

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN KOLABORATIF (STUDI KASUS PADA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG)

Isnawati, Muslih Ambrie, Muhammad Riduansyah Syafari
isnawatideayana82@gmail.com, mantra_fisip@yahoo.co.id, riduansyah.publik-fisip@ulm.ac.id

Program Studi Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan kolaboratif pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Informan dalam penelitian ini adalah para karyawan atau civitas akademik yang ada pada STIA Tabalong. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam. Sedangkan teknik analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong sudah efektif. Hal tersebut digambarkan dari hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif tersebut mendapat penerimaan yang baik oleh karyawan, kemampuan kepemimpinan yang terus meningkat, pemimpin yang mampu membaca situasi iklim kerja, faktor yang turut mempengaruhi kemampuan kepemimpinan antara lain faktor pendidikan, pengalaman, serta adanya pergaulan yang luas, serta karyawan yang mau untuk menyesuaikan cara pikir dan bertindak demi kepentingan bersama-sama.

Kata kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Kolaboratif.

THE EFFECTIVENESS OF THE COLLABORATIVE LEADERSHIP STYLE (CASE STUDY AT SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG)

ABSTRACT

This research aims to find out the effectiveness of collaborative leadership styles at STIA Tabalong by using qualitative research methods Sampling techniques using purposive sampling, i.e. chosen with specific considerations and objectives. The informants in this study are employees or academic community in STIA Tabalong. Data collection using interviews in depth. Data analysis techniques, meanwhile, use interactive models. The results showed that the collaborative leadership style at STIA Tabalong was effective. This is illustrated from the findings of research showing that the collaborative leadership style is well received by employees, increased leadership capabilities, leaders who are able to read the work climate situation, factors that influence leadership skills such as educational factors, experience, and the wide range of associations, as well as employees who are willing to adjust their way of thinking and act in the interests of together.

Keywords: *Effectiveness of Leadership, Collaborative Leadership Style.*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. (Siagian, 2015) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Kemudian kepemimpinan juga memiliki peranan penting karena pemimpin adalah sosok yang memiliki fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Diantara sekian banyak teori kepemimpinan, sebagaimana dikatakan oleh (Blanchard, 1999) bahwa tidak ada kepemimpinan yang sesuai bagi semua kondisi dalam suatu organisasi, tetapi kepemimpinan akan sangat efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya.

Salah satu kepemimpinan yang mengakomodasikan lingkungan tersebut adalah kepemimpinan kolaboratif (*collaborative leadership*). Kepemimpinan kolaboratif dibentuk atas prakarsa *Carnegie Commission on Preventing Deadly Conflict*. Badan komisi ini berpendapat bahwa strategi yang digunakan dalam suatu kepemimpinan serta proses pengambilan keputusan sangat penting di dalam setiap kondisi untuk menghadapi setiap masalah.

Organisasi masa kini menghadapi tantangan dengan perubahan lingkungan yang

cepat dan dinamis. Organisasi dan unit kerja di dalamnya membutuhkan kecepatan dalam pemecahan masalah strategis dan operasional. Organisasi merupakan sistem sosial dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama untuk mencari efektivitas dan efisiensi. Organisasi merupakan sistem yang sangat kompleks yang menyatukan banyak individu, tim kerja, struktur, sistem dan aturan-aturan yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi. Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk mengatur orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan (Schermerhorn, 2015)

Berdasarkan hasil pra survey yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa konsep gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong merupakan konsep gaya kepemimpinan modern, yaitu kepemimpinan kolaboratif. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, seperti pengambilan keputusan yang melibatkan bawahan, bukan pengambilan secara sepihak atau monopoli. Kemudian memberikan kesempatan kepada semua pihak atau karyawan untuk mengembangkan peran dan tanggung jawabnya, selanjutnya memberikan penilaian kinerja karyawan tidak berdasarkan aturan-aturan normatif, namun memberikan umpan balik secara personal. Dan pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong, Yayasan serta Civitas Akademika membuat Renstra, Renop secara kolaboratif dimana pembuatan itu selalu dilakukan bersama-sama. Tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas gaya kepemimpinan kolaboratif pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, dengan mengembangkan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan kolaboratif pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin, Pimpinan dan Kepemimpinan

Setiap manusia adalah pemimpin dan setiap pemimpin diminta pertanggungjawabannya. Setiap manusia adalah pemimpin minimal memimpin dirinya sendiri. Oleh sebab itu, kepemimpinan adalah urusan setiap orang (*leadership is everybody's business*). Jika kita ingin sukses, maka Anda harus memiliki keterampilan kepemimpinan.

