

Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Pemilik UMKM Melalui Pelatihan *Effective Leadership* dan *Talent Management* di Rumah BUMN Bandung

Herdiansyah Gustira Pramudia Suryono ^{1*}, Dematria Pringgabaya ²,
Mochamad Arief Rahman Ramadhian ³

¹⁻³ Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

* herdiansyahgps@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Usaha mikro kecil dan menengah memiliki peran penting dalam perekonomian, namun banyak pelaku usaha masih menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia dan membangun tim kerja yang efektif. Keterbatasan kapasitas kepemimpinan pemilik usaha sering berdampak pada rendahnya kinerja tim dan keberlanjutan usaha. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan pemilik usaha mikro kecil dan menengah melalui pelatihan kepemimpinan efektif dan pengelolaan talenta yang disesuaikan dengan kebutuhan usaha kecil. Metode pelaksanaan kegiatan meliputi penyuluhan, pelatihan partisipatif, simulasi peran, dan pendampingan singkat yang dilaksanakan secara tatap muka. Kegiatan ini diikuti oleh 30 pemilik usaha mikro kecil dan menengah binaan Rumah BUMN Bandung dari berbagai sektor usaha. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap peran pemimpin, gaya kepemimpinan, strategi identifikasi dan pengembangan talenta, serta kemampuan membangun budaya tim yang kolaboratif. Peserta juga mampu menyusun rencana pengembangan tim dan menerapkan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dalam usaha masing-masing. Kegiatan ini memberikan manfaat nyata berupa peningkatan kepercayaan diri peserta dalam memimpin tim serta penguatan kapasitas manajerial usaha. Secara keseluruhan, kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berbasis keterlibatan langsung masyarakat mampu menjadi pendekatan yang efektif untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia dan mendukung keberlanjutan usaha mikro kecil dan menengah.

Kata Kunci: *kepemimpinan efektif, pengelolaan talenta, tim unggul, usaha mikro kecil dan menengah, pengabdian masyarakat*

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa UMKM berkontribusi sebesar 61,97% terhadap PDB nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional (KemenKopUKM, 2023). Namun, berbagai laporan menyebutkan bahwa sebagian besar UMKM menghadapi tantangan mendasar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam kemampuan

kepemimpinan pemilik usaha yang berperan ganda sebagai pemimpin, manajer operasional, dan pengambil keputusan strategis. Studi lokal Rumah BUMN Bandung juga menunjukkan bahwa lebih dari 70% pemilik UMKM belum memiliki sistem pengelolaan tim yang terstruktur, dan 62% mengalami kesulitan mempertahankan karyawan yang berkompeten (Kementerian BUMN, 2024), terutama akibat lemahnya manajemen kepemimpinan dan kurangnya keterampilan dalam membina dan mengembangkan anggota tim.

Permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap keberlanjutan usaha. Banyak UMKM tidak dapat bertumbuh bukan karena kurang ide atau modal, melainkan karena lemahnya kepemimpinan, koordinasi tim, dan proses manajemen talenta. Kepemimpinan efektif sangat diperlukan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2021). Pada usaha berskala kecil, peran pemimpin menjadi semakin strategis karena pemilik usaha bertindak sebagai role model, penentu arah organisasi, dan pembangun budaya kerja (Yukl & Gardner, 2020). Pemimpin yang tidak mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara adaptif seringkali kesulitan mempertahankan kualitas tim, menghadapi turnover, dan gagal menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola talenta merupakan tantangan khas di sektor UMKM. Identifikasi talenta perlu dilakukan untuk mengenali individu yang memiliki potensi tinggi, komitmen kuat, dan kontribusi signifikan terhadap organisasi (Tansley, 2011). Namun banyak pemilik UMKM belum memiliki pendekatan sistematis untuk mengamati, menilai, dan mengembangkan talenta internal. Padahal, strategi pengembangan talenta seperti pemberian pelatihan, pemberian tanggung jawab baru, proses umpan balik, dan coaching terbukti mampu meningkatkan retensi dan produktivitas anggota tim (Collings, Mellahi, & Cascio, 2019). Tanpa strategi tersebut, UMKM cenderung sulit membangun tenaga kerja yang stabil, adaptif, dan berkinerja tinggi.

