

Peran Kepercayaan Terhadap Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja UMKM Batik Rubung Kuning Jember

Mohammad Lukman Efendi¹, Moh Farhan Masruri²,
Salsabila Aimatul Hasanah³, Maulidia Firdaini⁴, Nurul Setia Ningrum⁵

¹ Program Studi Ekonomi Syariah , Universitas Islam Negeri Kiai haji Achmad Siddiq Jember

¹ lukmanefndi22@gmail.com, ² salsabilla03141@gmail.com, ³ maulidiahfirdaini@gmail.com,

⁴ farhanmasruri05@gmail.com, ⁵ nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepercayaan terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), dengan studi kasus pada UMKM Batik Rubung Kuning di Jember. Kepercayaan terhadap pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, loyalitas karyawan, dan peningkatan produktivitas. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan observasi langsung, penelitian ini menemukan bahwa kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja, komunikasi tim, serta inovasi dalam proses produksi. Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas, kompetensi, dan perhatian terhadap kesejahteraan tim terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa membangun dan memelihara kepercayaan merupakan strategi kunci dalam pengembangan UMKM yang berkelanjutan, khususnya dalam sektor kerajinan lokal seperti batik.

Kata Kunci: kepercayaan, kepemimpinan, kinerja, UMKM, batik, Jember

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia karena mampu menyerap banyak tenaga kerja, meratakan pendapatan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis lokal. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah usaha milik perorangan dengan kekayaan bersih maksimal Rp50 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha), usaha kecil memiliki kekayaan bersih antara Rp50 juta hingga Rp500 juta, dan usaha menengah memiliki kekayaan lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar. UMKM biasanya tumbuh dari potensi dan sumber daya lokal, baik dari bahan baku maupun keterampilan masyarakat. Meski beroperasi dalam skala kecil, UMKM terbukti tangguh menghadapi krisis ekonomi, seperti saat krisis moneter tahun 1998 dan pandemi COVID-19 (Kemenkop UKM, 2023). Namun, banyak UMKM juga menghadapi kendala serius, seperti sulitnya akses modal, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi digital, minimnya inovasi produk, dan lemahnya kemampuan manajerial serta kepemimpinan.

Batik merupakan seni menghias kain menggunakan teknik perintang warna dengan bahan lilin malam yang diterapkan pada permukaan kain, kemudian melalui proses pewarnaan yang berlapis untuk menciptakan pola atau motif tertentu. Batik bukan sekadar produk tekstil, melainkan merupakan ekspresi budaya, identitas lokal, dan simbol sosial dalam masyarakat Indonesia. Motif batik biasanya sarat dengan makna filosofis dan nilai-nilai moral, yang diwariskan secara turun-temurun. Misalnya, motif parang melambangkan kekuatan dan keteguhan, sementara motif kawung menggambarkan kesucian dan pengendalian diri (Susanto, 2019).

Batik telah diakui UNESCO sebagai Warisan Budaya Takbenda Dunia sejak 2 Oktober 2009, yang menjadikan batik tidak hanya sebagai simbol nasional, tetapi juga sebagai potensi ekonomi kreatif yang dapat dikembangkan. Jenis batik sangat beragam, mulai dari batik tulis (menggunakan tangan langsung), batik cap (menggunakan alat cetakan), hingga batik kombinasi. Industri batik juga berkembang dalam skala rumah tangga dan UMKM, terutama di daerah-daerah sentra batik seperti Solo, Pekalongan, dan Jember. Dalam konteks UMKM, batik menjadi produk unggulan yang tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga bernilai budaya tinggi.

Kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok agar mencapai visi atau sasaran bersama. Kepemimpinan tidak hanya bergantung pada posisi formal, tetapi juga pada kepercayaan, pengaruh personal, dan gaya komunikasi. Dalam konteks UMKM, kepemimpinan sangat menentukan keberlangsungan usaha karena keterbatasan struktur organisasi membuat pemilik usaha sering merangkap sebagai manajer, pemimpin, bahkan pelaksana operasional. Kepemimpinan yang efektif dalam UMKM ditandai dengan kemampuan pemilik atau pengelola dalam membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan, membuat keputusan yang bijaksana, serta memiliki visi jangka panjang untuk pengembangan usaha. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup aspek moral dan emosional, seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan keteladanan. Salah satu unsur penting dalam kepemimpinan adalah kepercayaan. Tanpa kepercayaan, pengaruh pemimpin terhadap kinerja tim menjadi lemah, sehingga komunikasi, koordinasi, dan inovasi dalam organisasi sulit untuk tercapai (Jinatan, 2023).

