

KEPEMIMPINAN KOLABORATIF DAN TRANSFORMASIONAL BAGI PENGURUS IBI KOTA PALEMBANG

Muhamad Uyun^{1*}, Ike Utia Ningsih², Yuli Bahriah³

^{1,2}Program Studi Psikologi Islam, UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

³Program Studi Kebidanan, STIKES Budi Mulia Sriwijaya Palembang, Indonesia
muhamaduyun_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Kepemimpinan dalam organisasi profesi kesehatan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan, namun masih ditemukan kendala pada aspek komunikasi tim, koordinasi antar ranting, serta pengambilan keputusan yang belum optimal pada pengurus Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Kota Palembang. Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan kolaboratif dan transformasional melalui pelatihan berbasis *experiential learning*. Metode yang digunakan berupa pelatihan interaktif yang mencakup simulasi game menara kolaborasi, simulasi pengambilan keputusan krisis, dan game blind leadership, dengan melibatkan 75 peserta dari 26 ranting. Evaluasi dilakukan melalui desain *pretest* dan *posttest* dengan skor maksimal 150 serta observasi partisipasi peserta. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman kepemimpinan, dengan jumlah peserta yang mencapai skor maksimal meningkat dari 6 orang pada pretest menjadi 51 orang pada posttest (peningkatan $\pm 750\%$), serta pergeseran distribusi nilai dari mayoritas skor 100–110 menjadi hampir seluruhnya ≥ 130 . Selain itu, terjadi peningkatan keterampilan komunikasi, kerja sama tim, dan kepercayaan dalam pengambilan keputusan kolektif yang memperkuat kapasitas kepemimpinan dan mendorong budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan adaptif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kolaboratif; Kepemimpinan Transformasional; Experiential Learning; Organisasi Profesi; Bidan.

Abstract: Leadership within health professional organizations is a key factor in improving service quality; however, challenges remain in the areas of team communication, coordination among branches, and suboptimal decision-making among the executive board of the Indonesian Midwives Association (IBI) in Palembang. This community service project aims to enhance collaborative and transformational leadership capacity through experiential learning-based training. The method employed was an interactive training program that included a collaborative tower simulation game, a crisis decision-making simulation, and a blind leadership game, involving 75 participants from 26 branches. Evaluation was conducted using a pretest and posttest design with a maximum score of 150, along with observations of participant engagement. The results showed a significant improvement in leadership understanding, with the number of participants achieving the maximum score increasing from 6 in the pretest to 51 in the posttest (an increase of approximately 750%), as well as a shift in the score distribution from a majority of scores in the 100–110 range to nearly all scores of ≥ 130 . Additionally, there was an improvement in communication skills, teamwork, and confidence in collective decision-making, which strengthened leadership capacity and fostered a more collaborative and adaptive organizational culture.

Keywords: Collaborative Leadership; Transformational Leadership; Experiential Learning; Professional Organization; Midwives.



Article History:

Received: 16-04-2026

Revised : 28-04-2026

Accepted: 01-05-2026

Online : 01-06-2026



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

A. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan kolaboratif dan transformasional menjadi pendekatan strategis dalam menjawab tuntutan organisasi modern yang semakin kompleks, khususnya pada sektor kesehatan yang menuntut integrasi lintas profesi dan responsivitas tinggi terhadap perubahan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan kapasitas individu menuju tujuan kolektif organisasi. Sementara itu, kepemimpinan kolaboratif menekankan pada proses partisipatif, komunikasi terbuka, serta sinergi antaranggota tim dalam pengambilan keputusan. Integrasi kedua pendekatan ini dinilai mampu meningkatkan efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan global. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan dan keselamatan pasien. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi kesehatan yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kinerja tim yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penguatan kedua model kepemimpinan ini menjadi kebutuhan mendesak dalam pengembangan organisasi profesi kesehatan (Boamah et al., 2018; Pardo et al., 2021; Specchia et al., 2021).

