



Vol: 6 No 1 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 14-04-2025 | Revisi: 21-04-2025 | Diterbitkan: 09-06-2025

STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH ULLYA FOOD DESA BONGAS

Warda anisa maharani¹, Makmur²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

¹ warda10121851@digitechuniversity.ac.id, ² makmur@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi kepemimpinan dalam mengelola kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Ullya Food. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian yaitu studi kasus. Sumber data diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan serta verifikasi, dengan Menggunakan kalimat yang rinci, mendalam serta mudah untuk di pahami. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemilik UMKM terhadap Strategi kepemimpinan dalam mengelola kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah Ullya Food berjalan cukup baik, pemilik selalu berusaha untuk terus berinovasi dalam meningkatkan semua aspek terutama dalam upaya untuk mengelola kinerja karyawan agar berjalan dengan lancar serta mendorong keberhasilan UMKM Ullya Food.

Kata Kunci: *kepemimpinan, (UMKM), kinerja, karyawan, keberhasilan.*

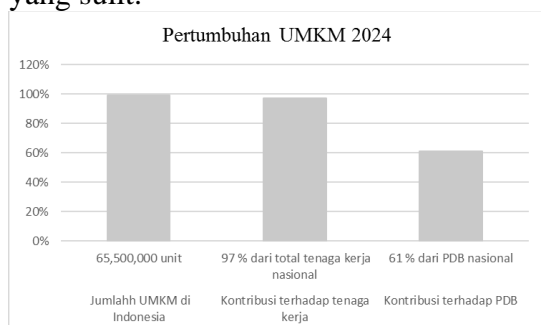
ABSTRACT

This research aims to determine the application of leadership strategies in managing employee performance at Ullya Food Micro, Small and Medium Enterprises. This research is qualitative research, with the type of research being a case study. Data sources were obtained through the process of interviews, observation and documentation. Data analysis is carried out by reducing data, presenting data and drawing conclusions and verification, using sentences that are detailed, in depth and easy to understand. The results of this research show that the role of MSME owners in leadership strategies in managing employee performance in Ullya Food micro, small and medium businesses is going quite well, the owners always try to continue to innovate in improving all aspects, especially in efforts to manage employee performance so that it runs smoothly and encourage the success of Ullya Food MSMEs.

Keywords: *leadership, (MSMEs), employee, performance, success.*

PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. UMKM berperan besar dalam membuka lapangan kerja dan meningkatkan perekonomian negara. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, terdapat sekitar 65,5 juta UMKM di Indonesia, yang mencakup 99% dari keseluruhan unit usaha. Sektor ini mampu menyerap 97% dari total tenaga kerja nasional dan memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yang setara dengan Rp.9.580 triliun. Menurut Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Airlangga Hartanto UMKM berfungsi sebagai pendukung utama yang kuat dan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan atau kondisi yang sulit.



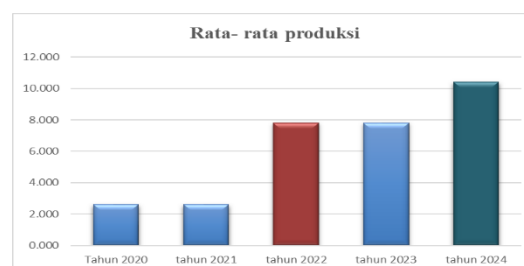
Gambar 1. Pertumbuhan UMKM
Sumber: Kemenkop dan UMKM (2024)

Pengembangan UMKM menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Meskipun UMKM memiliki peran yang besar dalam perekonomian, akan tetapi banyak tantangan yang dihadapi dalam pengelolaannya, terutama dalam pengelolaan kinerja karyawan. Dalam hal ini, kepemimpinan yang baik, serta melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang positif, pengalaman yang menyenangkan dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan UMKM (Rayhan ,et. al 2024).

