



## TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP SEBAGAI STRATEGI PENGUATAN UMKM DALAM MENGHADAPI ERA DIGITAL

Muhamad Fajri <sup>1)</sup>; Niddo Tri Awan<sup>2)</sup>

Universitas Pamulang, [fajri@gmail.com](mailto:fajri@gmail.com); [niddotriawan@gmail.com](mailto:niddotriawan@gmail.com)

### Abstract

Digital transformation presents both challenges and opportunities for MSMEs in the modern era. However, the success of digital adaptation largely depends on the leadership style applied. This study aims to design a strategy to enhance transformational leadership competencies for MSME actors as catalysts in the digitalization process and performance improvement. Through a community service approach, training activities include strengthening transformational leadership dimensions such as inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and idealized influence. The results show that the transformational leadership approach significantly impacts productivity, operational efficiency, and digital readiness of MSMEs.

### Abtrak

Transformasi digital merupakan tantangan sekaligus peluang bagi UMKM di era modern. Namun, keberhasilan adaptasi digital sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang strategi peningkatan kompetensi kepemimpinan transformasional bagi pelaku UMKM sebagai katalisator dalam proses digitalisasi dan peningkatan kinerja. Melalui pendekatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), kegiatan pelatihan mencakup penguatan dimensi kepemimpinan transformasional seperti inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan pengaruh ideal. Hasil menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta kesiapan digital UMKM.

**Keywords:** Digital; Kepemimpinan Transformasional; Pelatihan; Soft Skills; UMKM

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi pendekatan yang relevan dalam merespons disrupsi digital di sektor UMKM. Northouse (2018) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan kolektif.

Dalam lanskap ekonomi global yang kian terdigitalisasi, pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga bertransformasi secara adaptif. Transformasi digital telah menjadi keniscayaan dalam memperkuat daya saing dan keberlanjutan bisnis, terutama di tengah tantangan pascapandemi dan disrupsi teknologi yang masif (World

Bank, 2023). Namun, banyak UMKM menghadapi berbagai keterbatasan struktural dan kultural dalam mengadopsi teknologi, termasuk kurangnya kesiapan sumber daya manusia, keterbatasan literasi digital, serta minimnya kepemimpinan strategis yang visioner.

Dalam konteks ini, *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang relevan dan potensial dalam mendorong penguatan UMKM menghadapi tantangan era digital. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikemukakan oleh (Bass dan Riggio 2006), tidak hanya menekankan pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga membentuk visi jangka panjang, menginspirasi perubahan budaya organisasi, serta memberdayakan individu untuk mencapai potensi maksimalnya. Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim inovatif yang mendukung pembelajaran organisasi, memperkuat kohesi tim, dan mempercepat proses digitalisasi secara terarah.

Lebih lanjut, sejumlah studi kontemporer menegaskan bahwa peran kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan visioner sangat krusial dalam mendorong transformasi digital UMKM (Susanti et al., 2022; Wibowo & Nurhasanah, 2023). Di era di mana ketangkasan organisasi menjadi determinan utama keberhasilan bisnis, pemimpin UMKM perlu berperan sebagai agen perubahan (*change agent*) yang tidak hanya mendorong penggunaan teknologi, tetapi juga mentransformasi pola pikir dan budaya kerja yang konvensional menuju model yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berbasis data.

Dengan demikian, studi mengenai peran *transformational leadership* dalam penguatan UMKM di era digital menjadi krusial, tidak hanya sebagai kerangka konseptual, tetapi juga sebagai strategi aplikatif untuk mengatasi tantangan struktural dan meningkatkan kapasitas adaptif UMKM di tengah dinamika ekonomi digital yang terus berkembang.

## KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Bass & Avolio sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menghasilkan perubahan positif dalam organisasi. Gaya ini terdiri dari empat dimensi utama yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Bass & Riggio, 2006). Pendekatan ini efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, terutama di sektor UMKM yang memerlukan adaptasi cepat terhadap teknologi digital. Selain itu, dukungan terhadap pengembangan soft skills menjadi aspek penting dalam membangun SDM unggul dan kompetitif di era digital.