UMKM Batik Rubung Kuning yang berlokasi di Jember, Jawa Timur, merupakan salah satu contoh pelaku industri batik lokal yang mengalami tantangan dalam mempertahankan kinerja secara konsisten. Tantangan tersebut tidak hanya datang dari aspek produksi dan pemasaran, melainkan juga dari lemahnya hubungan antara pemilik/pemimpin usaha dengan para karyawan. Dalam konteks ini, kepercayaan terhadap kepemimpinan menjadi salah satu isu utama. Karyawan yang merasa kurang percaya terhadap pemimpin cenderung menunjukkan performa kerja yang tidak optimal, kurang berinisiatif, dan tidak memiliki loyalitas tinggi terhadap usaha. Permasalahan tersebut apabila tidak segera ditangani dapat menghambat produktivitas, menurunkan kualitas produk, dan melemahkan daya saing usaha secara keseluruhan. Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah dengan membangun dan memperkuat kepercayaan terhadap kepemimpinan sebagai strategi dasar dalam meningkatkan kinerja UMKM. Kepercayaan (trust) terhadap kepemimpinan tidak hanya menciptakan suasana kerja yang sehat dan kolaboratif, tetapi juga mendorong loyalitas, tanggung jawab, serta inovasi dari seluruh elemen organisasi. Dengan membangun kepercayaan, pemimpin akan lebih mudah mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi tim untuk bekerja secara optimal, sekaligus menciptakan struktur kerja yang lebih adaptif dan kompetitif di tengah persaingan pasar yang dinamis (Jinatan, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kepercayaan dan kepemimpinan dalam konteks organisasi. Misalnya, Penelitian oleh Rahayu dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di sektor UMKM mampu meningkatkan kohesi tim dan memperkuat keterlibatan emosional dalam organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting mengingat banyak UMKM berbasis kerajinan seperti batik melibatkan perempuan sebagai tenaga kerja utama, sehingga kepemimpinan yang memahami aspek sosial dan psikologis karyawan dapat menjadi keunggulan tersendiri dalam pengelolaan usaha. Dalam konteks UMKM, khususnya yang dikelola oleh perempuan seperti Ibu Wanitari di Batik Rubung Kuning, kepemimpinan berbasis gender turut memainkan peran penting dalam membentuk dinamika organisasi. Perempuan pemimpin cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif, empatik, dan relasional, yang secara tidak langsung mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

Selain kepemimpinan, penguatan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam mendorong keberlanjutan UMKM. Dalam banyak kasus, karyawan UMKM memiliki latar belakang pendidikan yang terbatas, sehingga pengembangan keterampilan teknis dan soft skill menjadi sangat penting. Peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan rutin, mentoring, serta penguatan karakter kerja seperti kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Studi oleh Hermawan dan Astuti (2021) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara konsisten dalam UMKM mampu menciptakan inovasi serta memperkuat ketahanan usaha di tengah fluktuasi pasar. Dalam kasus Batik Rubung Kuning, keterampilan membatik bukan hanya warisan budaya, tetapi juga aset ekonomi yang harus dirawat melalui pembelajaran berkelanjutan.

