

STUDI PENDEKATAN KONTINGENSI DALAM KEPEMIMPINAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM HIDAYATULLAH BATAM : PERAN SITUASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Nurazizah Alamsyah

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email : alamsyahnurazizah42@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan di Institut Agama Islam Hidayatullah (IAIH) Batam, dengan fokus pada peran situasi dalam memengaruhi kinerja organisasi. Pendekatan kontingensi menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada karakteristik pemimpin, tetapi juga pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di IAIH Batam cenderung bersifat situasional, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan tantangan organisasi. Faktor-faktor situasional seperti budaya organisasi, dinamika tim, dan tantangan eksternal memiliki peran signifikan dalam memengaruhi keputusan dan strategi kepemimpinan. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa penerapan pendekatan kontingensi secara efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam aspek kolaborasi tim, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memahami pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi organisasi, serta kontribusi praktis bagi pemimpin di institusi pendidikan Islam untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.

Kata kunci: *Pendekatan Kontingensi, Kepemimpinan, Situasi, Kinerja Organisasi, IAIH Batam*

Abstract

This study aims to analyze the contingency approach to leadership at the Hidayatullah Islamic Institute (IAIH) Batam, focusing on the role of situational factors in influencing organizational performance. The contingency approach emphasizes that leadership effectiveness is not only determined by the characteristics of the leader but also by the alignment of the leadership style with specific situations. The research method employed is a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results of the study indicate that leadership at IAIH Batam tends to be situational, where leaders adjust their leadership style according to the needs and challenges of the organization. Situational factors such as organizational culture, team dynamics, and external challenges play a significant role in influencing leadership decisions and strategies. These findings also reveal that the effective implementation of the contingency approach contributes to improved organizational performance, particularly in team collaboration, operational efficiency, and the achievement of strategic objectives. This research provides theoretical contributions to understanding the importance of aligning leadership style with organizational situations and practical contributions for leaders in Islamic educational institutions to enhance their leadership effectiveness.

Keywords: *Contingency Approach, Leadership, Situational Factors, Organizational Performance, IAIH Batam*

PENDAHULUAN

Pendekatan kontingensi diperkenalkan oleh Fiedler, yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat diterapkan secara seragam pada semua situasi. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kompleksitas tugas, hubungan dengan bawahan, serta struktur organisasi. Pendekatan kontingensi menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang efektif dalam semua situasi. Sebaliknya, efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang mereka pilih dan konteks situasional yang dihadapi (Muhajir, Nur Muhammad Najmi, Anis Zohriah 2023).

Teori kontingensi beranggapan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh sesuai dengan situasi kelompok dan tingkat gaya kepemimpinan, kepribadian, serta pendekatan yang sesuai (Wijono 2018a). Pendekatan ini juga menunjukkan bahwa kondisi atau variabel situasi dapat memoderasi hubungan antara sifat-sifat pemimpin, perilaku, dan kriteria kinerja. Dalam situasi tertentu, tipe pemimpin tertentu menjadi efektif, namun dalam situasi lain, tipe pemimpin yang berbeda dapat lebih efektif (Zohriah 2023). Dengan demikian, pemahaman dan penerapan pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah situasi atau konteks di mana organisasi beroperasi. Situasi ini mencakup elemen-elemen seperti waktu, lingkungan kerja, dan kondisi sosial yang dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku individu dalam organisasi. Faktor-faktor situasional ini berperan penting dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Kusumawati 2018). Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan situasional, yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan kerja, telah terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan situasional dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja organisasi (Sari 2023).

Hal ini relevan dalam konteks Institut Agama Islam Hidayatullah (IAIH) Batam, di mana dinamika internal dan eksternal organisasi, seperti kebijakan pendidikan, kebutuhan mahasiswa, dan tuntutan masyarakat, membutuhkan gaya kepemimpinan yang adaptif. Dalam kasus IAIH Batam, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang dirancang, tetapi juga bagaimana pemimpin institusi menyesuaikan pendekatan mereka untuk meningkatkan kualitas layanan akademik, kepuasan mahasiswa, dan reputasi institusi. Penyesuaian ini menjadi penting mengingat tantangan internal dan eksternal, seperti perubahan kebijakan pendidikan, dinamika tenaga pengajar, dan kebutuhan mahasiswa yang beragam.