Ully Food merupakan salah satu Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang cukup berkembang dibidang industri makanan. Ully Food berhasil menciptakan berbagai produk inovatif yang mendapat respon positif dari pasar dalam daerah maupun luar daerah. Sekaligus mengikuti berbagai pelatihan kewirausahaan, seperti dinas rumah Bandung kreatif, termasuk program Srikandi BUMN dan pernah menjadi juara 1 UMKM se Bandung Barat. Meskipun terus berinovasi dan meraih berbagai prestasi, pengelolaan kinerja karyawan di Ully food masih menghadapi tantangan, terutama karena sebagian besar karyawan merupakan anggota keluarga yang terlibat langsung dalam operasional usaha. Hal tersebut menyebabkan kesulitan dalam pengaturan tugas dan pembagian tanggung jawab yang terkadang memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan pola mereka sendiri, tanpa mengikuti arahan.

Berikut merupakan data produksi UMKM Ully Food selama lima tahun terakhir:



Gambar 2. Rata-rata produksi UMKM Ully Food

Sumber: Diolah penulis (2025)

Dari data tersebut, terlihat bahwa produksi mengalami peningkatan pesat mulai tahun 2022 sejak muncul di salah satu Televesi sehingga semakin dikenal oleh kalangan masyarakat. Dengan adanya strategi kepemimpinan yang terstruktur, pertumbuhan UMKM dapat berkembang dengan pesat.

Strategi kepemimpinan selalu menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seperti transaksional dan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Burhanudin, Agus, 2024).

Penelitian terdahulu banyak berfokus pada organisasi besar yang memiliki struktur dan system yang mapan, sehingga hasilnya belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada UMKM yang bersifat lebih fleksibel. Terlebih dalam UMKM berbasis keluarga seperti Ullya food, tantangan kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan efektivitas kerja, tetapi juga hubungan antar keluarga.

Kepemimpinan merupakan elemen penting untuk mendukung terciptanya sebuah strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi karena kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung (mu'ah, 2019). Dalam hal UMKM kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk menciptakan sistem kerja yang lebih produktif, serta memastikan karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya. Ullya Food yang bergerak dibidang industri makanan kuliner telah berkembang selama 9 tahun dan memiliki sebanyak 10 karyawan. Namun dalam proses produksi atau operasionalnya masih menghadapi kendala dalam mengelola kinerja karyawan salah satunya yaitu pengaturan tugas dan pembagian tanggungjawab.

Penelitian Menggunakan data *cross sectional* biasanya digunakan dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo yang dilakukan Oleh Burhanudin dan Agus (2024) dan Strategi pengelolaan SDM

untuk meningkatkan kinerja UMKM di Denpasar (Muhammad gifari, lita, 2024) merupakan dua contoh penelitian terkait. Namun penggunaan data *cross sectional* tidak memberikan wawasan tentang dampak jangka panjang dari strategi manajemen SDM terhadap kinerja keberlanjutan UMKM.

Rumusan masalah dalam tulisan ini yaitu Bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan di UMKM Ullya Food desa Bongas dalam mengelola kinerja karyawan? Apa saja tantangan yang di hadapi dalam mengelola kinerja karyawan pada UMKM Ullya Food desa Bongas? Bagaimana solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Ullya Food Desa Bongas?.

Tujuan penelitian dalam penulisan ini yaitu mengetahui lebih mendalam cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Strategi Kepemimpinan dalam Organisasi

Strategi merupakan sekumpulan tindakan atau aktivitas yang berbeda untuk mengantarkan nilai yang unik. Adapun beberapa ahli yang menegaskan strategi terdiri atas aktivitas-aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan-pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan (sesuai terget). Strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah di tetapkan berdasarkan misi yang telah di tetapkan sebelumnya. Rencana Strategis yang merupakan perencanaan jangka panjang yang bersifat umum dan di dalamnya mencakup pengembangan misi organisasi, serta tujuan-tujuan pokok

yang akan dicapai organisasi secara keseluruhan. (Martinus et al., 2023).

