DINAMISIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 10, No. 5 Oktober 2026, Hal. 1731-1740
DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

Business Leadership and Human Resource Management Development for Improving the Performance of Bintang Sawi MSMEs in Cibodasari

Pengembangan Kepemimpinan Dan Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM Bintang Sawi Di Cibodasari

Erick Suzana*[1], Eric Geovani Darmawan[2], Eva Nurul Janah[3], Winni Andjarsari[4]
[1,2,3,4,5,6]Magister Manajemen, Program PascaSarjana, Universitas Pamulang
*e-mail: ericksmmunpam@gmail.com[1], evanuruljanah46@gmail.com[2],
ericgeovanidarmawan@gmail.com[3], winniandj@gmail.com[4]

Abstract

This Community Service Program (PKM) was conducted to strengthen the competitiveness and sustainability of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) through the development of business leadership and human resource management to improve business performance among MSME actors in the Cibodasari District, Tangerang City. The implementation methods included the socialization of the Master of Management Program at Pamulang University and a seminar covering three main topics: enhancing employee motivation and loyalty as part of human resource management; implementing integrated marketing strategies through branding development and digital marketing utilization; and strengthening financial management through systematic financial record-keeping, cash flow management, and the use of digital applications. The results of the program indicated a significant improvement in participants' understanding and skills related to digital-based business management, brand identity development, the implementation of competitive and sustainable marketing strategies, and more effective and efficient financial management. In addition, MSME participants gained a better understanding of the role of employee motivation and loyalty in improving productivity and service quality. Overall, this PKM activity made a tangible contribution to strengthening the capacity of MSMEs to become more adaptive, independent, and highly competitive in the digital economy era, while also serving as a sustainable model for community empowerment.

Keywords: *MSMEs, Digitalization, Human Resource Management, Branding, Digital Marketing, Financial Management, Competitiveness, Sustainability.*

Abstrak

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Pengembangan Kepemimpinan Usaha dan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha pada Pelaku UMKM di wilayah Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang. Metode pelaksanaan mencakup sosialisasi program Magister Manajemen Universitas Pamulang dan Seminar mengenai tiga pokok utama, yaitu : peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan sebagai bagian dari manajemen SDM, penerapan strategi pemasaran terpadu melalui pengembangan branding, pemanfaatan digital marketing, serta penguatan manajemen keuangan melalui pencatatan keuangan yang sitematis, pengelolaan arus kas dan penggunaan aplikasi digital. Hasil kegiatan menunjukan adanya peningkatan siginifikan dalam pemahaman dan keterampilan peserta UMKM terkait pengelolaan usaha berbasis digital, penyusunan identitas merek, implementasi strategi pemasaran yang kompetitif dan berkelanjutan, serta pengelolaan keuangan yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, peserta UMKM memperoleh pemahaman mengenai peran motivasi dan loyalitas karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat kapasitas UMKM agar lebih adaptif, mandiri, dan berdaya saing tinggi di era ekonomi digital, serta menjadi model pemberdayaan Masyarakat yang berkelanjutan.

Kata Kunci : *UMKM, Digitalisasi, Manajemen SDM, Branding, Digital Marketing, Pengelolaan Keuangan, Daya Saing, Keberlanjutan.*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta pemberdayaan masyarakat. Dalam menghadapi

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

persaingan bisnis yang semakin ketat, UMKM dituntut untuk terus berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif di pasar. Inovasi dalam UMKM tidak hanya terbatas pada pengembangan produk dan layanan, tetapi juga melibatkan perbaikan proses bisnis, strategi pemasaran, serta pemanfaatan teknologi digital. Keberhasilan inovasi tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten dan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pertumbuhan (Muchtar, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan UMKM adalah kemampuan kepemimpinan usaha yang dimiliki oleh pelaku usaha. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola strategi usaha, membangun komunikasi, menciptakan inovasi, serta memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak pelaku UMKM masih menjalankan usaha secara tradisional dengan sistem pengelolaan yang sederhana sehingga proses pengambilan keputusan sering kali belum terencana secara optimal. Kondisi tersebut dapat menghambat perkembangan usaha dan menurunkan daya saing UMKM.

