

PELATIHAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DALAM DUNIA KERJA MODERN PADA PT. RAFARADIS JAYA ABADI PEKANBARU

Henry Martin Adriansyah

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis, Indonesia

Email Korespondensi: henrymartin123pknbru@gmail.com

ABSTRAK

This community service activity aims to enhance the understanding and transformational leadership competencies of leaders and employees in facing the challenges of the modern workplace at PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. The implementation method was carried out through the stages of preparation, implementation, and evaluation. The training was conducted using a participatory approach through lectures, discussions, case studies, and simulations focusing on the concepts and practical application of transformational leadership in the workplace. The results indicate an improvement in participants' understanding of transformational leadership principles, a shift in attitudes toward more collaborative leadership patterns, and increased readiness to apply inspirational, adaptive, and human resource development-oriented leadership styles. The training also had a positive impact on raising awareness of the importance of effective communication, work motivation, and innovation in the modern work environment. The recommendation from this activity is the need for continued training and ongoing mentoring to ensure the optimal implementation of transformational leadership and to support sustainable organizational performance improvement.

Keywords: *Training, Transformational Leadership, Modern Workplace*

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan kepemimpinan transformasional pimpinan dan karyawan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pelatihan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif melalui ceramah, diskusi, studi kasus, dan simulasi yang berfokus pada konsep dan implementasi transformational leadership dalam lingkungan kerja. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap prinsip kepemimpinan transformasional, perubahan sikap terhadap pola kepemimpinan yang lebih kolaboratif, serta meningkatnya kesiapan peserta dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini juga memberikan dampak positif terhadap kesadaran pentingnya komunikasi efektif, motivasi kerja, dan inovasi dalam dunia kerja modern. Rekomendasi dari kegiatan ini adalah perlunya pelatihan lanjutan dan pendampingan berkelanjutan agar penerapan kepemimpinan transformasional dapat berjalan secara optimal dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Transformational, Leadership, Dunia Kerja, Modern*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern saat ini ditandai dengan perubahan yang sangat cepat dan kompleks sebagai dampak dari globalisasi, kemajuan teknologi informasi, digitalisasi proses kerja, serta meningkatnya tuntutan kompetensi sumber daya manusia (SDM) (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan di tengah persaingan yang semakin ketat (Zahrotun et al., 2024). Dalam kondisi tersebut, faktor kepemimpinan menjadi salah satu penentu utama keberhasilan organisasi dalam mengelola perubahan dan mencapai tujuan strategis perusahaan (Erman & Winario, 2024).

Dunia kerja modern tidak lagi hanya menekankan pada pencapaian target jangka pendek dan pengendalian administratif semata, tetapi juga menuntut adanya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberdayakan, serta mengembangkan potensi SDM secara optimal (Estede et al., 2025). Pola kerja yang semakin dinamis, kolaboratif, dan berbasis teknologi menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan adaptif, visioner, serta keterampilan komunikasi yang efektif (Aryanti et al., 2026). Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan tradisional yang bersifat otoriter dan instruksional dinilai kurang relevan untuk menjawab tantangan organisasi di era modern.

Salah satu model kepemimpinan yang dinilai efektif dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern adalah *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional (Bantam et al., 2024). Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi dan motivasi, menumbuhkan kepercayaan, serta mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan (Nuryana & Nugraha, 2025). Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengubah sikap, nilai, dan perilaku anggota organisasi ke arah yang lebih positif dan produktif (Erman & Winario, 2024).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Amallia et al., 2025). Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong terciptanya kinerja organisasi yang unggul. Dalam dunia kerja modern, pemimpin yang mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional akan lebih mudah mengelola perubahan, mengatasi konflik, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di tengah dinamika persaingan bisnis dan perkembangan teknologi juga menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dan kepemimpinan. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta efektivitas kerja agar mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Namun, dalam praktiknya, upaya pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari permasalahan internal, khususnya yang berkaitan dengan pola kepemimpinan dan pengelolaan SDM.

Berdasarkan pengamatan awal dan kondisi umum yang sering terjadi di perusahaan dengan karakteristik serupa, masih ditemukan kecenderungan penggunaan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada instruksi dan pengawasan ketat. Pola kepemimpinan semacam ini seringkali menempatkan karyawan sebagai pelaksana tugas semata, bukan sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, potensi kreativitas, inovasi, dan inisiatif karyawan belum berkembang secara optimal, sehingga berdampak pada efektivitas kerja dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, dunia kerja modern menuntut adanya keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Karyawan diharapkan tidak hanya mampu menjalankan tugas rutin, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, memecahkan masalah, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Tanpa dukungan kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan memberikan ruang partisipasi, karyawan cenderung bersikap pasif, kurang percaya diri, dan enggan menyampaikan ide-ide inovatif.