Penerapan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional juga relevan dalam menghadapi dinamika sistem kesehatan yang terus berkembang dan penuh ketidakpastian. Pandemi global dan perubahan kebijakan kesehatan menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta koordinasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Kepemimpinan kolaboratif memungkinkan terbangunnya komunikasi lintas sektor yang lebih terbuka dan inklusif, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memberikan arah strategis melalui visi yang jelas serta dorongan inovasi bagi anggota organisasi. Kombinasi keduanya berkontribusi dalam membangun resiliensi organisasi kesehatan. Selain itu, pendekatan ini juga mendorong terciptanya budaya kerja yang suportif dan berbasis kepercayaan. Namun, implementasi kedua gaya kepemimpinan ini masih menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam aspek komunikasi tim dan koordinasi kerja. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi yang sistematis dalam penguatan kapasitas kepemimpinan (Al-Sawai, 2013; Specchia et al., 2021).

Pada tingkat organisasi profesi kesehatan di Indonesia, termasuk organisasi bidan, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam praktik kepemimpinan yang efektif. Hambatan yang sering muncul meliputi lemahnya komunikasi antaranggota, rendahnya kepercayaan dalam tim, serta pengambilan keputusan yang belum optimal. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya pelatihan kepemimpinan yang berbasis praktik langsung, sehingga pengurus organisasi belum memiliki keterampilan aplikatif dalam mengelola dinamika tim. Selain itu, sistem pembinaan organisasi yang belum terstruktur menyebabkan rendahnya kapasitas kepemimpinan dalam

menghadapi tantangan profesional di lapangan. Kesenjangan antara kebijakan pusat dan implementasi di tingkat daerah juga menjadi faktor yang memperburuk efektivitas organisasi. Kurangnya regenerasi kepemimpinan yang kompeten semakin memperlambat inovasi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan (Zamel et al., 2020; Endaryono et al., 2025; Kartika, 2025).

Permasalahan mitra dalam kegiatan ini berfokus pada rendahnya kapasitas kepemimpinan pengurus organisasi, khususnya dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan kolektif. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja organisasi serta lemahnya koordinasi dalam menjalankan program kerja. Selain itu, kurangnya kepercayaan antaranggota tim menjadi hambatan dalam membangun sinergi organisasi yang efektif. Untuk menjawab permasalahan tersebut, kegiatan ini menawarkan solusi berupa pelatihan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional berbasis experiential learning. Pendekatan ini dirancang untuk memberikan pengalaman belajar langsung melalui simulasi, diskusi, dan refleksi. Dengan demikian, peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam konteks nyata. Intervensi ini diharapkan mampu meningkatkan keterampilan praktis kepemimpinan serta memperkuat kohesi tim dalam organisasi. Solusi ini sejalan dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi tantangan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks (Kolb & Kolb, 2017; Nurunnabi et al., 2022; Salas et al., 2018).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kesehatan. Studi oleh Boamah et al. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat serta kualitas layanan pasien (Boamah et al., 2018). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih optimal. Selain itu, kepemimpinan kolaboratif terbukti efektif dalam meningkatkan koordinasi tim dan memperkuat hubungan interpersonal dalam organisasi. Pendekatan ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan partisipatif. Dengan demikian, integrasi kedua gaya kepemimpinan ini memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini memperkuat urgensi pengembangan model kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif dalam organisasi kesehatan (Sfantou et al., 2017).

Penelitian lain menegaskan bahwa pendekatan experiential learning merupakan metode yang efektif dalam pengembangan kepemimpinan. Melalui pengalaman langsung, peserta dapat memahami konsep secara lebih mendalam serta menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan secara reflektif. Studi menunjukkan bahwa pelatihan berbasis pengalaman mampu