Selain kepemimpinan usaha, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan menentukan produktivitas serta kualitas usaha UMKM dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis. Mempertahankan karyawan yang loyal serta menciptakan budaya inovasi menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku UMKM. Faktor-faktor seperti keterbatasan dana sering kali menjadi penyebab rendahnya loyalitas dan kreativitas tenaga kerja. Banyak karyawan yang berpindah ke perusahaan yang lebih besar karena faktor tersebut, sehingga menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan yang berdampak pada terganggunya operasional dan menurunnya kinerja bisnis.

Pengembangan kepemimpinan usaha dan manajemen SDM menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja UMKM. Melalui pengembangan kepemimpinan, pelaku UMKM diharapkan mampu memiliki visi usaha yang lebih jelas, kemampuan manajerial yang lebih baik, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Sementara itu, penerapan manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja, disiplin, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja usaha secara keseluruhan.

Kinerja usaha UMKM dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti peningkatan penjualan, produktivitas, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, serta kemampuan usaha dalam mempertahankan keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan usaha dan manajemen SDM perlu menjadi perhatian utama bagi pelaku UMKM agar mampu meningkatkan daya saing dan mencapai keberhasilan usaha yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan kajian mengenai pengembangan kepemimpinan usaha dan manajemen sumber daya manusia pada pelaku UMKM untuk meningkatkan kinerja usaha. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kemampuan kepemimpinan dan pengelolaan SDM sebagai upaya meningkatkan keberhasilan dan keberlanjutan UMKM di era persaingan bisnis saat ini.

Beberapa masalah yang dirumuskan sebelum kegiatan pengabdian dilakukan adalah;

1. Bagaimana pentingnya kepemimpinan usaha bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan kinerja usaha?
2. Apa saja permasalahan yang sering dihadapi pelaku UMKM dalam pengelolaan sumber daya manusia?
3. Bagaimana cara meningkatkan kualitas kepemimpinan pelaku UMKM?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan kepemimpinan dan manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja usaha UMKM?

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

Adapun Tujuan Kegiatan pengabdian ini Adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pentingnya kepemimpinan dalam pengelolaan UMKM.
2. Memahami permasalahan yang sering dihadapi oleh pelaku UMKM dalam pengelolaan SDM.
3. Mengetahui cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada UMKM.
4. Mengetahui solusi pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja usaha.

Manfaat dari kegiatan pengabdian ini Adalah :

1. Manfaat Teoritis
   Hasil kegiatan pengabdian ini dapat menjadi acuan atau pedoman bagi pelaku UMKM dalam menerapkan strategi kepemimpinan dan manajemen SDM yang lebih efektif dan efisien.
2. Manfaat bagi Pelaku UMKM
   Memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja usaha.
3. Manfaat bagi Masyarakat
   Secara tidak langsung, kegiatan pengabdian ini dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui penguatan sektor UMKM.

Sasaran kegiatan pengabdian ini adalah :

1. Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di wilayah Kecamatan Cibodasari, Kota Tangerang, baik yang telah menjalankan usaha maupun yang baru merintis usaha.
2. Perwakilan UMKM dari setiap kelurahan di Kecamatan Cibodasari, Kota Tangerang, dengan jumlah peserta sebanyak 20 orang.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena kegiatan pengabdian bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis kondisi kepemimpinan usaha serta manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh pelaku UMKM di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang. Selain itu, kegiatan pengabdian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan dan penyuluhan terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan usaha dan pengelolaan SDM.

Metode PKM dilakukan melalui kegiatan edukasi, seminar, diskusi, dan pendampingan yang melibatkan peserta secara aktif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi pelaku UMKM serta solusi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan usaha.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di wilayah Kecamatan Cibodasari, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi didasarkan pada keberadaan pelaku UMKM yang cukup banyak dan ragam jenis usahanya, sehingga menjadi lokasi yang tepat untuk pelaksanaan program pengembangan kepemimpinan usaha dan manajemen SDM. Kegiatan kegiatan pengabdian dan pengabdian dilaksanakan selama satu hari dalam bentuk seminar dan pelatihan, yang terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

Subjek kegiatan pengabdian adalah pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang. Jumlah peserta yang terlibat dalam kegiatan ini sebanyak 20 orang pelaku UMKM, yang terdiri atas:

1. Pemilik usaha mikro.
2. Pemilik usaha kecil.
3. Pengelola UMKM yang sedang merintis usaha.
4. Perwakilan UMKM dari beberapa kelurahan di Kecamatan Cibodasari.

