Pendekatan Prilaku
(Behavioral Approach)

Pendekatan Sifat : menekankan pada karakteristik kepribadian pememimpin.

Pendekatan Skill : menekankan pada kemampuan pemimpin.

Pendekatan Prilaku : menekankan pada apa yang pemimpin lakukan dan bagaimana mereka melakukannya.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Behavioral Approach

1. **Task Behaviors (Prilaku Tugas)**
2. **Relationship Behaviors (Prilaku Hubungan)**

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Behavioral Approach

1. **Task Behaviors (Prilaku Tugas)**
   Perilaku tugas memfasilitasi pencapaian tujuan: Mereka membantu anggota kelompok untuk mencapai tujuan mereka.
   (Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Behavioral Approach

2. **Relationship Behaviors (Prilaku Hubungan)**
   Perilaku hubungan membantu pengikut merasa nyaman dengan diri mereka sendiri, dengan satu sama lain, dan dengan situasi di mana mereka menemukan diri mereka sendiri.
   (Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

How Does the Behavioral Approach Work?

Pendekatan perilaku bekerja bukan dengan memberi tahu para pemimpin bagaimana berperilaku, tetapi dengan menggambarkan komponen utama dari perilaku mereka.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

How Does the Behavioral Approach Work?

- Pendekatan perilaku mengingatkan para pemimpin bahwa tindakan mereka terhadap orang lain terjadi pada tingkat tugas dan tingkat hubungan.
- Dalam beberapa situasi, para pemimpin perlu lebih berorientasi pada tugas, sedangkan dalam situasi lain mereka perlu lebih berorientasi pada hubungan.
- Demikian pula, beberapa pengikut membutuhkan pemimpin yang memberikan banyak arah, sedangkan yang lain membutuhkan pemimpin yang dapat menunjukkan banyak perhatian dan dukungan kepada mereka.
- Pendekatan perilaku memberi pemimpin cara untuk melihat perilakunya sendiri dengan membaginya menjadi dua dimensi.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

How Does the Behavioral Approach Work?

Sebuah contoh dapat membantu menjelaskan bagaimana pendekatan perilaku bekerja. Bayangkan dua ruang kelas perguruan tinggi pada hari pertama kelas dan dua profesor dengan gaya yang sama sekali berbeda. Profesor Smith datang ke kelas, memperkenalkan dirinya, mengambil kehadiran, membaca silabus, menjelaskan tugas pertama, dan membubarkan kelas.

Profesor Jones datang ke kelas dan, setelah memperkenalkan dirinya dan membagikan silabus, mencoba membantu siswa untuk mengenal satu sama lain dengan meminta setiap siswa menjelaskan sedikit tentang diri mereka, jurusan mereka, dan kegiatan nonakademik favorit mereka.

Perilaku kepemimpinan profesor Smith dan Jones sangat berbeda. Dominasi dari apa yang Profesor Smith lakukan dapat diberi label perilaku tugas,dan sebagian besar dari apa yang dilakukan Profesor Jones dapat disebut prilaku hubungan.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

How Does the Behavioral Approach Work?

- Pendekatan perilaku menyediakan cara untuk menginformasikan para professor tentang perbedaan perilaku mereka.
- Tergantung pada respon siswa terhadap perilaku kepemimpinan mereka, para profesor mungkin ingin mengubah perilaku mereka untuk meningkatkan pengajaran mereka pada hari pertama kelas.
- Secara keseluruhan, pendekatan perilaku menawarkan cara untuk menilai secara umum perilaku para pemimpin.
- Ini mengingatkan para pemimpin bahwa pengaruh mereka terhadap orang lain terjadi melalui tugas-tugas yang mereka lakukan serta dalam hubungan yang mereka ciptakan.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Strengths

- Pendekatan perilaku membuat beberapa kontribusi positif untuk memahami proses kepemimpinan.
- Pertama, pendekatan perilaku menandai perubahan besar dalam fokus umum penelitian kepemimpinan.
- Sebelum dimulainya pendekatan ini, para peneliti memperlakukan kepemimpinan secara eksklusif sebagai suatu sifat.
- Pendekatan perilaku memperluas cakupan penelitian kepemimpinan untuk memasukkan perilaku pemimpin dan apa yang mereka lakukan dalam berbagai situasi.
- Tidak lagi fokus kepemimpinan pada pribadi karakteristik pemimpin: Ini diperluas untuk mencakup apa yang pemimpin lakukan dan bagaimana mereka bertindak.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Strengths

