ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KLASIK DAN SITUASIONAL

Hany Tutut Handayani[1], Suherman[2]
[1,2]Teknologi Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
[1]hanytututhandayani@gmail.com, [2]prof.suherman14@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is a key element in organizational success. Various approaches have been developed to understand the role of leaders in influencing individual and group behavior. Among the most common approaches are classical and situational leadership styles, which reflect two different perspectives on how leaders can achieve optimal effectiveness in various situations. The purpose of this analysis is to analyze the differences between classical and situational leadership styles in various organizational contexts. This study uses a qualitative approach by conducting a review of various literature and references related to classical and situational leadership styles. The results of the analysis show that classical and situational leadership styles offer different approaches to leading an organization. Classical leadership tends to prioritize tight control, hierarchical structure, and clear commands, while situational leadership offers greater flexibility by adjusting the leadership style based on the conditions and needs of subordinates.

Keywords: Leadership Styles, Classical Leadership, Situational Leadership

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi. Berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk memahami peran pemimpin dalam memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Diantara pendekatan yang paling umum adalah gaya kepemimpinan klasik dan situasional, yang mencerminkan dua perspektif berbeda mengenai bagaimana pemimpin dapat mencapai efektivitas optimal dalam berbagai situasi. Tujuan analisis ini adalah untuk menganalisis perbedaan antara gaya kepemimpinan klasik dan situasional dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengadakan telaah terhadap berbagai literatur dan referensi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan klasik dan situasional. Dari hasil analisis didapat gaya kepemimpinan klasik dan situasional menawarkan pendekatan yang berbeda dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan klasik cenderung mengutamakan kontrol yang ketat, struktur hierarkis, dan perintah yang jelas sedangkan kepemimpinan situasional menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kondisi dan kebutuhan bawahan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Klasik, Kepemimpinan Situasional

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah elemen vital yang berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Berbagai pendekatan telah dirumuskan untuk memahami peran

seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku individu maupun kelompok. Dua pendekatan yang sering digunakan adalah gaya kepemimpinan klasik dan situasional, yang merepresentasikan pandangan berbeda tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mencapai efektivitas dalam situasi yang beragam.

Gaya kepemimpinan klasik didasarkan pada teori-teori tradisional yang menekankan struktur dan kecenderungan otoriter. Salah satu contoh yang sering dikaitkan dengan pendekatan ini adalah model kepemimpinan otoriter (authoritative leadership), di mana pemimpin memiliki kendali penuh atas keputusan dan jarang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan klasik sering diasosiasikan dengan teori-teori tradisional yang menekankan pada hierarki, otoritas, dan pengendalian. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan peran dominan pemimpin dalam pengambilan keputusan dan sering kali berorientasi pada tugas serta hasil. Dalam pendekatan ini, bawahan diharapkan untuk mengikuti arahan tanpa banyak partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Glints)(Vocasia). Model kepemimpinan ini berakar dari teori manajemen ilmiah Frederick Taylor, yang berfokus pada efisiensi operasional melalui kontrol ketat (Blog Manajemen Inovatif, Cerdas, Adaptif). Gaya ini sering diterapkan dalam situasi yang memerlukan struktur dan disiplin tinggi, namun tidak selalu fleksibel dalam menghadapi tantangan modern.

Gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, menekankan pentingnya fleksibilitas dalam kepemimpinan. Teori ini berpendapat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi, dan pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka berdasarkan kemampuan, kemauan, dan tingkat kematangan bawahan(Glints) (Blog Manajemen Inovatif, Cerdas, Adaptif). Teori ini mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi empat kategori utama: directing, coaching, supporting, dan delegating, tergantung pada kesiapan dan kompetensi bawahan (Blog Manajemen Inovatif, Cerdas, Adaptif). Pendekatan ini sangat efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif, di mana kebutuhan tim bisa berubah secara signifikan dari waktu ke waktu.

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks menuntut pemimpin untuk mampu beradaptasi dengan situasi yang beragam. Kepemimpinan klasik masih relevan dalam situasi yang membutuhkan kepastian dan kontrol ketat, seperti dalam manajemen proyek berskala besar atau organisasi militer. Namun, di sisi lain, gaya kepemimpinan situasional sangat efektif dalam organisasi yang membutuhkan inovasi dan fleksibilitas tinggi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan situasi yang dihadapi cenderung lebih berhasil dalam membangun tim yang produktif dan termotivasi (Vocasia). Dengan mempertimbangkan kedua gaya kepemimpinan ini, makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan klasik dan situasional dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks organisasi modern.

