan bahwa dirinya jarang mengikuti kegiatan kelurahan sehingga tidak memperoleh motivasi secara langsung dari lurah. Dukungan yang dirasakan lebih banyak berasal dari grup paguyuban UMKM sebagai media komunikasi dan berbagi informasi (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026). Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan jangkauan motivasi antara pelaku UMKM yang aktif mengikuti kegiatan kelurahan dan mereka yang memiliki keterbatasan waktu atau partisipasi. Dengan demikian, *inspirational motivation* telah berhasil membangun optimisme dan semangat sebagian pelaku UMKM, tetapi masih memerlukan strategi komunikasi yang lebih fleksibel agar motivasi dapat menjangkau seluruh pelaku usaha.

### c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Data penelitian menunjukkan bahwa lurah perempuan mendorong pengembangan kemampuan berpikir dan penyelesaian masalah melalui pelatihan, pendampingan, pemberian masukan, serta penyampaian informasi mengenai pemanfaatan teknologi digital. Salah satu bentuknya terlihat ketika lurah memberikan informasi kepada pelaku UMKM mengenai penggunaan platform digital sebagai alternatif pemasaran. Dorongan tersebut kemudian mendorong pelaku usaha untuk mencoba menggunakan Shopee dengan sistem *pre-order* dan memanfaatkan TikTok untuk promosi secara mandiri (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026).

Data tersebut sesuai dengan kerangka teori Bass yang menjelaskan bahwa *intellectual stimulation* merupakan kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota untuk berpikir kreatif, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan (Sundari et al., 2025). Dalam konteks UMKM, stimulasi intelektual tidak hanya ditunjukkan melalui pemberian pelatihan formal, tetapi juga melalui proses pemberian informasi dan masukan yang mendorong pelaku usaha untuk menemukan alternatif penyelesaian masalah.

Temuan tersebut menunjukkan adanya proses perubahan dari pola usaha yang sebelumnya lebih konvensional menuju pola usaha yang mulai memanfaatkan teknologi digital. Lurah berperan sebagai fasilitator yang memperkenalkan peluang baru, sedangkan keputusan untuk mengadaptasi peluang tersebut tetap berada pada pelaku UMKM. Hal ini terlihat dari pengalaman pelaku UMKM yang mencoba menggunakan platform digital, kemudian menyesuaikan metode penjualan dengan karakteristik produk yang dihasilkan (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026). Artinya, stimulasi intelektual tidak selalu menghasilkan penerapan teknologi secara seragam, tetapi

mendorong pelaku UMKM untuk mempertimbangkan dan memilih strategi yang sesuai dengan kondisi usaha masing-masing.

Namun, data penelitian menunjukkan bahwa stimulasi intelektual lebih kuat pada lingkup internal organisasi dibandingkan eksternal. Aparatur kelurahan memperoleh ruang untuk menyampaikan pendapat, mendiskusikan kendala pekerjaan, dan mencari solusi bersama. Sementara itu, pada pelaku UMKM, proses inovasi masih banyak bergantung pada pelatihan dan pendampingan dari pemerintah kelurahan. Sebagian pelaku UMKM belum sepenuhnya mampu mengembangkan inovasi secara mandiri dan belum seluruhnya mengikuti kegiatan pembinaan secara rutin. Dengan demikian, *intellectual stimulation* telah meningkatkan kapasitas dan kreativitas, tetapi proses menuju kemandirian inovasi masih berlangsung secara bertahap.

#### d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Data penelitian menunjukkan bahwa dimensi *individualized consideration* menjadi salah satu dimensi yang paling kuat terlihat dalam praktik kepemimpinan lurah perempuan. Hal ini ditunjukkan melalui pemberian bantuan usaha, pendampingan, pelatihan, penguatan legalitas, pemberian arahan, serta perhatian yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing pelaku UMKM. Salah satu bentuk konkret adalah fasilitasi bantuan sarana usaha yang diberikan berdasarkan kebutuhan penerima. Lurah juga terlibat dalam proses pendampingan dan pemantauan terhadap pemanfaatan bantuan tersebut (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026).

