Jurnal GEMBIRA (Pengabdian Kepada Masyarakat)
Vol. 4, No. 5, Oktober 2026
E-ISSN 2985-3346

PELATIHAN LEADERSHIP DAN TANGGUNG JAWAB KERJA PADA KARYAWAN PDAM

LEADERSHIP TRAINING AND WORK RESPONSIBILITIES FOR PDAM EMPLOYEES

Wahira[1*], Romansyah[2], Abd Hamid[3], Lukman HB[4]
[1*,2] Universitas Negeri Makassar, Makassar
[3,4] STKIP YPUP Makassar, Makassar
[1*]wahira@unm.ac.id, [2]romansyah@unm.ac.id,abdhamidypup@gmail.com, lukmanbaso@gmail.com

Article History:
Received: August 10th, 2026
Revised: October 10th, 2026
Published: October 15th, 2026

Abstract. *This Community Service activity aims to strengthen the understanding and skills of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) regarding the significance of leadership and responsibility in carrying out duties and achieving organizational goals. Leadership is a key element in creating an efficient work atmosphere, improving coordination, and encouraging the formation of harmonious working relationships. Meanwhile, responsibility at work is the basis for all employees to carry out their duties and obligations with discipline, professionalism, and a focus on service to the community. The methods used in the implementation of this activity include training, delivery of materials, interactive discussions, question and answer sessions, as well as examples of the application of leadership and responsibility in the work environment. The material presented in the training includes the concepts of leadership, effective leadership, self-leadership, communication, work responsibility, work discipline, service. The results of the training show an understanding of the material: the pre-test results of the category are not good and the post-test results are good. With this activity, it is hoped that PDAM employees can understand the leadership function and work responsibilities that play a role in improving the performance of individuals and the organization as a whole. In addition, this activity is also expected to be able to realize a professional, disciplined, collaborative, and focused work culture on improving the quality of service to the community.*

Keywords: *Leadership, work responsibilities, employees, training, PDAM.*

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini memiliki tujuan untuk memperkuat pemahaman serta keterampilan para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mengenai signifikansi dari kepemimpinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam menciptakan suasana kerja yang efisien, memperbaiki koordinasi, dan mendorong terbentuknya hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi dasar bagi semua karyawan untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan disiplin, profesionalisme, dan fokus pada pelayanan kepada masyarakat. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini mencakup pelatihan, penyampaian materi, diskusi yang interaktif, sesi tanya jawab, serta contoh penerapan leadership dan tanggung jawab di dalam lingkungan kerja. Materi yang disampaikan dalam pelatihan meliputi konsep leadership, effective leadership, self-leadership, komunikasi, tanggung jawab kerja, disiplin kerja, pelayanan. Hasil pelatihan menunjukkan pemahaman terhadap materi: hasil pre-test kategori kurang baik dan hasil post-test baik. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan para karyawan PDAM dapat mengerti fungsi kepemimpinan dan tanggung jawab kerja yang berperan dalam meningkatkan performa individu serta organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan mampu mewujudkan budaya kerja yang profesional, disiplin, kolaboratif, dan fokus pada peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Leadership, tanggung jawab kerja, karyawan, pelatihan, PDAM.

PENDAHULUAN

Leadership merupakan kemampuan memimpin dan mengarahkan tim untuk pencapaian tujuan organisasi. (Fonsén et al., 2020; Frich et al., 2015; Lyons et al., 2021)Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah sebuah badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah daerah dan berfungsi penting dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, terutama dalam menyediakan dan mendistribusikan air bersih. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PDAM memerlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian, integritas, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Tenaga kerja menjadi elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas layanan serta pencapaian visi dan misi organisasi tidak hanya bergantung pada keberadaan fasilitas dan infrastruktur, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban.(Diaz et al., 2020; Porthouse et al., 2021). Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja melalui kegiatan pelatihan merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Salah satu keterampilan yang penting untuk ditingkatkan adalah kemampuan kepemimpinan atau leadership. Leadership tidak hanya diperlukan oleh para pemimpin atau pejabat di posisi struktural, melainkan juga krusial bagi semua karyawan.(Chan, 2018; Jia et al., 2019). Kemampuan dalam kepemimpinan dapat terlihat melalui inisiatif, keterampilan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang efektif, kerja sama dalam tim, dan kemampuan untuk mengelola diri sendiri dalam menyelesaikan tugas. Di samping kepemimpinan, tanggung jawab dalam pekerjaan juga merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tanggung jawab dalam pekerjaan mencerminkan kesadaran

individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga mutu hasil kerja, serta siap untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil.

Kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi dan menuntun orang atau kelompok agar bisa mencapai sasaran suatu organisasi.(Charalampous, 2022; Schools & Rind, 2024; D. Wang et al., 2024). Ini berkaitan dengan seberapa baik seseorang bisa memberi arahan, berkomunikasi, memotivasi orang lain, membuat keputusan, dan menjalin hubungan kerja yang baik. Kepemimpinan yang baik tidak hanya bergantung pada posisi resminya dalam suatu organisasi, tetapi juga pada kemampuannya untuk menjadi contoh, membangun kepercayaan, dan mendorong anggota untuk ikut berpartisipasi. Di tempat kerja PDAM, kepemimpinan sangat penting untuk membantu semua bagian bekerja sama, meningkatkan kerja sama, menyelesaikan masalah yang muncul, dan memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ada beberapa sifat kepemimpinan yang perlu diperhatikan, seperti: keterusterangan dan kejujuran saat bekerja. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat. Kemampuan untuk memotivasi dan membimbing teman kerja.Kemampuan membangun kerja sama dalam tim. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah. Kemampuan untuk menjadi contoh yang baik.(Fairos, 2025; Schroeder, 2016; Setiawan et al., 2022). Selain kepemimpinan yang resmi, sikap pemimpin diri sendiri juga penting untuk diterapkan. Pemimpin diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur, mengendalikan, dan memotivasi diri sendiri agar bisa mencapai tujuan kerja dengan baik.

Dalam konteks kerja PDAM, implementasi kepemimpinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan sangatlah penting karena setiap bagian memiliki peran yang saling terkait dalam mendukung kelancaran proses operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Ketiadaan koordinasi, komunikasi, disiplin, dan rasa tanggung jawab dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan serta mutu layanan yang diberikan. (Fonsén et al., 2020). Mengingat betapa pentingnya kedua aspek tersebut, program Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan melalui pelatihan mengenai kepemimpinan dan tanggung jawab kerja untuk para karyawan PDAM. Diharapkan kegiatan ini mampu memberikan pengetahuan, pemahaman, serta dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas diri dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai PDAM tentang konsep dan signifikansi kepemimpinan di tempat kerja. Mengasah keterampilan kepemimpinan, kemampuan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi tim. Meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya tanggung jawab dalam melakukan tugas. Membangun sikap disiplin, profesional, serta berintegritas di lingkungan organisasi. Mendorong perbaikan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan ini memberikan keuntungan bagi pekerja untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan semangat, disiplin, dan rasa tanggung jawab saat bekerja. Untuk PDAM, kegiatan ini membantu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, profesional, dan memiliki sikap kerja yang baik. Untuk masyarakat, kegiatan ini membantu

memperbaiki pelayanan air bersih lewat kinerja karyawan yang lebih baik. Bagi yang melaksanakan pengabdian, kegiatan ini menjadi cara untuk menerapkan ilmu, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Melalui program pelatihan kepemimpinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, terdapat beberapa hasil yang diharapkan, yaitu: peningkatan pemahaman karyawan tentang pentingnya kepemimpinan di dalam organisasi. Munculnya kesadaran karyawan untuk mempunyai inisiatif dan kemampuan untuk memimpin diri sendiri. Peningkatan wawasan mengenai pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Terbangunnya kesadaran akan pentingnya komunikasi dan kolaborasi tim. Peningkatan motivasi karyawan agar lebih disiplin, profesional, dan berintegritas dalam bekerja. (Daniëls et al., 2019; T. Wang, 2016). Terbentuknya budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Secara keseluruhan, pelatihan ini diharapkan dapat menjadi salah satu langkah dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan di lingkungan PDAM. Keberhasilan penerapan materi dari pelatihan selanjutnya memerlukan dukungan dari komitmen individu, pemimpin, dan kebijakan organisasi.

METODE

Pemaparan materi. Diskusi yang bersifat interaktif. Sesi tanya jawab. Presentasi studi kasus yang relevan dengan lingkungan kerja PDAM. Penilaian pemahaman peserta. Sasaran dari kegiatan ini adalah karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dengan total peserta sebanyak 60 orang. Lokasi di Kabupaten Tana Roraja Utara di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan yang bersifat edukatif dan melibatkan partisipasi melalui program pelatihan untuk karyawan PDAM. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya mendapatkan wawasan teori, tetapi juga dapat mengaitkan materi pelatihan dengan keadaan serta tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Metode pelaksanaan program ini terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan. Proses persiapan dilakukan dengan berkoordinasi dengan pihak PDAM untuk menentukan waktu, lokasi, peserta, serta kebutuhan untuk pelaksanaan kegiatan. Tim pengabdian juga menyiapkan materi pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
2. Tahap Penyampaian Materi. Konsep Leadership, Effective Leadership, Self Leadership, Komunikasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin Kerja, Pelayanan
3. Tahap Diskusi dan Tanya Jawab. Peserta diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, serta mendiskusikan masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan dan tanggung jawab di tempat kerja. Pembicaraan dilakukan untuk meningkatkan partisipasi aktif peserta dan memberikan pemahaman tentang bagaimana menerapkan materi dalam aktivitas sehari-hari.