meningkatkan keterampilan komunikasi, kepercayaan tim, serta kualitas pengambilan keputusan. Selain itu, metode ini memberikan ruang bagi peserta untuk melakukan eksplorasi dan pembelajaran melalui simulasi yang aman. Refleksi kritis setelah kegiatan menjadi kunci dalam membentuk kesadaran diri dan pengembangan kompetensi kepemimpinan. Namun, implementasi pendekatan ini masih terbatas dalam program pelatihan organisasi profesi di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam desain pelatihan yang lebih partisipatif dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan kegiatan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pengurus organisasi profesi bidan dalam menerapkan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional secara efektif. Kegiatan ini dirancang untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, serta pengambilan keputusan kolektif. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk membangun kesadaran akan pentingnya kolaborasi dan inovasi dalam kepemimpinan organisasi modern. Melalui pendekatan experiential learning, peserta diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan secara praktis dan reflektif. Peningkatan kapasitas ini diharapkan berdampak pada kinerja organisasi yang lebih optimal serta kualitas layanan yang lebih baik. Dengan demikian, kegiatan ini berkontribusi dalam menciptakan organisasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kolaborasi. Pada akhirnya, kegiatan ini diharapkan mampu menghasilkan pemimpin yang mampu menjadi agen perubahan dalam organisasi profesi Kesehatan.

B. METODE PELAKSANAAN

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan oleh tim dosen yang memiliki kompetensi dalam kepemimpinan, psikologi organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Tim berperan sebagai fasilitator dalam merancang kegiatan, memandu pelatihan, serta melakukan evaluasi. Pendekatan yang digunakan adalah experiential learning, yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman langsung melalui aktivitas interaktif, refleksi, dan diskusi sehingga peserta mampu memahami sekaligus mengaplikasikan konsep kepemimpinan. Kegiatan ini melibatkan 75 peserta dari 26 ranting Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Kota Palembang dengan latar belakang pengalaman organisasi yang beragam. Keberagaman ini menjadi dasar penerapan metode partisipatif dan kolaboratif guna mendorong keterlibatan aktif peserta serta memperkuat jejaring organisasi antar ranting.

1. Tahap Pra Kegiatan

Tahap pra-kegiatan difokuskan pada proses persiapan yang matang guna memastikan kelancaran pelaksanaan program. Kegiatan diawali dengan koordinasi intensif bersama mitra untuk mengidentifikasi kebutuhan, permasalahan utama, serta harapan terhadap pelatihan yang akan

dilaksanakan. Selanjutnya dilakukan penyusunan desain pelatihan yang mencakup tujuan, materi, metode, serta alur kegiatan secara komprehensif. Tim juga menyusun skenario pelatihan berbasis *experiential learning* yang meliputi kontrak belajar, ice breaking, permainan kelompok, dan simulasi kepemimpinan. Selain itu, dilakukan persiapan sarana dan prasarana pendukung seperti alat peraga, media pembelajaran, serta perlengkapan simulasi. Instrumen evaluasi juga disiapkan sejak awal, meliputi lembar observasi, angket (kuesioner), dan panduan refleksi. Tahap ini bertujuan memastikan seluruh komponen kegiatan siap dan terstruktur secara sistematis sebelum pelaksanaan.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan interaktif selama ±120 menit yang dirancang secara partisipatif dan aplikatif. Kegiatan diawali dengan pembukaan, pengenalan fasilitator, serta kontrak belajar untuk membangun kesepahaman antara peserta dan fasilitator. Selanjutnya dilakukan ice breaking untuk menciptakan suasana yang hangat, terbuka, dan mendukung interaksi interpersonal. Kegiatan inti terdiri dari tiga simulasi utama, yaitu game menara kolaborasi, simulasi pengambilan keputusan dalam situasi krisis, dan blind leadership game. Ketiga aktivitas ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan komunikasi efektif, kerja sama tim, kepercayaan, empati, serta kemampuan pengambilan keputusan kolektif. Setiap sesi diakhiri dengan proses refleksi (*debriefing*) yang bertujuan membantu peserta memahami pengalaman yang diperoleh, mengidentifikasi dinamika kepemimpinan yang muncul, serta mengaitkannya dengan konsep kepemimpinan kolaboratif dan transformasional. Metode ini memungkinkan peserta belajar secara aktif melalui pengalaman langsung.

3. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan secara komprehensif, baik dari aspek proses maupun hasil. Evaluasi menggunakan beberapa metode, yaitu: (1) observasi, untuk menilai partisipasi aktif peserta, keterlibatan dalam diskusi, serta kemampuan bekerja sama selama kegiatan berlangsung; (2) angket (kuesioner), untuk mengukur peningkatan pemahaman, sikap, dan persepsi peserta terhadap kepemimpinan kolaboratif dan transformasional sebelum dan sesudah pelatihan (pre-test dan post-test); serta (3) refleksi tertulis dan lisan, untuk menggali pengalaman subjektif peserta serta komitmen mereka dalam mengimplementasikan hasil pelatihan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk melihat perubahan yang terjadi. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman, keterampilan komunikasi, serta komitmen peserta dalam menerapkan kepemimpinan kolaboratif di lingkungan organisasi. Tahap ini diakhiri dengan penegasan tindak lanjut

berupa komitmen implementasi berkelanjutan oleh peserta dalam praktik organisasi sehari-hari, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Pengabdian

Tahap	Durasi	Kegiatan
Pra kegiatan (Perencanaan)	30 menit	Koordinasi dengan mitra, penyusunan skenario pelatihan, persiapan alat dan bahan (sedotan, koran, selotip, kain penutup mata), serta penyusunan instrumen evaluasi kegiatan.
Pelaksanaan (Pelatihan Interaktif)	120 menit	Pembukaan, kontrak belajar, <i>ice breaking</i> “Kenali Rekanmu Lebih Dalam”, <i>game</i> “Menara Kolaborasi”, simulasi pengambilan keputusan krisis, <i>game</i> “ <i>Blind Leadership</i> ”, serta diskusi dan refleksi tiap sesi.
Evaluasi (Monitoring & Evaluasi)	30 menit	Observasi partisipasi, refleksi bersama, penyampaian komitmen peserta, serta penarikan kesimpulan dan penutup kegiatan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Kepemimpinan Kolaboratif dan Transformasional bagi Pengurus IBI Kota Palembang” dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kapasitas kepemimpinan pengurus organisasi profesi bidang dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh kondisi awal yang menunjukkan masih adanya kendala dalam komunikasi tim, koordinasi antar ranting, serta pengambilan keputusan yang belum optimal dalam situasi tertentu. Selain itu, masih ditemukan kecenderungan kepemimpinan yang bersifat individual dan belum sepenuhnya mengedepankan prinsip kolaborasi dan transformasi dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi kesehatan modern memerlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan berbagai peran secara kolaboratif untuk mencapai kualitas layanan yang prima. Pentingnya aspek kolaborasi ini juga berkaitan erat dengan kondisi sosiokultural di Kota Palembang, di mana rendahnya kepekaan terhadap perbedaan latar belakang sering kali menjadi faktor penghambat efektivitas kolaborasi dan memicu ketersinggungan dalam interaksi profesional (Uyun, 2022). Kepemimpinan transformasional di sektor kesehatan terbukti tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan keselamatan pasien dan hasil klinis.

1. Tahap Pra-Kegiatan

Tahap pra-kegiatan dilaksanakan melalui koordinasi intensif dengan mitra, yaitu pengurus IBI Kota Palembang, guna mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan utama dalam organisasi. Proses ini dilakukan melalui diskusi awal dan observasi terhadap dinamika kerja organisasi, khususnya terkait komunikasi tim, koordinasi antar ranting, serta pola pengambilan keputusan. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus masih menghadapi kendala dalam membangun kerja sama tim yang efektif, rendahnya tingkat kepercayaan antar anggota, serta dominasi kepemimpinan yang cenderung individualistik. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan transformasional, seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diskusi tentang Dinamika Kelompok

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut, tim merancang program pelatihan berbasis *experiential learning* yang menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung. Desain pelatihan mencakup aktivitas simulasi, permainan kelompok, serta sesi refleksi sebagai sarana internalisasi nilai kepemimpinan. Pendekatan ini dipilih karena pengembangan kepemimpinan di sektor kesehatan memerlukan metode yang mampu mengubah pola pikir teoritis menjadi tindakan praktis yang responsif (Geerts et al., 2020). Studi menunjukkan bahwa metode pembelajaran berbasis pengalaman mampu meningkatkan kemampuan adaptasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam konteks organisasi yang kompleks (Kolb & Kolb, 2017; Salas et al., 2018). Dengan demikian, tahap pra-kegiatan menjadi fondasi penting dalam memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan mitra.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan interaktif yang melibatkan 75 peserta dari 26 ranting IBI Kota Palembang. Kegiatan diawali dengan pembukaan, kontrak belajar, dan ice breaking untuk menciptakan suasana yang kondusif dan partisipatif. Selanjutnya, peserta mengikuti rangkaian simulasi utama, yaitu game menara kolaborasi, simulasi pengambilan keputusan krisis, dan blind leadership game. Ketiga aktivitas ini dirancang untuk melatih keterampilan komunikasi, kerja sama tim,

kepercayaan, serta pengambilan keputusan kolektif, seperti terlihat pada Gambar 2.