Permasalahan lain yang sering muncul dalam dunia kerja modern adalah rendahnya kualitas komunikasi internal antara pimpinan dan karyawan (Mukti, 2025). Komunikasi yang bersifat satu arah dan kurang terbuka dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan kepercayaan, serta memicu konflik internal (Rahmadila et al., 2025). Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta komitmen terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya komunikasi yang inspiratif dan partisipatif sebagai sarana membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Di sisi lain, tuntutan kerja yang semakin tinggi dan perubahan yang cepat juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja (*work pressure*) bagi karyawan. Tanpa dukungan kepemimpinan yang empatik dan berorientasi pada pengembangan individu, tekanan tersebut dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga manusiawi, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan perannya.

PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru juga dihadapkan pada kebutuhan untuk menyiapkan pemimpin-pemimpin masa depan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern. Pengembangan kepemimpinan tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan proses pembelajaran dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, program pelatihan yang ada seringkali masih berfokus pada aspek teknis pekerjaan dan belum secara optimal menyentuh aspek pengembangan kepemimpinan transformasional.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan dunia kerja modern dengan kompetensi kepemimpinan yang dimiliki oleh sebagian pimpinan dan karyawan di perusahaan. Apabila kesenjangan ini tidak segera diatasi, perusahaan berpotensi mengalami berbagai permasalahan, seperti menurunnya kinerja, rendahnya daya saing, serta kesulitan dalam mengelola perubahan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya strategis untuk meningkatkan pemahaman

dan keterampilan kepemimpinan transformasional di lingkungan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru.

Pelatihan *Transformational Leadership* dalam Dunia Kerja Modern menjadi salah satu solusi yang relevan dan strategis untuk menjawab permasalahan tersebut. Melalui pelatihan ini, diharapkan para pimpinan dan karyawan dapat memahami konsep dan prinsip kepemimpinan transformasional, serta mampu mengimplementasikannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang positif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Sebagai bagian dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat, pelatihan ini juga memiliki nilai strategis dalam mendukung peningkatan kualitas SDM di dunia industri. Perguruan tinggi melalui program pengabdian masyarakat dapat berperan aktif dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern. Sinergi antara akademisi dan dunia usaha diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Dengan demikian, pelaksanaan *Pelatihan Transformational Leadership dalam Dunia Kerja Modern pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru* menjadi sangat penting dan relevan. Kegiatan ini diharapkan mampu menjadi langkah awal dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mendukung terciptanya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di era modern.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah: Bagaimana pelatihan *Transformational Leadership* dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern di PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru?

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang secara sistematis dan partisipatif guna memastikan tercapainya tujuan *Pelatihan Transformational Leadership dalam Dunia Kerja Modern pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru*. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pelaksana pengabdian masyarakat dengan pihak manajemen PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan peserta sasaran, serta menyepakati waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan. Selain itu, tim pelaksana menyusun modul pelatihan yang mencakup konsep dasar kepemimpinan transformasional, karakteristik dunia kerja modern, serta strategi implementasi kepemimpinan transformasional dalam lingkungan kerja. Penyusunan materi disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan agar pelatihan bersifat aplikatif.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui metode pelatihan interaktif yang mengombinasikan ceramah, diskusi, dan studi kasus. Metode ceramah digunakan untuk menyampaikan materi konseptual terkait *transformational leadership*, sementara diskusi kelompok difokuskan pada pemecahan masalah kepemimpinan

yang sering dihadapi peserta di lingkungan kerja. Studi kasus digunakan untuk melatih kemampuan analisis dan pengambilan keputusan peserta dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Untuk meningkatkan partisipasi aktif, peserta juga dilibatkan dalam simulasi dan refleksi pengalaman kerja.

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan tingkat pemahaman peserta. Evaluasi dilaksanakan melalui pemberian kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan, serta diskusi umpan balik dari peserta. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan perbaikan dan rekomendasi pengembangan pelatihan lanjutan, sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat memberikan dampak yang berkelanjutan bagi peningkatan kualitas kepemimpinan dan kinerja SDM di PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru.



Gambar 1. Tim Pengabdian Bersama Peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat berupa *Pelatihan Transformational Leadership dalam Dunia Kerja Modern* pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru telah dilaksanakan sesuai dengan metode dan tahapan yang direncanakan. Kegiatan ini diikuti oleh pimpinan dan karyawan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pelaksanaan aktivitas kerja di perusahaan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan positif, baik dari segi pemahaman konseptual, sikap, maupun kesiapan peserta dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja.

