

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG INKLUSIF DI UMKM “SOPEL BABEH”Rismawati¹⁾, Nayla Fitri Anjani²⁾, Umi Fajriyah³⁾, Risya Aulia Rihadatul'aisy⁴⁾, Sindi Pramita⁵⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Correspondence		
Email: 1rismawati@pelitabangsa.ac.id , 2anjaninayla09@gmail.com , 3umifajriahh@gmail.com , 4risyaaulia90@gmail.com , 5cindyframita@gmail.com		No. Telp: -
Submitted: 28 Desember 2024	Accepted: 3 Januari 2025	Published: 4 Januari 2025

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif, terutama dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran kepemimpinan dapat membentuk budaya inklusif di UMKM Sopel, sebuah bisnis lokal yang sedang berkembang. Pendekatan inklusif dalam organisasi dinilai penting guna menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung keberagaman, sehingga mendorong inovasi, produktivitas, dan keberlanjutan usaha. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan UMKM Sopel, serta observasi langsung terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada kolaborasi memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif. Pemimpin yang mampu mendengarkan, menghargai perbedaan, dan mendorong keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi berkontribusi signifikan terhadap terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan inklusif bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM. Temuan ini memberikan wawasan bagi para pemimpin UMKM lain untuk menerapkan pendekatan serupa guna memperkuat budaya organisasi yang lebih inklusif dan inovatif.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, inklusif, UMKM**ABSTRACT**

Effective leadership plays a crucial role in creating an inclusive organizational culture, especially in the context of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). This study aims to examine how leadership can shape an inclusive culture in Sopel MSME, a growing local business. An inclusive approach in organizations is considered important to create an open work environment that supports diversity, thus encouraging innovation, productivity, and business sustainability. The research method used is qualitative, with data collection through in-depth interviews with leaders and employees of Sopel MSME, as well as direct observation of the work environment. The results showed that participative and collaboration-oriented leadership styles play an important role in building an inclusive organizational culture. Leaders who are able to listen, appreciate differences, and encourage active involvement from all members of the organization contribute significantly to the creation of a harmonious and productive work atmosphere. This study concludes that inclusive leadership is not only a managerial strategy, but also a key factor in ensuring the sustainability and growth of MSMEs. The findings provide insights for other MSME leaders to apply similar approaches to strengthen a more inclusive and innovative organizational culture.

Keywords: leadership, organizational culture, inclusive, MSMEs,

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menghadapi tantangan besar untuk tetap relevan dan berkembang. UMKM yang kuat bisa memberi dampak besar bagi perekonomian. Mereka menciptakan banyak lapangan kerja, menghasilkan berbagai barang dan jasa, serta meningkatkan ekspor. Semua ini membantu mengembangkan keterampilan wirausaha dan mendorong munculnya inovasi baru.(Lestari et al., 2020).

Salah satu strategi yang dapat diadopsi oleh UMKM untuk memperkuat kemampuan bersaing dan mempertahankan keberlanjutan usaha adalah melalui penguatan budaya organisasi yang inklusif. Membangun budaya organisasi yang inklusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan efektif, sekaligus meningkatkan kreativitas, kerja sama, dan peningkatan hasil secara menyeluruh.(Purnamaningtyas & Rahardja, 2021). Keberagaman dalam tenaga kerja, baik dari segi latar belakang, pemikiran, maupun keterampilan, dapat menjadi modal berharga bagi organisasi yang mampu memanfaatkannya dengan tepat(Yuliaty et al., 2020).

Namun, untuk membangun budaya yang inklusif tidaklah mudah. Kepemimpinan memegang peran sentral dalam menciptakan dan mengarahkan budaya organisasi tersebut. Pemimpin harus mampu mengelola keberagaman, memberikan kepastian bahwa setiap orang merasa diakui dan turut serta dalam proses pengambilan keputusan.(Serang et al., 2024). Pada UMKM, yang sering kali memiliki sumber daya terbatas dan struktur organisasi yang lebih kecil, peran pemimpin menjadi semakin penting karena hubungan antara pemimpin dan anggota tim lebih langsung dan intens(Dolphina et al., 2023).

UMKM Sopol, sebagai salah satu pelaku usaha kecil yang sedang berkembang, menyadari pentingnya membangun budaya organisasi yang inklusif. Namun, tantangan dalam penerapannya masih dirasakan, terutama terkait dengan bagaimana pemimpin dapat mengakomodasi berbagai perspektif dan terciptanya lingkungan kerja yang terbuka untuk seluruh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif di UMKM Sopol. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi para pemimpin UMKM lainnya untuk menerapkan praktik kepemimpinan yang inklusif guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha mereka.