Seseorang pemimpin dipilih karena ia memiliki kelebihan tertentu di kelompoknya dan mendapat kepercayaan atau amanah dari bawahannya. Pemimpin dipercaya karena kejujurannya. Bawahan sulit percaya kepada pemimpinnya jika tidak memiliki kejujuran yang telah teruji atau terbukti.

Pemimpin bersifat formal dan informal. Pemimpin formal ialah pemimpin yang diangkat dengan Surat Keputusan (SK). Pemimpin nonformal ialah pemimpin yang diangkat kelompoknya tanpa SK. Pemimpin nonformal dapat pula terjadi dengan mengangkat dirinya sendiri secara suka rela pada saat-saat genting atau darurat. Pimpinan adalah posisi atau jabatan, orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2013).

(Schermerhorn, 2015) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama. Definisi ini adalah definisi yang paling lama dan menjadi dasar bagi definisi kepemimpinan berikutnya. Stogdill mendefinisikan kepemimpinan sebagai: (1) titik fokus proses kelompok, (2) kepribadian dan pengaruhnya, (3) seni agar bujukan dipenuhi, (4) latihan mempengaruhi, (5) tindakan atau perilaku, (6) bentuk membujuk, (7) kekuatan hubungan, (8) instrumen mencapai tujuan, (9) suatu pengaruh interaksi, (10) suatu perbedaan peran, dan (11) inisiasi struktur. Definisi kepemimpinan menurut Stogdill tersebut merupakan definisi kepemimpinan yang paling komprehensif.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Mahmudi, 2018)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai, 2018).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan

adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama (Yukl, 2011).

Kepemimpinan kolaboratif yakni keterampilan manajemen pemimpin yang selalu bekerja bersama-sama dengan merancang konstruktif untuk bekerjasama dengan melibatkan stakeholder serta memfasilitasi dan memelihara interaksi yang telah terjalin. Kepemimpinan kolaboratif lebih mengambil keputusan bersama dari pada sepihak, pemimpin kolaboratif melakukan pekerjaan mereka dalam koalisi, kemitraan, aliansi (Siagian, 2015)

Menurut Hill dalam (Suwatno, 2015) kepemimpinan kolaboratif atau tim sebuah kelompok bukan sekedar kelompok tetapi saling ketergantungan anggota satu dengan lainnya dalam mengkoordinir aktivitas mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jadi sebuah kelompok bukan digambarkan sekedar perkumpulan anggota saja namun saling ketergantungan satu dengan yang lain untuk mencapai kesepakatan bersama dalam mewujudkan sebuah tujuan (Tikno, 2010).

Kepemimpinan kolaboratif adalah bagaimana terjalin sebuah kerjasama terhadap tujuan yang sama dan memutuskan segala hal bersama demi tercapai tujuan yang diinginkan, kepemimpinan kolaboratif mempunyai konsep

yakni, menurut David Chrislip dan Carl Larson dalam (Suyanto, 2017). Mereka mendefinisikan sebuah kepemimpinan kolaboratif yaitu hubungan timbal balik yang bermanfaat antara dua pihak atau lebih dalam kerjasama mencapai tujuan melalui tiga komponen penting, yakni Kemitraan, Kekuasaan dan akuntabilitas.

Kerjasama dalam tim yang dipimpin oleh seorang yang mau berkolaboratif dengan bawahannya maka akan membentuk kerjasama yang efektif, dari kerjasama yang efektif maka hasil dari pengambilan sebuah keputusan dalam model kepemimpinan dengan kerjasama tim tersebut menghasilkan produktivitas yang lebih besar, penggunaan sumber daya yang lebih efektif, pengambilan keputusan serta pemecahan masalah yang lebih mudah dan baik, layanan dan produk yang dihasilkan akan meningkatkan kualitas menjadi semakin baik, serta inovasi dan kreatifitas menjadi lebih besar karena usaha kerjasama kepemimpinan berkolaborasi dengan bawahannya (Parker, 2019).