- Kedua, berbagai studi tentang perilaku kepemimpinan memvalidasi dan memberikan kredibilitas prinsip dasar pendekatan.
- Pertama kali dirumuskan dan dilaporkan oleh para peneliti dari The Ohio State University dan University of Michigan, dan selanjutnya dilaporkan dalam karya Blake dan Mouton (1964, 1978, 1985) dan Blake dan McCanse (1991), pendekatan perilaku didukung oleh banyak studi penelitian yang menawarkan pendekatan yang layak untuk memahami proses kepemimpinan.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Strengths

- Ketiga, pada tingkat konseptual, peneliti pendekatan perilaku telah memastikan bahwa gaya seorang pemimpin terutama terdiri dari dua jenis perilaku utama: tugas dan hubungan.
- Pentingnya ide ini tidak bisa diremehkan. Setiap kali kepemimpinan terjadi, pemimpin melakukan tugas dan perilaku hubungan; kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif sering bertumpu pada bagaimana pemimpin menyeimbangkan dua perilaku ini.
- Bersama-sama mereka membentuk inti dari proses kepemimpinan.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Strengths

- Keempat, pendekatan behavioral adalah heuristik. Ini memberi kita peta konseptual luas yang bermanfaat untuk digunakan dalam upaya kita memahami kompleksitas kepemimpinan.
- Para pemimpin dapat belajar banyak tentang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka bertemu dengan orang lain dengan mencoba melihat perilaku mereka dalam tugas tersebut dan dimensi hubungan.
- Berdasarkan pendekatan perilaku, para pemimpin dapat menilai tindakan mereka dan menentukan bagaimana mereka ingin berubah untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan mereka.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Criticisms

- Pertama, penelitian tentang pendekatan perilaku belum cukup menunjukkan bagaimana perilaku pemimpin dikaitkan dengan hasil kinerja (Bryman, 1992; Yukl, 1994).
- Para peneliti belum mampu membangun hubungan yang konsisten antara tugas dan perilaku hubungan dan hasil seperti moral, kepuasan kerja, dan produktivitas.
- Menurut Yukl (1994, hlm. 75), "hasil dari upaya penelitian besar-besaran ini sebagian besar kontradiktif dan tidak meyakinkan." Dia lebih lanjut menunjukkan bahwa satu-satunya temuan kuat tentang perilaku kepemimpinan adalah bahwa para pemimpin yang penuh perhatian memiliki pengikut yang lebih puas.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Criticisms

- Kritik lain adalah bahwa pendekatan ini gagal menemukan gaya kepemimpinan universal yang bisa efektif di hampir setiap situasi.
- Tujuan menyeluruh bagi para peneliti yang mempelajari pendekatan perilaku tampaknya adalah identifikasi seperangkat perilaku kepemimpinan universal yang secara konsisten akan menghasilkan hasil yang efektif.
- Karena inkonsistensi dalam temuan penelitian, tujuan ini tidak pernah tercapai.
- Mirip dengan pendekatan sifat, yang tidak dapat mengidentifikasi karakteristik pribadi pemimpin yang definitif, pendekatan perilaku tidak dapat mengidentifikasi perilaku universal yang terkait dengan kepemimpinan yang efektif.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Criticisms

- Kritik terakhir dari pendekatan perilaku adalah bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya tinggi-tinggi (yaitu, tugas tinggi dan hubungan tinggi).
- Meskipun beberapa peneliti (misalnya, Blake & McCanse, 1991; Misumi 1985) menyarankan bahwa manajer tinggi-tinggi adalah yang paling efektif, yang mungkin tidak terjadi dalam semua situasi.
- Faktanya, berbagai temuan penelitian hanya memberikan dukungan terbatas untuk gaya tinggi-tinggi universal (Yukl, 1994).
- Situasi tertentu mungkin memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda; beberapa mungkin kompleks dan memerlukan perilaku tugas yang tinggi, dan yang lain mungkin sederhana dan memerlukan perilaku yang mendukung.

(Sumber : Leadership, Theory and Practice Seventh Edition, Peter G.Northouse)

Terima Kasih

Semoga materi kuliah ini bermanfaat…….