

Pelatihan Membangun Tim Unggul di Era Digital: Solusi Pertumbuhan Berkelanjutan Untuk UMKM Hijab (Pada C.V Syamil Hijab di Cicalengka)

Fauzan Manafi Albar¹⁾, Cucu Hodijah²⁾, Hasti Pramesti Kusnara³⁾, Umban Adi Jaya⁴⁾, Sofia Dewi⁵⁾

¹Universitas Raharja, Indonesia, ^{2,4}Universitas Sains Indonesia, Indonesia, ^{3,5}Universitas Ma'soem, Indonesia

Email: , fauzan.manafil@raharja.info¹, cucu.hodijah@lecturer.sains.ac.id¹
hasti.pramesti@masoemuniversity.ac.id³, umban.adi@lecturer.sains.ac.id⁴, sofiadewi.job@gmail.com⁵

Abstract: *The development of the digital era requires Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) to improve their competitiveness not only from a technological aspect, but also from the quality of human resources (HR). One of the main problems faced by MSMEs is the suboptimal management of effective, communicative, and adaptive work teams. CV Syamil, with 42 employees, as an MSME in the Muslim fashion sector, faces challenges in strengthening Teamwork and leadership. This community service activity aims to improve HR capacity through training to build superior teams that include effective communication, Teamwork, and leadership. The methods used are training, discussion, and Mentoring. The results of the activity show an increase in participants' understanding of Teamwork, organizational communication, and leadership. The impact of the activity is seen in increased work coordination and HR readiness to face changes in the digital era. Thus, strengthening HR is a key factor in supporting the sustainable growth of MSMEs.*

Abstrak : *Perkembangan era digital menuntut Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan daya saing tidak hanya dari aspek teknologi, tetapi juga kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu permasalahan utama yang dihadapi UMKM adalah belum optimalnya pengelolaan tim kerja yang efektif, komunikatif, dan adaptif. C.V Syamil yang sebanyak 42 karyawan, sebagai UMKM di bidang fashion muslim menghadapi tantangan dalam penguatan kerja tim dan kepemimpinan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan membangun tim unggul yang meliputi komunikasi efektif, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Metode yang digunakan adalah pelatihan, diskusi, dan pendampingan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta dalam kerja tim, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan. Dampak kegiatan terlihat dari meningkatnya koordinasi kerja dan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan di era digital. Dengan demikian, penguatan SDM menjadi faktor kunci dalam mendukung pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan.*

Keywords : *Sumber Daya Manusia, Teamwork, UMKM, Kepemimpinan, Keberlanjutan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dunia usaha, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Transformasi digital tidak hanya menuntut pelaku usaha untuk mengadopsi teknologi dalam proses bisnis, tetapi juga mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan usaha

yang semakin dinamis (Lubis et al., 2025; Prasetyo & Trisyanti, 2018). Dalam kondisi tersebut, kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah efektivitas kerja tim. Tim kerja yang memiliki komunikasi terbuka, koordinasi yang baik, pembagian peran yang jelas, serta kepemimpinan yang efektif akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan mencapai tujuan organisasi (Salas et al., 2015; Kozlowski & Ilgen, 2006). Sebaliknya, lemahnya koordinasi dan komunikasi antarkaryawan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan, memperlambat pengambilan keputusan, serta menurunkan produktivitas organisasi (Hackman, 2002).

CV Syamil Hijab merupakan UMKM yang bergerak di bidang fashion muslim dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Komunikasi antarkaryawan belum berlangsung secara optimal, koordinasi antarbagian masih belum berjalan secara efektif, pembagian peran dalam tim belum sepenuhnya dipahami, serta kemampuan kepemimpinan di tingkat kelompok kerja masih perlu diperkuat. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan masih sangat bergantung pada arahan pimpinan sehingga inisiatif dan kolaborasi antarkaryawan belum berkembang secara maksimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM menjadi kebutuhan yang penting bagi CV Syamil Hijab. Menurut Armstrong (2020), pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, pengembangan kemampuan teamwork dan kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan karyawan, serta efektivitas kerja organisasi (Bass & Riggio, 2006; Yukl, 2013).