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga menjadi aspek penting. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

Kepemimpinan

Menurut safaria yang di kutip oleh burhanudin dan agus kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Berdasarkan pengertian tersebut, maka kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama baik oleh pemimpin maupun pengikutnya. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. (Dian jani prasinta et al., 2023)

a) Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan situasional dikembangkan menjadi empat gaya kepemimpinan yang merupakan kombinasi dari perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan

dukungan, dorongan, memudahkan hubungan dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. (pether, 2023).

b) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan, mencoba mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, memperlihatkan pengorbanan dirinya dan bertindak sebagai agen moral, fokus kepada diri mereka sendiri dan para pengikutnya dalam sasaran yang melampaui kebutuhan yang lebih dekat terhadap kelompok kerja. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung mengembangkan motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan kesetiaan yang lebih tinggi dari para pengikutnya. (Burhanudin dan agus, 2020).

c) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. (Burhanudin dan agus, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban, tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dwi suci, 2020).

Menurut Robbins sebagaimana yang di kutip oleh (novia et al., 2021) berpendapat bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) *Ability* (kemampuan)

Kemampuan merujuk pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2) *Motivation* (motivasi)

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan yang termotivasi akan lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

3) *Oportunity* (peluang)

Peluang berkaitan dengan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menerapkan kemampuan dan motivasi mereka dalam pekerjaan. Karyawan perlu memiliki akses ke sumber daya, alat, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik.

UMKM

Menurut Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Usaha kecil merupakam jenis usaha yang dijalankan secara mandiri oleh individu atau badan usaha, yang tidak mempunyai dengan usaha menengah atau besar. Usaha ini memiliki kriteria tertentu yang ditetapkan dalam undang-undang, baik dari segi kekayaan bersih maupun hasil penjualan tahunan.

METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2020) metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan landasan filsafat untuk meneliti kondisi ilmiah, dengan peneliti sebagai instrument utama. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis sekaligus mendeskripsikan objek penelitian berdasarkan aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik secara individu maupun kelompok.

Jenis penelitian ini yaitu Menggunakan penelitian studi kasus. Dalam penelitian ini dapat di ungkapkan gambaran yang mendalam dan mendetail tentang situasi maupun objek (Fattah nasution, 2023). Penelitian studi kasus memungkinkan peneliti untuk melihat langsung bagaimana interaksi antara pemimpin usaha dengan karyawan, agar dapat memahami bagaimana gaya kepemimpinan tertentu mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Peneliti dapat mengumpulkan data, seperti wawancara, observasi dan dokumentasi yang lebih lengkap tentang situasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu menurut Miles dan Huberman (dalam sugiyono 2020) dapat dilakukan dengan tiga tahapan yaitu Reduksi data, Penyajian data, serta menarik kesimpulan. Agar dapat memperoleh data yang valid peneliti Menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini peneliti Menggunakan Triangulasi sumber, Triangulasi metode serta triangulasi teori. Dalam penelitian ini, terdapat lima informan kunci, yang dipilih berdasarkan peran mereka dalam usaha produksi ini. Meskipun jumlah karyawan sebanyak 10 karyawan akan tetapi hanya 4 orang karyawan bagian

produksi serta karyawan pengemasan dan 1 pemilik usaha tersebut yang berkenan untuk diwawancarai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Ully Food merupakan sebuah UMKM yang berfokus pada inovasi kuliner, khususnya dalam produksi makanan khas yang menggugah selera, seperti Noga, Pepaya krispi, dan kerupuk daun bambu. Berdiri pada tahun 2015, Ully Food berlokasi di jalan Kp. Tangan-tangan, Desa Bongas, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat. Perusahaan ini berkomitmen untuk menyajikan produk berkualitas tinggi dengan Menggunakan bahan bahan alami, sehingga tidak hanya lezat tetapi juga menyehatkan.

Saat ini Ully Food memiliki karyawan sebanyak 10 orang yang berperan dalam berjalannya operasional perusahaan, pendapatan perbulannya di UMKM tersebut bervariasi dengan rata-rata mencapai Rp 20 juta ketika tingkat penjualan cenderung lebih stabil akan tetapi permintaan produk akan meningkat terutama saat bulan Ramadhan dengan rata-rata mencapai Rp 30 juta per bulan.