Menurut Kuncoro dan Hidayati (2022), integrasi budaya lokal dalam kepemimpinan UMKM meningkatkan keberterimaan keputusan manajerial dan memperkuat identitas kolektif organisasi. Oleh karena itu, dalam mengembangkan strategi kepemimpinan berbasis kepercayaan, penting untuk memahami konteks sosial budaya setempat agar pendekatan yang digunakan lebih relevan dan efektif. Budaya lokal juga memegang peranan penting dalam membentuk pola kepemimpinan dan perilaku organisasi di lingkungan UMKM. Di daerah seperti Jember yang memiliki kearifan lokal kuat, nilai-nilai seperti kekeluargaan, gotong royong, dan penghormatan terhadap yang lebih tua sering kali melekat dalam pola kerja sehari-hari. Kepemimpinan yang mampu menghargai dan mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal akan lebih mudah membangun kepercayaan dan loyalitas tim.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami secara mendalam peran kepercayaan terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja UMKM Batik Rubung Kuning. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kepemimpinan berbasis kepercayaan, serta menjadi acuan praktis bagi pelaku UMKM dalam membangun hubungan kerja yang lebih produktif, adaptif, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus yang difokuskan pada UMKM Batik Rubung Kuning Senan. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam peran kepercayaan terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja usaha. Lokasi penelitian adalah di tempat produksi dan operasional UMKM tersebut, dengan subjek penelitian meliputi pemilik atau pimpinan UMKM dan para karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada hubungan antara kepercayaan terhadap kepemimpinan dan aspek kinerja usaha seperti produktivitas, kualitas kerja, kualitas produk, serta loyalitas karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam kepada pimpinan dan karyawan untuk menggali persepsi serta pengalaman mereka dalam bekerja dan membangun kepercayaan, observasi partisipatif terhadap aktivitas produksi dan komunikasi antar anggota tim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UMKM memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi daerah, terutama dalam menciptakan lapangan kerja, memperkuat perekonomian lokal, serta melestarikan kearifan budaya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan UMKM adalah kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh pemilik usaha. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau manajerial, tetapi juga oleh kemampuan membangun hubungan emosional, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengembangkan potensi sumber daya manusia, serta kemampuan beradaptasi

terhadap perubahan pasar. Studi ini mengambil lokasi di UMKM Batik Rubung Kuning Jember, yang dikelola oleh Ibu Wanitari. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung, diketahui bahwa kepemimpinan Ibu Wanitari memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari berbagai aspek, seperti bentuk loyalitas pemimpin terhadap karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, hingga sikap adaptif terhadap perubahan tren pasar.

1. Loyalitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Batik Rubung Kuning Jember

Dari hasil wawancara dan observasi langsung terhadap aktivitas UMKM yang dikelola oleh Ibu Wanitari, diketahui bahwa bentuk loyalitas yang ditunjukkan pemimpin terhadap karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh kepercayaan, dan rasa saling menghargai.

Ibu Wanitari sebagai pemilik sekaligus pemimpin di Batik Rubung Kuning menunjukkan loyalitasnya melalui perhatian yang tulus terhadap kebutuhan dan kondisi karyawan, baik dari sisi kesejahteraan, lingkungan kerja, hingga dukungan moral. Bentuk loyalitas ini terlihat dari bagaimana beliau tidak hanya mengarahkan dan memberi tugas, tetapi juga hadir secara emosional dalam mendampingi karyawan menghadapi tantangan pekerjaan.

Sebagian besar karyawan merasa dihargai dan diakui atas kerja keras mereka. Kepemimpinan yang loyal menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Mereka merasa bahwa keberadaan mereka penting dalam kemajuan UMKM, dan ini membangkitkan rasa memiliki terhadap tempat kerja. Kondisi ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin yang loyal kepada timnya akan mendapatkan loyalitas yang sama dari anggota timnya. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Thornberry (2006:24) bahwa pemimpin yang menunjukkan karakter wirausaha dan keterikatan emosional dengan tim mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Loyalitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Ibu Wanitari juga berdampak besar terhadap hubungan antarkaryawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai oleh pemimpinnya, mereka akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang solid dan saling mendukung. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan UMKM. Tidak jarang, para karyawan saling membantu tanpa diminta, karena sudah terbentuk budaya kerja yang positif dan rasa kekeluargaan yang kuat. Nilai-nilai ini tidak terlepas dari sikap Ibu Wanitari yang konsisten dalam menunjukkan kepedulian dan komitmen terhadap kesejahteraan timnya.

Selain menciptakan kenyamanan, loyalitas pemimpin juga menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan. Mereka menjadi lebih berani dalam mengemukakan ide atau mengambil inisiatif karena tahu bahwa pemimpin mereka akan memberikan dukungan, bukan hanya menilai dari hasil akhir. Dalam dunia UMKM yang terus berkembang dan penuh tantangan, keberanian untuk mencoba hal baru sangat dibutuhkan. Dukungan moral dari Ibu Wanitari menjadi semacam “benteng” yang membuat karyawan tidak takut gagal, tapi justru terpacu untuk berkembang dan mencari solusi kreatif. Ini membuktikan bahwa loyalitas bukan hanya soal hubungan personal, tetapi juga menjadi motor penggerak inovasi dan peningkatan kualitas kerja.