Dalam konteks pengembangan tim, budaya kerja kolaboratif dan berorientasi kinerja merupakan fondasi penting untuk menciptakan tim unggul. Tim yang efektif ditandai dengan visi bersama, komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan akuntabilitas terhadap hasil kerja (Katzenbach & Smith, 2015). Pemimpin memiliki peran krusial dalam membangun budaya tersebut melalui pemberian contoh, membangun kepercayaan, serta mendorong partisipasi aktif anggota tim. Ketidadaan budaya tim yang kuat seringkali menyebabkan konflik internal, rendahnya koordinasi, serta tidak tercapainya produktivitas optimal pada UMKM binaan Rumah BUMN Bandung.

Untuk menjawab berbagai tantangan tersebut, Tim Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, FEB Telkom University merancang sebuah program pengabdian masyarakat dalam bentuk pelatihan kepemimpinan dengan fokus pada *Effective Leadership* dan *Talent Management*. Program ini bertujuan memberikan pemahaman konseptual dan keterampilan praktis kepada pemilik UMKM mengenai cara memimpin tim secara efektif, membangun budaya kerja kolaboratif, mengidentifikasi talenta, dan mengembangkan sistem pengelolaan kinerja yang relevan bagi skala usaha kecil. Pelatihan dirancang menggunakan pendekatan *andragogy learning*, simulasi, studi kasus, dan diskusi interaktif agar peserta dapat mengaplikasikan konsep secara langsung dalam usaha mereka.

Berdasarkan kebutuhan mitra dan landasan teoretis tersebut, kegiatan ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan pemahaman pemilik UMKM mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan efektif; (2) mengembangkan kemampuan peserta dalam mengelola talenta dan membangun tim kerja yang kolaboratif; serta (3) memperkuat kapasitas manajerial UMKM agar mampu meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Adapun manfaat kegiatan mencakup peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan, penguatan dinamika tim, serta terciptanya lingkungan usaha yang lebih adaptif dan kompetitif di tengah tantangan bisnis yang terus berubah.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini diselenggarakan pada Jumat, 14 November 2025 bertempat di Rumah BUMN Bandung, Jl. Jurang No. 50, Pasteur, Kota Bandung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Rumah BUMN sebagai pusat pembinaan dan penguatan kapasitas UMKM di wilayah Bandung Raya. Fasilitas ruang pelatihan yang memadai, aksesibilitas yang mudah dijangkau peserta, serta dukungan mitra dalam mobilisasi peserta menjadi pertimbangan utama dalam menentukan lokasi kegiatan. Visualisasi lokasi dalam bentuk peta disertakan pada bagian hasil untuk memberikan gambaran kontekstual mengenai lingkungan tempat pelaksanaan.

Peserta kegiatan merupakan pemilik UMKM binaan Rumah BUMN Bandung yang berasal dari berbagai sektor, mulai dari kuliner, kerajinan, fashion, hingga jasa. Sebanyak tiga puluh pemilik UMKM mengikuti program ini setelah melalui proses kurasi yang dilakukan oleh pihak Rumah BUMN. Kurasi ini mempertimbangkan beberapa aspek, seperti lamanya usaha berjalan, kepemilikan anggota tim atau karyawan, serta komitmen peserta untuk mengikuti pelatihan secara penuh. Seleksi tersebut bertujuan memastikan bahwa peserta adalah individu yang memiliki kebutuhan nyata akan penguatan kapasitas kepemimpinan dan mampu menerapkan hasil pelatihan langsung dalam praktik usaha.