Dengan memperhatikan semakin besarnya kebutuhan untuk membangun budaya kerja yang inklusif, terutama di sektor UMKM, penelitian ini relevan untuk mengidentifikasi peran strategis kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman dan inklusivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif di UMKM "Sopol Babeh". Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena sosial dalam konteks spesifik yang melibatkan dinamika antara pemimpin dan anggota organisasi. Namun Studi kasus dipilih karena fokus penelitian pada UMKM "Sopol Babeh" sebagai unit analisis tunggal. Penelitian ini juga berupaya memahami peran kepemimpinan dalam konteks organisasi tertentu, sehingga

hasilnya tidak hanya menjelaskan fenomena secara umum tetapi juga memberikan wawasan kontekstual.

Kerangka penelitian ini juga di dasarkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin UMKM, nilai-nilai yang dianut, dan pendekatan dalam membangun inklusi. Meneliti elemen-elemen budaya organisasi seperti pola komunikasi, nilai-nilai organisasi, dan kebijakan internal yang mendukung inklusi.

Lokasi penelitian tentang Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Inklusif Di (UMKM) dalam memberdayakan usaha sopel yang praktis. etika bisnis Islam yaitu:

1. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Inklusif Di (UMKM)

Kabupaten Bekasi yaitu berada di Jalan Kandang Timur, Tambun, Jawa Barat

2. UMKM “Sopel” yang berada di Kp. Kandang Timur Rt 001/Rw 005, Lambangsari, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Pengumpulan data oleh peneliti adalah ciri dari penelitian kualitatif. Peneliti dalam penelitian ini berperan sebagai pengamat yang terlibat langsung, yaitu dengan melakukan pengamatan dan mendengarkan secara teliti, termasuk pada hal-hal yang paling detail, selama proses pengumpulan data.

Kehadiran penelitian tentang UMKM ini juga sangat penting karena memberikan wawasan mengenai tantangan, peluang, dan dampak ekonomi dari sektor ini. Penelitian ini dapat membantu dalam:

1. Pengembangan Kebijakan: Memberikan data yang dibutuhkan pemerintah untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pertumbuhan UMKM.
2. Inovasi dan Teknologi: Mengidentifikasi kebutuhan UMKM dalam hal teknologi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing.
3. Pembiayaan dan Investasi: Menganalisis akses UMKM terhadap pembiayaan dan mencari solusi untuk meningkatkan akses tersebut.
4. Pemberdayaan: Menyusun program pelatihan dan pemberdayaan yang sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM.
5. Dampak Sosial: Mengevaluasi kontribusi UMKM terhadap lapangan kerja dan pengentasan kemiskinan.

Dengan penelitian yang baik, UMKM dapat diperkuat, sehingga berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian nasional.

Teknik analisis yang selalu di gunakan dan di bedakan seperti:

Analisis tematik yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam data kualitatif. Analisis ini dilakukan untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan di UMKM “Sopel Babeh” berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang inklusif.

Penelitian untuk mendapatkan data yang valid peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk mendapatkan data atau keterangan untuk mencapai tujuan penelitian yang dilakukan dengan melalui kegiatan komunikasi verbal berupa percakapan. Dalam wawancara peneliti mencari sumber data kepada informan dengan menggunakan alat pengumpul data yang bisa disebut dengan pedoman wawancara. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan dalam penelitian ini untuk

mendapatkan data yang valid. Anggota kelompok mahasiswa yang berperan Kepemimpinan Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Inklusif Di (UMKM) Kabupaten Bekasi dan bapak Mulyono pelaku usaha “Sopel Babeh” di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pencarian informasi dari berbagai sumber, seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, dokumen yang digunakan mencakup buku panduan, majalah, serta transkrip yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi inklusif (UMKM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menganalisis Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Inklusif Di Umkm “Sopel Babeh”

Kepemimpinan dalam UMKM seperti "Sopel Babeh" memegang peran penting dalam membangun budaya organisasi yang inklusif. Pemimpin di UMKM tidak hanya berperan sebagai penggerak utama bisnis, tetapi juga sebagai pembentuk budaya kerja yang terbuka dan ramah terhadap keberagaman. Melalui pemahaman dan pengaplikasian nilai-nilai inklusivitas, pemimpin dapat memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari latar belakang mereka, merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkontribusi. Dalam konteks UMKM, pemimpin yang memiliki pendekatan inklusif dapat mengurangi batas-batas hierarki, sehingga karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, berbagi ide, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama.