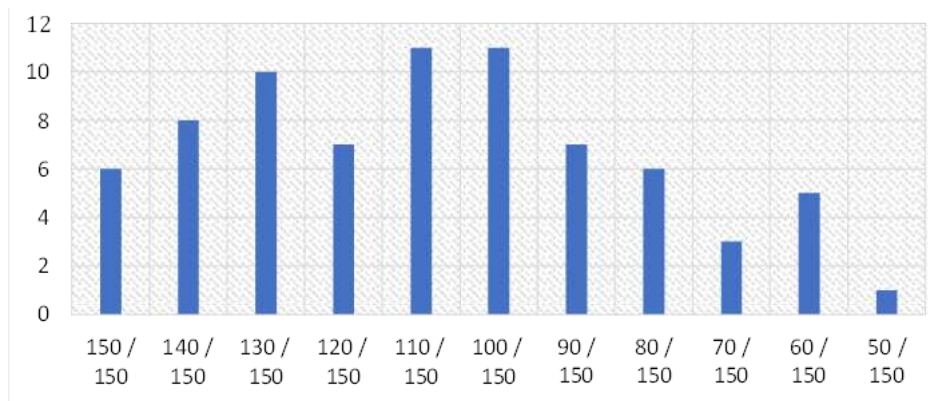
Gambar 2. Simulasi Game

Pada simulasi menara kolaborasi, peserta menunjukkan dinamika kelompok yang beragam, mulai dari munculnya pemimpin informal hingga tantangan dalam koordinasi komunikasi. Sementara itu, pada simulasi pengambilan keputusan krisis, terlihat adanya perbedaan kemampuan antar kelompok dalam merumuskan strategi secara kolektif, di mana sebagian kelompok masih didominasi oleh individu tertentu. Pada blind leadership game, peserta memperoleh pengalaman langsung terkait pentingnya kepercayaan dan empati dalam kepemimpinan. Setiap sesi diakhiri dengan proses refleksi (*debriefing*) yang membantu peserta mengaitkan pengalaman dengan konsep kepemimpinan kolaboratif dan transformasional.

Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta serta memperkuat pemahaman konsep secara aplikatif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pembelajaran berbasis simulasi dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pengalaman langsung dan refleksi kritis (Fiset, 2019; Geerts et al., 2020; Gray et al., 2022). Selain itu, integrasi nilai kolaboratif dan transformasional dalam pelatihan juga mendukung terciptanya lingkungan belajar yang inklusif dan partisipatif, yang merupakan prasyarat penting dalam pengembangan organisasi modern.

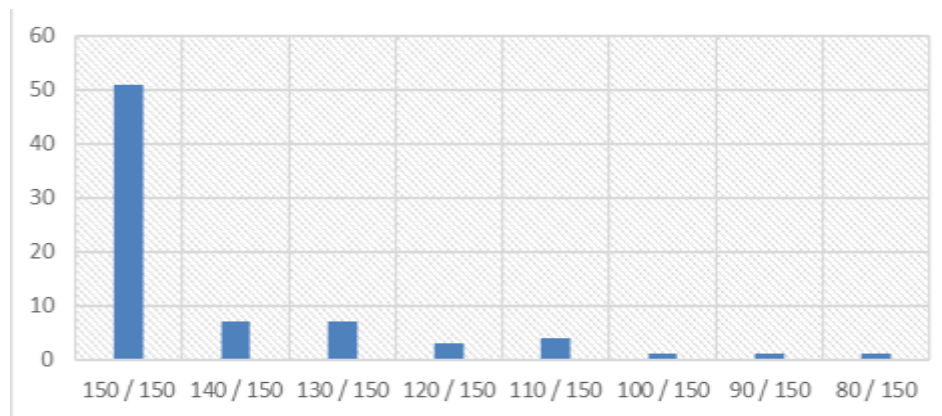
3. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan secara komprehensif menggunakan metode observasi, angket (*pretest-posttest*), serta refleksi peserta. Observasi digunakan untuk menilai partisipasi aktif, interaksi kelompok, dan kemampuan bekerja sama selama kegiatan berlangsung. Sementara itu, angket digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terkait kepemimpinan kolaboratif dan transformasional. Berdasarkan data yang dihimpun pada tahap awal memperlihatkan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan kolaboratif sangat beragam dan cenderung tersebar di rentang skor menengah ke bawah. Hal ini mengonfirmasi temuan awal bahwa pemahaman mendalam mengenai prinsip transformasi organisasi masih perlu ditingkatkan (Mindarti et al., 2021), seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Hasil Pretes