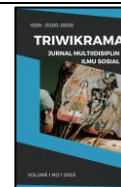
Data tersebut sesuai dengan kerangka teori Bass yang menjelaskan bahwa *individualized consideration* menempatkan pemimpin sebagai pembimbing, pendamping, dan fasilitator yang memberikan perhatian berdasarkan kebutuhan dan kemampuan individu (Sundari et al., 2025). Dalam penelitian ini, lurah perempuan tidak menggunakan pendekatan yang sepenuhnya seragam terhadap seluruh pelaku UMKM. Perbedaan kondisi ekonomi, kemampuan usaha, kebutuhan sarana, serta kapasitas individu menjadi pertimbangan dalam pemberian dukungan.

Hal tersebut juga terlihat dari pengalaman pelaku UMKM yang memperoleh bantuan sarana usaha setelah melalui proses pengajuan dan pendampingan dari pihak kelurahan. Bantuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berhenti pada pemberian fasilitas, tetapi juga mencakup upaya membantu masyarakat mengakses sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan usaha. Demikian pula, masukan yang diberikan lurah terhadap produk UMKM menunjukkan adanya perhatian terhadap perkembangan kualitas produk secara individual (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026).

Meskipun demikian, penerapan *individualized consideration* belum sepenuhnya optimal. Intensitas pendampingan dan monitoring belum menjangkau seluruh pelaku UMKM secara merata. Selain itu, terdapat bantuan usaha yang belum dimanfaatkan sesuai tujuan awal pemberdayaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perhatian individual telah diterapkan, tetapi efektivitasnya masih membutuhkan sistem pemantauan dan evaluasi yang lebih berkelanjutan (Sundari et al., 2025).

## 2. Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender dalam Pemberdayaan UMKM

Jika dianalisis melalui perspektif kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender, keberadaan lurah perempuan di Kelurahan “Kanchana” menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas untuk menjalankan fungsi kepemimpinan dalam pemerintahan lokal sekaligus berperan dalam proses pemberdayaan ekonomi masyarakat. Kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini tidak ditunjukkan melalui klaim bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang secara alamiah lebih baik daripada laki-laki, tetapi melalui praktik kepemimpinan yang menekankan komunikasi, perhatian personal, pendampingan, dan pemahaman terhadap kondisi masyarakat.



Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan perempuan perlu dipahami berdasarkan kompetensi, kapasitas, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan membangun relasi dalam menjalankan fungsi kepemimpinan (Pamak, 2021; Saputro, 2023).

Data tersebut sesuai dengan konsep kepemimpinan perempuan yang menempatkan kemampuan membangun hubungan interpersonal, memahami permasalahan, menentukan prioritas, dan memberikan solusi sebagai bagian dari kapasitas kepemimpinan. Dalam konteks Kelurahan “Kanchana”, karakter tersebut terlihat dari upaya lurah memahami kebutuhan pelaku UMKM, memberikan bantuan berdasarkan kondisi penerima, membuka ruang komunikasi, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam program pemberdayaan (Wawancara dengan Informan Aparatur Kelurahan, 2026).

Sementara itu, jika dikaitkan dengan perspektif *Gender and Development* (GAD), kepemimpinan perempuan tidak cukup dipahami hanya sebagai representasi jumlah perempuan dalam struktur pemerintahan. Kepemimpinan tersebut menjadi relevan ketika mampu menciptakan akses dan kesempatan yang lebih luas bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Pendekatan GAD menekankan pentingnya perubahan relasi sosial dan struktur yang dapat menciptakan ketidaksetaraan gender, sehingga perempuan tidak hanya ditempatkan sebagai penerima manfaat pembangunan, tetapi juga sebagai aktor yang berperan dalam proses pengambilan keputusan dan Pembangunan (Ayu et al., 2022; Afandi et al., 2022).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan UMKM diarahkan pada perluasan akses masyarakat terhadap pelatihan, bantuan sarana usaha, promosi, pemasaran digital, dan pendampingan (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026). Dengan demikian, praktik kepemimpinan lurah perempuan dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan yang tidak hanya menempatkan perempuan sebagai pemegang posisi formal, tetapi juga sebagai aktor yang membuka akses pemberdayaan bagi kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Namun, perspektif kesetaraan gender juga menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin perempuan belum secara otomatis menghasilkan kesetaraan dalam proses pemberdayaan. Temuan penelitian menunjukkan masih adanya ketimpangan partisipasi antarpelaku UMKM. Sebagian pelaku usaha aktif mengikuti pelatihan dan pendampingan, sedangkan sebagian lainnya jarang berpartisipasi karena keterbatasan waktu atau kondisi usaha (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026). Oleh karena itu, tantangan kepemimpinan perempuan dalam konteks ini bukan hanya memastikan tersedianya program, tetapi juga memastikan bahwa akses terhadap program tersebut dapat diterima secara lebih merata oleh seluruh kelompok sasaran.