Sebuah peran pemimpin dalam tim sangat penting adanya untuk mengantarkan dan mengamati tim dalam mencapai keberhasilan, proses kepemimpinan yang efektif dan perilaku kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tim dalam organisasinya. Tugas pemimpin dalam tim adalah meningkatkan keefektifan kinerja sebuah tim. Kepemimpinan ini memerlukan keahlian berkomunikasi untuk menjalin kerjasama dan memantau keefektifan timnya serta melakukan sebuah penanganan masalah yang terjadi dalam timnya.

Model kepemimpinan dalam tim ini menempatkan sebuah kepemimpinan yang menempatkan kepemimpinan tersebut sebagai faktor keefektifan sebuah tim yang harus berjalan dengan baik. Posisi dari kepemimpinan ini berusaha menganalisa permasalahan dalam timnya serta membenahi permasalahan yang terjadi dengan tepat (Suwatno, 2015). Jadi kepemimpinan inilah

sebagai faktor keefektifan kerja tim dan bagaimana seorang pemimpin mampu melihat permasalahan yang terjadi dalam timnya serta bagaimana cara dia menyelesaikan permasalahan dalam timnya.

Efektivitas Kepemimpinan

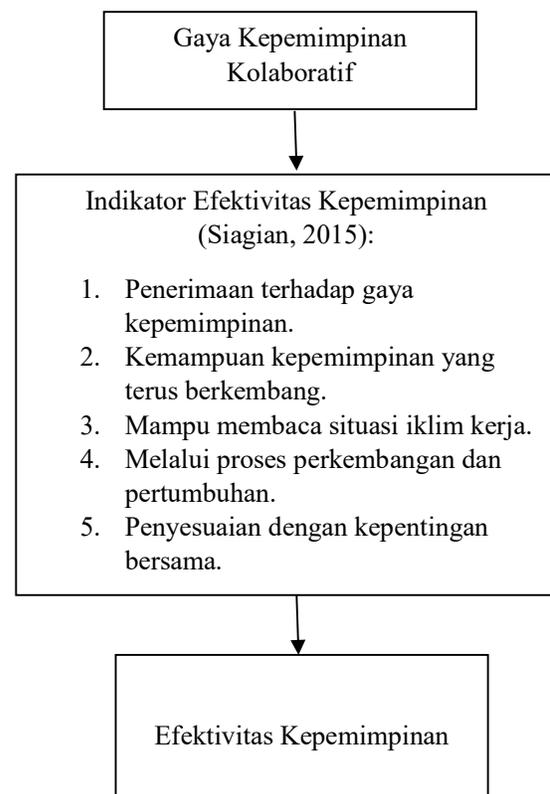
Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kurniawan yang mengatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program dan visi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan dan ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2005).

Kepemimpinan merupakan kata benda dari pemimpin (leader). Pemimpin (*laeder*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Menurut Dale Timpe dalam (Umar, 2011) pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Kepemimpinan (Siagian, 2015) diartikan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi tersebut terlihat beberapa hal yaitu: (1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku “kepala” akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan; (2) Efektivitas kepemimpinan seseorang tercermin dari kemampuannya untuk bertumbuh dalam jabatannya; (3) Efektivitas kepemimpinan juga

menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi seperti yang berkaitan dengan iklim kerja di dalam organisasi; (4) Bahwa perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi oleh faktor genetik, pendidikan, pengalaman serta pengaruh lingkungan; (5) Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau untuk menyesuaikan cara pikir dan cara bertindak.

2.1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Arikunto, bahwa metode studi kasus sebagai salah satu jenis pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu organisme (individu), lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit (Gunawan, 2013)

B. Informan Penelitian

Berdasarkan desain dalam penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, maka peneliti menggunakan informan sebagai sumber informasi dalam menggali data. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, maka informan dalam penelitian ini adalah Civitas Akademik STIA Tabalong.