Pelaksanaan kegiatan dirancang menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa (*andragogical approach*), yang memadukan penyampaian materi, pelatihan partisipatif, simulasi, dan pendampingan singkat. Pada tahap awal, peserta diperkenalkan pada konsep dasar *effective leadership*, dinamika peran pemimpin UMKM, gaya kepemimpinan, serta prinsip talent management. Materi disampaikan melalui paparan interaktif yang dilengkapi contoh empiris dan ilustrasi kasus yang relevan dengan situasi nyata pelaku UMKM. Untuk memperkuat pemahaman, peserta kemudian terlibat dalam berbagai aktivitas pelatihan, seperti latihan mengenali gaya kepemimpinan pribadi melalui asesmen sederhana, diskusi kelompok mengenai tantangan pengelolaan tim, serta perancangan strategi pengembangan talenta dengan model *Observe–Engage–Empower*.

Bagian penting dari pelatihan adalah kegiatan simulasi yang dirancang menyerupai situasi keseharian di UMKM, seperti memberikan umpan balik kepada karyawan, mengelola konflik internal, hingga memotivasi tim untuk mencapai target usaha. Melalui *role play*, peserta berlatih menerapkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta pembinaan tim. Setelah sesi materi dan simulasi, kegiatan dilanjutkan dengan *coaching clinic* singkat, di mana tiap peserta berdiskusi langsung dengan fasilitator untuk mengidentifikasi tantangan kepemimpinan dalam usaha masing-masing dan menyusun rencana tindak lanjut yang dapat diimplementasikan pascapelatihan.

Keberhasilan kegiatan diukur melalui serangkaian indikator yang mencerminkan perubahan dalam pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta. Selain peningkatan pemahaman terhadap konsep-konsep kepemimpinan efektif dan talent management, keberhasilan juga dilihat dari kemampuan peserta menyusun rencana pengembangan tim, kualitas keterlibatan dalam diskusi dan simulasi, serta peningkatan keyakinan diri dalam memimpin dan mengelola anggota tim. Untuk menilai ketercapaian indikator tersebut, dilakukan evaluasi melalui *pre-post test* guna mengukur peningkatan pemahaman konseptual peserta, observasi langsung selama kegiatan untuk menilai partisipasi dan kemampuan praktik kepemimpinan, serta penyebaran kuesioner refleksi yang mengukur persepsi peserta terhadap manfaat pelatihan. Selain itu, wawancara singkat dengan beberapa peserta memberikan informasi tambahan mengenai pengalaman belajar mereka serta kesiapan dalam menerapkan strategi kepemimpinan di lingkungan usaha masing-masing.

Rancangan metode pelaksanaan ini memungkinkan peserta memperoleh pemahaman menyeluruh yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif. Melalui kombinasi penyuluhan, pelatihan, simulasi, dan pendampingan, kegiatan ini diharapkan mampu memperkuat kapasitas kepemimpinan pemilik UMKM secara nyata dan berkelanjutan.



Gambar 1. Pemaparan materi *Effective Leadership & Talent Management* untuk UMKM

Hasil dan Pembahasan

Hasil Kegiatan

Kegiatan pelatihan "*Effective Leadership & Talent Management* untuk Pemilik UMKM" yang dilaksanakan di Rumah BUMN Bandung diikuti oleh 30 orang pemilik UMKM dari berbagai sektor usaha, seperti kuliner, fashion, kerajinan, dan jasa. Jumlah peserta ini sesuai dengan kapasitas pelatihan yang telah direncanakan oleh mitra, sekaligus menunjukkan antusiasme tinggi dari pelaku UMKM terhadap program peningkatan

kapasitas kepemimpinan. Secara umum, seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir tanpa ada yang meninggalkan sesi, yang menunjukkan bahwa materi yang disampaikan relevan dan menarik bagi kebutuhan mereka.

Pelatihan berjalan dengan lancar, ditandai dengan tingginya keaktifan peserta dalam diskusi, latihan kelompok, dan simulasi peran. Dari hasil *pre-post test*, terlihat adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta memiliki pemahaman terbatas mengenai peran pemimpin UMKM dan strategi pengelolaan talenta. Namun setelah mengikuti pelatihan, nilai rata-rata seluruh topik mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar dari 30 peserta tidak hanya memahami konsep teoretis, tetapi juga mampu menghubungkannya dengan praktik usaha masing-masing.