### 3. UMKM dan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Apabila dianalisis menggunakan konsep UMKM dan peningkatan sumber daya manusia, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lurah perempuan berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas pelaku UMKM melalui beberapa bentuk intervensi, yaitu pelatihan, pendampingan, penguatan legalitas usaha, fasilitasi bantuan sarana usaha, pengembangan pemasaran, promosi produk, dan pengenalan teknologi digital. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian karena berkontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan, pengembangan potensi ekonomi daerah, dan penguatan aktivitas ekonomi masyarakat (Ariyanto et al., 2021).

Data tersebut sesuai dengan kerangka teori peningkatan SDM UMKM yang menempatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan inovasi, literasi digital, dan kemandirian sebagai bagian penting dari kapasitas pelaku usaha. Perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi menuntut pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan adaptasi, inovasi, pemanfaatan teknologi

digital, serta kemampuan mengelola usaha secara lebih profesional. Oleh karena itu, peningkatan SDM UMKM tidak hanya berkaitan dengan pemberian modal, tetapi juga pengembangan kapasitas pengetahuan dan keterampilan pelaku usaha.

Dalam penelitian ini, peningkatan SDM tidak hanya terlihat dari bertambahnya pengetahuan setelah mengikuti pelatihan, tetapi juga dari kemampuan pelaku UMKM dalam mengadaptasi pengetahuan tersebut ke dalam praktik usaha. Misalnya, pengenalan pemasaran digital mendorong pelaku UMKM untuk mencoba menggunakan platform digital sebagai media pemasaran. Demikian pula, pelatihan dan pendampingan memberikan kesempatan kepada pelaku usaha untuk memperbaiki kualitas produk dan menyesuaikan strategi usaha dengan perkembangan pasar (Wawancara dengan Informan UMKM, 2026).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan sebagai penghubung antara program pemerintah kelurahan dan proses pengembangan kapasitas pelaku UMKM. Pemimpin memberikan motivasi, membuka akses terhadap sumber daya, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu. Proses tersebut kemudian diterjemahkan oleh pelaku UMKM ke dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan adaptasi, dan pengembangan usaha.

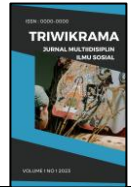
Namun, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa peningkatan SDM UMKM belum sepenuhnya menghasilkan kemandirian yang merata. Sebagian pelaku usaha masih membutuhkan arahan dari pemerintah kelurahan dalam mengembangkan inovasi dan memanfaatkan teknologi. Selain itu, tidak semua pelaku UMKM mengikuti kegiatan pembinaan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan SDM merupakan proses yang berlangsung secara bertahap dan membutuhkan pendampingan berkelanjutan.

Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan SDM UMKM dapat dipahami sebagai proses berjenjang. Kepemimpinan transformasional menjadi mekanisme penggerak, program pemberdayaan menjadi instrumen pengembangan kapasitas, sedangkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, inovasi, literasi digital, dan kemandirian menjadi hasil yang diharapkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses tersebut telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya menghasilkan kapasitas yang merata di antara seluruh pelaku UMKM.

Berdasarkan analisis menggunakan ketiga kerangka teori tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional merupakan teori utama yang menjelaskan mekanisme kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender menjelaskan konteks sosial dari posisi pemimpin, sementara konsep UMKM dan peningkatan SDM menjelaskan sasaran sekaligus perubahan yang ingin dicapai melalui kepemimpinan tersebut.

Secara empiris, lurah perempuan di Kelurahan “Kanchana” telah menunjukkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional. *Idealized influence* terlihat melalui komitmen dan keterlibatan dalam program pemberdayaan; *inspirational motivation* melalui pemberian semangat dan pembangunan optimisme; *intellectual stimulation* melalui pelatihan, pemberian informasi, dan dorongan terhadap inovasi; sedangkan *individualized consideration* terlihat melalui pendampingan dan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaku UMKM. Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bekerja melalui proses memengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan kapasitas anggota untuk mencapai tujuan bersama (Nisa et al., 2024; Sundari et al., 2025).

