

Gaya Kepemimpinan Kekeluargaan Dan Dinamika Multikultural Dalam Mendorong Inovasi Usaha Sablon Jopi Artscreen

Galuh Pravita Sari^{1*}, Mutiara Aisyah Nur Rahmah², Jea Ananda Sari³, Eza Paramitha⁴,
Muhammad Syaifur Rohman⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Lamongan,
Indonesia

Email: ^{1*}galuhpravita261@gmail.com, ²nrrhmah014@gmail.com, ³nandajea0@gmail.com,
⁴ezaparamitha5@gmail.com, ⁵syaif0026@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak – Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan berbasis keluarga dan dinamika budaya beragam berkontribusi pada pendorongan inovasi di UMKM sablon Jopi Artscreen. Pendekatan riset menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan informasi melalui wawancara mendalam bersama pemilik dan tenaga kerja. Temuan riset menunjukkan bahwa pemilik mengimplementasikan kepemimpinan keluarga yang terlihat dari musyawarah, obrolan santai, serta dialog terbuka dalam mengatasi permasalahan. Dinamika budaya beragam yang timbul dari variasi asal daerah karyawan dikelola lewat kegiatan bersama, plus sikap pemimpin yang rendah hati, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang selaras. Budaya organisasi yang inklusif ini turut mendukung kemunculan inovasi, seperti rencana pembuatan merek baru yang mengangkat tema sosial, peningkatan kemahiran, dan penambahan peralatan produksi. Lebih lanjut, budaya keluarga membantu menangani hambatan internal, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengelolaan produksi. Kajian ini menyimpulkan bahwa perpaduan kepemimpinan keluarga dan penanganan keragaman budaya secara transparan terbukti ampuh dalam memperkuat kolaborasi, komunikasi antarbudaya, serta membentuk lingkungan yang mendukung inovasi di UMKM Jopi Artscreen.

Kata Kunci: Kepemimpinan Keluarga; Budaya Organisasi; Dinamika Budaya Beragam; Inovasi; UMKM Sablon

Abstract – This study aims to examine the role of familial leadership and multicultural dynamics in fostering innovation at the Jopi Artscreen screen printing MSME. The research approach employed a descriptive qualitative method, gathering data through in-depth interviews with the owner and employees. The findings reveal that the owner implements a familial leadership style, evident in deliberation, casual conversations, and open dialogue in addressing issues. The multicultural dynamics emerging from the diversity of employees' regions of origin are handled via group activities and a humble leadership demeanor, fostering a cohesive work atmosphere. This inclusive organizational culture contributes to the rise of innovations, such as plans for creating a new brand that highlights social themes, skill enhancement, and the expansion of production equipment. Moreover, the familial culture aids in tackling internal obstacles, especially those concerning work motivation and production oversight. This study concludes that the blend of familial leadership and transparent management of cultural diversity proves effective in bolstering collaboration, intercultural communication, and establishing an environment favorable to innovation at the Jopi Artscreen MSME.

Keywords: Familial Leadership; Organizational Culture; Multicultural Dynamics; Innovation; Screen Printing MSME

1. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah memiliki posisi penting dalam mendorong kemajuan ekonomi negara, khususnya di bidang industri kreatif yang memerlukan kemampuan berinovasi untuk menjaga keunggulan bersaing. Di tengah hal itu, UMKM sablon muncul sebagai salah satu cabang yang terus maju seiring bertambahnya permintaan produk fashion, merchandise, dan simbol komunitas (Andy Endra Krisna, 2024). Jopi Artscreen adalah contoh UMKM sablon yang mengalami pertumbuhan cepat sejak didirikan pada 2020. Keistimewaan bisnis ini bukan hanya pada produk kreatif yang dihasilkan, melainkan juga pada cara pengelolaan organisasi melalui model kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan serta melibatkan tenaga kerja dari beragam latar belakang budaya.