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu mengenai perbedaan antara gaya kepemimpinan klasik dan gaya kepemimpinan situasional dalam konteks efektivitas organisasi, Dengan mengetahui perbedaan antara gaya kepemimpinan klasik dan situasional diharapkan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari penerapan masing-masing gaya kepemimpinan, serta situasi di mana salah satu gaya lebih efektif dibandingkan yang lain.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) yang menggunakan buku-buku, literatur-literatur dan artikel-artikel jurnal lainnya sebagai objek penelitian. Metode yang digunakan yaitu dengan mengumpulkan data-data kepustakaan yang berkaitan tentang "Gaya Kepemimpinan Klasik dan Situasional". Kemudian data tersebut dipilih, disajikan dan dianalisis serta dibuat ringkas dan sistematis. Teknik analasis data dalam penelitian ini berupa analisis isi yang bertujuan untuk menggali pesan terkandung dalam data tersebut.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup kualitas personal, hubungan interpersonal,

dan kemampuan strategis untuk membawa perubahan yang berarti.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2016). Sedangkan menurut Terry, G. R. (1972) Kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Suatu kelompok organisasi tentu perlu adanya nahkoda untuk menggerakkan suatu kelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan. Untuk mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi tentu adanya salah satu faktor penting yang ditentukan oleh kepemimpinan. Theo Haiman dan Willian G. Scott yang dikutip oleh Sutarto (1998 : 63) dalam bukunya yang berjudul dasar-dasar kepemimpinan administrasi: "Kepemimpinan adalah proses orang-orang yang diarahkan, dimpimpin dan dipengaruhi dalam pemilihan dan pencapaian tujuan".

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam pengambilan keputusan dan manajemen sumber daya manusia. Purwanto (2020: 24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelasaikan tugas secara efektif dan efisien.(Asbari et al., 2022). Dalam konteks ini, dua gaya kepemimpinan yang sering dibahas adalah gaya kepemimpinan klasik dan gaya kepemimpinan situasional. Keduanya memiliki karakteristik, kelebihan, serta kekurangan yang berbeda dalam pengelolaan organisasi.

Kepemimpinan Klasik berfokus pada hierarki yang ketat, dengan kekuasaan yang terpusat di tangan pemimpin. Pemimpin bertindak sebagai figur otoritas tunggal yang menentukan arah dan strategi organisasi. Gaya ini berakar pada teori manajemen ilmiah yang diperkenalkan oleh Frederick Taylor, yang menekankan pada pengawasan ketat dan pemecahan tugas menjadi pekerjaan yang sederhana dan terstruktur untuk mencapai efisiensi operasional(Fadlillah, 2017). Tanpa kepemimpinan yang efektif baik formal maupun nonformal, maka kelompok organisasi cenderung tidak memiliki

arah untuk mencapai suatu tujuan.(Ghufron, 2020).

Kepemimpinan klasik berfokus pada kontrol terpusat dan hubungan hirarkis antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin bertindak sebagai otoritas tertinggi yang menentukan tujuan dan cara pencapaian, sementara bawahan berperan sebagai eksekutor yang hanya menjalankan perintah tanpa banyak keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan ini sering kali berorientasi pada hasil dan tugas yang terukur, dengan sedikit fleksibilitas dalam menanggapi perubahan.

Kepemimpinan klasik adalah kepemimpinan yang ditandai oleh sifat dominatif, direktif, otoritatif, dan para pengikut harus patuh/taat melaksanakan perintah pimpinan dan tertutup pertanyaan. Sifat-sifat tersebut ada karena pemimpinlah satu-satunya otoritas yang berhak menafsirkan kebenaran yang sah. Kerajaan-kerajaan dan negaranegara totalitarian pada umumnya menerapkan paradigma kepemimpinan klasik (Uni Soviet/semua presiden sebelum Garberchov, Jerman/dibawah Hitler, Singapore/Lee Kwan Yew, dsb.). Jadi, pemimpin mendekte pengikut “apa yang harus dilakukan” tanpa konsultasi.