Berdasarkan kondisi tersebut, tim pengabdian kepada masyarakat menyelenggarakan pelatihan membangun tim unggul dengan fokus pada penguatan komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, serta adaptasi kerja di era digital. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, menjalankan peran kepemimpinan, dan membangun koordinasi kerja yang lebih efektif sehingga mampu mendukung produktivitas serta pertumbuhan berkelanjutan CV Syamil Hijab.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif yang menempatkan peserta sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran. Pendekatan partisipatif

dipilih agar seluruh peserta terlibat aktif dalam mengidentifikasi permasalahan, mengikuti proses pelatihan, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan. Pendekatan aplikatif dilakukan melalui praktik langsung sehingga materi yang diberikan dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kegiatan dilaksanakan di CV Syamil Hijab, Cicalengka, Kabupaten Bandung, selama tiga bulan, yaitu mulai 1 Maret sampai 31 Mei 2026. Sasaran kegiatan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang dengan latar belakang bagian kerja yang berbeda sehingga pelatihan dapat memperkuat koordinasi lintas bagian.

Tahap pertama kegiatan diawali dengan observasi lapangan dan wawancara bersama manajemen serta beberapa karyawan untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi perusahaan. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa komunikasi kerja, koordinasi antartim, pembagian peran, dan kepemimpinan masih perlu ditingkatkan sehingga menjadi dasar dalam penyusunan materi pelatihan.

Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan yang meliputi komunikasi efektif, teamwork, kepemimpinan, pembagian peran kerja, dan adaptasi kerja di era digital. Penyampaian materi dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, serta simulasi penyelesaian masalah dalam tim agar peserta memperoleh pengalaman belajar secara langsung.

Tahap ketiga berupa pendampingan (mentoring) untuk membantu peserta mengimplementasikan materi yang telah diperoleh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendampingan dilakukan melalui monitoring komunikasi kerja, koordinasi antarkaryawan, serta pembagian tugas dalam kelompok kerja.

Tahap terakhir adalah evaluasi kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui observasi selama pelaksanaan kegiatan, diskusi umpan balik bersama peserta dan manajemen, serta penilaian terhadap perubahan perilaku kerja setelah pelatihan. Indikator keberhasilan meliputi peningkatan kemampuan komunikasi, koordinasi kerja, kerja sama tim, kepemimpinan, partisipasi peserta dalam diskusi, serta kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan membangun tim unggul di C.V Syamil Hijab yang dilaksanakan selama tiga bulan, mulai tanggal 1 Pebruari 2026 hingga 30 April 2026, telah terlaksana dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pelatihan yang difokuskan pada komunikasi efektif, teamwork, kepemimpinan, dan adaptasi kerja di era digital mampu meningkatkan pemahaman serta keterampilan peserta dalam bekerja secara kolaboratif. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan koordinasi kerja, komunikasi organisasi, partisipasi karyawan, serta pemahaman peserta mengenai pentingnya peran kepemimpinan dalam tim. Pendampingan yang dilakukan selama periode kegiatan membantu peserta dalam

mengimplementasikan materi pelatihan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.



Gambar 1 Tim Pengabdian dalam Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berlangsung sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan, dimulai dari observasi awal, pelatihan, pendampingan, hingga evaluasi. Seluruh peserta mengikuti kegiatan dengan antusias dan menunjukkan partisipasi aktif selama proses pembelajaran. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa komunikasi antarkaryawan masih berlangsung secara informal sehingga informasi pekerjaan belum selalu tersampaikan secara optimal kepada seluruh anggota tim. Koordinasi antarbagian juga masih bergantung pada arahan pimpinan, sedangkan pembagian peran dalam tim belum dipahami secara merata. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan belum berjalan secara maksimal dan menjadi dasar penyusunan materi pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui kombinasi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kerja tim. Selama proses pelatihan peserta aktif berdiskusi mengenai permasalahan yang sering dihadapi di lingkungan kerja dan bersama-sama mencari alternatif penyelesaiannya. Simulasi yang diberikan membantu peserta memahami pentingnya komunikasi, pembagian tugas, serta koordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

Selama tahap pendampingan terlihat adanya perubahan perilaku kerja peserta. Komunikasi antarkaryawan menjadi lebih terbuka dibandingkan sebelum pelatihan. Peserta mulai melakukan koordinasi sebelum melaksanakan pekerjaan, lebih aktif menyampaikan pendapat, serta menunjukkan kesediaan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok. Selain itu, beberapa peserta mulai menunjukkan inisiatif dalam mengarahkan rekan kerja ketika menghadapi permasalahan

sehingga fungsi kepemimpinan tidak hanya dijalankan oleh pimpinan perusahaan, tetapi juga mulai tumbuh pada tingkat kelompok kerja.



