

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten

**Lia Asmalah¹, Feb Amni Hayati², Dwiantoro³, Raya Ahmad Rabbani⁴,
Septi Widy Karina Furi⁵**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01644@unpam.ac.id¹, dosen01657@unpam.ac.id², raya 8986@googlemail.com⁴,
septi 9754@googlemail.com⁵

Submitted: 11th May 2026 | **Edited:** 29th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Asmalah, L., Hayati, F. A., Dwiantoro, D., Rabbani, R. A., & Furi, S. W. K. (2026). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 740-747.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting the local economy and creating employment opportunities. However, the sustainability and development of MSMEs are often constrained by limited human resource capacity, particularly in leadership skills, work motivation, and the ability to manage business activities effectively. This community service program aimed to empower MSME human resources in Margaluyu Village, Serang City, Banten, through leadership and motivation training. The activity was conducted on April 18–19, 2026, in Margaluyu Village and involved 33 local MSME owners. The program was implemented by a team of five lecturers and students from the Management Study Program, Universitas Pamulang. The implementation consisted of three stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, participants received material presentations on leadership and motivation, followed by practical activities, discussions, and question-and-answer sessions. The results indicated that the training increased participants' understanding of the importance of leadership and work motivation in managing and developing their businesses. Participants also demonstrated greater awareness of leadership attitudes, goal setting, responsibility, communication, and self-motivation in supporting business activities. The program provided a practical contribution to strengthening the capacity of MSME actors and encouraged them to apply leadership and motivational principles in their daily business management.

Keywords: MSMEs, Human Resources, Leadership, Motivation, Community Empowerment

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat, termasuk dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat. Meskipun demikian, keberlangsungan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal, pemasaran, dan kemampuan menghasilkan produk, tetapi juga oleh kualitas sumber

daya manusia (SDM) yang mengelola usaha tersebut. Harney dan Alkhalaf (2021) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri karena keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, serta dominannya peran pemilik dalam berbagai aktivitas usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM menjadi bagian penting dalam memperkuat keberlanjutan UMKM. Iqbal (2023) juga menunjukkan bahwa modal manusia memiliki keterkaitan dengan kinerja UMKM di Indonesia, sehingga pengembangan kemampuan individu yang menjalankan usaha perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlangsungan usaha.

Permasalahan serupa menjadi relevan pada masyarakat Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten, khususnya masyarakat yang berprofesi sebagai pelaku UMKM. Berdasarkan kondisi peserta kegiatan, sebagian besar pelaku UMKM masih menjalankan aktivitas usaha dengan mengandalkan pengalaman praktis, sehingga pengelolaan aspek kepemimpinan dan motivasi belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur. Padahal, pemilik atau pengelola UMKM tidak hanya berperan sebagai pelaku usaha, tetapi juga menjadi pemimpin yang menentukan arah usaha, membangun komunikasi, mengambil keputusan, serta menjaga semangat kerja dalam menjalankan aktivitas usaha. Febrianti dan Abdulah (2022) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM, sedangkan Sari dan Fernando (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Dengan demikian, keterbatasan pemahaman mengenai kepemimpinan dan motivasi dapat menjadi salah satu hambatan dalam mengoptimalkan potensi SDM pelaku UMKM di tingkat kelurahan.

