



## **Pelatihan Kepemimpinan & Budaya Kerja (Leadership Culture) dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM UMKM di Cilejit**

### ***Leadership & Work Culture Training in Efforts to Improve MSMEs Human Resource Quality in Cilejit***

**Mela Ardiani<sup>1</sup>, Julia Ananda<sup>2</sup>, Ade Romi Fahrudi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [melaardiani12@gmail.com](mailto:melaardiani12@gmail.com)<sup>1</sup>, [anandaananda2207@gmail.com](mailto:anandaananda2207@gmail.com)<sup>2</sup>, [romyfahrudi30@gmail.com](mailto:romyfahrudi30@gmail.com)<sup>3</sup>

---

#### Article Info

##### Article history:

Received : 12-06-2026

Revised : 14-06-2026

Accepted : 16-06-2026

Published : 18-06-2026

#### Abstract

*The development of the business world in the digital era requires Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) to not only possess sales skills but also possess good leadership and work culture so that their businesses can grow sustainably. However, conditions in the Cilejit area show that many MSMEs still run their businesses simply without implementing a clear leadership culture. Lack of ability in managing teams, building work communication, and low awareness of discipline and work responsibility are among the factors that affect the quality of human resources and the development of MSME businesses. If this condition continues, MSMEs will find it difficult to compete and adapt to the increasingly competitive business world. This Community Service (PKM) activity aims to improve the quality of human resources (HR) of MSMEs in Cilejit through leadership and work culture training. The activity is carried out through several stages, namely the delivery of material on the importance of leadership and work culture, training in communication and teamwork skills, and mentoring in implementing discipline, responsibility, and a more professional work pattern in the business environment. The results of the activity indicate that MSMEs are beginning to understand the importance of leadership culture in running a business. Participants also demonstrated improvements in communication, collaboration, and more organized business management. This training is expected to empower MSMEs in Cilejit with higher-quality, more productive human resources, ready to face modern business competition.*

**Keywords:** *MSMEs; Leadership Culture; Leadership*

---

#### Abstrak

Perkembangan dunia usaha di era digital menuntut pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk tidak hanya memiliki kemampuan berjualan, tetapi juga memiliki kepemimpinan dan budaya kerja yang baik agar usaha dapat berkembang secara berkelanjutan. Namun, kondisi di wilayah Cilejit menunjukkan bahwa masih banyak pelaku UMKM yang menjalankan usaha secara sederhana tanpa penerapan leadership culture yang jelas. Kurangnya kemampuan dalam mengatur tim, membangun komunikasi kerja, serta rendahnya kesadaran terhadap disiplin dan tanggung jawab kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas SDM dan perkembangan usaha UMKM. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka UMKM akan sulit bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) UMKM di Cilejit melalui pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja (Leadership Culture). Kegiatan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu penyampaian materi mengenai pentingnya kepemimpinan dan budaya kerja, pelatihan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim, serta pendampingan dalam penerapan sikap disiplin, tanggung jawab, dan pola kerja yang lebih profesional dalam lingkungan usaha. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa para pelaku UMKM mulai memahami pentingnya leadership culture dalam menjalankan usaha. Peserta juga menunjukkan peningkatan dalam cara



berkomunikasi, bekerja sama, dan mengelola usaha dengan lebih teratur. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan UMKM di Cilejit mampu memiliki SDM yang lebih berkualitas, produktif, dan siap menghadapi persaingan usaha di era modern

**Kata Kunci : UMKM; Leadership Culture; Kepemimpinan**

## **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat, khususnya di wilayah Cilejit. Keberadaan UMKM tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat, tetapi juga membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan warga sekitar. Namun, di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin modern dan kompetitif, pelaku UMKM dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik agar usaha dapat berkembang dan bertahan.