Salah satu teori dasar dalam gaya kepemimpinan klasik adalah Trait Theory, yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang melekat, seperti ketegasan, disiplin, dan pengendalian diri. Teori ini berkembang pada akhir abad ke-19 hingga pertengahan abad ke-20, ketika lingkungan bisnis dan organisasi lebih menekankan pada stabilitas dan efisiensi.

Gaya kepemimpinan klasik masih relevan dalam lingkungan organisasi yang membutuhkan kontrol ketat, seperti militer dan perusahaan yang berfokus pada produksi massal. Meski demikian, di dunia bisnis modern yang menuntut fleksibilitas, gaya ini sering kali dikombinasikan dengan pendekatan lain yang lebih adaptif seperti kepemimpinan situasional.

Dalam gaya kepemimpinan klasik, keputusan dibuat secara terpusat oleh pemimpin. Pemimpin menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mengarahkan dan mengendalikan bawahannya. Hal ini efektif dalam lingkungan yang stabil dan membutuhkan efisiensi tinggi,

tetapi bisa membatasi kreativitas dan inovasi. Pemimpin berada di puncak struktur, sementara bawahan diatur secara ketat dalam posisi-posisi di bawahnya. Hal ini menciptakan jarak antara pemimpin dan bawahan, dengan komunikasi yang cenderung satu arah bawahan diharapkan untuk mengikuti instruksi tanpa banyak keterlibatan dalam proses strategis.

Kelebihan kepemimpinan klasik dalam situasi krisis atau keadaan darurat, gaya kepemimpinan klasik memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan cepat tanpa melalui diskusi Panjang, struktur hirarki yang jelas membuat proses pengawasan dan kontrol lebih efektif hal ini cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks. Karena instruksi langsung dan tanpa banyak ruang untuk diskusi, kepatuhan bawahan terhadap arahan pemimpin cenderung tinggi.

Kekurangan dari kepemimpinan klasik yaitu gaya ini cenderung kaku dan tidak mampu menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi atau individu. Dalam kepemimpinan klasik, bawahan memiliki sedikit ruang untuk berinovasi atau menyampaikan gagasan baru karena pemimpin yang mendominasi keputusan dan juga gaya otoriter dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa kurang dihargai.

Kepemimpinan Situasional, sebagaimana yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard, menekankan pada fleksibilitas. Pemimpin tidak selalu menggunakan satu gaya kepemimpinan, melainkan menyesuaikan gaya tersebut sesuai dengan kematangan, kompetensi, dan motivasi bawahan. Hal ini berarti pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan perubahan dalam organisasi.

Kepemimpinan situasional adalah teori yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan atau kematangan (readiness) bawahan. Kematangan ini meliputi dua aspek: kompetensi (kemampuan teknis) dan komitmen (motivasi dan kepercayaan diri). Menurut Hersey dan Blanchard, ada empat gaya kepemimpinan utama yang harus disesuaikan dengan kematangan bawahan:

1. Directing (S1): Pemimpin memberi arahan yang jelas dan spesifik ketika bawahan memiliki kemampuan rendah. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988: 171)

2. Coaching (S2): Pemimpin memberikan arahan sekaligus mendukung motivasi bawahan yang memiliki kemampuan rendah tetapi motivasi tinggi. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988: 173)
3. Supporting (S3): Pemimpin memberikan dukungan emosional kepada bawahan yang memiliki kemampuan tinggi tetapi membutuhkan dorongan lebih lanjut. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988: 174)
4. Delegating (S4): Pemimpin memberi wewenang penuh kepada bawahan yang sudah sangat matang dan berkompeten. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988: 175).

Teori kepemimpinan situasional didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat menilai keadaan bawahannya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara efektif. Blanchard (2022) menekankan pentingnya pemahaman konteks dan kesiapan bawahan dalam menentukan seberapa banyak pengawasan dan dukungan yang diperlukan.

Keuntungan utama dari gaya kepemimpinan situasional adalah kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan tim melalui pendekatan yang lebih personal dan adaptif. Namun, tantangannya adalah bahwa pemimpin harus memiliki pemahaman mendalam tentang kemampuan dan kebutuhan setiap individu dalam tim, yang bisa menjadi kompleks dalam organisasi besar. Dalam organisasi modern yang dinamis, di mana tim memiliki berbagai tingkat kompetensi dan motivasi, gaya kepemimpinan situasional sangat relevan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan perubahan situasi, terutama di industri yang berfokus pada inovasi dan perubahan cepat, cenderung lebih berhasil.