Hasil Pelaksanaan Pelatihan

Hasil pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep transformational leadership, perubahan sikap terhadap pola kepemimpinan, serta respon peserta terhadap relevansi materi dengan kondisi dunia kerja modern.

Berdasarkan hasil evaluasi awal (pre-test) yang dilakukan sebelum pelatihan, sebagian besar peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai konsep

kepemimpinan transformasional. Peserta umumnya memahami kepemimpinan sebagai kemampuan mengarahkan dan mengawasi pekerjaan bawahan agar sesuai dengan target yang ditetapkan. Konsep kepemimpinan yang menekankan inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi SDM belum sepenuhnya dipahami secara komprehensif. Hal ini menunjukkan bahwa paradigma kepemimpinan yang berkembang di lingkungan kerja masih cenderung bersifat transaksional dan administratif.

Setelah pelatihan dilaksanakan, hasil evaluasi akhir (post-test) menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep dan karakteristik transformational leadership. Peserta mulai memahami bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pembangunan visi bersama, peningkatan motivasi intrinsik, serta pengembangan kapasitas individu dan tim. Peningkatan pemahaman ini terlihat dari kemampuan peserta dalam menjelaskan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Selain peningkatan pemahaman konseptual, hasil pelatihan juga menunjukkan perubahan sikap peserta terhadap peran kepemimpinan di dunia kerja modern. Peserta mulai menyadari pentingnya peran pemimpin sebagai teladan, fasilitator, dan agen perubahan. Dalam sesi diskusi dan studi kasus, peserta aktif mengemukakan pandangan dan pengalaman terkait tantangan kepemimpinan yang mereka hadapi, serta mencoba mengaitkannya dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dipelajari.

Pembahasan Peningkatan Pemahaman Kepemimpinan Transformasional

Peningkatan pemahaman peserta terhadap kepemimpinan transformasional merupakan hasil utama dari kegiatan pelatihan ini. Dunia kerja modern menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan yang lebih dari sekadar mengatur dan mengawasi. Pemimpin dituntut untuk mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, mendorong kreativitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya membangun visi yang jelas dan inspiratif sebagai landasan dalam memimpin tim. Visi yang dikomunikasikan secara efektif dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan konsep *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan dalam memberikan semangat dan arah yang jelas bagi anggota organisasi.

Selain itu, peserta juga mulai menyadari pentingnya *intellectual stimulation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif. Dalam dunia kerja modern yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian, kemampuan untuk berinovasi menjadi kunci keberhasilan organisasi. Pelatihan ini memberikan pemahaman bahwa pemimpin perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide, mencoba pendekatan baru, serta belajar dari kesalahan tanpa rasa takut akan sanksi yang berlebihan.

Perubahan Sikap dan Pola Pikir Peserta

Salah satu hasil penting dari pelatihan ini adalah terjadinya perubahan sikap dan pola pikir peserta terhadap kepemimpinan dan hubungan kerja. Sebelum pelatihan, sebagian peserta masih memandang kepemimpinan sebagai posisi otoritas yang menuntut kepatuhan bawahan. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memandang kepemimpinan sebagai proses kolaboratif yang melibatkan interaksi dua arah antara pemimpin dan karyawan.

Perubahan pola pikir ini terlihat dari diskusi kelompok, di mana peserta menyatakan kesadaran akan pentingnya empati, komunikasi terbuka, dan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan. Konsep *individualized consideration* menjadi salah satu aspek yang paling menarik perhatian peserta, karena dianggap relevan dengan tantangan dunia kerja modern yang menuntut keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Peserta juga mulai menyadari bahwa pendekatan kepemimpinan yang terlalu kaku dapat menghambat motivasi dan produktivitas kerja. Dengan menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, pemimpin diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.



Gambar 2. Tim Pengabdi Bersama Peserta

Relevansi Pelatihan dengan Tantangan Dunia Kerja Modern

Pelatihan transformational leadership yang dilaksanakan pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru dinilai relevan dengan tantangan dunia kerja modern yang dihadapi perusahaan. Perubahan teknologi, tuntutan efisiensi, serta kebutuhan akan inovasi menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang adaptif dan visioner. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta mampu mengaitkan materi pelatihan dengan kondisi nyata di lingkungan kerja mereka.

Dalam sesi studi kasus, peserta mengidentifikasi beberapa permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja, seperti kurangnya koordinasi antardivisi, rendahnya inisiatif karyawan, serta komunikasi yang belum optimal antara pimpinan dan bawahan. Melalui pendekatan kepemimpinan transformasional, peserta menyadari bahwa permasalahan tersebut dapat diatasi dengan membangun komunikasi yang

lebih terbuka, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan dan motivasi yang berkelanjutan.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya konsep teoritis, tetapi dapat diimplementasikan secara praktis untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hubungan kerja di perusahaan. Pelatihan ini menjadi sarana bagi peserta untuk merefleksikan gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan dan mempertimbangkan perubahan yang lebih sesuai dengan tuntutan dunia kerja modern.

