Pendekatan Situasi
(Situational Approach)

- Sesuai dengan nama pendekatannya, pendekatan situasional berfokus pada kepemimpinan dalam situasi.
- Situasi yang berbeda menuntut jenis kepemimpinan yang berbeda.
- Dari perspektif ini, untuk menjadi pemimpin yang efektif mengharuskan seseorang menyesuaikan gayanya dengan tuntutan situasi yang berbeda.

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

Kepemimpinan Situasional II (SLII)
Blanchard (1985) dan Blanchard et al. (1985; 2013).

- Directive dimension
- Supportive dimension

masing-masing dimensi harus diterapkan dengan tepat dalam situasi tertentu.

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

- Untuk menentukan apa yang dibutuhkan dalam situasi tertentu, seorang pemimpin harus mengevaluasi pengikutnya dan menilai seberapa kompeten dan berkomitmen mereka untuk melakukan tujuan tertentu.
- Berdasarkan asumsi bahwa keterampilan dan motivasi pengikut bervariasi dari waktu ke waktu, kepemimpinan situasional menyarankan bahwa para pemimpin harus mengubah sejauh mana mereka mengarahkan atau mendukung untuk memenuhi kebutuhan pengikut yang berubah.

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

- Esensi dari pendekatan situasional menuntut para pemimpin menyesuaikan gaya mereka dengan kompetensi dan komitmen para pengikut.
- Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengenali apa yang dibutuhkan pengikut dan kemudian menyesuaikan gaya mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- Dinamika pendekatan ini tergambar dengan jelas dalam model SLII yang terdiri dari dua dimensi utama: **gaya kepemimpinan dan tingkat perkembangan pengikut.**

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

Leadership Styles

- Perilaku direktif membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberikan arahan, menetapkan tujuan dan metode evaluasi, menetapkan jadwal, mendefinisikan peran, dan menunjukkan bagaimana tujuan harus dicapai.
- Perilaku direktif memperjelas, seringkali dengan komunikasi satu arah, apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang bertanggung jawab untuk melakukannya.

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

Leadership Styles

- Perilaku suportif membantu anggota kelompok merasa nyaman tentang diri mereka sendiri, rekan kerja mereka, dan situasi.
- Perilaku suportif melibatkan komunikasi dua arah dan tanggapan yang menunjukkan dukungan sosial dan emosional kepada orang lain.
- Contoh perilaku suportif termasuk meminta masukan, memecahkan masalah, memuji, berbagi informasi tentang diri sendiri, dan mendengarkan.
- Perilaku mendukung sebagian besar terkait dengan pekerjaan

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

Leadership Styles

- S1 adalah direktif tinggi-mendukung rendah,
- S2 adalah direktif tinggi – suportif tinggi,
- S3 adalah direktif rendah-mendukung tinggi, dan
- S4 adalah direktif rendah – suportif rendah.

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

Development Levels

- Tingkat pengembangan adalah sejauh mana pengikut memiliki kompetensi dan komitmen yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau aktivitas tertentu (Blanchard et al., 1985).
- Dengan kata lain, ini menunjukkan apakah seseorang telah menguasai keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu dan apakah seseorang telah mengembangkan sikap positif terhadap tujuan tersebut (Blanchard et al., 1993).

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

Development Levels

- Pengikut berada pada tingkat perkembangan yang tinggi jika mereka tertarik dan percaya diri dalam pekerjaan mereka dan tahu bagaimana mencapai tujuan.
- Pengikut berada pada tingkat berkembang jika mereka memiliki sedikit keterampilan untuk tujuan yang ada tetapi percaya bahwa mereka memiliki motivasi atau kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

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

Development Levels

- Pengikut dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori: D1, D2, D3, dan D4, dari berkembang ke maju.
- Pengikut D1 memiliki kompetensi yang rendah dan komitmen yang tinggi. Mereka baru mengenal suatu tujuan dan tidak tahu persis bagaimana melakukannya, tetapi mereka senang dengan tantangannya.
- Pengikut D2 digambarkan memiliki beberapa kompetensi tetapi komitmen rendah. Mereka telah mulai mempelajari suatu pekerjaan, tetapi mereka juga telah kehilangan sebagian dari motivasi awal mereka tentang pekerjaan itu.

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

Development Levels

- D3 mewakili pengikut yang memiliki kompetensi sedang hingga tinggi tetapi mungkin memiliki komitmen bervariasi. Mereka pada dasarnya telah mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan itu, tetapi mereka tidak yakin apakah mereka dapat mencapai tujuan sendiri.
- Pengikut D4 adalah yang tertinggi dalam perkembangan, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan dan motivasi untuk menyelesaikannya.

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

How Does the Situational Approach Work?

- Pendekatan situasional dibangun di sekitar gagasan bahwa pengikut bergerak maju dan mundur sepanjang kontinum perkembangan, yang mewakili kompetensi relatif dan komitmen pengikut.
- Agar pemimpin efektif, penting bagi mereka untuk menentukan di mana pengikut berada pada kontinum perkembangan dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sehingga mereka secara langsung menyesuaikan gaya mereka dengan tingkat perkembangan itu.

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

How Does the Situational Approach Work?

Tugas pertama seorang pemimpin adalah menentukan sifat situasi. Pertanyaan-pertanyaan seperti berikut ini harus dijawab:

- Apa tujuan yang diminta pengikut untuk dicapai?
- Seberapa kompleks tujuannya?
- Apakah pengikut cukup terampil untuk mencapai tujuan?
- Apakah mereka memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan begitu mereka memulainya?

Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini akan membantu para pemimpin untuk mengidentifikasi dengan benar tingkat perkembangan tertentu di mana pengikut mereka.

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

How Does the Situational Approach Work?

Tugas kedua bagi pemimpin adalah menyesuaikan gayanya dengan gaya kepemimpinan yang ditentukan yang diwakili dalam model SL II

- Ada hubungan satu-ke-satu antara tingkat perkembangan pengikut (D1, D2, dll.) dan gaya pemimpin (S1, S2, dll.).
- Misalnya, jika pengikut berada pada tingkat perkembangan pertama, D1, pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mengarahkan tinggi dan mendukung rendah (S1, atau mengarahkan).
- Jika pengikut lebih maju dan pada tingkat pengembangan kedua, D2, pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan suportif tinggi direktif tinggi (S2, atau pembinaan).
- Untuk setiap tingkat perkembangan, ada gaya kepemimpinan khusus yang harus diadopsi oleh pemimpin.

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

Strengths

- Memiliki sejarah kegunaan di pasar.
- Mudah dipahami, masuk akal secara intuitif, dan mudah diterapkan dalam berbagai pengaturan.
- Memiliki nilai preskriptif.
- Fleksibilitas pemimpin (graeff, 1983; yukl, 1989).

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

Criticisms

- Sedikit studi penelitian telah dilakukan untuk membenarkan asumsi dan proposisi yang ditetapkan oleh pendekatan.
- Penulis model tidak menjelaskan bagaimana komitmen digabungkan dengan kompetensi untuk membentuk empat tingkat perkembangan yang berbeda (Graeff, 1997; Yukl, 1989).
- Para penulis Situational Leadership tidak menjelaskan dasar teori perubahan komposisi masing-masing tingkat perkembangan tersebut.
- Berkaitan bagaimana model mencocokkan gaya pemimpin dengan tingkat perkembangan pengikut.

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

Terima Kasih

Semoga materi kuliah ini bermanfaat…….