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender, praktik tersebut menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan pemerintahan lokal dapat menjalankan fungsi strategis dalam membuka akses pemberdayaan dan memperluas partisipasi



masyarakat. Sementara itu, dari perspektif peningkatan SDM UMKM, kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan, keterampilan, pemasaran, legalitas, dan kemampuan adaptasi pelaku usaha. Akan tetapi, temuan juga menunjukkan bahwa transformasi kapasitas belum sepenuhnya merata. Masih terdapat kesenjangan partisipasi, keterbatasan literasi digital, ketergantungan pada pendampingan pemerintah, serta belum optimalnya monitoring terhadap pemanfaatan bantuan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional lurah perempuan di Kelurahan “Kanchana” telah berkontribusi terhadap peningkatan SDM UMKM, tetapi proses transformasi tersebut masih berada pada tahap penguatan kapasitas dan belum sepenuhnya mencapai kemandirian yang merata. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan mengubah dukungan tersebut menjadi kapasitas yang melekat pada pelaku UMKM sehingga mereka mampu berkembang secara mandiri dan berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan transformasional perempuan dalam peningkatan sumber daya manusia UMKM di Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya diwujudkan melalui empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Lurah perempuan berperan sebagai penggerak, motivator, fasilitator, dan pendamping melalui komitmen pemberdayaan, pemberian motivasi, pelatihan, pendampingan, pengembangan pemasaran digital, serta perhatian terhadap kebutuhan pelaku UMKM. Kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan adaptasi pelaku UMKM. Namun, peningkatan kapasitas belum sepenuhnya merata sehingga masih diperlukan pendampingan dan monitoring berkelanjutan untuk mendorong kemandirian usaha.

Bagi instansi, khususnya Kelurahan “Kanchana” Kota Surabaya, diperlukan penguatan pendampingan dan monitoring secara berkelanjutan untuk memastikan program pemberdayaan benar-benar meningkatkan kapasitas dan kemandirian pelaku UMKM. Kelurahan juga perlu memperluas akses pelatihan, terutama terkait literasi digital, pemasaran, inovasi produk, dan pengelolaan usaha, serta meningkatkan pemerataan partisipasi agar seluruh pelaku UMKM memperoleh kesempatan yang setara. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji kepemimpinan transformasional perempuan pada wilayah atau karakteristik UMKM yang berbeda dengan melibatkan informan yang lebih beragam. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kapasitas dan kemandirian UMKM.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida, Supriyadi, dan Nova Dwi Andrarini. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia." *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 5, no. 2: 350-365. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/462>.
- Hasanuddin, Siti Namira, Wahyu Ramadhaning Bekti, Syaiful, Ringo Taufan Laode, dan Maudhy Satyadharma. 2025. "Keteladanan dan Kepemimpinan Bagi ASN Gen Z di Instansi Publik." *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner* 4, no. 1: 846-854. <https://doi.org/10.70294/jimu.v4i01.1390>.
- Harianto, Kumaidi, dan Nur Wulan Intan Palupi. 2025. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Kemetrolagian Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan." *MASMAN Master Manajemen* 3, no. 2: 271-282. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.851>.
- Putra, Ari Pratama, Ajeng Maulia Sari, Kingkin Puput Kinanti, dan Nurwakhid Mulyono. 2025. "Membangun Jiwa Kepemimpinan Sejak Dini: Eksplorasi Persepsi Siswa Kelas VII MTs tentang Kepemimpinan." *Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa)* 6, no. 9: 11-20. <https://doi.org/10.34743/6yar7x46>.
- Sundari, Ariefah, Ahmad Fathur Rozi, dan Ahmad Yani Syaikhudin. 2022. *Kepemimpinan*. Academia Publication. ISBN 978-623-5369-14-3.
- Ariyanto, Aris, Mukhtadi, Hamdan Firmansyah, Dearma Sariyani Sinaga, Muhammad Jahri, Raden Isma Anggraini, Sattar, Suwandi, Dewi Oktayani, Marsam, Agustina Mulyani, Dian Rahmawaty, dan Titien Agustina. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis dan Pengembangan SDM)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Azharo, Atika, Dina Rahmawati, Habib Alfirzi Sitorus, Rizka Nisa Aulia Sinaga, Septika Amanda Siagian, dan Inom Nasution. "Optimalisasi Kepemimpinan Transformasional Menuju Efisiensi Pendidikan." *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024).
- Febriyani Tue, Ramla Hartini Melo, Lukman Samatowa, dan Asrul. "Peran Pendidikan dalam Mendorong Kesetaraan Gender di Masyarakat." *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 2024.
- Kholifah, Alif Nur, dan Chantika Trie Andini. "Peran UMKM terhadap Perekonomian di Indonesia." *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 2 (2024): 459-466.
- Mahyuni, Ida Ayu Putu. "Implikasi Pemberdayaan Kreativitas Perempuan di Rumah Songket dan Endek di Desa Gelgel Klungkung Perspektif Gender dan Pembangunan." *Prosiding Seminar Nasional Bahasa, Sastra, & Budaya* 1 (2022).
- Nisa, Khoirun, dan Wahyu Eko Pujiyanto. "Peningkatan Kinerja Organisasi untuk Menciptakan Kepemimpinan Transformasional Melalui Ujian Kenaikan Tingkat pada Organisasi Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa PAC Candi." *Journal of Science and Education Research* 3, no. 1 (2024): 25-29. <https://doi.org/10.62759/jser.v3i1.66>.
- Riyadi, Slamet, et al. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1983-1989. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1881>.
- Syayidah, L. N., M. Sodik, dan R. Z. Hasna. "Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan." *EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*