Secara teoritis, kepemimpinan dan motivasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, membangun komunikasi, mendorong keterlibatan, dan meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan usaha. Nugraha (2021) menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan pengembangan kinerja UMKM. Sejalan dengan hal tersebut, Nguyen et al. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dalam konteks UMKM berkaitan dengan motivasi, kepercayaan, efektivitas manajemen, serta keberlangsungan usaha. Dari sisi motivasi, Cahya et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja pekerja UMKM, sedangkan Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan kondisi psikologis tertentu dapat berperan dalam mendorong pencapaian tujuan usaha. Selain itu, penelitian mengenai UMKM di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan orientasi kewirausahaan dengan kinerja UMKM (Nair & Kotha, 2021). Landasan tersebut memperlihatkan bahwa penguatan kemampuan kepemimpinan dan motivasi bukan sekadar pengetahuan tambahan, tetapi merupakan bagian dari pengembangan SDM yang relevan bagi pengelolaan UMKM.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten” menjadi penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola diri dan usahanya. Pelatihan diperlukan agar peserta memperoleh pemahaman yang lebih aplikatif mengenai kepemimpinan, penetapan tujuan, tanggung jawab, komunikasi, serta motivasi diri yang dapat diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari. Erschens et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan pada UMKM memiliki konsekuensi terhadap kesejahteraan dan kinerja, sementara Purgał-Popiela (2025) menekankan pentingnya praktik pengelolaan SDM yang berkelanjutan pada usaha kecil dan menengah. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini diarahkan untuk memberikan penguatan pengetahuan dan keterampilan melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep kepemimpinan dan motivasi, tetapi juga mampu menghubungkannya dengan kebutuhan nyata dalam menjalankan dan mengembangkan usaha.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten, pada tanggal 18–19 April 2026. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tim yang terdiri atas lima orang dosen dan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang dengan sasaran masyarakat Kelurahan Margaluyu yang berprofesi sebagai pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Peserta yang mengikuti kegiatan berjumlah 33 orang. Pelaksanaan kegiatan dirancang melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan.

Tahap persiapan meliputi koordinasi dengan pihak Kelurahan Margaluyu, identifikasi kebutuhan peserta, penyusunan materi pelatihan kepemimpinan dan motivasi, serta penyiapan sarana dan prasarana kegiatan. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui penyampaian materi secara interaktif yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pelaku UMKM, sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga dapat mengaitkannya dengan permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan usaha.

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan kombinasi pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pemaparan materi diarahkan untuk memberikan pemahaman mengenai konsep dasar kepemimpinan, pentingnya motivasi dalam menjalankan usaha, serta penerapan sikap kepemimpinan dalam pengelolaan UMKM. Selanjutnya, peserta diberikan kegiatan praktik untuk mengimplementasikan materi yang telah disampaikan dalam konteks pengelolaan usaha, khususnya berkaitan dengan penetapan tujuan, tanggung jawab, komunikasi, dan peningkatan motivasi diri. Diskusi dan tanya jawab digunakan untuk memberikan ruang kepada peserta dalam menyampaikan pengalaman, kendala, serta permasalahan yang dihadapi selama menjalankan usaha, sekaligus memperoleh alternatif solusi dari tim PKM. Setelah kegiatan selesai, tahap pelaporan dilakukan melalui evaluasi pelaksanaan, dokumentasi hasil kegiatan, dan penyusunan laporan PKM sebagai bentuk pertanggungjawaban sekaligus bahan evaluasi untuk pengembangan kegiatan pemberdayaan UMKM berikutnya.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten, pada tanggal 18–19 April 2026 diikuti oleh 33 orang pelaku UMKM. Kegiatan ini dirancang sebagai bentuk pemberdayaan SDM melalui penguatan kemampuan kepemimpinan dan motivasi dalam menjalankan usaha. Berdasarkan proses pelaksanaan, peserta menunjukkan antusiasme yang baik sejak penyampaian materi hingga sesi diskusi dan praktik. Kondisi tersebut terlihat dari keterlibatan peserta dalam menyampaikan pengalaman, mengemukakan permasalahan usaha, serta menghubungkan materi pelatihan dengan aktivitas bisnis yang mereka jalankan. Keterlibatan aktif peserta menjadi indikator bahwa tema kepemimpinan dan

motivasi memiliki relevansi langsung dengan kebutuhan pelaku UMKM di Kelurahan Margaluyu.

Pada tahap penyampaian materi, peserta memperoleh pemahaman mengenai peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengembangkan usaha. Materi tidak hanya menempatkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengarahkan orang lain, tetapi juga sebagai kemampuan mengelola diri, mengambil keputusan, membangun komunikasi, bertanggung jawab, dan menentukan tujuan usaha. Pendekatan tersebut penting karena pelaku UMKM pada umumnya menjalankan berbagai fungsi sekaligus, mulai dari pengelola usaha, pengambil keputusan, hingga pengarah aktivitas kerja. Hasil penelitian Srimulyani et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan, motivasi, dan efikasi diri memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja bisnis UMKM. Dengan demikian, materi kepemimpinan yang diberikan dalam kegiatan PKM menjadi relevan sebagai upaya memperkuat kapasitas internal pelaku usaha.

Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan praktik yang bertujuan mengubah pemahaman konseptual menjadi kemampuan yang lebih aplikatif. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi tujuan usaha, mengenali tanggung jawab sebagai pemilik atau pengelola usaha, serta memahami pentingnya komunikasi dalam menjalankan aktivitas bisnis. Melalui praktik tersebut, peserta tidak hanya menerima informasi secara satu arah, tetapi diberi kesempatan untuk menghubungkan materi dengan situasi yang mereka alami dalam menjalankan UMKM. Pendekatan pelatihan yang disertai praktik memiliki nilai penting karena pengembangan kapasitas SDM tidak cukup hanya melalui peningkatan pengetahuan, tetapi perlu diikuti dengan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata. Hairunisa et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM, sehingga kegiatan pelatihan dapat menjadi instrumen untuk memperkuat kapasitas pelaku usaha.

Aspek motivasi menjadi bagian penting dalam kegiatan karena keberhasilan UMKM tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kemauan pelaku usaha untuk mempertahankan konsistensi, menghadapi hambatan, dan berorientasi pada pengembangan usaha. Dalam sesi diskusi dan tanya jawab, peserta diberikan ruang untuk mengidentifikasi berbagai kondisi yang dapat menurunkan motivasi, seperti keterbatasan sumber daya, persaingan usaha, perubahan kebutuhan konsumen, serta tantangan dalam mempertahankan keberlanjutan usaha. Hasil

penelitian Mochklas et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas UMKM, bahkan motivasi kerja berperan dalam menghubungkan pelatihan dengan produktivitas. Hal tersebut memperkuat pentingnya memasukkan aspek motivasi dalam program pemberdayaan pelaku UMKM.

Diskusi dan tanya jawab juga menjadi bagian yang memberikan manfaat dalam menggali permasalahan nyata yang dihadapi peserta. Interaksi dua arah memungkinkan tim PKM memberikan penjelasan yang lebih sesuai dengan kondisi usaha peserta, sementara peserta memperoleh kesempatan untuk membandingkan pengalaman dan strategi pengelolaan usaha dengan peserta lainnya. Dengan cara tersebut, kegiatan tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan dari tim pelaksana kepada peserta, tetapi juga menjadi ruang berbagi pengalaman dan pembelajaran bersama. Penelitian Juniarta et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan motivasi kewirausahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja pengusaha UMKM. Temuan tersebut mendukung pendekatan kegiatan PKM yang menggabungkan peningkatan kompetensi dengan penguatan motivasi sebagai bagian dari pemberdayaan SDM.

Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam pengelolaan usaha. Peserta menjadi lebih memahami bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengarahkan orang lain, tetapi juga mencakup kemampuan memimpin diri sendiri, menentukan tujuan, mengambil keputusan, menjaga komunikasi, dan mempertahankan semangat dalam menghadapi tantangan usaha. Hal ini sejalan dengan Fitri dan Dwita (2024) yang menemukan bahwa self-leadership dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja kewirausahaan. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan diri yang dikombinasikan dengan motivasi dapat menjadi pendekatan yang relevan bagi pelaku UMKM untuk meningkatkan kesiapan dalam mengembangkan usahanya.

Pelaksanaan PKM ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kapasitas SDM pelaku UMKM Kelurahan Margaluyu melalui pendekatan pembelajaran yang bersifat interaktif dan aplikatif. Pemaparan materi memberikan dasar pengetahuan, praktik membantu peserta memahami penerapan konsep, sedangkan diskusi dan tanya jawab memberikan ruang untuk memecahkan persoalan berdasarkan pengalaman usaha masing-masing. Meskipun kegiatan ini belum mengukur perubahan kinerja usaha secara