4. Tahap Penilaian. Penilaian dilakukan untuk menilai seberapa baik peserta memahami materi yang telah diajarkan. Penilaian ini dapat dilakukan lewat pertanyaan, diskusi, pengamatan keterlibatan peserta, serta perbandingan hasil penilaian sebelumnya dan sesudah pelatihan jika instrumen tersebut digunakan.
5. Tahap Penyusunan Laporan. Tahap terakhir adalah menyiapkan laporan kegiatan sebagai bentuk dokumentasi dan tanggung jawab atas pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat.

HASIL

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat bertema "Pelatihan Leadership dan Tanggung Jawab Kerja pada Karyawan PDAM" diselenggarakan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Kegiatan ini menggunakan pendekatan edukatif dan partisipatif, dengan karyawan sebagai peserta pelatihan. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan pengenalan tujuan pelatihan. Selanjutnya, tim pengabdian menyampaikan materi tentang pentingnya leadership dalam organisasi, karakteristik kepemimpinan yang efektif, komunikasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan. Materi juga mencakup tanggung jawab kerja, seperti kedisiplinan, komitmen, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Materi disampaikan langsung melalui kuliah, dilengkapi dengan contoh bagaimana konsep diterapkan di tempat kerja PDAM. Untuk memperkuat pemahaman peserta, sesi dilanjutkan dengan diskusi dan segmen tanya jawab, memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan perspektif tentang kepemimpinan dan tanggung jawab di tempat kerja. Melalui aktivitas ini, peserta diharapkan memahami bahwa meningkatkan kualitas layanan organisasi membutuhkan keterlibatan semua karyawan, baik melalui kepemimpinan formal maupun tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pelatihan, dapat dilihat capaian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta

No.	Materi	Rata nilai Pre Test	Kategori	Rata nilai Post Test	Kategori
1	Leadership	60	Kurang baik	85	Baik
2	Effective Leadership	65	Kurang baik	80	Baik
3	Self-Leadership	60	Kurang baik	85	Baik
4	Komunikasi	60	Kurang baik	80	Baik
5	Tanggung Jawab Kerja	60	Kurang baik	85	Baik
6	Disiplin Kerja	65	Kurang baik	80	Baik
7	Pelayanan	60	Kurang baik	85	Baik

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata peserta sebelum mengikuti pelatihan adalah 60, sedangkan setelah mengikuti pelatihan meningkat menjadi 80. Dengan demikian, terdapat peningkatan nilai rata-rata sebesar 20 poin. Dengan demikian, terjadi peningkatan rata-rata hasil tes dibandingkan dengan nilai awal peserta. Perubahan tersebut

menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman peserta. Pada kondisi awal, peserta berada pada kategori kurang baik, sedangkan setelah memperoleh materi, diskusi, praktik, dan simulasi, tingkat pemahaman peserta meningkat menjadi kategori baik.

Fungsi kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, membimbing, mengatur, dan memotivasi anggota tim agar dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Karakteristik Pemimpin Efektif. Pemimpin efektif adalah pemimpin yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pengaruh positif kepada tim. Karakteristiknya meliputi: (1) Memiliki sikap jujur dan bertanggung jawab; (2) Tegas dalam mengambil keputusan. (3) Mampu menjadi teladan; (4) Adil dan bijaksana; (5) Mampu memotivasi dan menghargai anggota tim.

Kemampuan memimpin diri sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan sikap, emosi, waktu, dan perilakunya sendiri. Hal ini mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, pengendalian diri, serta kemampuan mengatur prioritas pekerjaan sebelum mengarahkan orang lain. Komunikasi dan koordinasi kerja adalah kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, baik, dan tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman. Koordinasi bertujuan menyelaraskan pekerjaan antaranggota atau bagian sehingga tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Komitmen adalah kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, akuntabilitas adalah kesediaan untuk mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan, keputusan, dan hasil yang telah dilakukan. Kepatuhan terhadap aturan dan SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku. Tujuannya untuk menjaga ketertiban, keamanan, konsistensi, serta kualitas hasil kerja.