Strategi Kepemimpinan yang Diterapkan di UMKM Ully Food desa Bongas dalam Mengelola Kinerja Karyawan

a) Penerapan Kepemimpinan Situasional

Mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di UMKM Ully Food dalam mengelola kinerja karyawan, pemilik lebih memilih hubungan yang akrab dan penuh kehangatan dengan para karyawan sehingga terciptanya suasana kerja yang nyaman. Adanya rasa saling percaya, dan kedekatan yang dapat mempererat kerja sama tim. Namun, hal tersebut dapat menjadi kendala dalam aturan kerja kerja.

Karyawan keluarga cenderung merasa memiliki toleransi yang lebih tinggi dalam aturan kerja sehingga sulit untuk menerima kritikan maupun arahan dari pemilik, berbeda jika yang pekerja nya merupakan orang luar sehingga bersikap lebih profesional dan mengikuti arahan dari pemilik UMKM. Hal tersebut sejalan dengan wawancara dan observasi yang telah dilakukan kepada pemilik UMKM Ully Food. Dalam pendekatan tersebut, seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi, kebutuhan karyawan yang bervariasi. sehingga diperlukan keseimbangan pengelolaan yang berfokus pada hubungan langsung dan dekat antara pemimpin dengan karyawan, sehingga pendekatan ini tidak bersifat otoriter, namun tetap mempertahankan ketegasan serta disiplin.

Ini sejalan dengan hasil penelitian Rayhan dkk (2024) bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, transparansi, dan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja.



Gambar 3. Interaksi antara Pemilik dengan Karyawan

Sumber: Diolah penulis (2024)

b) Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, pemilik UMKM selalu berusaha untuk memberikan semangat

kepada karyawan dengan cara sederhana namun tetap efektif. Salah satunya yang sering dilakukan yaitu memberikan kelonggaran waktu kepada karyawan. Apabila produksi dapat diselesaikan melebihi target maka karyawan diperbolehkan untuk pulang lebih cepat. Hal tersebut secara tidak langsung memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik serta tepat waktu. Pemilik juga memberikan arahan komunikasi yang ringan, seperti memberikan dorongan untuk tetap semangat. Dengan adanya motivasi serta inspirasi yang diberikan oleh pemilik UMKM baik karyawan dari luar maupun karyawan yang berasal dari dalam bisa untuk sama-sama termotivasi agar bekerja lebih semangat.

Sehingga hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan rasa penghargaan terhadap kinerja mereka. Strategi motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab serta dapat meningkatkan produktivitas (novia et al., 2021).

Selain itu hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fitra ramandayani dkk (2024) bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kinerja pegawainya. Manajer memiliki peran yang sangat penting untuk memotivasi karyawan seperti memberikan lebih banyak penghargaan serta konsekuensi yang jelas (Yurnita et,al 2024) .

c) Penerapan Kepemimpinan Transaksional

Dalam pelaksanaan kegiatan produksi sehari-hari di UMKM Ullya Food, pemilik terus secara rutin tetap

memberikan arahan kepada karyawan mengenai pembagian tugas, serta target yang harus dicapai setiap harinya, dan hasil kerja yang diharapkan. Meskipun hubungan antara pemilik dengan karyawan dijalin dengan kedekatan keluarga, ketika proses produksi berlangsung pemilik selalu berupaya untuk mengatur berjalannya pekerjaan sebagaimana layaknya seorang atasan yang mengarahkan perintah kepada karyawannya.

Akan tetapi kenyataannya, penerapan arahan yang bersifat tugas tersebut terkadang tidak berjalan dengan lancar. Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti, sebagian besar karyawan yang merupakan anggota keluarga terkadang mengalami kesulitan ketika dihadapkan dengan produksi yang melonjak, untuk menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru meskipun telah diberikan target waktu oleh pemilik. Oleh karena itu, potongan gaji sering di berlakukan sebagai bentuk hukuman apabila produksi harian menurun yang disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pada karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Burhanudin et.al (2024) bahwa konsep kepemimpinan transaksional yang berfokus kepada pemberian penghargaan positif maupun negatif tergantung dengan kemampuan kerja para pegawainya.