Tabel berikut menunjukkan peningkatan skor pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan:

Tabel 1. Perbandingan Skor Pemahaman Peserta Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Topik Pemahaman	Pre-test	Post-test
Gaya Kepemimpinan Efektif	58	84
Peran Pemimpin UMKM	61	86
Identifikasi & Pengembangan Talenta	55	82
Budaya Tim Unggul	60	88

Peningkatan skor pada tabel 1 memberikan gambaran bahwa ketiga puluh peserta mampu memperoleh manfaat yang nyata dari kegiatan. Hal ini diperkuat melalui observasi dalam sesi simulasi, di mana peserta tampak lebih percaya diri dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, terutama ketika berlatih memberikan arahan, membangun komunikasi terbuka, serta menyelesaikan konflik internal. Pada sesi *coaching clinic*, para peserta mengungkapkan tantangan operasional yang mereka hadapi, misalnya pembagian tugas yang belum jelas, kesulitan mempertahankan karyawan, hingga rendahnya motivasi tim. Banyak peserta kemudian mampu merumuskan *action plan* yang mencakup langkah-langkah perbaikan yang akan diterapkan setelah pelatihan.

Selain peningkatan pengetahuan dan keterampilan, hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa para peserta memberikan respons positif terhadap metode pelatihan partisipatif. Beberapa peserta menyampaikan bahwa pendekatan simulasi dan studi kasus adalah bagian yang paling membantu karena memberikan konteks nyata yang dapat langsung diterapkan pada usaha mereka. Bahkan beberapa peserta telah menyatakan rencana untuk menerapkan metode *one-on-one meeting*, struktur penghargaan sederhana, hingga pembuatan deskripsi kerja untuk memperjelas peran karyawan.

Hasil Feedback Peserta terhadap Kegiatan Pelatihan

Kuesioner kepuasan diisi oleh 30 orang pemilik UMKM peserta pelatihan setelah kegiatan selesai. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Rekapitulasi hasil dalam bentuk frekuensi dan persentase disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Kepuasan Peserta Pelatihan dalam kuantiti (n = 30)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Materi kegiatan sesuai dengan kebutuhan mitra/peserta	0	0	2	15	13
2	Waktu pelaksanaan kegiatan relatif sesuai dan cukup	0	1	3	14	12
3	Materi/kegiatan yang disajikan jelas dan mudah dipahami	0	0	1	13	16
4	Panitia memberikan pelayanan yang baik selama kegiatan	0	0	1	12	17
5	Peserta menerima dan berharap kegiatan seperti ini dilanjutkan	0	0	0	10	20

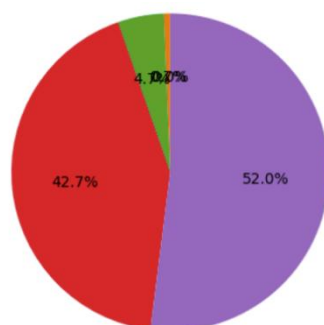
Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; N = Netral; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

Tabel 3. Hasil Kuesioner Kepuasan Peserta Pelatihan dalam persentase (n = 30)

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)
1	Materi kegiatan sesuai dengan kebutuhan peserta	0.0	0.0	6.7	50.0	43.3
2	Waktu pelaksanaan kegiatan relatif sesuai dan cukup	0.0	3.3	10.0	46.7	40.0
3	Materi/kegiatan disajikan jelas dan mudah dipahami	0.0	0.0	3.3	43.3	53.3
4	Panitia memberikan pelayanan yang baik selama kegiatan	0.0	0.0	3.3	40.0	56.7
5	Peserta berharap kegiatan serupa dilanjutkan di masa depan	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; N = Netral; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian “Setuju” dan “Sangat Setuju” pada seluruh indikator kepuasan. Tidak terdapat responden yang menyatakan ketidaksetujuan terhadap materi, metode, maupun pelaksanaan kegiatan. Pernyataan terkait harapan keberlanjutan kegiatan memperoleh tingkat persetujuan tertinggi, dengan seluruh peserta (100%) menyatakan setuju atau sangat setuju, yang menunjukkan penerimaan dan kebutuhan nyata akan program serupa di masa mendatang.