Dalam gaya kepemimpinan situasional, hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih dinamis dan kolaboratif. Pemimpin tidak hanya memegang otoritas, tetapi juga bertindak sebagai mentor atau pembimbing. Struktur organisasi lebih fleksibel dan memungkinkan adanya interaksi dua arah, terutama dalam situasi di mana bawahan sudah memiliki kompetensi tinggi. dengan pendekatan yang lebih adaptif, cenderung meningkatkan motivasi bawahan. Pemimpin yang mendukung dan mendelegasikan tanggung jawab secara bertahap memungkinkan

bawahan untuk merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses organisasi

kepemimpinan situasional lebih cocok untuk lingkungan kerja yang dinamis dan membutuhkan adaptasi cepat terhadap perubahan. Pemimpin yang efektif perlu menilai situasi dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kelebihan kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan tim atau situasi. Bawahan sering kali lebih termotivasi karena gaya ini memungkinkan mereka untuk berkembang dan diberikan kepercayaan dalam mengambil keputusan dan dengan disesuaikan secara situasional, pemimpin dapat membantu bawahan meningkatkan keterampilan mereka melalui bimbingan yang tepat.

Kekurangan kepemimpinan situasional diantaranya gaya ini mungkin tidak efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat karena pemimpin perlu menilai terlebih dahulu sebelum bertindak. Mengubah gaya kepemimpinan tergantung pada situasi bisa membingungkan bagi bawahan, terutama jika perubahan dilakukan terlalu sering.

Kepemimpinan klasik dan situasional memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat harus mempertimbangkan konteks organisasi, tingkat kematangan bawahan, dan situasi yang dihadapi. Kepemimpinan klasik cocok untuk situasi yang memerlukan kontrol ketat dan keputusan cepat, sementara kepemimpinan situasional lebih sesuai untuk situasi yang dinamis dan memerlukan adaptasi

D. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan klasik dan situasional menawarkan pendekatan yang berbeda dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan klasik cenderung mengutamakan kontrol yang ketat, struktur hierarkis, dan perintah yang jelas, menjadikannya efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan disiplin tinggi. Namun, kekakuan gaya ini sering kali membatasi kreativitas dan inovasi bawahan serta dapat menurunkan motivasi dalam jangka panjang.

Di sisi lain, kepemimpinan situasional menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kondisi dan kebutuhan

bawahan. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan bimbingan atau delegasi sesuai dengan perkembangan dan kompetensi bawahan, sehingga meningkatkan motivasi dan partisipasi mereka. Namun, penerapan gaya ini memerlukan pemahaman mendalam tentang situasi dan tim, serta bisa menjadi kurang efektif dalam keadaan darurat yang membutuhkan respons cepat.

Secara keseluruhan, baik kepemimpinan klasik maupun situasional memiliki tempatnya masing-masing dalam organisasi, tergantung pada konteks dan kebutuhan. Pemimpin yang efektif harus mampu mengenali kapan harus menggunakan pendekatan yang tegas dan kapan harus lebih adaptif dalam mengelola timnya.

DAFTAR PUSTAKA

Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Jurnal Pendidikan Transformatif, 1(1), 7–12.

Fadlillah, M. (2017). Aliran Progresivisme Dalam Pendidikan Di Indonesia. Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran, 5(1), 17–24. https://doi.org/10.24269/dpp.v5i1.322

Ghufron. (2020). Teori-teori Kepimpinan. FENOMENA, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19(1), 73–79.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (5th ed., p. 171). New Jersey: Prentice Hall.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior (12th ed., p. 420). McGraw-Hill Education.

Negeri, S., Swasta, D. A. N., & Jawa, D. I. (n.d.). Implementasi teori manajemen dan kesejahteraan sumber daya manusia menurut drs. h. malayu s.p. hasibuan pada sekolah negeri dan swasta di jawa barat. 6681(7).

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed., p. 95). Sage Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed., p. 425). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (13th ed., p. 410). Pearson Education.

Terry, G. R. (1972). Principles of Management (p. 458). Richard D. Irwin.

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed., p. 215). Pearson Education.