kuantitatif dalam jangka panjang, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan telah membangun pemahaman awal yang diperlukan untuk pengembangan SDM UMKM. Oleh karena itu, kegiatan serupa perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan materi lanjutan yang lebih spesifik, seperti pengembangan strategi usaha, pemasaran digital, pengelolaan keuangan, dan penguatan kapasitas kepemimpinan, sehingga proses pemberdayaan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi dapat berlanjut pada perubahan praktik pengelolaan dan pengembangan UMKM.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM perlu ditempatkan sebagai bagian penting dalam pengembangan keberlanjutan usaha. Melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan dengan metode pemaparan materi, praktik, diskusi, serta tanya jawab, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kepemimpinan, komunikasi, tanggung jawab, penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan motivasi diri dalam menjalankan usaha. Kegiatan ini tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga mendorong peserta untuk mengaitkan konsep kepemimpinan dan motivasi dengan persoalan nyata yang dihadapi dalam pengelolaan UMKM. Dengan demikian, pelatihan memberikan kontribusi awal dalam membangun pola pikir dan kapasitas pengelolaan usaha yang lebih terarah, meskipun keberlanjutan dampaknya tetap memerlukan pendampingan dan evaluasi lanjutan. Hasil ini sejalan dengan kegiatan pemberdayaan UMKM melalui pelatihan kepemimpinan yang menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesiapan peserta untuk menerapkan keterampilan kepemimpinan dalam aktivitas usaha. Oleh karena itu, kegiatan PKM serupa perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui pendampingan praktis dan pelatihan lanjutan agar peningkatan kapasitas SDM dapat bertransformasi menjadi perubahan nyata dalam pengelolaan, produktivitas, dan pengembangan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Disfantor, B., & Khusniah. (2021). Comparison of work motivation and working conditions to the performance of MSMEs employees before and during Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3).
- Erschens, R., Adam, S. H., Schröpel, C., Diebig, M., Rieger, M. A., Gündel, H., Zipfel, S., & Junne, F. (2024). Improving well-being and fostering health-oriented

- leadership among leaders in small and medium-sized enterprises (SMEs): A systematic review. *Healthcare*, 12(4), 486.
- Febrianti, W., & Abdulah, B. (2022). The effect of leadership towards the performance of MSME employees in Cirebon Regency. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(2).
- Fitri, D., & Dwita, V. (2024). Can self-leadership enhance the impact of motivation on entrepreneurial performance? *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3).
- Hairunisya, N., Arifin, S., Endayani, F., & Puspasari, M. (2024). The influence of motivation and training entrepreneurship on the performance of SME entrepreneurs modulated by organizational culture. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 5(2), 140–153.
- Harney, B., & Alkhalaf, H. (2021). A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises: Capturing what we know, exploring where we need to go. *Human Resource Management*, 60(1), 5–29.
- Iqbal, M. (2023). Strategic orientation and its role in linking human capital with the performance of small and medium enterprises in Indonesia. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 25(3), 514–531.
- Juniarta, I. M., Merta, I. K., & Ardiansyah, W. (2023). The role of human resource competence and entrepreneurial motivation on the performance of women entrepreneurs. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2).
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., Sari, T. A. M., & Maretasari, R. (2023). Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 7(3), 305–327.
- Nair, S. L. S., & Kotha, S. (2021). Individual entrepreneurial orientation on MSME's performance: The mediating effect of employee motivation and the moderating effect of government intervention. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 1(1).
- Nguyen, T. T., et al. (2022). How leadership styles influence organizational outcomes: An empirical study in Vietnamese SMEs. *International Journal of Emerging Markets*, 18(10), 3893–3912.
- Nugraha, S. S. (2021). Investigating SMEs performance: Innovation, leadership, or investment driven? *EkBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Purgal-Popiela, J. (2025). Sustainability in human resource management practices used by small and medium-sized enterprises: A systematic review. *Central European Management Journal*, 33(1), 87–106.
- Rahman, A., et al. (2022). Historical and social aspirations: Influence of SME key decision makers' resilience, social skills and stress on attaining firm performance goals. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(6), 1414–1437.
- Srimulyani, V. A., Hermanto, Y. B., & others. (2023). Internal factors of entrepreneurial and business performance of small and medium enterprises (SMEs) in East Java, Indonesia. *Heliyon*, 9(11), e21637.