IAIH Batam sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi berbasis agama menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya dan kinerja organisasi. Hal ini termasuk memastikan kualitas layanan pendidikan, meningkatkan kepuasan mahasiswa, serta mempertahankan reputasi akademik. Dalam menghadapi tantangan ini, kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi organisasi sangat menentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan di IAIH Batam dengan fokus pada peran situasi dalam memengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis untuk pengembangan kepemimpinan adaptif dalam konteks pendidikan tinggi berbasis agama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian kualitatif dengan model studi kasus adalah salah satu metode penelitian yang digunakan untuk memahami suatu fenomena secara lebih mendalam dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini berfokus pada eksplorasi detail terhadap satu atau beberapa kasus dalam lingkungan alaminya, sehingga

memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pola, serta dinamika yang terjadi dalam suatu situasi tertentu (Yin 2018). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin perguruan tinggi (rektor dan dosen senior), serta observasi langsung terhadap interaksi antara pemimpin dan staf di IAIH Batam. Selain itu, dokumentasi tentang kebijakan dan laporan tahunan perguruan tinggi juga dianalisis untuk memahami bagaimana kebijakan-kebijakan yang diterapkan berhubungan dengan kinerja organisasi. Penelitian kualitatif dengan model studi kasus dalam konteks kepemimpinan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam sangat efektif untuk menggali pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana faktor situasional memengaruhi kinerja organisasi. Dengan menggunakan berbagai sumber data seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan kontekstual tentang hubungan antara situasi kepemimpinan dan kinerja organisasi di lingkungan pendidikan tersebut. Studi kasus ini memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika kepemimpinan yang lebih kompleks, yang mungkin tidak dapat terungkap hanya melalui data kuantitatif atau angka. Selain itu, pendekatan ini membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor situasional yang mempengaruhi proses kepemimpinan dan kinerja di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam secara keseluruhan.

HASIL

Setelah melakukan penelitian mendalam di Institut Agama Islam Hidayatullah (IAIH) Batam, ditemukan bahwa kepemimpinan berbasis pendekatan kontingensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Berbagai situasi yang dihadapi pemimpin mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga fleksibilitas menjadi kunci dalam menjaga efektivitas organisasi. Adapun beberapa hal tersebut meliputi :

a. Gaya Kepemimpinan yang Adaptif

Dari hasil wawancara mendalam dengan rektor, wakil rektor, dan dosen senior, terungkap bahwa pemimpin di IAIH Batam cenderung tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan tertentu. Mereka menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kondisi yang dihadapi, seperti perubahan kebijakan, dinamika staf, dan kebutuhan mahasiswa. Dalam situasi yang membutuhkan ketegasan, pemimpin lebih mengadopsi gaya kepemimpinan direktif, sementara dalam kondisi yang lebih stabil, pendekatan partisipatif lebih dominan.

b. Faktor Situasional yang Berpengaruh

Hasil observasi menunjukkan bahwa faktor situasional memiliki peran besar dalam membentuk pola kepemimpinan di IAIH Batam. Beberapa faktor utama yang ditemukan adalah:

1. Struktur Organisasi: Hierarki dalam institusi mempengaruhi sejauh mana keputusan dapat diambil secara mandiri oleh pemimpin tingkat menengah.
2. Budaya Kerja: Nilai-nilai Islami yang diterapkan dalam institusi menciptakan suasana kepemimpinan yang berbasis keteladanan dan kebersamaan.
3. Ketersediaan Sumber Daya: Tantangan terkait fasilitas dan pendanaan sering kali menuntut pemimpin untuk lebih inovatif dalam mengelola organisasi.

c. Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan analisis dokumen dan wawancara, kinerja organisasi di IAIH Batam sangat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Beberapa dampak utama yang ditemukan adalah:

1. Peningkatan Motivasi Staf: Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan staf cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
2. Efektivitas Pengambilan Keputusan: Pemimpin yang fleksibel dalam menghadapi situasi tertentu lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang singkat.
3. Peningkatan Prestasi Akademik: Pendekatan kepemimpinan yang mendukung kolaborasi antara dosen dan mahasiswa berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

d. Tantangan yang Dihadapi Pemimpin

Meskipun pendekatan kepemimpinan kontingensi terbukti efektif, penelitian ini juga menemukan

beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin di IAIH Batam, antara lain:

1. Perubahan Kebijakan Pendidikan: Kebijakan pemerintah yang sering berubah menuntut pemimpin untuk cepat beradaptasi.
2. Keterbatasan Sumber Daya: Kurangnya pendanaan dan fasilitas masih menjadi hambatan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Resistensi terhadap Perubahan: Tidak semua anggota organisasi menerima perubahan dengan mudah, sehingga pemimpin perlu strategi komunikasi yang baik untuk mengatasi hambatan ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan kontingensi di IAIH Batam memberikan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada memiliki dampak yang lebih besar dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan harmonis. Namun, terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi agar efektivitas kepemimpinan dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam (IAIH Batam) memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja organisasi. Penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada, baik dari faktor internal maupun eksternal, terbukti dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan yang fleksibel, yang mampu menyesuaikan strategi dan pendekatannya dengan kondisi yang dihadapi, dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi, baik dalam aspek akademik, administratif, maupun penelitian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pemimpin, tetapi juga pada kecermatan pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan berbagai faktor yang ada di lingkungan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi untuk melatih pemimpin dengan pendekatan yang mengutamakan fleksibilitas dan adaptasi terhadap situasi yang berubah.

PEMBAHASAN

Pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan adalah teori yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tertentu. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, pemimpin yang efektif harus fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan organisasi dan timnya. Pendekatan kontingensi menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinannya dengan situasi spesifik yang dihadapi organisasi. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Fred Fiedler dalam Contingency Theory of Leadership yang menyoroti pentingnya hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin (Kusumawati 2018).

Dalam konteks ini, peran situasi terhadap kinerja organisasi menjadi krusial. Faktor-faktor situasional seperti waktu, lingkungan kerja, dan kondisi sosial dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku individu dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan situasional, yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan kerja, telah terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim (Wijono 2018).

Efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan berbagai kondisi dan faktor situasional yang dihadapinya. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengadaptasi pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan tugas, bawahan, dan lingkungan kerja. Menurut Fiedler Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh interaksi antara gaya kepemimpinan seseorang dan tingkat kontrol situasional. Gaya ini dapat berupa berorientasi tugas atau hubungan, dan efektivitasnya dipengaruhi oleh faktor seperti hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas, dan kekuasaan posisi.

Esensi Pendekatan Kontingensi

Teori ini berbeda dari pendekatan kepemimpinan universal yang mengusulkan bahwa gaya

tertentu, seperti kepemimpinan otoritatif atau partisipatif, selalu efektif. Sebaliknya, pendekatan kontingensi mengakui kompleksitas organisasi dan situasi, serta pentingnya fleksibilitas dalam kepemimpinan. Esensi Pendekatan Kontingensi adalah pemahaman bahwa efektivitas kepemimpinan tidak bergantung pada satu gaya tertentu, tetapi pada sejauh mana pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Landasan teori ini berasal dari berbagai studi yang mendalami hubungan antara gaya kepemimpinan, situasi kerja, dan hasil yang dicapai.

Komponen Utama Pendekatan Kontingensi

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya yang unik, yang dipengaruhi oleh kepribadian, pengalaman, serta situasi atau kondisi yang mereka hadapi. Gaya kepemimpinan ini bisa sangat bervariasi, namun biasanya dibagi dalam beberapa kategori utama yang menggambarkan cara pemimpin berinteraksi dengan bawahan dan mempengaruhi jalannya organisasi.