Profesionalisme adalah sikap bekerja dengan kompeten, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab sesuai standar pekerjaan. Orientasi pelayanan adalah sikap mengutamakan kebutuhan masyarakat atau pihak yang dilayani dengan memberikan pelayanan yang ramah, cepat, tepat, adil, dan berkualitas. Ketujuh materi tersebut saling berkaitan dalam membentuk pemimpin yang berkualitas. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut mampu mengarahkan orang lain, tetapi juga harus mampu memimpin dirinya sendiri, berkomunikasi dengan baik, bertanggung jawab, menaati aturan, serta memberikan pelayanan yang profesional.



Gambar 1 Foto Kegiatan Pelatihan

PEMBAHASAN

Materi leadership menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan jabatan atau kewenangan formal, melainkan juga kemampuan individu dalam memberikan pengaruh positif di lingkungan kerja. (Lee et al., 2012). Pada organisasi PDAM, kepemimpinan dapat diterapkan dalam bentuk: (1) Kemampuan mengoordinasikan pekerjaan; (2) Membangun komunikasi yang terbuka; (3) Mengembangkan kerja sama antarkaryawan; (4) Mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang tepat; (5) Memberikan keteladanan dalam kedisiplinan; (6) Mengembangkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan leadership diharapkan tidak hanya mampu menjalankan tugas pribadi, tetapi juga dapat berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Tanggung jawab kerja merupakan salah satu unsur penting dalam membangun profesionalisme karyawan. (Bai et al., 2019; Ojha et al., 2018). Setiap karyawan harus memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilaksanakan merupakan bagian dari kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penerapan tanggung jawab kerja dalam lingkungan PDAM dapat dilakukan melalui kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap prosedur operasional, ketelitian dalam bekerja, serta komitmen untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Tanggung jawab juga berkaitan dengan kesadaran karyawan terhadap dampak pekerjaannya bagi bagian lain dalam organisasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan perlu memahami peran dan kontribusinya dalam mendukung kelancaran pelayanan PDAM.



Gambar 2. Peserta Pelatihan Memperhatikan Materi

Materi disampaikan langsung melalui kuliah, dilengkapi dengan contoh bagaimana konsep diterapkan di tempat kerja PDAM. Untuk memperkuat pemahaman peserta, sesi dilanjutkan dengan diskusi dan segmen tanya jawab, memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan perspektif tentang kepemimpinan dan tanggung jawab di tempat kerja.

Melalui aktivitas ini, peserta diharapkan memahami bahwa meningkatkan kualitas layanan organisasi membutuhkan keterlibatan semua karyawan, baik melalui kepemimpinan formal maupun tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaan mereka.Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sikap dan tindakan individu ketika menjalankan kewajiban pekerjaan dengan penuh kesadaran, konsisten, serta sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi. Tanggung jawab mencerminkan dedikasi seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Pekerja yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mengikuti berbagai regulasi, menjaga mutu hasil pekerjaan, dan siap untuk menjelaskan setiap tugas yang telah dilaksanakan.

Indikator dari tanggung jawab dalam pekerjaan meliputi mematuhi waktu kerja dan juga peraturan perusahaan. Menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Mengutamakan ketelitian dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, siap untuk menjelaskan hasil kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional yang telah ditetapkan.

Pelatihan leadership dan tanggung jawab kerja diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui tiga aspek utama, seperti aspek pengetahuan yang dapat meningkatkan wawasan karyawan mengenai konsep kepemimpinan, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme. (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023; Zhang et al., n.d.). Aspek sikap mendorong terbentuknya sikap positif, seperti komitmen, integritas, inisiatif, dan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Aspek perilaku kerja, mendorong penerapan komunikasi efektif, kerja sama tim, kedisiplinan, dan penyelesaian pekerjaan secara bertanggung jawab. Dampak jangka panjang kegiatan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas

organisasi dan kualitas pelayanan PDAM. Namun, perubahan perilaku dan kinerja perlu diamati lebih lanjut melalui evaluasi pascapelatihan.