Berdasarkan hasil observasi dan komunikasi dengan beberapa pelaku UMKM di Cilejit, ditemukan bahwa sebagian besar pelaku usaha masih menghadapi kendala dalam aspek kepemimpinan dan budaya kerja. Banyak usaha yang masih dijalankan secara sederhana tanpa adanya pembagian tugas yang jelas, kurangnya kemampuan komunikasi dalam bekerja sama, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan perkembangan usaha berjalan lambat

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian nasional karena berperan besar dalam perluasan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta penyerapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, klasifikasi usaha ditentukan dari kekayaan bersih dan hasil penjualan tahunan, sehingga UMKM umumnya memiliki skala modal dan omzet yang terbatas. Dalam konteks manajemen, UMKM sering kali masih mengandalkan kepemilikan dan pengelolaan pribadi sehingga struktur organisasi cenderung sederhana dan kurang formal. Kondisi ini menuntut pemilik usaha untuk memiliki peran ganda sebagai pemilik, manajer, sekaligus pemimpin sehingga kompetensi kepemimpinan dan budaya kerja sangat menentukan kelangsungan dan pertumbuhan usaha.

### **Kepemimpinan dalam Konteks UMKM**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mengatur, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam UMKM, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan usaha, tetapi juga bagaimana pemilik usaha dapat membangun kerja sama tim, menjaga komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, semangat kerja, dan kualitas pelayanan dalam usaha. Pemilik UMKM yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya lebih mampu mengambil keputusan dengan baik dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan usaha. Melalui pelatihan kepemimpinan, pelaku UMKM dapat belajar bagaimana memimpin diri sendiri, bekerja sama dengan tim, serta meningkatkan tanggung jawab dalam



menjalankan usaha. Dengan adanya pelatihan tersebut, diharapkan kualitas kerja dan produktivitas usaha dapat meningkat.

### **Budaya Kerja dan Kualitas SDM UMKM**

Budaya kerja adalah kebiasaan, nilai, dan sikap yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Budaya kerja sangat memengaruhi cara seseorang bekerja, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas. Dalam UMKM, budaya kerja biasanya terbentuk dari kebiasaan yang diterapkan oleh pemilik usaha.

Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan saling menghargai. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan semangat belajar, kemampuan beradaptasi, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Sebaliknya, apabila budaya kerja tidak diterapkan dengan baik, maka dapat menyebabkan rendahnya kedisiplinan, kurangnya kerja sama, dan menurunnya kualitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan dan pelatihan agar pelaku UMKM memiliki budaya kerja yang lebih profesional dan produktif.

### **Pelatihan Kepemimpinan dan Budaya Kerja dalam Peningkatan Kualitas SDM**

Pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada UMKM. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk membantu pelaku usaha memahami pentingnya kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, serta budaya kerja yang baik dalam menjalankan usaha.

Pelatihan biasanya dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi, simulasi, dan praktik langsung agar peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan. Dengan adanya pelatihan tersebut, pelaku UMKM diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola usaha, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja dapat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kualitas SDM UMKM, sehingga usaha yang dijalankan dapat berkembang dan memiliki daya saing yang lebih baik, termasuk bagi pelaku UMKM di wilayah Cilejit.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pelaku UMKM di wilayah Cilejit, masih terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan usaha, terutama pada aspek kepemimpinan dan budaya kerja. Sebagian pelaku UMKM masih menjalankan usahanya secara sederhana sehingga pembagian tugas, komunikasi kerja, kedisiplinan, dan kerja sama tim belum berjalan dengan baik. Selain itu, masih banyak pelaku usaha yang belum memahami pentingnya peran kepemimpinan dalam membangun usaha yang lebih terarah dan profesional.

Kurangnya pemahaman mengenai budaya kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia (SDM) pada UMKM. Beberapa pelaku usaha masih belum menerapkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan pelayanan yang baik secara konsisten dalam kegiatan usaha sehari-hari. Jika kondisi tersebut terus terjadi, maka dapat memengaruhi perkembangan usaha serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.