Berdasarkan distribusi skor pretest (Gambar 3), terlihat bahwa hanya 6 peserta yang mencapai skor maksimal (150/150). Sebaran terbesar berada pada rentang 110/150 (± 11 orang) dan 100/150 (± 11 orang), diikuti oleh 130/150 (± 10 orang), 140/150 (± 8 orang), serta 120/150 dan 90/150 (masing-masing ± 7 orang). Sementara itu, masih terdapat peserta dengan skor lebih rendah seperti 80/150 (± 6 orang), 60/150 (± 5 orang), dan 50/150 (± 1 orang). Data ini menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, pemahaman peserta masih berada pada kategori sedang dan belum merata, khususnya dalam aspek kepemimpinan kolaboratif dan transformasional, seperti terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Hasil Posttest

Setelah pelatihan, hasil posttest menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Jumlah peserta yang mencapai skor maksimal (150/150) meningkat drastis menjadi sekitar 51 orang. Selain itu, hanya sebagian kecil peserta yang berada pada rentang skor 140/150 (± 7 orang) dan 130/150 (± 7 orang), serta sangat sedikit yang berada pada skor di bawahnya seperti 120/150 (± 3 orang), 110/150 (± 4 orang), dan $\leq 100/150$ (masing-masing sekitar 1 orang). Pergeseran distribusi nilai ini menegaskan bahwa mayoritas peserta telah mencapai tingkat pemahaman yang sangat baik, sekaligus menunjukkan efektivitas pendekatan *experiential learning* dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa metode pembelajaran partisipatif mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinan, khususnya dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan (Boamah et al., 2018; Salas et al., 2018; Specchia et al., 2021). Selain peningkatan kognitif, hasil refleksi peserta juga menunjukkan adanya perubahan sikap dan komitmen dalam menerapkan kepemimpinan kolaboratif di lingkungan organisasi. Peserta mengakui pentingnya membangun kepercayaan, komunikasi terbuka, serta kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan waktu dan perbedaan latar belakang pengalaman peserta yang memengaruhi dinamika kelompok. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut berupa pelatihan lanjutan dan pendampingan berkelanjutan untuk memastikan implementasi hasil pelatihan secara optimal.

Secara keseluruhan, kegiatan ini terbukti berhasil meningkatkan kapasitas kepemimpinan pengurus IBI Kota Palembang, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis pengalaman merupakan strategi yang efektif dalam mengembangkan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional dalam organisasi profesi kesehatan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian melalui pelatihan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional berbasis experiential learning terbukti meningkatkan keterampilan mitra secara signifikan, khususnya pada aspek komunikasi tim, kepercayaan, dan pengambilan keputusan kolektif. Peningkatan ini tercermin dari hasil evaluasi pretest–posttest, di mana jumlah peserta yang mencapai skor maksimal meningkat dari 6 orang menjadi 51 orang (peningkatan $\pm 750\%$), serta pergeseran distribusi nilai dari kategori sedang ke kategori tinggi (≥ 130) pada hampir seluruh peserta. Selain itu, keterampilan kerja sama tim dan partisipasi aktif juga mengalami peningkatan yang terlihat dari dinamika kelompok yang lebih efektif dan refleksi peserta yang lebih mendalam. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman kognitif, tetapi juga memperkuat keterampilan praktis kepemimpinan yang aplikatif dalam konteks organisasi profesi kesehatan.

Kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan untuk dikembangkan dalam bentuk program berkelanjutan yang lebih komprehensif, seperti pelatihan lanjutan terkait kepemimpinan strategis, manajemen konflik, serta pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, perlu dilakukan pendampingan implementatif di tingkat organisasi untuk memastikan keberlanjutan penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang telah diperoleh. Pengembangan modul pelatihan yang lebih kontekstual sesuai kebutuhan organisasi profesi, serta perluasan sasaran peserta ke tingkat wilayah yang

lebih luas juga direkomendasikan. Di samping itu, kegiatan selanjutnya perlu dilengkapi dengan desain evaluasi yang lebih mendalam, seperti pengukuran longitudinal, untuk mengetahui dampak jangka panjang dari pendekatan experiential learning terhadap kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian menyampaikan terima kasih kepada seluruh mitra kegiatan, khususnya pengurus Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Kota Palembang dari 26 ranting, serta para peserta yang telah menunjukkan antusiasme, keterlibatan, dan komitmen tinggi dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan kolaboratif dan transformasional. Partisipasi aktif para bidan menjadi faktor penting dalam tercapainya tujuan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada tim pelaksana, institusi pendukung, panitia, fasilitator, serta pihak lokasi kegiatan atas dukungan fasilitas, pendampingan akademik, dan kontribusi keilmuan yang diberikan sejak tahap perencanaan hingga evaluasi. Sinergi seluruh pihak tersebut berperan besar dalam kelancaran dan keberhasilan program pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice, 32*(4), 218–228.
- Al-Sawai, A. (2013). Leadership of healthcare professionals: where do we stand? *Oman Medical Journal, 28*(4), 285.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook, 66*(2), 180–189.
- Endaryono, T., Kurniawan, H. T., & Tjiptoherijanto, P. (2025). Strategic leadership and organizational resilience capabilities on the healthcare system of Indonesia. *International Journal of Healthcare Management, 18*(4), 892–901.
- Fiset, V. J. (2019). *Nursing Students' Use of Guidelines for Pain Management in Clinical Practice: Context and Influencing Factors*.
- Geerts, J. M., Goodall, A. H., & Agius, S. (2020). Evidence-based leadership development for physicians: a systematic literature review. *Social Science & Medicine, 246*, 112709.
- Gray, J. A., Walker, A., Zimmerman, S., & Dickson, J. (2022). Leadership-focused coaching in action: An approach to continuous improvement and supporting public schools. *International Journal of Education Policy and Leadership, 18*(1), 66–80.
- Kartika, R. (2025). Determinants of National Health Insurance (JKN) Coverage in Indonesia: Evidence from the 2023 Health Profile. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit), 14*(3), 365–381.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). Experiential learning theory as a guide for experiential educators in higher education. *Experiential Learning & Teaching in Higher Education, 1*(1), 7–44.

- Mindarti, L. I., Saleh, C., & Galih, A. P. (2021). Sosialisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kesadaran Keterbukaan Informasi Publik Bagi Perangkat Kelurahan. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(4), 1252-1262.
- Nurunnabi, A. S. M., Rahim, R., Alo, D., Mamun, A. Al, Kaiser, A. M., Mohammad, T., & Sultana, F. (2022). Experiential learning in clinical education guided by the Kolb's experiential learning theory. *Int J Hum Health Sci (IJHHS)*, 6(2), 155.
- Pardo, M. A. D. J., Fuster, P., Gallart, A., Rodríguez, E., Wennberg, L., & Martín-Ferrerres, M. L. (2021). Fostering leadership competence and satisfaction in nursing undergraduates through a student-led conference: A quasi-experimental pre-post study. *Nurse Education Today*, 98, 104748.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: a systematic review. *Healthcare*, 5(4), 73.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552.
- Uyun, M. (2022). Kepekaan Interkultural sebagai Kecakapan Calon Guru Disertai dengan Faktor Kontekstual dalam Mewujudkan Prinsip Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cendekia Media Komunikasi Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 14(01), 39–53.