Pemilihan peserta dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih peserta yang memiliki usaha aktif dan bersedia mengikuti kegiatan pelatihan hingga selesai.

Dua jenis sumber data yang digunakan sebagai bahan referensi melaksanakan kegiatan pengabdian Adalah sebagai berikut; Observasi selama pelaksanaan kegiatan, Wawancara dan diskusi dengan peserta, Tanya jawab selama seminar, Hasil evaluasi pemahaman peserta serta Buku-buku manajemen SDM dan kepemimpinan., Jurnal ilmiah terkait UMKM, Artikel kegiatan pengabdian terdahulu., Dokumen pemerintah terkait pengembangan UMKM dan Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan UMKM.

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan, digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
   Observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi nyata peserta UMKM sebelum dan selama kegiatan berlangsung. Peneliti mengamati cara peserta mengelola usaha, sistem pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan, kemampuan peserta dalam mengambil keputusan usaha dan antusiasme peserta selama mengikuti kegiatan.

2. Wawancara
   Wawancara dilakukan secara langsung kepada beberapa peserta UMKM untuk menggali informasi mengenai kendala yang dihadapi dalam menjalankan usaha, permasalahan dalam pengelolaan SDM, strategi kepemimpinan yang selama ini diterapkan dan harapan peserta terhadap kegiatan pelatihan. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur sehingga memungkinkan pengembangan pertanyaan sesuai kondisi lapangan.

3. Diskusi Kelompok (Focus Group Discussion)
   Diskusi kelompok dilakukan untuk mengetahui persepsi peserta mengenai pentingnya kepemimpinan usaha, faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, solusi peningkatan produktivitas usaha dan strategi mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

4. Dokumentasi
   Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan daftar hadir peserta, foto kegiatan, materi pelatihan, catatan hasil diskusi dan laporan kegiatan PKM.

5. Kuesioner (Pre-test dan Post-test)
   Untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta, dilakukan penyebaran kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan. Indikator yang diukur meliputi; Pemahaman tentang kepemimpinan usaha, Kemampuan mengelola SDM, Pengetahuan tentang motivasi dan loyalitas karyawan, Kemampuan menyelesaikan konflik kerja dan Pemahaman strategi peningkatan produktivitas usaha.

   Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilakukan melalui tiga tahapan utama:
   1. Tahap Persiapan
      Pada tahap ini dilakukan:

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

a. Identifikasi kebutuhan peserta UMKM.
b. Survei awal lokasi kegiatan.
c. Penyusunan proposal PKM.
d. Penyusunan materi pelatihan.
e. Koordinasi dengan pihak kecamatan dan pelaku UMKM.
f. Penyusunan instrumen kegiatan pengabdian.

2. Tahap Pelaksanaan
Tahap pelaksanaan meliputi:
a. Pembukaan Kegiatan
b. Registrasi peserta.
c. Sambutan dari panitia dan pihak terkait.
d. Penyampaian tujuan kegiatan
e. Penyampaian Materi

Materi yang diberikan meliputi; Materi 1: Kepemimpinan Usaha (Konsep kepemimpinan UMKM, karakteristik pemimpin yang efektif, pengambilan keputusan usaha, penyusunan visi dan misi usaha) dan Materi 2: Manajemen SDM (Pengelolaan tenaga kerja UMKM, Motivasi dan loyalitas karyawan, peningkatan produktivitas kerja dan penyelesaian konflik dalam organisasi). Materi 3: Strategi Peningkatan Kinerja Usaha (Perencanaan usaha, pengembangan usaha berkelanjutan. Peningkatan kualitas pelayanan pelanggan. Penguatan daya saing UMKM.

c. Diskusi dan Tanya Jawab
Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam usaha dan berdiskusi mengenai solusi yang dapat diterapkan.