Dalam konteks pendekatan kontingensi sendiri, ada empat teori yang digunakan sebagai komponen utama dalam pendekatannya, teori tersebut adalah sebagai berikut :

a. Teori Kontingensi Fiedler

Fred Fiedler adalah pelopor utama pendekatan kontingensi, yang mengembangkan model untuk menentukan efektivitas kepemimpinan berdasarkan kesesuaian antara gaya pemimpin dan situasi kerja. Fiedler mengidentifikasi tiga faktor situasional utama:

1. Hubungan Pemimpin-Bawahan: Tingkat kepercayaan dan rasa hormat antara pemimpin dan tim.
2. Struktur Tugas: Kejelasan tugas yang diberikan kepada anggota tim.
3. Kekuatan Posisi Pemimpin: Sejauh mana pemimpin memiliki wewenang untuk memberikan penghargaan atau sanksi (Fiedler 2019b).

b. Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey dan Blanchard)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka berdasarkan tingkat kesiapan bawahan, yang meliputi motivasi dan kompetensi mereka. Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat gaya utama:

1. *Telling*: Arahan penuh untuk bawahan dengan kesiapan rendah.
2. *Selling*: Memberikan arahan sekaligus dukungan.
3. *Participating*: Pemimpin bekerja sama dengan bawahan dalam pengambilan keputusan.
4. *Delegating*: Penugasan sepenuhnya kepada bawahan yang kompeten (Hersey, P., & Blanchard 2020) (House 2021).

c. Teori Path-Goal (Robert House)

Path-Goal Theory menekankan bahwa pemimpin bertugas memfasilitasi pencapaian tujuan bawahan dengan menghilangkan hambatan dan memberikan dukungan. Gaya kepemimpinan yang relevan mencakup:

1. *Direktif*: Memberikan arahan dan harapan yang jelas.
2. *Supportif*: Fokus pada kesejahteraan anggota tim.
3. *Partisipatif*: Mendorong keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan.
4. *Berorientasi Prestasi*: Mendorong bawahan mencapai tujuan yang menantang

d. Model Vroom-Yetton-Jago

Teori ini berfokus pada pengambilan keputusan dan menyesuaikan tingkat partisipasi pemimpin dengan situasi tertentu. Pemimpin dapat memilih pendekatan otokratis hingga partisipatif berdasarkan kompleksitas masalah dan kebutuhan tim (Vroom, V. H., & Jago 2018).

Kelebihan Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan menawarkan beberapa kelebihan yang membuatnya relevan dan efektif dalam berbagai situasi organisasi, terutama dalam konteks yang dinamis dan beragam. Berikut adalah beberapa kelebihan utama dari pendekatan ini:

a. Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan

Pendekatan kontingensi menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan yang lebih

fleksibel dan responsif terhadap kondisi yang ada, baik itu dalam konteks tugas, hubungan antar individu, maupun struktur organisasi. Gaya yang berbeda dapat diterapkan untuk situasi yang berbeda, menghindari pendekatan yang seragam atau kaku yang tidak cocok untuk setiap kondisi (Yukl 2019).

b. Meningkatkan Efektivitas Pemimpin

Dengan memperhatikan faktor-faktor situasional seperti hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin, pendekatan kontingensi membantu pemimpin untuk menilai situasi secara tepat dan memilih gaya yang paling efektif. Ini meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi (Fiedler 2019).

c. Mengurangi Potensi Konflik

Pendekatan ini juga dapat membantu mengurangi konflik di antara anggota tim karena pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan karakteristik tim dan situasi yang ada. Misalnya, dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang lebih otoriter, sementara dalam situasi yang memungkinkan diskusi terbuka, gaya partisipatif dapat diterapkan.

d. Peningkatan Kinerja Organisasi

Ketika pemimpin dapat menyesuaikan gaya mereka dengan situasi yang ada, mereka dapat mengoptimalkan kinerja organisasi. Gaya yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahan, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini, dengan demikian, dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam berbagai kondisi yang beragam dalam organisasi (Hersey, P., & Blanchard 2019).