Lebih lanjut, sikap loyal dari seorang pemimpin juga menciptakan fondasi yang kuat untuk keberlanjutan usaha. Dalam konteks UMKM Batik Rubung Kuning, keberlangsungan usaha sangat bergantung pada stabilitas dan kekompakan tim. Ketika pemimpin dan karyawan memiliki hubungan emosional yang saling mendukung, maka proses produksi, pengembangan desain, hingga pemasaran bisa dilakukan dengan semangat yang tinggi. Loyalitas yang berbalas dengan loyalitas menciptakan siklus positif yang mendorong pertumbuhan usaha, bukan hanya dari sisi ekonomi, tetapi juga dari sisi sosial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kepemimpinan bukan hanya memperkuat struktur organisasi, tetapi juga menjadi energi utama dalam membangun UMKM yang tangguh dan berdaya saing.

Dengan demikian, loyalitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Ibu Wanitari tidak hanya menciptakan suasana kerja yang baik, tetapi juga berperan besar dalam mendorong produktivitas, kreativitas, dan daya juang karyawan, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja UMKM Batik Rubung Kuning secara menyeluruh.

2. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan di UMKM Batik Rubung Kuning Jember

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa Ibu Wanitari, sebagai pemilik sekaligus pemimpin, memiliki kemampuan dalam memotivasi karyawan melalui pendekatan yang personal dan emosional. Ibu Wanitari tidak hanya memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga membangun kedekatan secara emosional dengan para karyawannya. Ia sering memberikan dorongan semangat, pujian atas hasil kerja, serta memberikan kepercayaan

kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat verbal, tetapi juga ditunjukkan dalam bentuk tindakan, seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sederhana dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pameran.

Motivasi dari Ibu Wanitari juga mencerminkan pengakuan terhadap potensi karyawan, yang sebagian besar berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah. Beliau mendorong para karyawan untuk bangkit, percaya diri, dan tidak merasa rendah diri atas masa lalu atau keterbatasan yang dimiliki. Dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab, Ibu Wanitari secara tidak langsung menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang mampu memotivasi bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk karakter karyawan yang tangguh dan berdedikasi.

Pendekatan motivasional yang digunakan oleh Ibu Wanitari memperlihatkan bahwa hubungan antar manusia di tempat kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan UMKM secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi dari pemimpin yang ditunjukkan oleh Ibu Wanitari telah menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan iklim kerja yang sehat, serta mendorong pertumbuhan UMKM Batik Rubung Kuning ke arah yang lebih baik.

Selain pendekatan personal yang kuat, motivasi yang diberikan oleh Ibu Wanitari juga berperan penting dalam menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) di kalangan karyawan. Para pembatik merasa dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari perkembangan usaha, bukan sekadar pekerja biasa. Hal ini terlihat dari antusiasme mereka dalam menyelesaikan tugas, keterlibatan aktif dalam proses produksi, hingga rasa bangga saat hasil karya mereka dipamerkan dalam berbagai event atau pameran. Ketika pemimpin mampu membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan, maka secara alami akan terbentuk loyalitas yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap visi UMKM. Pendekatan ini membuat karyawan tidak hanya bekerja demi upah, tetapi juga berkontribusi dengan hati dan penuh tanggung jawab.

Motivasi yang diberikan oleh Ibu Wanitari memiliki dampak jangka panjang dalam membentuk budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Karyawan menjadi lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, karena merasa didukung dan tidak takut untuk mencoba hal-hal baru. Dalam konteks UMKM Batik Rubung Kuning, ini sangat penting karena industri batik sangat membutuhkan pembaruan desain, teknik, dan strategi pemasaran yang adaptif terhadap tren pasar. Ibu Wanitari memahami bahwa motivasi yang konsisten dan berbasis empati akan memicu semangat belajar sepanjang hayat (lifelong learning) di kalangan karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinannya bukan hanya menciptakan hasil kerja yang produktif, tetapi juga menanamkan nilai-nilai mentalitas berkembang (growth mindset) yang menjadi fondasi penting dalam menghadapi dinamika usaha batik di masa depan.