Melihat kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja (Leadership Culture) sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM UMKM di Cilejit. Kegiatan ini dilakukan dengan pendekatan yang sederhana dan mudah dipahami agar peserta dapat mengikuti materi dengan baik. Selain penyampaian materi, peserta juga diberikan kesempatan untuk berdiskusi dan melakukan praktik sederhana terkait penerapan kepemimpinan dan budaya kerja dalam usaha mereka. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan pelaku UMKM mampu memahami pentingnya kepemimpinan, meningkatkan kerja sama dalam usaha, serta membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan pemahaman yang signifikan dari para pelaku UMKM di Cilejit mengenai pentingnya aspek kepemimpinan dan budaya kerja dalam menjalankan usaha. Sebelum kegiatan dilakukan, sebagian besar pelaku usaha masih menjalankan usahanya secara konvensional tanpa adanya pembagian tugas yang jelas. Namun, setelah mengikuti pelatihan ini, para peserta mulai memahami cara menyusun struktur organisasi sederhana dan menerapkan disiplin kerja kepada anggota tim atau karyawannya. Adanya pendampingan langsung dari tim mahasiswa dalam memberikan simulasi penyelesaian konflik dan teknik komunikasi efektif membantu peserta untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan manajerial. Selain itu, hasil nyata lainnya adalah terbentuknya draf budaya kerja sederhana yang mencakup nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan waktu, dan standar pelayanan yang akan diterapkan di masing-masing unit UMKM sebagai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Kegiatan pelatihan kepemimpinan dan budaya kerja ini merupakan langkah strategis dalam mengatasi hambatan internal yang sering dialami oleh pelaku UMKM di Cilejit, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam pembahasannya, terdapat beberapa aspek utama yang menjadi fokus perubahan setelah pelatihan dilaksanakan:

### **1. Aspek Manajemen Operasional: Leadership**

Dalam Pelaku UMKM yang sebelumnya cenderung bekerja secara reaktif, kini mulai memahami pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan tim. Kepemimpinan yang diajarkan menekankan pada komunikasi dua arah dan kemampuan pemecahan masalah secara kolektif. Dengan adanya kepemimpinan yang lebih terstruktur, pemilik usaha dapat memberikan instruksi yang lebih jelas, yang secara langsung berdampak pada penurunan tingkat kesalahan kerja (human error) dalam operasional sehari-hari.

### **2. Aspek Manajemen Keuangan: Work Culture**

Budaya kerja yang disiplin dan profesional diperkenalkan sebagai fondasi untuk meningkatkan produktivitas. Melalui pelatihan ini, peserta menyepakati nilai-nilai dasar seperti kejujuran, ketepatan waktu, dan standar pelayanan pelanggan. Penerapan budaya kerja ini membantu UMKM di Cilejit untuk memiliki daya saing yang lebih tinggi, karena kualitas layanan yang diberikan menjadi lebih konsisten dan terukur.



### 3. Aspek Peningkatan Kualitas SDM

Peningkatan kualitas SDM terlihat dari cara pelaku UMKM mengelola anggota keluarga atau karyawan yang membantu usaha mereka. Pembagian tugas yang sebelumnya tidak jelas kini mulai tertata melalui pembagian tanggung jawab berdasarkan keahlian masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi melalui edukasi manajerial mampu mengubah pola pikir pelaku UMKM dari sekadar "bertahan hidup" menjadi usaha yang lebih "profesional dan berkelanjutan".

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang telah dilaksanakan pada UMKM di Cilejit, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan Literasi Kepemimpinan: Kegiatan ini berhasil memberikan pemahaman baru bagi para pelaku UMKM bahwa keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada produk, tetapi juga pada kemampuan pemilik dalam memimpin dan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara terorganisir
2. Terbentuknya Kesadaran Budaya Kerja: Melalui pelatihan ini, para pelaku UMKM mulai menyadari pentingnya penerapan budaya kerja profesional—seperti kedisiplinan, pembagian tugas yang jelas, dan komunikasi yang efektif—guna meningkatkan efisiensi operasional usaha mereka
3. Kesiapan Transformasi SDM: Para peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengadopsi prinsip-prinsip Leadership Culture. Hal ini dibuktikan dengan partisipasi aktif dalam sesi simulasi dan diskusi mengenai cara membangun lingkungan kerja yang lebih produktif di tempat usaha masing-masing

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tambunan, T. T. H. (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*. Jakarta: LP3ES