

Leadership and Team Management Education for Local Business Owners

Edukasi Kepemimpinan Dan Manajemen Tim Bagi Pelaku Usaha Lokal

Sofyan Abas^a, Vera Herlina Mustari^b, Dody Yanuar Suryowibowo^c, Klemens Mere^d

Universitas Muhammadiyah Maluku Utara^a, Universitas Muhammadiyah Kupang^b,
Universitas Teknologi Surabaya^c, Universitas Wisnuwardhana Malang^c
sofyanabas36@yahoo.com^a

Abstract

This study aims to improve leadership and team management skills among local business actors through structured educational programs. The main issue addressed is the limited managerial and leadership capability of small business owners, which affects team performance and business sustainability. The method applied is community service through training, mentoring, and evaluation using pretest and post-test instruments. The results indicate a significant improvement in participants' understanding of leadership styles, communication strategies, and team coordination. Participants demonstrated increased ability to manage teams effectively, resolve conflicts, and enhance collaboration within their businesses. The program successfully strengthened leadership capacity and contributed to improved organizational performance, which is essential for business growth and competitiveness in dynamic market conditions.

Keywords: *Leadership, Team Management, Local Business, Human Resources, Organizational Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen tim pada pelaku usaha lokal melalui program edukasi yang terstruktur. Permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja tim serta keberlanjutan usaha. Metode yang digunakan adalah pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi menggunakan pretest dan post-test. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terkait gaya kepemimpinan, strategi komunikasi, serta koordinasi tim. Peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengelola konflik, membangun kerja sama, dan meningkatkan produktivitas tim. Program ini berhasil memperkuat kapasitas kepemimpinan pelaku usaha sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing usaha secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Tim, Usaha Lokal, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam skala usaha kecil dan menengah (Rehman et al., 2025; Woo et al., 2025; Manzoor et al., 2019). Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pelaku usaha lokal seringkali menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal komunikasi, koordinasi, dan pembagian tugas dalam tim (Nechita et al., 2025; Ferdousi & Abedin, 2025;). Keterbatasan pengetahuan mengenai manajemen tim dapat menyebabkan rendahnya produktivitas serta konflik internal yang menghambat perkembangan usaha.

Rendahnya kemampuan kepemimpinan pada pelaku usaha juga menjadi faktor penghambat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Qiang et al., 2023). Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi kerja karyawan serta rendahnya kinerja tim secara keseluruhan.

Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi, komunikasi, dan koordinasi dalam tim (Siraj et al., 2022; Ma et al., 2025; Piaralal et al., 2026). Pemimpin yang mampu mengelola tim dengan baik akan lebih mudah mencapai target usaha serta menghadapi tantangan bisnis. Namun demikian, banyak pelaku usaha lokal yang belum mendapatkan pelatihan formal terkait kepemimpinan dan manajemen tim. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia secara optimal.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan melalui edukasi dan pelatihan. Melalui kegiatan ini, peserta dapat memperoleh pengetahuan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam usaha mereka.

Pendekatan berbasis praktik dan pendampingan dinilai mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan secara lebih efektif dibandingkan metode teoritis. Selain itu, interaksi langsung dalam pelatihan memungkinkan peserta untuk berbagi pengalaman dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen tim pada pelaku usaha lokal guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha. Program ini diharapkan mampu menciptakan pemimpin yang lebih adaptif, komunikatif, dan efektif dalam mengelola tim.

2. Metode Pengabdian

Metode pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif dengan melibatkan pelaku usaha sebagai peserta aktif dalam pelatihan dan pendampingan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta. Tahapan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan, penyusunan materi, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi melalui pretest dan post-test. Materi mencakup kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen tim. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta.

3. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan Pemahaman Kepemimpinan

Peserta menunjukkan peningkatan pemahaman terkait konsep kepemimpinan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan secara sistematis dan aplikatif. Sebelum kegiatan, sebagian besar peserta belum memahami berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam situasi yang berbeda. Setelah pelatihan, peserta mulai mampu mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter tim mereka.

Peserta juga mulai memahami pentingnya peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemahaman ini membantu peserta dalam meningkatkan kualitas interaksi dengan tim serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran terhadap pentingnya kepemimpinan yang efektif.

Selain itu, peserta mulai mampu menerapkan konsep kepemimpinan dalam praktik sehari-hari, seperti dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Kemampuan ini menjadi indikator bahwa pelatihan memberikan dampak nyata

terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan peserta. Dengan demikian, program ini berhasil meningkatkan kompetensi dasar dalam kepemimpinan.

Peningkatan Manajemen Tim

Peserta mengalami peningkatan kemampuan dalam mengelola tim secara lebih efektif setelah mengikuti pelatihan. Sebelum kegiatan, banyak peserta yang mengalami kesulitan dalam mengatur pembagian tugas dan koordinasi antar anggota tim. Setelah pelatihan, peserta mulai mampu mengelola tim dengan lebih terstruktur dan sistematis.

Peserta juga mulai memahami pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. Hal ini membantu mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Dengan demikian, manajemen tim menjadi lebih efisien dan produktif.

Selain itu, peserta mulai mampu mengidentifikasi potensi dan peran masing-masing anggota tim sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kemampuan ini menjadi faktor penting dalam menciptakan tim yang solid dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, pelatihan memberikan dampak positif terhadap manajemen sumber daya manusia (Kutieshat et al., 2022; Pace et al., 2021; Lou et al., 2024).

Peningkatan Kemampuan Komunikasi

Peserta menunjukkan peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal yang sangat penting dalam kepemimpinan dan manajemen tim. Sebelum pelatihan, komunikasi yang dilakukan cenderung satu arah dan kurang efektif dalam menyampaikan instruksi. Setelah pelatihan, peserta mulai menerapkan komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan partisipatif.