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Ibu Wanitari dalam mengelola UMKM Batik Rubung Kuning menunjukkan pendekatan yang humanis, partisipatif, dan penuh empati

Melalui hasil wawancara dan observasi langsung, terlihat bahwa beliau menjalankan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pembinaan hubungan yang kuat dengan karyawan. Ibu Wanitari tidak sekadar menjalankan peran sebagai pemilik usaha, tetapi juga sebagai pembimbing dan pendamping dalam aktivitas kerja sehari-hari. Ia memberikan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan, kesejahteraan, dan kondisi emosional para karyawan.

Pendekatan kepemimpinan ini tercermin dari sikap beliau yang tidak hanya memberi instruksi, melainkan juga hadir dalam proses dan tantangan yang dihadapi oleh timnya. Karyawan merasakan suasana kerja yang harmonis, penuh kepercayaan, serta adanya penghargaan terhadap kontribusi masing-masing individu. Kehadiran pemimpin yang responsif dan terbuka menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kemajuan usaha, sehingga tumbuh rasa memiliki dan loyalitas terhadap UMKM.

Gaya kepemimpinan seperti ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, perhatian individual, dan motivasi inspiratif. Hal ini juga diperkuat oleh pandangan Thornberry (2006:24), yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki karakter kewirausahaan dan keterikatan emosional dengan tim mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

4. Nilai dan sikap yang diterapkan oleh Ibu Wanitari sebagai pemimpin UMKM Batik Rubung Kuning menunjukkan landasan etika kerja yang kuat, kepedulian sosial, dan semangat kolektif yang tinggi.

Nilai-nilai ini menjadi fondasi dalam membangun hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta berkontribusi besar terhadap iklim kerja yang positif dan produktif.

Salah satu nilai utama yang sangat ditekankan adalah **kejujuran dan keterbukaan**. Ibu Wanitari selalu berusaha menjaga komunikasi yang jujur dan terbuka dengan karyawannya, baik dalam hal target kerja, kendala produksi, maupun dalam penyampaian kritik dan masukan. Dengan komunikasi dua arah yang terbuka ini, karyawan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan tidak segan untuk menyampaikan ide atau keluhan. Selain itu, **sikap empati dan kepedulian** juga menjadi ciri khas dalam kepemimpinan beliau. Ibu Wanitari secara konsisten memperhatikan kondisi pribadi dan kesejahteraan para karyawannya, baik dari segi kesehatan, kebutuhan keluarga, maupun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, dalam situasi-situasi darurat keluarga atau kesehatan, beliau memberikan kelonggaran kerja tanpa mengurangi rasa tanggung jawab terhadap tugas. Sikap ini membangun rasa saling menghargai dan memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan timnya.

Nilai lainnya yang sangat menonjol adalah **tanggung jawab dan disiplin kerja**. Ibu Wanitari tidak hanya menuntut tanggung jawab dari karyawannya, tetapi juga mencontohkan sikap tersebut dalam keseharian. Ia hadir tepat waktu, konsisten dalam menyelesaikan tugas, dan memberikan teladan dalam etos kerja. Melalui sikap kepemimpinan yang konsisten ini, terbentuk budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab di kalangan karyawan.

Nilai **gotong royong dan kebersamaan** juga menjadi bagian penting dalam sistem kerja di Batik Rubung Kuning. Dalam proses produksi batik yang membutuhkan kolaborasi, Ibu Wanitari selalu mendorong kerja sama antar-karyawan tanpa adanya sekat status atau senioritas. Semua anggota tim dilibatkan secara setara dalam proses kreatif, mulai dari perencanaan motif hingga penyelesaian produk akhir. Budaya kerja kolektif ini membuat karyawan merasa bahwa kontribusi mereka benar-benar berarti bagi kemajuan usaha. Secara keseluruhan, nilai-nilai dan sikap yang diterapkan oleh Ibu Wanitari tidak hanya membentuk budaya kerja yang sehat, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan. Nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa saling percaya, saling menghormati, dan saling mendukung. Dalam konteks kepemimpinan UMKM, pendekatan nilai-nilai ini terbukti efektif dalam mempertahankan stabilitas tim kerja sekaligus meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan.