Tantangan yang Dihadapi UMKM Ullya Food desa Bongas dalam Mengelola Kinerja Karyawan

1) Tantangan dalam Aspek Kemampuan

Kestabilan produksi merupakan aspek penting untuk menjaga kualitas produk UMKM, termasuk UMKM Ulyya Food. Namun, keterbatasan kemampuan saat proses produksi masih sering terjadi, terutama untuk menghasilkan keseragaman hasil kue yang sesuai.



Gambar 4. Pencetakan Adonan Kue Noga

Sumber: Diolah penulis (2024)

Saat melakukan observasi oleh peneliti ke umkm ullya food, hal tersebut terjadi karena dalam proses penggilingan kue noga masih Menggunakan alat yang manual seperti botol yang menyebabkan kesulitan untuk menghasilkan cetakan yang sesuai. Banyak diantara mereka yang belum memadai dalam penguasaan proses pencetakan, khususnya pada tahap penggilingan adonan, yang merupakan langkah penting dalam proses produksi.

2) Tantangan dalam Aspek Motivasi

UMKM biasanya sering memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan uang untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Memberikan bonus kepada karyawan karena telah mencapai target merupakan bentuk pengakuan atas kerja keras karyawan yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih

optimal dan mencapai hasil yang terbaik.

Dalam menentukan target produksi terbilang cukup jelas, sebagai pemilik mengetahui kapasitas karyawannya sehingga tidak membebani para karyawannya akan tetapi target tersebut dijadikan tantangan untuk mencapai hasil yang terbaik dan dapat memenuhi keinginan konsumen.

Pemberian insentif oleh pemilik serta dukungan yang diberikan terkait permasalahan yang sering terjadi saat proses produksi dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang dikutip oleh Hizbul muflihini (2024) yang menjelaskan bahwa faktor motivasi seperti insentif dan perhatian dari atasan dapat memberikan dorongan karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Pengelolaan motivasi kerja serta evaluasi kinerja secara efektif dapat menjadi pendukung keberhasilan suatu usaha yaitu meningkatkan kualitas serta citra perusahaan (Siti nurhaliqoh et, al 2024)

3) Tantangan dalam Aspek Peluang

Berdasarkan hasil observasi lapangan salah satu keterbatasan utama yang dihadapi yaitu faktor cuaca yang tidak menentu. Sehingga jika pada musim kemarau, proses produksi dapat berjalan dengan lancar karena proses pengeringan biasa dilakukan setiap hari.



Gambar 5. Pengerinan Keripik Daun Bambu

Beda halnya saat musim hujan tiba, pengerinan terkadang harus membutuhkan waktu lebih lama karena kurangnya sinar matahari. Apabila keripik tidak mengalami proses pengerinan yang sempurna, maka resiko kerusakan selama penyimpanan akan meningkat. Tantangan ini semakin berat saat permintaan pasar mengalami peningkatan, sedangkan produksi terhambat oleh kondisi cuaca yang tidak mendukung.

Solusi yang Dilakukan UMKM Ulya Food desa Bongas dalam Mengelola Kinerja Karyawan

a) Solusi yang dilakukan dalam Meningkatkan Kemampuan Karyawan

Meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam suatu produksi merupakan faktor yang penting dalam pelatihan dan pengembangan terhadap umkm ully food. Pemilik UMKM Ulya Food sangat mementingkan pengembangan diri sebagai pemimpin merupakan hal yang penting untuk mengelola usaha kecil, dan terus mencari cara untuk meningkatkan kemampuannya agar UMKM Ulya Food dapat dikenal di khalayak umum.

Dukungan kepemimpinan yang baik merupakan hal yang utama agar lingkungan kerja berjalan dengan baik dan kondusif. Pemilik

umkm yang memberikan perhatian penuh kepada para karyawannya serta menjaga komunikasi agar tetap berjalan dengan baik dapat meningkatkan motivasi saat bekerja.