Kepemimpinan yang berorientasi pada keluarga di UMKM biasanya menciptakan ikatan kerja yang lebih dekat, lentur, dan sedikit hierarki. Pendekatan seperti ini bisa membangun suasana nyaman bagi pekerja, sehingga memperlancar komunikasi, menjembatani kesenjangan antara



pemilik dan staf, serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Dalam penerapannya, model kepemimpinan keluarga juga mampu memberikan peluang partisipasi lebih besar bagi karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Ini krusial karena keterlibatan aktif tenaga kerja dapat mempercepat penyelesaian masalah operasional sekaligus mendorong lahirnya ide-ide inovatif yang sesuai dengan tuntutan produksi dan selera konsumen (Lukman Efendi et al., 2025).

Di samping aspek kepemimpinan, Jopi Artscreen menghadapi dinamika organisasi yang beragam budaya. Pekerja yang datang dari berbagai wilayah membawa pola komunikasi, rutinitas kerja, dan sifat yang berbeda. Perbedaan ini mungkin menimbulkan hambatan, tetapi juga bisa menjadi modal kuat jika ditangani dengan baik. Ragam pandangan yang muncul dari keragaman tersebut berpotensi memperkaya imajinasi, memperluas cara pandang dalam mengatasi tantangan, dan meningkatkan kemampuan tim beradaptasi terhadap perubahan pasar. Oleh sebab itu, penelitian ini bermaksud menyelidiki peran gaya kepemimpinan kekeluargaan dan dinamika multikultural dalam mendorong inovasi di Jopi Artscreen, serta memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana penggabungan kedua elemen tersebut dapat memperkuat daya saing UMKM dalam sektor industri kreatif (Kending, 2022).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam yang melibatkan pemilik dan karyawan Jopi Artscreen sebagai narasumber utama. Pengumpulan informasi dilakukan menggunakan panduan wawancara yang fokus pada aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dinamika budaya beragam, serta praktik negosiasi antarbudaya. Informasi yang didapat dianalisis lewat langkah reduksi data, pengelompokan temuan, dan penyimpulan berdasarkan tema kajian. Untuk memastikan keakuratan informasi, peneliti menggunakan instrumen pendukung berupa rekaman audio dan catatan lapangan selama proses wawancara dan observasi (Armadina et al., 2024).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung pada Jopi Artscreen memberikan gambaran mengenai bagaimana kepemimpinan kekeluargaan, dinamika budaya kerja, serta interaksi dengan pelanggan diterapkan dalam operasional sehari-hari. Temuan-temuan ini disajikan untuk menunjukkan kondisi faktual yang terjadi di lapangan.

a. Profil Bisnis Jopi Artscreen

Jopi Artscreen merupakan usaha kecil yang fokus pada sablon manual dan mulai berjalan sejak tahun 2020. Perusahaan ini didirikan oleh pemiliknya dengan modal awal enam juta rupiah, yang digunakan untuk mengakuisisi enam meja sablon dan satu unit mesin press. Berkat naiknya jumlah order serta kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan pasar, bisnis ini mencapai perkembangan pesat selama tiga tahun belakangan. Hingga akhir 2023, kapasitas produksinya meningkat menjadi 24 meja sablon, di mana sebagian besar dirancang mandiri oleh pemilik melalui teknik pengelasan. Dari aspek sumber daya manusia, perusahaan ini memiliki empat orang karyawan yang mayoritas menjalani pekerjaan sambil menempuh pendidikan tinggi. Pemilik, yang memiliki pengalaman di bidang seni musik dan desain, menempatkan kreativitas sebagai inti dari identitas usaha. Susunan organisasi tetap sederhana, dengan pemilik bertanggung jawab utama atas desain, promosi, administrasi, dan pembuatan keputusan, sedangkan karyawan berkonsentrasi pada kegiatan produksi.

b. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan pemilik mencerminkan model yang berbasis keluarga. Ada saluran komunikasi yang bebas, sehingga staf merasa leluasa menyampaikan pandangan, ide, atau pertanyaan. Lingkungan kerja terasa rileks dan tidak formal, yang mempersempit celah antara pemilik dan pekerja. Ikatan kerja terbentuk lewat kedekatan perasaan dan interaksi tanpa hierarki ketat; pemilik lebih bertindak sebagai partner diskusi. Saat mengambil keputusan, pemilik menerima



input dari karyawan melalui diskusi bersama, walaupun otoritas akhir tetap di tangannya. Selain itu, ada sistem apresiasi seperti bonus kecil untuk karyawan yang menunjukkan kinerja unggul (Lahade & Yustikasari, 2021).

c. **Dinamika Organisasi Budaya Beragam**

Anggota tim berasal dari berbagai wilayah, seperti Mantup, Mojokerto, Tuban, dan Tikung, yang membawa ciri kepribadian dan cara berinteraksi yang berbeda. Di awal, variasi ini menciptakan hambatan dalam penyesuaian komunikasi serta beberapa kesalahpahaman ringan. Akan tetapi, karyawan berhasil menyesuaikan diri melalui percakapan terbuka (Anugerah et al., 2021). Penyelesaian perselisihan umumnya dilakukan melalui pendekatan informal, seperti diskusi ringan dalam suasana nonformal. Selain itu, kegiatan kebersamaan seperti makan bersama dan aktivitas rekreatif turut dimanfaatkan untuk memperkuat solidaritas serta hubungan interpersonal antaranggota tim.

d. **Negosiasi Antarbudaya dan Praktik Pelayanan**

Jopi Artscreen menjalin kerja sama dengan berbagai jenis klien, mulai dari kelompok Vespa hingga institusi pendidikan dan organisasi keagamaan. Pemilik menyelaraskan metode komunikasi dan penyediaan layanan berdasarkan karakteristik pelanggan. Langkah-langkah yang diterapkan mencakup penyesuaian tarif untuk order besar melalui potongan harga atau tambahan bonus, perubahan desain menurut selera klien, serta penilaian setelah produksi dengan menanyakan kesesuaian hasil dan mengidentifikasi kekurangan. Sikap menerima kritik dan saran secara terbuka tercatat sebagai elemen penting dalam praktik pelayanan mereka (Arianto & Kurniawan, 2021).

3.2 Pembahasan

Pembahasan pada bagian ini menguraikan interpretasi hasil penelitian dengan menghubungkannya pada teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat memperjelas bagaimana kepemimpinan kekeluargaan dan dinamika multikultural berkontribusi terhadap inovasi dalam usaha Jopi Artscreen. Analisis ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kedua aspek tersebut dalam pengembangan UMKM.

a. **Interpretasi Profil Usaha**

Gambaran usaha Jopi Artscreen menggambarkan pola pertumbuhan yang khas bagi UMKM di bidang kreatif: modal awal yang terbatas namun didorong oleh kemampuan pemilik, seperti kreativitas dan keterampilan teknis, yang memungkinkan ekspansi peralatan produksi dan penambahan tenaga kerja. Susunan organisasi yang sederhana mencerminkan tahap perkembangan bisnis yang masih dalam fase pertumbuhan namun gesit dalam menentukan keputusan operasional. Kenyataan bahwa mayoritas karyawan adalah mahasiswa menunjukkan fleksibilitas sumber daya manusia yang memengaruhi pola kerja dan penjadwalan produksi.

b. **Makna Gaya Kepemimpinan Kekeluargaan**

Pendekatan kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan, dengan penekanan pada komunikasi bebas, kedekatan emosional, dan diskusi bersama, terbukti efektif dalam lingkungan usaha kecil. Metode non-hierarkis ini mengurangi hambatan komunikasi dan meningkatkan keterlibatan staf, sementara sistem penghargaan, meskipun sederhana, berfungsi sebagai pendorong motivasi. Secara teoritis, kombinasi ini mendukung terciptanya rasa aman psikologis dan komitmen organisasional, yang pada akhirnya memfasilitasi munculnya gagasan baru dan inisiatif inovatif dalam bidang produksi serta layanan (Kustiani, 2021).