KESIMPULAN

Peningkatan kapasitas dalam kepemimpinan dan tanggung jawab pekerjaan adalah aspek krusial untuk memperbaiki kualitas SDM di dalam organisasi. Kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan oleh para pemimpin, tetapi juga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam bentuk kemampuan untuk memimpin diri sendiri, mengambil inisiatif, berkolaborasi, berkomunikasi, dan mengatasi masalah terkait pekerjaan. Sementara itu, tanggung jawab kerja mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dengan disiplin, profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Diharapkan kegiatan pelatihan ini dapat menambah wawasan dan meningkatkan kesadaran karyawan mengenai betapa pentingnya penerapan prinsip kepemimpinan dan tanggung jawab pekerjaan dalam kegiatan organisasi. Dengan pemahaman yang diperoleh, karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu, efektivitas organisasi, serta kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan mengenai kepemimpinan dan tanggung jawab pekerjaan harus menjadi bagian dari upaya pengembangan SDM yang berkelanjutan agar tercipta suasana kerja yang produktif, profesional, dan memiliki fokus layanan yang baik.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Toraja Utara yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesempatan kepada tim pengabdian untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Seluruh karyawan PDAM yang telah berpartisipasi secara aktif, antusias, dan penuh semangat dalam mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Bai, Y., Lin, L., & Liu, J. T. (2019). Leveraging the employee voice: a multi-level social learning perspective of ethical leadership. *International Journal of Human Resource Management*, *30*(12), 1869–1901. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1308414

Chan, C. W. (2018). Leading today's kindergartens: Practices of strategic leadership in Hong Kong's early childhood education. *Educational Management Administration and Leadership*, *46*(4), 679–691. https://doi.org/10.1177/1741143217694892

Charalampous, C. (2022). Inclusive Leadership in a Centralized Educational System. *European Journal of Educational Management*, *5*(2), 157–165. https://doi.org/10.12973/eujem.5.2.157

Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, *27*(January 2018), 110–

125. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003

Diaz, J., Chaudhary, A. K., Jayaratne, K. S. U., & Assan, E. (2020). Expanding evaluator competency research: Exploring competencies for program evaluation using the context of non-formal education. *Evaluation and Program Planning*, *79*(February), 101790. https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101790

Fairos, S. (2025). *The mediating effect of spirituality on the relationship between principal leadership and pre-services teacher efficacy in open distance learning (ODL)*. *July*. https://doi.org/10.1108/AAOUJ-10-2024-0138

Fonsén, E., Lahtinen, L., Sillman, M., & Reunamo, J. (2020). Pedagogical leadership and children's well-being in Finnish early education. *Educational Management Administration and Leadership*. https://doi.org/10.1177/1741143220962105

Frich, J. C., Brewster, A. L., Cherlin, E. J., & Bradley, E. H. (2015). Leadership Development Programs for Physicians: A Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, *30*(5), 656–674. https://doi.org/10.1007/s11606-014-3141-1

Jia, F., Gong, Y., & Brown, S. (2019). Multi-tier sustainable supply chain management: The role of supply chain leadership. *International Journal of Production Economics*, *217*, 44–63. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.07.022

Lee, J., Yun, S., Park, S., & Park, J. (2012). *Development of Simulation for Improving Pre-principal ' s Leadership Skill*. 80–81.

Lyons, O., George, R., Galante, J. R., Mafi, A., Fordwoh, T., Frich, J., & Geerts, J. M. (2021). Evidence-based medical leadership development: A systematic review. *BMJ Leader*, *5*(3), 206–213. https://doi.org/10.1136/leader-2020-000360

Ojha, D., Acharya, C., & Cooper, D. (2018). Transformational leadership and supply chain ambidexterity: Mediating role of supply chain organizational learning and moderating role of uncertainty. *International Journal of Production Economics*, *197*, 215–231. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.01.001

Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, *382*(September 2022), 134600. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600

Porthouse, A., Clancy, H., & Lax, P. (2021). Training for major incidents. *Surgery (United Kingdom)*, *39*(7), 388–392. https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2021.05.007

Schools, P. P., & Rind, I. A. (2024). *education sciences Leadership Strategies in Addressing Out-of-School Children : A Comparative Study of Heads of Government and*.

Schroeder, B. (2016). The Effectiveness of Servant Leadership in Schools from a Christian Perspective. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, *8*(2), 13–18.

Setiawan, A., Maksum, H., Irfan, D., & Effendy, H. (2022). The Contribution of Leadership Style and Organizational Culture on Teachers' Performance at Vocational High School. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, *6*(1), 14. https://doi.org/10.23887/jipp.v6i1.31787

Wang, D., Huang, L., Huang, X., Deng, M., & Zhang, W. (2024). *behavioral sciences Enhancing Inclusive Teaching in China : Examining the Effects of Principal Transformational Leadership , Teachers ' Inclusive Role Identity , and Efficacy*.

Wang, T. (2016). School leadership and professional learning community: case study of two senior high schools in Northeast China. *Asia Pacific Journal of Education*, *36*(2), 202–216. https://doi.org/10.1080/02188791.2016.1148849

Zhang, L., Wu, T., Liu, L., Ren, P., & Lin, C. (n.d.). *The relationship between Chinese preschool principal leadership styles and teacher leadership : Exploring the mediating e ect of psychological capital*.