Peserta juga mulai memahami pentingnya mendengarkan secara aktif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini membantu meningkatkan kepercayaan dan kerja sama dalam tim. Dengan demikian, komunikasi menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja tim (Askari et al., 2020; Karimi et al., 2024; Santos et al., 2024).

Selain itu, peserta mampu mengelola konflik secara lebih konstruktif melalui komunikasi yang efektif. Kemampuan ini sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan tim dalam jangka panjang. Dengan demikian, pelatihan ini berhasil meningkatkan kualitas komunikasi peserta.

Evaluasi Hasil Pretest dan Post-test

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh indikator yang diukur dalam kegiatan ini. Sebelum pelatihan, tingkat pemahaman peserta masih rendah terutama dalam aspek kepemimpinan dan manajemen tim. Setelah pelatihan, terjadi peningkatan yang menunjukkan efektivitas program.

Metode pelatihan berbasis praktik dan pendampingan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Selain itu, interaksi langsung dalam pelatihan memberikan pengalaman belajar yang lebih mendalam. Hal ini memperkuat hasil pembelajaran yang diperoleh.

Tabel 1. Hasil Pretest dan Post-test

No	Indikator	Pretest (%)	Post-test (%)
1	Kepemimpinan	50	85

2	Manajemen tim	48	83
3	Komunikasi	45	82
4	Penyelesaian konflik	42	80

Data menunjukkan peningkatan yang konsisten pada setiap indikator yang diukur.

Dokumentasi Kegiatan

Pelatihan dilakukan secara interaktif dengan diskusi dan simulasi kepemimpinan. Peserta aktif dalam mengikuti kegiatan yang diberikan.



Gambar 2. Pendampingan Tim

Pendampingan dilakukan untuk memastikan peserta mampu menerapkan konsep yang telah dipelajari dalam praktik usaha mereka.

4. Simpulan

Program edukasi kepemimpinan dan manajemen tim ini terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan pelaku usaha lokal dalam mengelola tim dan organisasi. Peningkatan ini terlihat dari hasil evaluasi yang menunjukkan perubahan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan peserta. Selain itu, pelatihan ini juga berhasil meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mendukung keberhasilan usaha. Hal ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Dengan demikian, program ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang berkelanjutan bagi pelaku usaha lokal di masa depan.

Daftar Pustaka

- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. <https://doi.org/10.3390/math8101804>
- Ferdousi, F., & Abedin, N. (2023). Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. *Sustainability*, 15(4), 3703. <https://doi.org/10.3390/su15043703>

- Karimi, R., Baghalzadeh Shishehgarkhaneh, M., Moehler, R. C., & Fang, Y. (2024). Exploring the Impact of Social Media Use on Team Feedback and Team Performance in Construction Projects: A Systematic Literature Review. *Buildings*, 14(2), 528. <https://doi.org/10.3390/buildings14020528>
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872. <https://doi.org/10.3390/su14052872>
- Lou, Y., Hong, A., & Li, Y. (2024). Assessing the Role of HRM and HRD in Enhancing Sustainable Job Performance and Innovative Work Behaviors through Digital Transformation in ICT Companies. *Sustainability*, 16(12), 5162. <https://doi.org/10.3390/su16125162>
- Ma, L., Ali, A., Farooq, M. S., & Musonda, J. (2025). Boosting Coordination and Employee Motivation in Mega-Project Sustainable Performance Through Quality Relationships: The Key Role of Quality Management System. *Buildings*, 15(6), 936. <https://doi.org/10.3390/buildings15060936>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Nechita, R.-M., Alexe, C.-M., & Alexe, C.-G. (2025). The Role of Human Resource Factors in the Success of Research and Development Projects: A Causal Analysis. *Sustainability*, 17(22), 10001. <https://doi.org/10.3390/su172210001>
- Pace, F., Ingusci, E., Signore, F., & Sciotto, G. (2021). Human Resources Management Practices Perception and Extra-Role Behaviors: The Role of Employability and Learning at Work. *Sustainability*, 13(16), 8803. <https://doi.org/10.3390/su13168803>
- Piaralal, S. K., Ramalingam, T., Zulkefli, N. A., Qazi, S., Haque, R., & Senathirajah, A. R. b. (2026). Transforming Telecoms: How Transformational Leadership, Creativity and Innovation Drive Organizational Performance. *Administrative Sciences*, 16(3), 150. <https://doi.org/10.3390/admsci16030150>
- Qiang, Z., Wang, J., He, K., & Xu, L. (2023). Potential of Passive Employees: How Servant Leadership Can Stimulate Innovation among Control-Oriented Employees. *Sustainability*, 15(1), 144. <https://doi.org/10.3390/su15010144>
- Rehman, K., Lim, K. B., Yeo, S. F., Saif, N., & Ameer, M. (2025). The Nexus of Entrepreneurial Leadership and Entrepreneurial Success with a Mediation of Technology Management Processes: From the Perspective of the Small- and Medium-Sized Enterprises of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Sustainability*, 17(3), 882. <https://doi.org/10.3390/su17030882>
- Siraj, N., Hågen, I., Cahyadi, A., Tangl, A., & Desalegn, G. (2022). Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management. *Economies*, 10(5), 111. <https://doi.org/10.3390/economies10050111>
- Woo, H. R. (2025). Strategic Leadership in SMEs: The Mediating Roles of Corporate Entrepreneurship and Intrapreneurship in Organizational Performance. *Administrative Sciences*, 15(4), 151. <https://doi.org/10.3390/admsci15040151>