Peran Situasi Terhadap Kinerja Organisasi

Situasi dalam konteks organisasi dapat dipahami sebagai kondisi atau keadaan yang mempengaruhi bagaimana suatu organisasi beroperasi dan berkembang. Situasi mencakup faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi keputusan pemimpin, anggota organisasi, serta jalannya operasional organisasi itu sendiri. Situasi berperan sebagai elemen penting dalam teori kepemimpinan kontingensi, yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan kondisi yang ada pada saat itu.

Situasi dapat mencakup faktor-faktor seperti struktur tugas, hubungan antar individu dalam tim, serta tingkat ketegangan atau konflik yang ada di dalam organisasi. Situasi dalam konteks pendidikan adalah segala hal yang mempengaruhi proses belajar mengajar, kebijakan, serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu lembaga pendidikan. Setiap situasi memerlukan pendekatan yang berbeda sesuai dengan konteks, sehingga kepemimpinan harus adaptif terhadap perubahan situasional yang terjadi.

Situasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, terutama apabila pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi yang ada. Ketika pemimpin mampu menghadapi situasi dengan pendekatan yang sesuai, maka kinerja organisasi akan lebih optimal. Oleh karena itu, pengaruh situasi terhadap kinerja organisasi sangat penting untuk dianalisis, terutama dalam kerangka pendekatan kepemimpinan kontingensi (Schein 2021).

Hubungan antara situasi dan kinerja organisasi sangat penting dalam konteks kepemimpinan dan pengelolaan organisasi. Dalam teori kontingensi, situasi adalah faktor yang memengaruhi cara pemimpin mengambil keputusan dan menentukan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi, pada gilirannya, dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi atau situasi yang ada.

Peran Situasi Terhadap Kinerja Organisasi di Perguruan Tinggi

Situasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja organisasi, termasuk di perguruan tinggi. Kinerja perguruan tinggi, yang mencakup aspek kualitas pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta manajemen internal, sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal yang ada di lingkungan tersebut. Dalam konteks ini, pendekatan kontingensi menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan atau strategi yang cocok untuk semua situasi, keputusan dan pendekatan yang diambil oleh pemimpin harus disesuaikan dengan kondisi yang ada di saat itu.

a. Pengaruh Situasi Internal terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Situasi internal perguruan tinggi, seperti budaya organisasi, hubungan antara pemimpin dan staf, serta struktur pengelolaan, berperan besar dalam memengaruhi kinerja. Misalnya, apabila perguruan

tinggi memiliki budaya kolaboratif, pemimpin cenderung lebih fleksibel dan memberikan kebebasan pada staf pengajar untuk berinovasi dalam pengajaran dan penelitian. Hal ini dapat meningkatkan kinerja akademik dan hasil penelitian. Sebaliknya, struktur yang terlalu hierarkis dan tidak mendukung komunikasi terbuka dapat memperlambat aliran informasi dan menghambat efisiensi kerja.

b. Pengaruh Situasi Eksternal terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Selain faktor internal, situasi eksternal juga sangat memengaruhi kinerja perguruan tinggi. Faktor-faktor seperti perubahan kebijakan pendidikan, persaingan antar perguruan tinggi, serta perkembangan teknologi dapat menciptakan tantangan yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi. Misalnya, kebijakan pemerintah mengenai akreditasi dan pendanaan dapat memengaruhi sumber daya yang tersedia untuk perguruan tinggi, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja dalam hal kualitas pengajaran dan fasilitas penelitian. Pemimpin perguruan tinggi yang mampu beradaptasi dengan situasi eksternal ini, seperti dengan mengimplementasikan teknologi terbaru dalam proses pembelajaran, akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