*Islam* 12, no. 2 (2024): 115-129.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. 7th ed. Pearson Education, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta, 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta, 2021.

Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2025). Peran UMKM dalam Meningkatkan Perekonomian Nasional, 4(4), 5376-5385.

Jufriyanto, M., Muslimah, T. B., Setiawan, A., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., & Muhammadiyah, U. (2025). Analisis Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja UMKM Ikhtiar dengan Metode Marvin E . Mundell dan Failure Mode and Effect Analysis Analysis of Measurement of Ikhtiar MSME Labor Productivity with the Marvin E . Mundell Method and Failure Mode and Effect Analysis Jumlah Produksi Keripik Talas Periode tahun 2024, 5(6), 1757-1767.

Maulida, N. R., Azizah, N., & Anwar, C. (2026). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Keuangan Umkm Berbasis Website Dengan Menggunakan Standar ISO / IEC 25010, 02(02), 387-400.

Monalisa, I., Triana, R., Sidabutar, Y., Ardana, T. N., & Fatio, D. (2025). Pengembangan Kapasitas Manajerial UMKM untuk Meningkatkan Daya Saing Melalui Inovasi Teknologi. No Title. (2025), 25, 239-246.

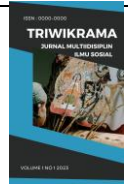
Putrie, R. A., Zega, Y., & Affar, M. (2025). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) UMKM Melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Inovasi Bisnis, 4(2), 11595-11603.

Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15, 1-332.

Taufiq, M. U. (n.d.). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PEDESAAN ( Studi Kualitatif Lapangan Di Kecamatan Kasiman Sebagai Upaya Mengatasi Pengangguran ), 36-49.

Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2025). Peran UMKM dalam Meningkatkan Perekonomian Nasional, 4(4), 5376-5385.

Jufriyanto, M., Muslimah, T. B., Setiawan, A., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., & Muhammadiyah, U. (2025). Analisis Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja UMKM Ikhtiar dengan Metode Marvin E . Mundell dan Failure Mode and Effect Analysis Analysis of Measurement of Ikhtiar MSME Labor Productivity with the Marvin E . Mundell Method and Failure Mode and Effect Analysis Jumlah Produksi Keripik Talas Periode tahun 2024, 5(6),



1757-1767.

Maulida, N. R., Azizah, N., & Anwar, C. (2026). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Keuangan Umkm Berbasis Website Dengan Menggunakan Standar ISO / IEC 25010, 02(02), 387-400.

Monalisa, I., Triana, R., Sidabutar, Y., Ardana, T. N., & Fatio, D. (2025). Pengembangan Kapasitas Manajerial UMKM untuk Meningkatkan Daya Saing Melalui Inovasi Teknologi.

No Title. (2025), 25, 239-246.

Putrie, R. A., Zega, Y., & Affar, M. (2025). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ( SDM ) UMKM Melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Inovasi Bisnis, 4(2), 11595-11603.

Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15, 1-332.

Taufiq, M. U. (n.d.). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PEDESAAN ( Studi Kualitatif Lapangan Di Kecamatan Kasiman Sebagai Upaya Mengatasi Pengangguran ), 36-49.