3. Tahap Evaluasi
Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas kegiatan melalui Perbandingan hasil pre-test dan post-test, Analisis partisipasi peserta, Evaluasi kepuasan peserta terhadap materi dan Penyusunan laporan hasil kegiatan.

4. Indikator Keberhasilan Kegiatan
Kegiatan dinyatakan berhasil apabila:
Tabel 1. Indikator Keberhasilan Kegiatan

No	Indikator Keberhasilan	Target
1	Kehadiran peserta	≥ 80%
2	Partisipasi aktif peserta	≥ 75%
3	Peningkatan pemahaman peserta	≥ 70%
4	Kepuasan peserta terhadap kegiatan	≥ 80%
5	Kemampuan peserta menerapkan materi	≥ 70%

Dengan metode kegiatan pengabdian tersebut, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan kepemimpinan usaha dan manajemen SDM sebagai upaya meningkatkan kinerja usaha pada pelaku UMKM di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan tema "Pengembangan Kepemimpinan Usaha dan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha pada Pelaku UMKM di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang" dilaksanakan dengan melibatkan 20 pelaku UMKM yang berasal dari berbagai sektor usaha, seperti usaha kuliner, fesyen, kerajinan

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

tangan, perdagangan, dan jasa. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam mengelola usaha melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam bentuk seminar, pelatihan, diskusi interaktif, serta sesi tanya jawab. Sebelum penyampaian materi, peserta diberikan pre-test untuk mengetahui tingkat pemahaman awal mengenai kepemimpinan usaha dan manajemen SDM. Setelah seluruh materi disampaikan, peserta kembali diberikan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian besar peserta masih mengelola usaha secara sederhana dan berbasis pengalaman tanpa penerapan fungsi manajemen yang terstruktur. Selain itu, sebagian besar pelaku UMKM belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang jelas, terutama terkait pembagian tugas, evaluasi kinerja, motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja.

B. Karakteristik Peserta Kegiatan

Peserta yang mengikuti kegiatan berjumlah 20 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Peserta Berdasarkan Jenis Usaha

No	Jenis Usaha	Jumlah
1	Kuliner	8
2	Fesyen	4
3	Kerajinan	3
4	Perdagangan	3
5	Jasa	2
Total		20

Berdasarkan data tersebut, mayoritas peserta bergerak di bidang kuliner karena sektor ini merupakan salah satu jenis usaha yang paling banyak berkembang di wilayah Kecamatan Cibodasari.

Tabel 3. Karakteristik Peserta Berdasarkan Lama Usaha

No	Lama Usaha	Jumlah
1	< 2 Tahun	6
2	2–5 Tahun	9
3	> 5 Tahun	5
Total		20

Data menunjukkan bahwa sebagian besar peserta telah menjalankan usaha selama 2–5 tahun, sehingga mereka telah memiliki pengalaman dalam menjalankan bisnis namun masih memerlukan peningkatan kemampuan manajerial untuk mengembangkan usahanya.

C. Hasil Kegiatan Pengembangan Kepemimpinan Usaha

Materi pertama yang diberikan dalam kegiatan ini adalah pengembangan kepemimpinan usaha. Materi meliputi konsep kepemimpinan, karakteristik pemimpin yang efektif, pengambilan keputusan, penyusunan visi dan misi usaha, serta strategi menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Hasil diskusi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memahami kepemimpinan hanya sebagai kemampuan memberikan instruksi kepada karyawan. Setelah pelatihan, peserta memperoleh pemahaman bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membangun kerja sama dalam mencapai tujuan usaha.

Beberapa perubahan pemahaman yang terjadi antara lain:

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

1. Peserta mulai memahami pentingnya perencanaan usaha yang jelas.
2. Peserta menyadari perlunya penyusunan visi dan misi usaha sebagai arah pengembangan bisnis.
3. Peserta memahami pentingnya komunikasi yang efektif dengan karyawan dan pelanggan.
4. Peserta mulai memahami pentingnya inovasi sebagai bagian dari kepemimpinan usaha.