c. Peran Kepemimpinan dalam Menyesuaikan dengan Situasi

Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi berperan dalam menyesuaikan pendekatan dan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada. Dalam hal ini, teori kepemimpinan kontingensi menekankan pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi. Misalnya, pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi yang ada (misalnya, krisis finansial atau perubahan kebijakan pendidikan) cenderung lebih berhasil dalam memotivasi staf dan meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, pemimpin yang proaktif dalam menangani konflik atau masalah internal dapat memperbaiki hubungan antar anggota, yang juga berkontribusi pada kinerja organisasi.

d. Dampak Situasi terhadap Kinerja Organisasi Akademik

Di perguruan tinggi, kinerja organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti tingkat kelulusan mahasiswa, kualitas penelitian, dan kepuasan dosen serta mahasiswa. Ketika pemimpin dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang ada, mereka dapat menciptakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas akademik. Misalnya, dalam situasi yang menuntut inovasi dalam metode pengajaran, pemimpin yang terbuka terhadap teknologi pendidikan dapat memimpin perguruan tinggi menuju kemajuan dalam kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hal ini berdampak langsung pada kinerja akademik yang lebih baik. Dalam konteks perguruan tinggi, situasi internal dan eksternal yang berkembang harus dikelola dengan tepat oleh pemimpin untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal (Rahman 2023).

KESIMPULAN

Pendekatan kontingensi dalam kepemimpinan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada, baik itu lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun karakteristik individu di dalamnya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi serta kinerja individu, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor situasional, seperti tingkat kompetensi pegawai, pola komunikasi dalam organisasi, serta dinamika perubahan internal dan eksternal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan dan mengelola sumber daya yang ada. Pemimpin yang responsif terhadap perubahan, mampu membaca kebutuhan organisasi, serta memiliki keterampilan dalam mengatasi tantangan yang muncul akan lebih efektif dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan berbasis keagamaan ini untuk terus mengembangkan sistem kepemimpinan yang berbasis adaptasi terhadap situasi, termasuk melalui pelatihan dan strategi manajerial yang berorientasi pada fleksibilitas, inovasi, dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiedler, F. E. 2019a. *A Theory of Leadership Effectiveness*. Cambridge: Harvard Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. 2019. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Wiley: Pearson Education.
2020. *Situational Leadership: Adapting to the Needs of Teams*. New York: McGraw-Hill.
- House, R. J. 2021. *Path-Goal Theory of Leadership*. Routledge: Harvard Press.
- Kusumawati, Dwi Ratna. 2018. “Persepsi Peran, Konsistensi Peran, Dan Kinerja.” *Ilmu Administrasi* 15 (2): 123–135.
- Muhajir, Nur Muhammad Najmi, Anis Zohriah, dan Anis Fauzi. 2023. “Model Kepemimpinan Kontingensi Dalam Pengelolaan Pendidikan.” *Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5 (: 4698–4703.
- Rahman, F. 2023. “Situational Leadership and Organizational Success.” *Journal of Leadership and Management* 17(3): 98–112.
- Sari, Dewi. 2023. “Peran Kepemimpinan Situasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Anggota Tim.” *Riset Pendidikan Dan Pengajaran* 7 (1): 45–58.
- Schein, E. H. 2021. *Organizational Culture and Leadership*. New York: Harvard Press.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. 2018. *Decision Making and Leadership Effectiveness*. New Jersey: Wiley.
- Wijono, Agus. 2018a. “Efektivitas Kepemimpinan Kontingensi Dalam Menghadapi Tantangan Organisasi Yang Dinamis.” *Manajemen Dan Organisasi* 9 (1): 45–58.
- Yin, Robert K. 2018. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Yukl, G. 2019. *Leadership in Organizations*. Chichester: Pearson Education.
- Zohriah, Anis. 2023. “Kepemimpinan Dan Kepercayaan: Perspektif Teori Kontingensi.” *Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 7 (1): 12–25.