Nilai dan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Ibu Wanitari dalam mengelola UMKM Batik Rubung Kuning mencerminkan fondasi etika kerja yang kuat dan menjadi inspirasi bagi para pembatik di sekitarnya. Sebagai seorang pemimpin, ia tidak hanya menekankan pentingnya produktivitas, tetapi juga menanamkan nilai-nilai sosial seperti rasa kebersamaan, gotong royong, dan empati terhadap sesama anggota tim. Ibu Wanitari memberi contoh melalui tindakan nyata, seperti kesediaannya mendampingi proses produksi, memberikan pelatihan keterampilan, serta mendorong pembatik untuk terus mengembangkan diri. Kepedulianya terhadap kesejahteraan para pembatik menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan rasa saling menghargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan keberlanjutan usaha batik tersebut.

Hal ini terlihat jelas dalam sikap para pembatik yang bekerja dengan penuh ketelatenan, keuletan, dan kreativitas tinggi. Mereka tidak hanya menjalankan rutinitas membatik, tetapi benar-benar menjiwai setiap prosesnya, mulai dari pembuatan pola hingga pewarnaan, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap warisan budaya yang mereka lestarikan. Keterampilan membatik yang mereka miliki terus diasah melalui bimbingan Ibu Wanitari, sehingga mampu menciptakan karya-karya batik yang unik dan bernilai tinggi. Kreativitas para pembatik pun berkembang karena mereka diberikan ruang untuk berekspresi dan berinovasi, misalnya dengan memadukan motif tradisional dan modern yang tetap memiliki ciri khas lokal. Semangat kolektif yang dibangun oleh Ibu Wanitari menciptakan komunitas kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi, tetapi juga kuat dalam nilai-nilai sosial dan budaya.

5. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di UMKM Batik Rubung Kuning, terlihat bahwa Ibu Wanitari sebagai pemilik usaha sangat memperhatikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan menyenangkan bagi seluruh karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor penting yang menunjang keberlangsungan dan kinerja usaha secara keseluruhan.

Lingkungan kerja di Batik Rubung Kuning dirancang untuk memberikan rasa nyaman secara fisik dan psikologis. Secara fisik, ruang kerja dijaga kebersihannya, memiliki pencahayaan yang cukup, serta sirkulasi udara yang baik, sehingga menciptakan suasana kerja yang sehat dan tidak menimbulkan stres. Tempat kerja yang rapi dan tertata dengan baik juga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien. Selain itu, Ibu Wanitari memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat sejenak di sela-sela pekerjaan, yang membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan semangat kerja. Dari sisi psikologis, lingkungan kerja di UMKM ini dibangun dengan suasana kekeluargaan dan saling menghargai. Tidak ada jarak sosial yang kaku antara pemimpin

dan karyawan, sehingga komunikasi berjalan secara terbuka dan informal. Karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Budaya kerja yang inklusif ini memberikan rasa aman secara emosional bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

lingkungan kerja yang diciptakan Ibu Wanitari turut mendukung munculnya kreativitas dan inovasi, yang sangat penting dalam industri batik yang sarat dengan unsur seni dan estetika. Karyawan diberikan kebebasan untuk bereksperimen dengan motif, warna, dan teknik batik dalam batasan tertentu, yang mendorong munculnya desain-desain baru yang unik dan memiliki nilai jual tinggi. Dengan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide dan bebas tekanan, para pembatik dapat menyalurkan keterampilan artistiknya secara optimal. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berdampak pada kenyamanan, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan produk-produk kreatif yang berdaya saing tinggi di pasar lokal maupun nasional.

Selain itu, dukungan sosial antar karyawan juga menjadi aspek penting dalam menciptakan kenyamanan. Para karyawan saling membantu dalam proses produksi dan saling memberikan dukungan moral. Ibu Wanitari turut berperan aktif dalam membangun solidaritas tim, misalnya dengan mengadakan kegiatan bersama di luar jam kerja, seperti makan bersama atau diskusi santai. Kegiatan-kegiatan semacam ini mempererat hubungan antar individu dalam tim dan menciptakan rasa kebersamaan yang tinggi.

Dari keseluruhan hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan oleh Ibu Wanitari tidak hanya mendukung kenyamanan karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap loyalitas dan motivasi kerja mereka. Karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka bukan hanya sekadar lokasi untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai tempat yang memberikan penghargaan terhadap keberadaan dan kontribusi mereka. Kondisi ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

6. Pengembangan dan pelatihan karyawan menjadi salah satu perhatian utama dalam strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Ibu Wanitari di UMKM Batik Rubung Kuning.