c. **Implikasi Dinamika Multikultural**

Variasi asal daerah berpotensi menciptakan gesekan dalam komunikasi, tetapi di Jopi Artscreen, penyesuaian melalui percakapan santai dan aktivitas bersama berhasil mengurangi konflik tersebut. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan sosial, seperti kegiatan membangun ikatan, dan budaya organisasi yang inklusif dapat mengubah keragaman menjadi sumber imajinasi dan kelenturan interaksi. Dengan demikian, dinamika multikultural di sini berkontribusi pada kemampuan tim beradaptasi menghadapi beragam permintaan konsumen (Fajar, 2024).

d. Negosiasi Antarbudaya sebagai Pendorong Inovasi Layanan dan Produk

Langkah-langkah penyesuaian tarif, perubahan desain, dan penilaian setelah produksi mencerminkan strategi adaptif terhadap kebutuhan pelanggan dari berbagai budaya. Sikap menerima umpan balik secara terbuka memungkinkan perbaikan terus-menerus yang meningkatkan mutu layanan serta relevansi produk. Interaksi dengan segmen pelanggan yang berbeda mendorong pemilik untuk mengeksplorasi variasi desain dan metode produksi proses yang dapat dianggap sebagai inovasi bertahap yang krusial bagi keberlanjutan dan daya saing UMKM di pasar domestik (Fajriah, 2025).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan keluarga berperan vital dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis, suportif, dan produktif di Jopi Artscreen, terutama melalui komunikasi terbuka, hubungan kerja yang akrab, dan mekanisme musyawarah yang memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap usaha. Dinamika budaya yang beragam di antara karyawan juga memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas, kemampuan adaptasi, serta efektivitas penyelesaian masalah, karena perbedaan perspektif antaranggota tim mampu memperkaya ide-ide baru dalam proses produksi maupun desain. Kedua elemen tersebut bekerja secara sinergis dalam mendorong inovasi, baik pada aspek teknis produksi sablon, pengembangan desain yang responsif terhadap kebutuhan pelanggan, maupun peningkatan kualitas layanan melalui evaluasi berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa nilai kekeluargaan yang diterapkan secara konsisten serta pengelolaan keragaman budaya yang tepat merupakan aset krusial dalam memperkuat daya saing UMKM industri kreatif di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

REFERENCES

- Andy Endra Krisna. (2024). Transformasi UMKM Melalui Industri Kreatif: Pendekatan Untuk Meningkatkan Daya Saing dan Inovasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 66–81. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4514>
- Anugerah, O., Papuling, P., Sugiarto, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2021). *Membangun Manajemen Keberagaman Melalui*. 10(3).
- Arianto, N., & Kurniawan, F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Home Industri Produk Pakaian Sablon & Bordir). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 254. <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v4i2.9647>
- Armadina, J., Simatupang, S. D., & Indonesia, U. K. (2024). *Upaya Mahasiswa Mengatasi Kecemasan Saat Mengerjakan Skripsi (Studi Komunikasi Intrapersonal di Lingkungan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta)*. 8, 34145–34155.
- Fajar, A. (2024). Membangun Budaya Inklusif: Pengaruh Kebijakan Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal Of Social Community*, 9(4), 567–581.
- Fajriah, Y. (2025). Strategi Adaptasi UMKM Konsumen Di Era Digital Terhadap Perubahan Tren. *Jurnal Economia*, 4, 1–8.
- Kending, R. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 2022.
- Kustiani, L. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>
- Lahade, R. A. P., & Yustikasari. (2021). Kepemimpinan Berbasis Kekeluargaan Sebagai Modal Motivasi dalam Bekerja dan Kekompakan Organisasi. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 1785–1796.
- Lukman Efendi, M., Farhan Masruri, M., Hasanah, S. A., Firdaini, M., & Ningrum, N. S. (2025). Peran Kepercayaan Terhadap Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja UMKM Batik Rubung Kuning Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 598–605.