Dalam sesi diskusi, beberapa peserta mengungkapkan bahwa selama ini pengambilan keputusan dilakukan secara spontan tanpa perencanaan yang matang. Setelah mengikuti pelatihan, peserta menyadari bahwa keputusan bisnis harus didasarkan pada analisis kebutuhan pasar, kondisi keuangan, dan kemampuan sumber daya yang dimiliki.

D. Hasil Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Materi kedua berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam UMKM. Pembahasan meliputi; rekrutmen tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, motivasi kerja, loyalitas karyawan, pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang terstruktur. Rekrutmen tenaga kerja masih dilakukan secara informal berdasarkan hubungan keluarga atau rekomendasi kerabat. Selain itu, pembagian tugas sering kali belum terdokumentasi dengan baik sehingga menimbulkan ketidakefisienan dalam operasional usaha.

Setelah mengikuti pelatihan, peserta memahami bahwa:

1. Motivasi Karyawan Meningkatkan Produktivitas

Peserta memahami bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari pemilik usaha.
Beberapa bentuk motivasi yang dapat diterapkan antara lain; pemberian penghargaan atas prestasi kerja, komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kesempatan pengembangan keterampilan.

2. Loyalitas Karyawan Menentukan Stabilitas Usaha

Peserta juga memahami bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan usaha. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat meningkatkan biaya operasional karena pemilik usaha harus melakukan pelatihan ulang terhadap tenaga kerja baru.
Dalam diskusi, beberapa peserta mengakui bahwa mereka sering kehilangan karyawan karena kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karier tenaga kerja.

3. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

Peserta memperoleh pemahaman bahwa peningkatan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Oleh karena itu, pelatihan secara berkala menjadi salah satu strategi yang perlu diterapkan dalam pengelolaan SDM.

E. Analisis Peningkatan Pemahaman Peserta

Berdasarkan hasil pre-test dan post-test yang diberikan kepada peserta, terdapat peningkatan pemahaman yang cukup signifikan.

Tabel 4. Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta

Indikator	Pre-Test (%)	Post-Test (%)
Pemahaman Kepemimpinan Usaha	58	86
Pengelolaan SDM	55	84
Motivasi dan Loyalitas Karyawan	60	88
Pengambilan Keputusan Usaha	57	85
Strategi Peningkatan Produktivitas	59	87

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

Rata-rata Peningkatan Pemahaman
Pre-Test = 57,8%
Post-Test = 86%
Peningkatan = 28,2%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan usaha dan manajemen SDM. Dari hasil tersebut dirumuskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja UMKM
Hasil kegiatan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja usaha. Pelaku UMKM yang mampu merencanakan usaha dengan baik, mengambil keputusan secara tepat, dan membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan cenderung memiliki usaha yang lebih berkembang.

2. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Produktivitas Usaha
Pengelolaan SDM yang baik terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas usaha. Pelaku UMKM yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja.

3. Pentingnya Motivasi dan Loyalitas Karyawan
Dalam konteks UMKM, motivasi dan loyalitas karyawan menjadi faktor penting karena sebagian besar usaha masih bergantung pada jumlah tenaga kerja yang terbatas. Apabila terjadi turnover yang tinggi, operasional usaha akan terganggu dan produktivitas menurun. Melalui pelatihan ini, peserta memahami bahwa pemberian apresiasi, komunikasi yang baik, dan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Implikasi bagi Pengembangan UMKM
Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan dan manajemen SDM dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing UMKM. Pelaku usaha yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan mampu mempertahankan keberlanjutan usahanya. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM akan membantu UMKM dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin kompleks, terutama di era digital dan globalisasi ekonomi saat ini.

G. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat
Faktor Pendukung kegiatan ini adalah :
1. Tingginya antusiasme peserta dalam mengikuti kegiatan.
2. Relevansi materi dengan kebutuhan pelaku UMKM.
3. Adanya sesi diskusi interaktif yang memungkinkan peserta berbagi pengalaman.
4. Dukungan dari pihak kecamatan dan penyelenggara kegiatan.