Menurut Burns (1978), pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga membentuk nilai, norma, dan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Hal ini sangat penting bagi UMKM yang kerap kali memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari sisi teknologi, finansial, maupun manajerial. Pemimpin transformasional dapat menjadi katalisator dalam proses digitalisasi UMKM dengan membangun mindset inovatif, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Westerman et al. (2014) menyatakan bahwa pemimpin di era digital perlu memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam strategi bisnis secara holistik. Pemimpin UMKM dengan gaya transformasional memiliki kecenderungan untuk merespons perubahan digital dengan cara yang lebih proaktif, termasuk dalam pengambilan keputusan berbasis data, adopsi teknologi baru, dan eksplorasi model bisnis digital yang sesuai.

Lebih lanjut, Goleman (2013) menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, terutama dalam mengelola perubahan. Pemimpin UMKM yang mampu menunjukkan empati, membangun komunikasi efektif, dan menjaga hubungan interpersonal akan lebih berhasil dalam membawa timnya melewati proses transformasi digital yang menuntut fleksibilitas dan ketahanan.

Studi empiris seperti yang dilakukan oleh Hermawan et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan kesiapan digital UMKM. Pemimpin yang visioner dan inspiratif cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan inovasi digital, meningkatkan kapabilitas organisasi, serta memperluas daya saing di pasar global. Dalam konteks Indonesia, di mana UMKM memegang peranan strategis dalam perekonomian nasional, penerapan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi kunci dalam memperkuat kapasitas adaptif UMKM menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan Society

5.0. Transformational leadership tidak hanya mendorong efisiensi dan efektivitas operasional, tetapi juga memfasilitasi transisi UMKM menuju model bisnis digital yang berkelanjutan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan *Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)* dengan melibatkan kurang lebih 25 pelaku UMKM yang berdomisili di Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang. Metodologi pelaksanaannya mencakup serangkaian kegiatan yang terdiri dari penyuluhan, pelatihan intensif, serta pendampingan berkelanjutan yang difokuskan pada empat aspek utama, yakni: strategi pemasaran berbasis digital, pengelolaan keuangan dengan memanfaatkan teknologi, penerapan solusi teknologi dalam operasional usaha, serta penguatan *soft skills* dan kepemimpinan. Seluruh kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas adaptif dan daya saing UMKM dalam menghadapi tantangan transformasi digital secara lebih strategis dan berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kesiapan digital serta efisiensi operasional para pelaku UMKM. Melalui pelatihan yang terstruktur dan terintegrasi, peserta mengalami peningkatan kapasitas pada beberapa aspek krusial. Pertama (1), terdapat peningkatan keterampilan dalam bidang pemasaran digital, khususnya dalam optimalisasi penggunaan media sosial dan platform e-commerce sebagai sarana perluasan jangkauan pasar. Kedua (2), peserta menunjukkan kemajuan dalam pengelolaan keuangan digital melalui pemanfaatan aplikasi keuangan modern yang mendukung pencatatan transaksi secara real time dan akurat. Ketiga (3), pelatihan mendorong penerapan teknologi secara langsung dalam proses operasional bisnis, yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Keempat (4), kegiatan ini juga berhasil memperkuat *soft skills*, terutama dalam aspek komunikasi, kolaborasi tim, serta kepemimpinan partisipatif yang berorientasi pada perubahan. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan transformasional terbukti menjadi strategi yang relevan dan aplikatif dalam mendukung transformasi digital UMKM secara menyeluruh.

Tabel 1 Pertanyaan dan Kesimpulan hasil wawancara pada 15 pelaku UMKM Kecamatan Curug terkait dengan tantangan sumber daya manusia (SDM) di era digital :

No	Pertanyaan	Kesimpulan Jawaban
1	Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam mengelola karyawan di era digital ini?	Salah satu tantangan terbesar adalah adaptasi teknologi. Banyak karyawan yang belum terbiasa dengan sistem digital, seperti penggunaan software untuk manajemen inventaris. Saya harus meluangkan waktu untuk melatih mereka, dan itu memakan waktu serta sumber daya
2	Bagaimana Anda melihat peran media sosial dalam manajemen sumber daya manusia?	Media sosial sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Namun, tantangannya adalah banyaknya informasi yang harus disaring. Saya sering kesulitan menemukan kandidat yang tepat karena banyaknya pelamar yang tidak sesuai kualifikasi. Saya perlu lebih selektif dalam memilih platform yang digunakan
3	Apa dampak dari digitalisasi	Digitalisasi membuat komunikasi lebih cepat, tetapi juga menimbulkan jarak. Karyawan lebih sering



	terhadap hubungan antara Anda dan karyawan?	berkomunikasi melalui aplikasi daripada bertatap muka. Ini kadang membuat saya merasa kurang dekat dengan mereka. Saya berusaha untuk tetap mengadakan pertemuan rutin agar hubungan tetap terjaga.
4	Apa strategi yang Anda terapkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan di era digital?	Mengadakan pelatihan online secara berkala. Selain itu, saya juga mendorong karyawan untuk mengikuti kursus digital marketing. Tantangannya adalah tidak semua karyawan memiliki akses internet yang baik di rumah, jadi saya menyediakan fasilitas di tempat kerja untuk mereka belajar.