Beliau meyakini bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menjaga daya saing usaha, khususnya dalam industri kreatif seperti batik. Oleh karena itu, Ibu Wanitari tidak hanya fokus pada peningkatan produksi, tetapi juga berkomitmen dalam meningkatkan kapasitas dan keterampilan para karyawannya secara berkelanjutan.

Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari teknik membatik, pewarnaan alami, hingga pengenalan motif khas daerah. Setiap karyawan dibimbing langsung oleh Ibu Wanitari atau tenaga kerja senior yang telah berpengalaman, dengan pendekatan yang bersifat mentoring dan praktik langsung di lapangan. Dengan metode ini, karyawan tidak hanya memahami teori, tetapi juga menguasai keterampilan teknis melalui pengalaman kerja nyata. Pelatihan ini dilakukan secara informal namun intensif, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masing-masing individu. Selain keterampilan teknis, Ibu Wanitari juga memberikan pembinaan dalam aspek etika kerja, disiplin, dan tanggung jawab. Karyawan diajarkan pentingnya menjaga kualitas produk, bekerja secara teliti, dan menghargai waktu produksi. Pelatihan karakter ini dilakukan secara konsisten melalui teladan langsung dari pemimpin, serta evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pengembangan karyawan di Batik Rubung Kuning tidak hanya mencakup aspek kompetensi teknis, tetapi juga pembentukan sikap kerja yang profesional. Lebih lanjut, Ibu Wanitari juga membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau saran dalam proses produksi maupun pengembangan motif batik. Ini merupakan bagian dari pelatihan non-formal yang mendorong kreativitas dan partisipasi aktif. Beberapa karyawan bahkan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan luar yang diselenggarakan oleh dinas terkait atau komunitas UMKM, sebagai bentuk pengembangan lanjutan dan penghargaan atas kinerja mereka. Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di UMKM Batik Rubung Kuning menunjukkan bahwa pembinaan sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam pengelolaan usaha. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM modern yang menekankan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja.

7. Sikap pemimpin terhadap perubahan dan tren pasar menjadi elemen penting dalam mempertahankan keberlangsungan dan daya saing sebuah UMKM.

Dalam konteks UMKM Batik Rubung Kuning, Ibu Wanitari menunjukkan sikap yang adaptif, terbuka, dan visioner terhadap dinamika pasar yang terus berkembang. Beliau menyadari bahwa untuk tetap relevan di tengah persaingan industri batik yang semakin kompetitif, usaha tidak bisa bersifat statis dan harus selalu mengikuti perkembangan kebutuhan dan selera konsumen.

Ibu Wanitari memiliki kepekaan tinggi terhadap perubahan selera masyarakat, terutama dalam hal desain, warna, dan model produk batik. Oleh karena itu, ia secara aktif melakukan pengamatan terhadap tren pasar, baik melalui media sosial, pameran produk UMKM, maupun interaksi langsung dengan konsumen. Informasi yang diperoleh kemudian dijadikan dasar dalam inovasi produk, seperti menciptakan motif-motif baru yang menggabungkan unsur tradisional dan modern, atau menyesuaikan jenis kain dengan kebutuhan pasar.

Sikap terbuka terhadap perubahan ini juga tercermin dalam kemauan beliau untuk terus belajar dan beradaptasi. Ibu Wanitari tidak ragu mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan komunitas yang berhubungan dengan pengembangan usaha, digital marketing, hingga manajemen produksi. Dengan begitu, ia dapat membawa pembaruan dalam cara kerja dan strategi pemasaran yang sesuai dengan tuntutan zaman, termasuk memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi dan penjualan. Selain itu, Ibu Wanitari juga mendorong keterlibatan karyawan dalam memahami perubahan pasar. Ia sering mengajak karyawannya berdiskusi terkait masukan pelanggan dan tren yang sedang berkembang. Ini menunjukkan bahwa beliau tidak hanya adaptif secara pribadi, tetapi juga membangun budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan eksternal. Dengan melibatkan seluruh tim, adaptasi terhadap tren tidak menjadi beban individual, melainkan upaya kolektif.