Lebih lanjut, pemimpin yang inklusif juga berperan dalam merancang kebijakan dan praktik yang mendukung lingkungan kerja yang beragam dan kolaboratif. Misalnya, mereka dapat memperkenalkan praktik rekrutmen yang bebas dari bias, mendukung fleksibilitas waktu kerja, serta menyediakan ruang bagi karyawan untuk berkembang melalui pelatihan atau pengembangan keterampilan yang relevan. Selain itu, pemimpin dapat mengajak karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan aspek operasional dan strategis, sehingga setiap individu merasa memiliki pengaruh dan tanggung jawab dalam kesuksesan UMKM. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterikatan, dan loyalitas karyawan, yang sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kualitas layanan di "Sopel Babeh."

Pada akhirnya, kepemimpinan yang inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan adaptif, yang merupakan keunggulan kompetitif bagi UMKM dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat. Budaya organisasi yang inklusif tidak hanya meningkatkan kinerja internal tetapi juga dapat menciptakan citra positif di mata pelanggan dan masyarakat. Pemimpin yang berhasil membangun budaya inklusif menunjukkan bahwa mereka menghargai setiap kontribusi individu dan mendorong keterlibatan bersama yang lebih besar.

Mengidentifikasi Tantangan-Tantangan Yang Di Hadapi Oleh Umkm “Sopel Babeh” Dalam Menerapkan Budaya Organisasi Yang Inklusif

UMKM "Sopel Babeh" menghadapi sejumlah tantangan dalam membangun budaya kerja yang inklusif. Salah satu kendala adalah terbatasnya sumber daya, baik finansial

maupun waktu. Banyak usaha kecil yang masih mengutamakan kebutuhan operasional sehari-hari, sehingga upaya membangun budaya kerja inklusif sering terabaikan. Keterbatasan anggaran membuat pelatihan untuk mengajarkan prinsip inklusivitas jarang dilaksanakan. Di sisi lain, waktu yang tersedia lebih banyak digunakan untuk menjalankan bisnis daripada mengembangkan program inklusi yang memerlukan perencanaan dan komitmen jangka panjang.

Selain itu, perubahan nilai dan kebiasaan di tempat kerja sering kali mendapat perlawanan dari dalam. Kebiasaan yang sudah lama dijalankan oleh para pegawai bisa membuat penerapan budaya baru terasa asing dan menantang. Ketika nilai-nilai baru, seperti inklusivitas dan keterbukaan, diperkenalkan, sebagian pegawai mungkin merasa tidak nyaman atau merasa perubahan tersebut tidak relevan. Hal ini bisa membuat mereka enggan mengikuti atau bahkan menolak upaya menuju lingkungan kerja yang lebih terbuka. Untuk itu, pemimpin perlu menyampaikan manfaat budaya inklusif secara sederhana dan mengajak karyawan untuk bersama-sama merasakan dampak positifnya.

Kurangnya akses pada informasi dan panduan yang praktis juga menjadi tantangan bagi UMKM "Sopel Babeh." Banyak pemilik usaha kecil yang tidak memiliki pengetahuan atau sumber daya untuk mempelajari strategi inklusif. Hal ini dapat menyulitkan mereka dalam merancang lingkungan kerja yang menghargai semua pegawai. Akses ke materi pelatihan atau pelatihan formal juga sering kali terbatas, terutama bagi UMKM yang beroperasi di lokasi yang minim jaringan informasi.

Memberikan Rekomendasi Kepada Pemimpin Umkm Terkait Strategi Yang Dapat Di Lakukan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Keberagaman Inklusivitas

Pemimpin UMKM dapat mulai menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman dan inklusivitas dengan memfasilitasi pelatihan dasar tentang kesadaran akan keberagaman bagi semua karyawan. Pelatihan ini bisa mencakup pemahaman tentang menghargai perbedaan, baik dalam hal budaya, latar belakang, maupun sudut pandang. Tujuannya adalah agar setiap anggota tim menyadari pentingnya saling menghargai dan merasa lebih nyaman bekerja bersama dalam keberagaman. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Pelatihan sederhana semacam ini tidak harus mahal dan bisa diakses secara online atau didapat melalui panduan gratis yang tersedia (Mccarthy & Miller, 2022).