## Pembahasan

Kegiatan ini mengindikasikan bahwa integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan operasional bisnis memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan daya saing UMKM. Sejumlah temuan kunci yang diperoleh selama pelaksanaan kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingginya Antusiasme dan Kebutuhan Nyata dari Peserta Antusiasme yang tinggi dari para pelaku UMKM terhadap materi yang disampaikan mencerminkan adanya kebutuhan yang mendesak akan akses informasi dan peningkatan kapasitas dalam bidang teknologi. Hal ini menegaskan bahwa masih banyak pelaku usaha skala mikro dan kecil yang memiliki keinginan kuat untuk melakukan transformasi digital, namun terhambat oleh keterbatasan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kurangnya pendampingan yang relevan dengan konteks bisnis mereka.
2. Efektivitas Pendekatan Praktis dalam Penyuluhan dan Pelatihan Metodologi pelatihan yang mengedepankan pendekatan aplikatif—melalui studi kasus kontekstual dan simulasi berbasis permasalahan nyata—terbukti lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman konseptual dan keterampilan teknis peserta. Simulasi langsung tidak hanya memperkuat transfer pengetahuan, tetapi juga menciptakan ruang interaktif bagi peserta untuk mengartikulasikan tantangan riil yang mereka hadapi. Hal ini memungkinkan fasilitator untuk memberikan solusi konkret yang dapat langsung diterapkan dalam operasional bisnis peserta, menjadikan proses pembelajaran lebih bermakna dan berdampak langsung.
3. Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing sebagai Implikasi Strategis Peningkatan keterampilan digital dan kapasitas kepemimpinan dalam pengelolaan SDM terbukti memberikan dampak positif terhadap kesiapan UMKM dalam menghadapi tantangan kompetitif di era digital. Peningkatan ini berkontribusi pada efisiensi operasional, optimalisasi proses bisnis, dan peningkatan responsivitas terhadap dinamika pasar. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan mampu mendorong terwujudnya UMKM yang lebih adaptif, produktif, dan kompetitif secara berkelanjutan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa intervensi berbasis teknologi dan pendekatan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat kapasitas UMKM di tengah arus digitalisasi ekonomi yang semakin masif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional telah terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat kapasitas pelaku UMKM dalam menghadapi tantangan era digital. Dimensi-dimensi utama kepemimpinan transformasional, seperti pemberian inspirasi yang menggugah motivasi, perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi individu, serta stimulasi intelektual yang mendorong inovasi dan pemikiran kritis, secara kolektif berperan dalam mengubah pelaku usaha menjadi agen perubahan yang proaktif dan adaptif. Untuk mengoptimalkan hasil pelatihan ke depan, disarankan agar intensitas pendampingan ditingkatkan secara berkelanjutan, didukung oleh penyediaan perangkat teknologi yang memadai sebagai sarana praktik langsung, serta pengembangan modul pelatihan yang lebih tematik dan

kontekstual, sehingga mampu menjawab kebutuhan spesifik UMKM secara lebih efektif dan berkelanjutan. Pendekatan tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan kepemimpinan, tetapi juga memperkuat ekosistem inovasi yang mendorong transformasi digital secara menyeluruh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (2013). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.
- Lee, T. H., & Bruvold, N. T. (2020). Enhancing Employee Skills through Training Programs. *International Journal of Training and Development*, 24(3), 213–230.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Susanti, D., Pratama, Y. A., & Lestari, M. D. (2022). Digital Transformation and the Role of Leadership in Strengthening Indonesian SMEs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 10(2), 85–97.
- Wibowo, A., & Nurhasanah, L. (2023). Leadership Style and Digital Adoption in SMEs: A Post-Pandemic Perspective. *International Journal of Business Innovation and Research*, 30(1), 45–59.
- World Bank. (2023). *Digital Transformation of SMEs in Developing Economies: Policy Priorities and Lessons Learned*. Washington, DC: World Bank Publications.