Faktor Penghambat kegiatan ini adalah :
1. Keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan.
2. Perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman peserta.
3. Sebagian peserta masih kesulitan memahami konsep manajemen modern.
4. Keterbatasan modal usaha yang memengaruhi penerapan hasil pelatihan.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil meningkatkan pemahaman dan kesadaran pelaku UMKM mengenai pentingnya kepemimpinan usaha dan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja usaha, produktivitas, serta keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) mengenai *Pengembangan Kepemimpinan Usaha dan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha pada Pelaku UMKM di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang*, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan usaha dan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan usaha, terutama terkait perencanaan bisnis, pengambilan keputusan, pengelolaan tenaga kerja, motivasi karyawan, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Sebelum pelatihan, pengelolaan usaha umumnya masih dilakukan secara sederhana dan belum menerapkan fungsi manajemen secara terstruktur.

Melalui kegiatan pelatihan, seminar, dan diskusi interaktif, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif, penyusunan visi dan misi usaha, komunikasi organisasi, serta strategi pengelolaan SDM yang meliputi motivasi kerja, peningkatan loyalitas karyawan, pembagian tugas yang jelas, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Peningkatan pemahaman peserta terlihat dari hasil pre-test dan post-test yang menunjukkan kenaikan rata-rata sebesar 28,2%, yaitu dari 57,8% menjadi 86%.

Selain itu, kegiatan ini membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan yang baik dan manajemen SDM yang efektif dapat membantu pelaku UMKM meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, loyalitas tenaga kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, pengembangan kapasitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia perlu menjadi salah satu strategi utama dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini berhasil meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kesiapan pelaku UMKM dalam menerapkan praktik kepemimpinan usaha dan manajemen SDM yang lebih efektif, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan usaha, peningkatan produktivitas, serta penguatan perekonomian masyarakat di Kecamatan Cibodasari Kota Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terselenggaranya kegiatan PKM ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Saiful Anwar, S.Pd, S.E, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pamulang
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Hamsinah B, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang
3. Ibu Dr. Agustina Mogi, S.Si, M.M selaku dosen penanggung jawab bidang PKM Magister Manajemen Universitas Pamulang
4. Bapak Wawan Herwana S.H selaku Kepala Kelurahan Cibodasari yang telah membantu menyiapkan sarana dan prasarana dalam kegiatan ini.
5. Ibu Hj. Eka Djuniarsih selaku pemilik UMKM Bintang Sawi beserta seluruh pelaku UMKM lokal yang telah memberikan dukungan tempat dan partisipasi aktif sehingga kegiatan pengabdian kepadabmasyarakat ini dapat terlaksana dengan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, R. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap pr Agustin, R. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45–58.

Ainiyah, N., dkk. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 6(1).

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.34060

Belás, J., Macháček, J., & Bartos, P. (2024). Sustainable HRM practices and organizational performance in SMEs: A systematic review. Journal of Small Business Management, 62(3), 112–135.

Karlina, D., dkk. (2026). Penguatan kapasitas sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan produktivitas. Jurnal PKM Manajemen Bisnis, 6(2).

M, S., Rahman, A., & Putri, D. (2017). The effect of leadership style and work culture on employee productivity in small enterprises. International Journal of Business and Management, 12(8), 89–102.

Masruchiyah, N., dkk. (2024). Pemberdayaan sumber daya manusia pada era digital untuk meningkatkan produktivitas kerja UMKM. Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan, 14(1).

Sedyastuti, K. (2018). Definisi dan kriteria usaha kecil dalam perspektif regulasi Indonesia. Jurnal Kebijakan Publik, 9(2), 123–136.

Sidabutar, R. (2022). Peran SDM sebagai aset strategis dalam meningkatkan daya saing UMKM. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 15(1), 34–49.

Suci, R. P. (2019). Tantangan dan strategi pengembangan UMKM di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 34(2), 145–160.

Utama, I. W., Sari, M., & Pratama, A. (2024). Transformasi digital dan produktivitas UMKM: Studi empiris di wilayah urban Indonesia. Jurnal Manajemen Teknologi, 23(1), 67–84.

Wulandari, P., dkk. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB), 4(2).

Zurnali, C., & Sujanto, B. (2021). Pengabdian kepada masyarakat melalui penguatan SDM UMKM. Jurnal Dinamisia: Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(3), 512–521. oduktivitas kerja pada UMKM. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22(1), 45–58.