Solusi untuk meningkatkan kemampuan karyawan, kurangnya kemampuan karyawan saat proses produksi membuat pemilik UMKM telah memutuskan untuk menjalin kerjasama dengan beberapa instansi pemerintah seperti UMKM Bandung Barat, dan Srikandi BUMN. Dengan kolaborasi ini, pemilik berharap dapat dukungan dalam mengembangkan proses produksi yang lebih efisien serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Gambar 6. Kolaborasi Pemilik



dengan Kelompok Wanita Motekar

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maruwae, A., Husain, N., & Dama, H. (2023). bahwa strategi kepemimpinan yang efektif dalam pengembangan usaha kecil yang mencakup pelatihan yang berkualitas,

Pengembangan usaha dapat dijelaskan oleh pelatihan, yang berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha. Sehingga, penerapan pelatihan yang baik dalam strategi kepemimpinan akan meningkatkan kinerja dan pengembangan usaha kecil.

Peran pelatihan berbasis kompetensi seperti peningkatan kerja individu, peningkatan kualitas tenaga kerja secara global serta pemenuhan kebutuhan masyarakat memiliki peran yang sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia (Rais rouful, Robbi zidni 2024).

b) Solusi yang Dilakukan dalam Meningkatkan Peluang Karyawan

Meningkatkan peluang kinerja karyawan merupakan solusi penting untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi oleh UMKM. Seperti yang dialami oleh pemilik umkm ullya food menyadari bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan kualitas produk dan mempermudah proses kerja.

Salah satu bentuk peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM Ullya Food yang dilakukan oleh ibu ibad adalah melakukan kerja sama dengan dengan pihak pemerintah daerah seperti Srikandi BUMN dan UMKM Bandung Barat untuk menciptakan alat bantu kerja yang lebih canggih. Sehingga penggunaan alat bantu tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan serta mengurangi kendala yang terjadi saat proses produksi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kinerja mereka.

Pemimpin yang peka terhadap kebutuhan dan keluhan anggota timnya serta melakukan perbaikan yang dibutuhkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin merupakan mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan (Dian jani prasinta et al., 2023).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ni Kadek Yuliandari dkk (2023) bahwa pemimpin perlu mengintegrasikan strategi kepemimpinan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, sehingga menciptakan lingkungan yang produktif dan berorientasi pada hasil.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Strategi Kepemimpinan dalam Mengelola Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Ullya Food desa Bongas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengedepankan pendekatan personal, dimana hubungan harmonis anatara pemilik dengan karyawan menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan. Kepemimpinan transaksional yang lebih menekankan aturan ketat kurang efektif untuk diterapkan di UMKM Ullya

Food Selain itu kepemimpinan transformasional berupa dukungan motivasi serta pemberian insentif kepada karyawan yang berhasil melampaui target kerja terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas dan perkembangan karyawan.

2. Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam kinerja karyawan merupakan keterbatasan kemampuan karyawan yaitu kurangnya keterampilan teknis pada beberapa tahap produksi. Di sisi lain, keterbatasan peluang yaitu keterbatasan mesin produksi yang dimiliki oleh UMKM Ullya Food dalam produksi keripik daun bamboo menjadi ketegantungan pada kondisi cuaca untuk proses pengeringan manual, sementara persaingan pasar tidak menjadi masalah signifikan.
3. Solusi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan UMKM Ullya Food dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pendekatan personal dalam kepemimpinan serta pemberian insentif merupakan strategi yang dapat di implementasikan oleh UMKM lain untuk meningkatkan produktivitas. Lebih lanjut, kolaborasi dengan beberapa pihak pemerintah seperti Srikandi BUMN dan Kelompok Wanita Motekar juga memberikan peluang untuk mengadopsi teknologi yang dapat mendukung efisiensi produksi.

Melainkan pada usaha untuk meningkatkan kapasitas produksi guna memenuhi permintaan konsumen tetap.