Sikap kepemimpinan yang proaktif dan terbuka terhadap perubahan ini memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan UMKM. Produk Batik Rubung Kuning tidak hanya diminati oleh pelanggan lokal, tetapi juga mulai mendapat perhatian dari pasar luar daerah. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap tren pasar, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi kekuatan untuk mendorong pertumbuhan usaha dan memperluas pangsa pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Ibu Wanitari dapat meningkatkan performa dan keterikatan karyawan dalam konteks UMKM. Dengan menelaah nilai-nilai, sikap, serta strategi yang diterapkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata tentang praktik kepemimpinan yang relevan dan efektif dalam skala usaha mikro dan menengah, khususnya yang bergerak di bidang industri kreatif seperti batik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap UMKM Batik Rubung Kuning Jember, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan terhadap kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas pemimpin, motivasi yang diberikan, gaya kepemimpinan transformasional, serta nilai dan sikap positif yang diterapkan menjadi faktor penentu terciptanya iklim kerja yang harmonis, produktif, dan penuh tanggung jawab. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis turut memperkuat kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap usaha. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan memberikan ruang bagi peningkatan kapasitas individu serta partisipasi aktif dalam inovasi. Di sisi lain, sikap pemimpin yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan tren pasar menunjukkan bahwa kemampuan membaca dinamika eksternal menjadi salah satu keunggulan strategis dalam mempertahankan keberlanjutan UMKM. Dengan demikian, kepemimpinan yang berbasis kepercayaan, empati, dan adaptasi merupakan strategi yang sangat relevan dalam mengelola UMKM berbasis budaya lokal seperti batik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung, khususnya kepada pemilik dan karyawan UMKM Batik Rubung Kuning di Jember yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang sangat berharga. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan masukan, motivasi, serta bimbingan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan UMKM, khususnya dalam meningkatkan peran kepemimpinan dan kepercayaan sebagai faktor kunci peningkatan kinerja. Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R., & Hartono, B. (2022). Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepemimpinan Transformasional pada UMKM Kreatif di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 133144.
- Hermawan, H., & Astuti, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1).
- Jinatan, R. (2023). Kepercayaan sebagai Pondasi Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi Mikro. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 18(1), 5567.
- Kemenkop UKM. (2023). Laporan Tahunan Perkembangan UMKM Indonesia. Kementerian Koperasi dan UKM. <https://kemenkopukm.go.id>
- Kuncoro, D., & Hidayati, N. (2022). *Integrating Local Cultural Values in Leadership Practices of Indonesian SMEs*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(1).
- Mulyani, S., & Rachman, F. (2021). Etika Kerja dan Lingkungan Organisasi sebagai Penentu Loyalitas Karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 7788.
- Putri, A. M., & Santoso, D. (2021). Hubungan antara Kepercayaan dan Kinerja Karyawan pada UMKM Sektor Kuliner. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 2231.
- Rahayu, S., & Rachmawati, R. (2022). *Female Leadership Style and Organizational Commitment in SMEs: A Gendered Perspective*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Rahmawati, L., & Yusuf, A. (2020). Peran Trust dalam Efektivitas Kepemimpinan Transformasional pada Start-Up Digital. *Jurnal Kepemimpinan & Inovasi*, 7(3), 101112.
- Rinaldi, M., & Sari, D. (2020). Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada UMKM Tekstil. *Jurnal Pelatihan dan SDM*, 6(4), 134145.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Susanto, A. (2019). Filosofi Motif Batik dan Nilai Budaya dalam Kearifan Lokal Indonesia. *Jurnal Kebudayaan*, 24(1), 112.
- Wijayanti, D., Ningsih, A., & Hadi, S. (2019). Transparansi dan Komunikasi sebagai Faktor Pembentuk Kepercayaan dalam Tim Kerja UMKM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 89100.
- Yuliani, T., & Prasetyo, H. (2023). Kepemimpinan Humanis dalam UMKM: Studi Kasus di Sektor Kerajinan Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Sosial Terapan*, 10(1), 6678.
- Zulkarnaen, A., & Amalia, N. (2022). Adaptasi Digital UMKM dalam Menghadapi Perubahan Pasar Pasca-Pandemi. *Jurnal Ekonomi Digital*, 3(1), 4558.