Selain pelatihan, pemimpin juga dapat meningkatkan keterbukaan dengan mendorong komunikasi yang aktif dan dua arah. Dalam hal ini, penting bagi pemimpin untuk menciptakan ruang diskusi rutin di mana karyawan bebas memberikan masukan atau menyampaikan tantangan yang mereka hadapi. Ini bisa dilakukan melalui rapat mingguan atau sesi diskusi informal. Komunikasi dua arah yang rutin memungkinkan pemimpin memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan dari berbagai latar belakang, sehingga keputusan-keputusan yang diambil bisa lebih inklusif. Langkah ini juga memperlihatkan bahwa setiap suara didengar dan dihargai, yang akan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Langkah lain yang bisa dilakukan adalah memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan tanpa memandang latar belakang mereka. Pemimpin bisa memberikan penghargaan secara terbuka atas kerja keras atau ide-ide kreatif yang datang

dari seluruh anggota tim, sehingga setiap individu merasa dihargai. Mengapresiasi karyawan secara adil menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal (Kr, 2024).

SIMPULAN

Karya tulis ini menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif, khususnya dalam konteks UMKM seperti Sopel Babeh. Kepemimpinan yang berorientasi inklusif tidak hanya mempererat hubungan antaranggota tim tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap keberagaman, inovasi, dan kolaborasi.

Walaupun tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan sering kali menghambat upaya ini, peran pemimpin yang proaktif, mendukung komunikasi dua arah, serta memberikan apresiasi tanpa bias dapat membantu mengatasi hambatan tersebut. Langkah-langkah sederhana namun berdampak, seperti pelatihan keberagaman dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi solusi praktis untuk meningkatkan inklusivitas dalam lingkungan kerja.

Semoga penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pemimpin UMKM dan pembaca lainnya yang tertarik menerapkan praktik kepemimpinan inklusif guna mendukung keberlanjutan dan daya saing usaha. Kami berharap hasil karya ini dapat menjadi referensi yang berguna dalam mengembangkan budaya organisasi yang lebih inklusif di masa depan.

SARAN

1. Pengembangan Pelatihan Inklusivitas

Untuk menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, UMKM dapat memberikan pelatihan keberagaman dan inklusivitas bagi karyawan. Pelatihan ini bisa berupa sesi yang memperkenalkan nilai-nilai menghargai perbedaan dan keterbukaan terhadap perspektif baru.

2. Peningkatan Keterlibatan Karyawan dalam Keputusan

Pemimpin UMKM disarankan untuk mengadakan diskusi atau rapat rutin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan memiliki peran dalam kemajuan perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.

3. Penghargaan Tanpa Bias

Penting bagi pemimpin untuk mengapresiasi kontribusi karyawan tanpa memandang latar belakang. Penghargaan yang adil akan mendorong lingkungan kerja yang lebih suportif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

4. Pengembangan Kebijakan Rekrutmen Inklusif

Mengadopsi kebijakan rekrutmen yang adil dan bebas dari bias dapat membantu UMKM dalam menciptakan tim yang beragam. Hal ini dapat dimulai dengan memastikan bahwa proses seleksi dan perekrutan dilakukan berdasarkan kompetensi dan kecocokan kandidat dengan budaya organisasi yang inklusif.

5. Penyediaan Akses Informasi dan Panduan Praktis

Pemimpin UMKM sebaiknya mencari sumber daya atau materi pelatihan terkait kepemimpinan inklusif dan pengembangan budaya kerja yang inklusif. Akses terhadap

informasi ini akan membantu pemimpin untuk menerapkan langkah-langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman dan inklusivitas.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan UMKM dapat membangun budaya organisasi yang inklusif, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Dolphina, E., Mukhtar, A. B., Umami Kalsum, E., & Malihah, L. (2023). Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi Article Info ABSTRAK. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science* (Vol. 2, Issue 03).
- Lestari, D. A., Savitri, E., & Natariasari, R. (2020). KINERJA UMKMDITINJAU DARIBUDAYA ORGANISASI, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, MANAJEMEN KUALITAS TOTAL, DAN MODAL SOSIAL. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*.
- Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Serang, S., Dwi Putra, D. A., & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Yuliaty, T., Sarah Shafira, C., & Rafi Akbar, M. (2020). Strategi UMKM Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Global Studi Kasus Pada PT. Muniru Burni Telong. In *Journal Management* (Vol. 19, Issue 3).
- Kr, R. (2024). *Diversity , Equity & Inclusion* (Issue July).
- Mccarthy, V., & Miller, G. (2022). Creating an Inclusive Workplace: The Effectiveness of Diversity Training. *Journal of Global Economy, Trade and International Business*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.47509/JGETIB.2.1.2022.39-55>