Gambar 2. Diagram Distribusi Kepuasan Peserta Pelatihan (n = 30)

Distribusi agregat tingkat kepuasan peserta terhadap seluruh aspek pelatihan disajikan pada Gambar 2 dalam bentuk diagram pie. Dalam diagram ini menunjukkan bahwa mayoritas respon peserta berada pada kategori “Setuju” (42,7%) dan “Sangat Setuju” (52,0%), dengan total kepuasan positif mencapai 94,7%. Respon netral hanya sebesar 4,7%, sementara respon tidak setuju dan sangat tidak setuju hampir tidak ditemukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dinilai sangat relevan, bermanfaat, dan layak untuk dilanjutkan oleh mayoritas peserta.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner kepuasan oleh 30 orang pemilik UMKM peserta pelatihan, secara umum diperoleh gambaran bahwa kegiatan pelatihan "*Effective Leadership & Talent Management*" mendapatkan respons yang sangat positif. Mayoritas peserta menyatakan setuju hingga sangat setuju bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan mereka sebagai pemilik UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa topik kepemimpinan efektif, pengelolaan talenta, dan pembangunan tim unggul dipersepsikan relevan dengan tantangan nyata yang dihadapi peserta dalam mengelola usaha dan tim kerja sehari-hari.

Dari aspek teknis pelaksanaan, sebagian besar peserta menilai bahwa waktu pelaksanaan kegiatan relatif sesuai dan mencukupi untuk memahami materi yang diberikan. Peserta juga memberikan penilaian positif terhadap kejelasan penyampaian materi, baik dari sisi struktur materi maupun metode penyampaian yang digunakan. Pendekatan interaktif melalui diskusi, simulasi, dan studi kasus dinilai membantu peserta memahami konsep kepemimpinan secara lebih aplikatif. Selain itu, aspek pelayanan panitia selama kegiatan mendapatkan apresiasi yang baik, yang tercermin dari tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap dukungan teknis dan kelancaran pelaksanaan acara.

Umpan balik yang paling kuat muncul pada pernyataan mengenai keberlanjutan kegiatan. Hampir seluruh peserta menyatakan menerima kegiatan ini dengan baik dan berharap kegiatan serupa dapat dilanjutkan di masa mendatang. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya dipandang sebagai kegiatan sesaat, tetapi sebagai program yang memberikan manfaat nyata bagi pengembangan kapasitas pemilik UMKM. Secara keseluruhan, hasil kuesioner kepuasan menunjukkan bahwa pelatihan berhasil memenuhi ekspektasi peserta, baik dari sisi substansi materi, metode pelaksanaan, maupun manfaat praktis yang dirasakan, sehingga memperkuat relevansi kegiatan pengabdian masyarakat ini bagi mitra dan khalayak sasaran.

Pembahasan

Temuan dari kegiatan yang diikuti oleh 30 pemilik UMKM ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kapasitas mereka sebagai pemimpin usaha. Peningkatan pemahaman peserta sejalan dengan teori kepemimpinan efektif yang disampaikan Northouse (2021), di mana efektivitas pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan mempengaruhi anggota tim. Hal ini terlihat dari bagaimana peserta mulai menyadari perlunya pemimpin UMKM berfungsi sebagai pembimbing sekaligus role model, sebagaimana ditekankan juga oleh Yukl & Gardner (2020).