Gambar 2 Hasil Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas SDM di CV Syamil Hijab. Peserta memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai komunikasi efektif, teamwork, kepemimpinan, serta pentingnya adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Peningkatan tersebut terlihat dari semakin baiknya koordinasi antarkaryawan, meningkatnya partisipasi peserta dalam diskusi dan penyelesaian tugas, serta terciptanya suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan praktik langsung mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran karena peserta memperoleh pengalaman nyata dalam menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama. Hasil ini sejalan dengan pendapat Marks et al. (2001) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu elemen utama dalam efektivitas kerja tim. Selain itu, Salas et al. (2015) menjelaskan bahwa keberhasilan teamwork dipengaruhi oleh kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi, berkoordinasi, dan memahami perannya masing-masing.

Peningkatan kemampuan kepemimpinan yang ditunjukkan peserta juga mendukung teori Yukl (2013) dan Bass & Riggio (2006) bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi mengarahkan organisasi, tetapi juga membangun motivasi, kolaborasi, dan tanggung jawab anggota tim. Melalui pelatihan dan pendampingan, peserta mulai memiliki keberanian mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja serta membantu rekan kerja ketika menghadapi kendala.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penguatan SDM melalui pelatihan komunikasi, teamwork, dan kepemimpinan mampu meningkatkan kualitas koordinasi kerja serta kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital. Hasil tersebut mendukung pendapat Armstrong (2020) bahwa investasi dalam pengembangan SDM merupakan strategi penting untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan membangun tim unggul dapat menjadi salah satu model pengembangan SDM yang dapat diterapkan pada UMKM lain yang menghadapi permasalahan serupa.

KESIMPULAN

Penguatan SDM melalui pelatihan teamwork dan kepemimpinan menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung keberlanjutan UMKM di era digital. Dengan SDM yang lebih adaptif, komunikatif, dan mampu bekerja sama secara efektif, C.V Syamil Hijab diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan mempertahankan pertumbuhan usaha secara berkelanjutan. Ke depannya, pelatihan lanjutan secara berkala perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDM, khususnya dalam bidang kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan pengelolaan tim kerja. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja tim, memperkuat sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur, serta memastikan pendampingan berkelanjutan agar implementasi hasil pelatihan dapat diterapkan secara konsisten. UMKM perlu terus meningkatkan kesiapan SDM terhadap perkembangan teknologi dan transformasi digital agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan C.V Syamil Hijab di Cicalengka, Kabupaten Bandung, yang telah bersedia menjadi mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada Universitas Raharja Indonesia, Universitas Sains Indonesia, dan Universitas Ma'soem yang telah mendukung terlaksananya kegiatan ini. Tidak lupa, ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh peserta pelatihan atas partisipasi aktif dan antusiasme yang tinggi selama rangkaian kegiatan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). *The empowering leadership questionnaire*. <https://psycnet.apa.org/record/2000-13324-007>

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. <https://www.koganpage.com/product/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9780749498276>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions*. <https://journals.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: Current trends*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879117300319>
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). *On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage*. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ame.1998.1109050>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High performance work systems and firm performance*. <https://www.jstor.org/stable/256712>
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). *Trust within teams: The relation with performance effectiveness*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921889000000550>
- Dafina, R. R. (2025). *Digital marketing dan keberlanjutan UMKM*. <https://gapenaspublisher.org/bussman/index.php/home/article/view/409/358>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). *Strategic human resource management*. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113046>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000003482>
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable human resource management*. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-7908-2188-8>
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2020). *Mapping talent development*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-08-2019-0337/full/html>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). *Relationship-based approach to leadership*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639502100302>
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. <https://hbr.org/2002/06/leading-teams-setting-the-stage-for-great-performances>

- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). *Enhancing the effectiveness of work groups and teams. Psychological Science in the Public Interest.*
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Lubis, D. S. W., et al. (2025). *Kompetensi SDM UMKM dalam digital marketing.*
<https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/2095/1067>
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). *A temporally based framework and taxonomy of team processes.*
<https://psycnet.apa.org/record/2001-06888-002>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human resource management.*
<https://www.cengage.com/c/human-resource-management-15e-mathis/>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of human resource management.*
<https://www.mheducation.com/highered/product/fundamentals-human-resource-management-noe/M9781259927652.html>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice.*
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/leadership/book258718>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). *Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial.*
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/SOSIETAS/article/view/6487>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior.*
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000003473>
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2015). *The science of teamwork. American Psychologist.*
<https://psycnet.apa.org/record/2015-43849-001>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.*
<https://repository.unpas.ac.id/>
- Tambunan, T. (2019). *Recent evidence of SME development in Indonesia.*
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23322039.2019.1566971>
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). *Are we there yet? What's next for HR?*
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422314557432>
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). *Work group diversity.*
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-6486.2007.00711.x>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations.*
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/leadership-in-organizations/P200000003494>
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). *Team leadership.*
<https://psycnet.apa.org/record/2001-06888-003>