Dampak Pelatihan terhadap Kesiapan Implementasi di Lingkungan Kerja

Hasil pelatihan juga menunjukkan adanya peningkatan kesiapan peserta dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Peserta menyatakan komitmen untuk mulai menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan SDM. Beberapa peserta mengungkapkan rencana konkret, seperti meningkatkan frekuensi diskusi tim, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta lebih terbuka terhadap ide dan masukan dari karyawan.

Meskipun demikian, peserta juga menyadari bahwa implementasi kepemimpinan transformasional memerlukan proses dan dukungan berkelanjutan dari manajemen perusahaan. Budaya organisasi, kebijakan internal, serta sistem penilaian kinerja perlu diselaraskan agar penerapan kepemimpinan transformasional dapat berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ini merupakan langkah awal yang penting, namun perlu diikuti dengan upaya pengembangan lanjutan.

Pembahasan dalam Konteks Pengabdian Masyarakat

Dalam konteks pengabdian masyarakat, kegiatan pelatihan ini memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas SDM di dunia industri. Sinergi antara perguruan tinggi dan dunia usaha melalui kegiatan pengabdian masyarakat memungkinkan transfer pengetahuan dan praktik terbaik yang relevan dengan kebutuhan lapangan. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan edukatif dan partisipatif mampu meningkatkan pemahaman dan kesadaran peserta terhadap pentingnya kepemimpinan transformasional.

Kegiatan ini juga memperkuat peran perguruan tinggi sebagai agen perubahan yang tidak hanya berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada penerapan ilmu untuk memecahkan permasalahan nyata di masyarakat dan dunia kerja. Dengan demikian, pelatihan transformational leadership ini tidak hanya berdampak pada individu peserta, tetapi juga berpotensi memberikan dampak jangka panjang bagi pengembangan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan.

Sintesis Hasil dan Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa *Pelatihan Transformational Leadership dalam Dunia Kerja Modern pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru* memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman, sikap, dan kesiapan peserta dalam menghadapi tantangan kepemimpinan di era modern. Pelatihan ini berhasil membuka wawasan peserta mengenai pentingnya

kepemimpinan yang inspiratif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan manusia.

Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru dapat secara bertahap membangun budaya kepemimpinan transformasional yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Hasil kegiatan ini juga menjadi dasar bagi rekomendasi pengembangan program pelatihan lanjutan sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat berupa *Pelatihan Transformational Leadership dalam Dunia Kerja Modern pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru* telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi peserta. Kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman pimpinan dan karyawan mengenai konsep, karakteristik, serta pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang dinamis dan kompetitif. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kesadaran peserta terhadap peran pemimpin sebagai agen perubahan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan potensi individu, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Peserta mulai memahami pentingnya membangun visi bersama, komunikasi yang inspiratif, serta pemberian motivasi dan dukungan yang berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu, pelatihan ini memberikan wawasan praktis mengenai penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga peserta lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja modern. Kegiatan ini juga memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan dunia usaha dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, pelatihan transformational leadership ini dapat menjadi langkah awal yang strategis dalam membangun budaya kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di lingkungan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru.

REFERENSI

- Amallia, N., Miranda, Z., & Perdana, M. H. G. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Reformasi Pelayanan Publik di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 3235–3241.
- Aryanti, D. R., Sucipto, I., Safarudin, M. S., & Aryandha, P. N. (2026). Pelatihan Digital Leadership Untuk Peningkatan Kinerja Tim di Organisasi Modern: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 15685–15695.
- Bantam, D. J., Shiddiq, M. A., Putra, A. W., & Saputra, A. (2024). Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional yang Efektif untuk Memimpin Generasi Z. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(2), 156–170.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Estede, S., Revia Setiani, S. E., Yusnaini, S. E., Rineliana, S. E., Lestari, E. D., Anwar, H. M., Harahap, S. S., SE, S., Jenita, S. E., & Sabaruddin Sondeng, S. E. (2025). *Pengantar Ilmu Manajemen Modern*. Cendikia Mulia Mandiri.

- Firdaus, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180–190.
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 150–167.
- Rahmadila, F. A., Yenrizal, Y., & Pebrina, R. (2025). Strategi Penyelesaian Konflik dalam Bidang Pemasaran melalui Komunikasi Interpersonal (Studi Kasus PT. Thamrin Brothers–Bangau Palembang). *Edutik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 5(5), 1810–1819.
- Zahrotun, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Bisnis: Strategi untuk Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 176–183.