C. Sumber Data

a. Data Primer

Dalam penelitian ini sumber data primer berasal dari hasil pengumpulan data wawancara dan observasi kepada civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong saat berkerja dan lingkungan kerja.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini sumber data sekunder berasal dari pengumpulan data dokumentasi untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan *interactive mode* milik (Sugiyono, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Penerimaan terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong mendapat penerimaan yang baik dari para karyawan, hal tersebut disebabkan kepemimpinan yang tidak otoriter, mengayomi dan selalu mengajak bicara pada karyawan atas kebijakan-kebijakan yang akan diambil, serta dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan yang bekerja hingga karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan.

Kemudian *planning* atau perencanaan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang termuat dalam visi dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong disusun dengan mengacu kepada statuta Sekolah Tinggi dan mengaju pada visi misi. Perencanaan tersebut juga disusun dengan bersama-sama antara pimpinan, seluruh karyawan dan juga pengurus yayasan.

Hal tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong yang berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu *planning* atau perencanaan disusun secara bersama-sama, demokratis dan tidak otoriter dengan melibatkan semua pihak terkait, baik karyawan dan juga pengurus yayasan.

b. Kemampuan Kepemimpinan yang Terus Meningkat

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong terus meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan beliau dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal hingga meningkatnya peringkat Perguruan Tinggi baik secara nasional maupun regional. Kemudian beliau juga tetap dipercaya untuk memimpin hingga periode kedua. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengalaman beliau dalam memimpin, dimana sebelum memimpin pada Perguruan Tinggi beliau juga pernah memimpin pada instansi lainnya.

Selanjutnya berkenaan dengan fungsi *organizing* pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong telah melakukan upaya untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien, kemudian memberikan bidang pekerjaan kepada orang yang memiliki kemampuan dan juga menyusun bidang-bidang atau departemen yang memang diperlukan serta menyusun *job description* atau uraian tugas yang jelas pada masing-masing bagian.

c. Kemampuan Membaca Situasi Iklim Kerja

Berdasarkan hasil kutipan wawancara tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong mampu membaca situasi iklim kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kelonggaran yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja dimana karyawan diberikan kesempatan untuk beristirahat sejenak di saat agak santai meskipun masih dalam jam kerja. Kemudian pimpinan juga menanamkan prinsip kerja “Serius tapi santai” yang menuntut target pekerjaan harus tercapai namun santai dan juga prinsip “Gawi sabumi” dimana pekerjaan harus

diselesaikan secara bersama-sama selama tidak berbenturan dengan kesibukan atau pekerjaan masing-masing.

Selanjutnya berkenaan dengan fungsi manajemen *staffing* pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong telah melakukan upaya untuk menempatkan seseorang pada posisi atau bagian dengan mempertimbangkan kemampuan, latar belakang pendidikan maupun pengalaman

d. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kemampuan kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong, antara lain faktor pendidikan, dimana beliau telah menempuh S3, pengalaman dimana beliau juga pernah menjabat sebagai pimpinan pada instansi lain sebelum memimpin di STIA Tabalong, serta adanya pergaulan di lingkungan yang luas.

Kemudian pengontrolan terhadap kinerja karyawan dilakukan pada setiap bulan oleh masing-masing bagian. Adapun evaluasi capaian kerja bagian-bagian tersebut dipimpin oleh wakil ketua yang membawahi karyawan.

e. Penyesuaian dengan Kepentingan Bersama

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dilihat bahwa karyawan mau untuk menyesuaikan cara pikir dan bertindak demi kepentingan bersama-sama, dimana kepentingan tersebut antara lain menjaga kepercayaan masyarakat (mahasiswa) yang tentunya menjadikan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong tetap eksis dan dengan eksistensi kampus tersebut juga mempengaruhi terhadap eksistensi pekerjaan para karyawan. Dengan demikian seluruh karyawan mau untuk menyesuaikan cara pikir dan cara bertindak yang didasari

visi misi perguruan tinggi yang telah ditetapkan bersama-sama.