SARAN

Dari hasil pembahasan tersebut maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan bagi UMKM Ullya Food sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen UMKM agar selalu mengoptimalkan pemberian insentif baik berupa finansial maupun non finansial. Serta terus melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas tersebut dapat memotivasi karyawan secara berkelanjutan.
2. Disarankan kepada seluruh jajaran UMKM Ullya Food agar tetap menjaga kedisiplinan dalam lingkungan kerja, mempunyai integritas tinggi dan meningkatkan pendidikan untuk dapat meningkatkan performansi perusahaan UMKM Ullya Food.
3. Disarankan kepada seluruh jajaran UMKM Ullya Food untuk dapat menjaga hubungan baik dengan pihak eksternal, melakukan kolaborasi dengan pihak pemerintah Srikandi BUMN, Kelompok Wanita Motekar, agar dapat lebih mudah mengadopsi teknologi untuk mendukung efisiensi di bidang produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,

- Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Audina, S. H. (2021). Peranan Pelatihan Terhadap Pengembangan Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Corporate*, 6(1), 29–50. <https://doi.org/10.46576/jbc.v6i1.1486>
- Badan pusat statistic.2023. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka—tpt-sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>. Diakses pada tanggal 6 November 2023.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Emanuel, Dian jani. 2023. *Strategi Kepemimpinan*. Sidamulya: CV. TRIPLE KONSULTAN.
- Fahrezy, R. A., Lazuardi, M. Z., & Hellyani, A. (2024). *Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM*. 4, 299–309.
- Hais dama, abdulrahim maruwae. (2023). *Pelatihan pelaku usaha dalam menunjang pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara gorontalo*. (mei 2023). (Vol.6. No 1. P- ISSN 2620-9551). <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5318/dorong-umkm-naik-kelas-dan-go-export-pemerintah-siapkan-ekosistem-pembiayaan-yang-terintegrasi>. Diakses pada tanggal 24 Agustus 2023.
- Hizbul muflihini.2024. *Motivasi Kerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Kamil, M. F., Safitri, D., Herdayanti, S., Agustin, I., Maharani, S. D., Zahroh, F. A., & Pratiwi, D. A. (2024). Analisis Kurikulum di SDN Alalak Utara 3 Banjarmasin : Observasi dan Implikasi untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *MARAS:JurnalPenelitianMultidisplin*, 2(3), 1247–1255. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i3.356>
- Kementerian Koordinat Bidang Perekonomian Republik Indonesia.2023. *Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi*.
- LSPR Institute Of Communication & Businnes.2024. *Mengena Konsep Kepemimpinan Transformasional*. <https://www.lspr.ac.id/mengenal-konsep-kepemimpinan-transformasional/>
- Maruwae, A., Husain, N., & Dama, H. (2023). *Pelatihan Pelaku Usaha Dalam Menunjang Pengembangan Usaha Kecil (Mikro) Di Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo*. *Jambura*, 6(1), 250–

256.
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Mu'ah dkk (2019). *Kepemimpinan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Nahak, M., & Ellitan, L. (2023). Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(9), 3986–3999.
- Ramandayani, F., Fauziya, F., & Digital, U. T. (2024). *Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Desa Bongas Kecamatan Cililin)*. 12(1).
- Sari Dianti, Y., & Robbi Zidni Ilma. (2024). Analisis Peran Manajerial dalam Memotivasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Djava Kreasi Solusindo). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2475–2480. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2658>
- Semarang kota.2025. *UMKM*. <https://sukarejo.semarangkota.go.id/umkm>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30.
- Sobian, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.720>
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Sugiyono.2020. *metode penelitian kualitati, kuantitatif R&D*.Bandung: Alfabeta
- Surya, Novia. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widinan bhakti persada bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Yansen, A., Triantoro, M., & Sari, P. (2024). the Role of Education and Training in the Development of Young Entrepreneurs. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, 2(3), 871–883.
- Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Usadha, I. D. N. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Ekspres (Id Express) Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 176–185. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i2.845>