Peningkatan kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta di lingkungan kerja menjadi salah satu hasil terpenting kegiatan ini. Temuan tersebut mendukung gagasan Tansley (2011) bahwa *talent identification* merupakan langkah awal yang kritis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Peserta yang sebelumnya belum memahami cara mengenali potensi karyawan kini mulai memahami indikator talenta seperti inisiatif, komitmen, dan kemampuan belajar. Mereka juga memahami pentingnya memberikan ruang pengembangan, umpan balik berkala, dan tanggung jawab baru, sebagaimana disarankan oleh Collings, Mellahi, & Cascio (2019) dalam konsep talent development.

Selain itu, pemahaman peserta terhadap pentingnya membangun budaya tim unggul turut mengalami peningkatan. Hasil simulasi menunjukkan bahwa peserta dari 30 UMKM tersebut semakin memahami bahwa budaya tim unggul dibangun melalui komunikasi terbuka, kepercayaan, dan akuntabilitas bersama. Hal ini selaras dengan pemikiran Katzenbach & Smith (2015) yang menekankan bahwa tim berkinerja tinggi terbentuk bukan dari kemampuan individual semata, tetapi dari sinergi yang dibangun melalui interaksi dan nilai bersama.

Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan manfaat nyata bagi mitra, baik dari sisi peningkatan pemahaman konsep kepemimpinan, peningkatan keterampilan praktis dalam mengelola talenta, maupun perbaikan kesiapan peserta dalam membangun tim yang lebih solid dan produktif. Dengan meningkatnya kemampuan tiga puluh pemilik UMKM dalam memahami dan menerapkan prinsip kepemimpinan efektif, kegiatan ini turut berkontribusi dalam memperkuat daya saing UMKM Bandung di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.



Gambar 3. Peserta kegiatan Pelatihan *Effective Leadership* Rumah BUMN

Kesimpulan

Kegiatan pelatihan "*Effective Leadership & Talent Management* untuk Pemilik UMKM" berhasil meningkatkan kapasitas kepemimpinan 30 pemilik UMKM melalui pendekatan pelatihan partisipatif yang memadukan penyuluhan, simulasi, dan *coaching clinic*. Hasil *pre-post test* serta observasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai gaya kepemimpinan, peran pemimpin, strategi identifikasi dan pengembangan talenta, serta cara membangun budaya tim unggul. Kegiatan ini memberikan nilai baru berupa adaptasi konsep kepemimpinan dan *talent management* yang disesuaikan dengan konteks operasional UMKM, sehingga teori dapat diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Manfaat nyata dari kegiatan ini terlihat dari kemampuan peserta merancang rencana pengembangan tim, memperbaiki komunikasi internal, dan menerapkan teknik kepemimpinan yang lebih efektif dalam usaha mereka. Secara teoretik, kegiatan ini memperkuat relevansi teori kepemimpinan transformasional, situasional, dan manajemen talenta dalam skala UMKM. Untuk keberlanjutan, direkomendasikan adanya program pendampingan lanjutan dalam implementasi *action plan* peserta di tempat usaha masing-masing, serta pengembangan materi pelatihan lanjutan seperti manajemen konflik dan sistem kinerja sederhana untuk memperkuat perkembangan kapasitas kepemimpinan UMKM secara berkelanjutan.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rumah BUMN Bandung atas dukungan penuh dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan “*Effective Leadership & Talent Management* untuk Pemilik UMKM,” termasuk dalam penyediaan fasilitas, koordinasi peserta, serta kolaborasi yang terjalin selama proses pelaksanaan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University yang telah memberikan dukungan akademik dan administratif sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat berjalan dengan baik. Tidak lupa, apresiasi diberikan kepada seluruh pemilik UMKM peserta pelatihan yang telah berpartisipasi aktif dan berkomitmen mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Kegiatan ini dapat terlaksana dengan optimal berkat kontribusi dan kolaborasi seluruh pihak terkait.

Referensi

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 451–485. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness.
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2024). *Laporan tahunan pembinaan UMKM 2024*. Kementerian BUMN.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2023). *Data statistik UMKM tahun 2023*. KemenKopUKM.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management? *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266–274. <https://doi.org/10.1108/00197851111145853>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.