Adapun berkenaan dengan kegiatan fungsi manajemen *directing* atau pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong bisa dilakukan oleh atasan masing-masing bagian, juga dilakukan pada saat rapat evaluasi bulanan dan juga pada rapat-rapat yang dipimpin oleh pimpinan.

B. Pembahasan

a. Penerimaan Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong mendapat penerimaan yang baik dari para karyawan, hal tersebut disebabkan kepemimpinan yang tidak otoriter, mengayomi dan selalu mengajak bicara pada karyawan atas kebijakan-kebijakan yang akan diambil, serta dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan yang bekerja hingga karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan. Penerimaan kenyataan dasar ini melandasi teori tentang efektifitas pemimpin yang dikembangkan oleh Fiedler, yang menerangkan teorinya sebagai *Contingency Approach*. Asumsi sentral teori ini adalah bahwa kontribusi seorang pemimpin kepada kesuksesan kinerja oleh kelompoknya adalah ditentukan oleh kedua hal yakni karakteristik pemimpin dan dan oleh berbagai variasi kondisidan situasi.

b. Kemampuan Kepemimpinan yang Terus Meningkat

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong terus meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan beliau dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal

hingga meningkatnya peringkat Perguruan Tinggi baik secara nasional maupun regional. Kemudian beliau juga tetap dipercaya untuk memimpin hingga periode kedua. Upaya untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi seseorang dalam memimpin suatu organisasi/ perusahaan itu harus melihat kualitas pemimpin dalam memimpin. Sebagai seorang pemimpin ia harus memahami bahwa kualitas dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya.

c. Kemampuan Membaca Situasi Iklim Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong mampu membaca situasi iklim kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kelonggaran yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja dimana karyawan diberikan kesempatan untuk beristirahat sejenak di saat agak santai meskipun masih dalam jam kerja.

Kemudian pimpinan juga menanamkan prinsip dalam bekerja yaitu “Serius tapi santai” yang memberikan tuntutan berupa target dalam pekerjaan harus tercapai namun santai dan juga prinsip “Gawi sabumi” dimana pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan selama tidak berbenturan dengan kesibukan ataupun pekerjaan masing-masing pegawai. Iklim kerja adalah sesuatu yang dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan di mana tempat mereka bekerja, Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah ataupun semangat kerja serta kreativitas dan inspirasi bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kemampuan kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong, antara lain faktor pendidikan, dimana beliau telah menempuh S3, pengalaman dimana beliau juga pernah menjabat sebagai pemimpin pada instansi lain sebelum memimpin di STIA Tabalong.

e. Penyesuaian dengan Kepentingan Bersama

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diketahui bahwa karyawan mau untuk menyesuaikan cara pikir dan bertindak demi kepentingan bersama-sama, dimana kepentingan tersebut antara lain menjaga kepercayaan masyarakat (mahasiswa) yang tentunya menjadikan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong tetap eksis dan dengan eksistensi kampus tersebut juga mempengaruhi terhadap eksistensi pekerjaan para karyawan. Dengan demikian seluruh karyawan mau untuk menyesuaikan cara pikir dan cara bertindak.

KESIMPULAN

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kolaboratif yang diterapkan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong berjalan efektif. Efektivitas tersebut tergambar pada 5 (lima) indikator kepemimpinan yaitu: (1) Gaya kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan dapat diterima oleh karyawan, (2) Kemampuan kepemimpinan terus meningkat seiring berjalan waktu, (3) Pimpinan mampu membaca situasi iklim kerja organisasi, (4) Kemampuan gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pengalaman dan lingkungan, (5) Setiap karyawan mau untuk menyesuaikan diri dengan cara pikir dan cara bertindak berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, H. &. (1999). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.
- Mahmudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Parker. (2019). *Developing Creative Leadership*. Wesport: Libraries Unlimited.
- Rivai, V. d. (2018). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, 11.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Afabeta.
- Suwatno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. (2017). *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*. Jogjakarta: Mitra & Cendikia Press.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.SUN.
- Yukl, G. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.