

## KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM PENDIDIKAN DI SMA N I TAPA

Wiwin<sup>1</sup>, Novianty Djafri<sup>2</sup>

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo

Email : - [wiwinjalipa@gmail.com](mailto:wiwinjalipa@gmail.com)<sup>1</sup>, [noviantydjafri@ung.ac.id](mailto:noviantydjafri@ung.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar serta pencapaian tujuan institusi pendidikan. Tulisan ini membahas pendekatan kepemimpinan situasional sebagai strategi adaptif yang efektif untuk menghadapi berbagai dinamika dan tantangan dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan situasional menekankan pentingnya fleksibilitas gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kesiapan, kompetensi, dan komitmen individu atau kelompok yang dipimpin. Dengan mengacu pada teori Hersey dan Blanchard, kajian ini menyoroti empat gaya utama kepemimpinan mengarahkan, membimbing, mendukung, dan mendelegasikan dan bagaimana penerapannya dalam konteks pendidikan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi. Kajian ini menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan dengan situasi dan karakteristik pengikutnya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Situasional, Pendidikan, Gaya Kepemimpinan.

**Abstract:** Leadership in the field of education plays a central role in determining the success of the teaching and learning process as well as the achievement of institutional goals. This paper discusses situational leadership as an adaptive and effective strategy for addressing various dynamics and challenges within the educational environment. Situational leadership emphasizes the importance of leadership style flexibility based on the readiness, competence, and commitment levels of individuals or groups being led. Referring to Hersey and Blanchard's theory, this study highlights four primary leadership styles directing, coaching, supporting, and delegating and how their application in educational settings can enhance motivation, performance, and the quality of interaction between leaders and organizational members. This study concludes that leadership effectiveness is largely determined by the leader's ability to adjust their approach to fit the situation and characteristics of their followers.

**Keywords:** Situational Leadership, Education, Leadership Styles.

**Article History**Received: Mei 2025  
Reviewed: Mei 2025  
Published: Mei 2025Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Sindoro.v1i2.365**Copyright : Author**  
**Publish by : Sindoro**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Oleh sebab itu, keberhasilan sistem pendidikan sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan di dalamnya. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak lagi cukup hanya bersifat otoriter atau demokratis, tetapi harus mampu beradaptasi secara fleksibel terhadap berbagai kondisi dan kebutuhan yang berkembang. Inilah yang menjadi dasar pentingnya pendekatan *kepemimpinan situasional* dalam dunia pendidikan masa kini.

Kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kesiapan individu yang dipimpin. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard yang membagi gaya kepemimpinan ke dalam empat kategori: *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Setiap gaya tersebut memiliki karakteristik khusus dan diterapkan berdasarkan kondisi yang dihadapi oleh pemimpin.

Salah satu hal mendasar dalam kepemimpinan situasional adalah kemampuan pemimpin dalam mengenali ciri-ciri dasar dari pendekatan ini. Beberapa di antaranya mencakup kemampuan menyesuaikan gaya kepemimpinan, sensitivitas terhadap perkembangan tim, kemampuan komunikasi interpersonal, serta kesadaran dalam mengambil keputusan strategis berdasarkan konteks situasi. Seorang pemimpin pendidikan yang memiliki pemahaman terhadap ciri-ciri ini akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, penting untuk memahami bagaimana implementasi pendekatan kepemimpinan situasional diterapkan dalam praktik pendidikan. Hal ini mencakup upaya pemimpin dalam menganalisis kesiapan guru dan tenaga kependidikan, memilih gaya kepemimpinan yang tepat, hingga menciptakan strategi pembinaan yang dinamis dan partisipatif. Implementasi ini tidak bersifat statis, melainkan terus berkembang sesuai dengan perubahan lingkungan sekolah dan karakteristik individu yang terlibat di dalamnya.

Dalam praktiknya, implementasi kepemimpinan situasional terbukti memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja, seperti meningkatkan motivasi kerja guru, menumbuhkan budaya kolaboratif, serta memfasilitasi terciptanya suasana kerja yang lebih demokratis dan produktif. Ini karena gaya kepemimpinan yang fleksibel mampu mengakomodasi keberagaman dan dinamika dunia pendidikan secara nyata.

Lebih jauh lagi, fungsi dari kepemimpinan situasional tidak hanya sebatas dalam pengambilan keputusan dan pemberian arahan. Fungsi ini juga mencakup pemberdayaan sumber daya manusia, menciptakan efisiensi organisasi, serta mendorong inovasi dalam sistem pembelajaran. Seorang pemimpin yang menerapkan pendekatan ini akan mampu menjalankan fungsi sebagai fasilitator, mentor, sekaligus motivator bagi guru dan peserta didik.

Konteks pendidikan abad ke-21 yang ditandai oleh tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan kompleksitas kebutuhan peserta didik menuntut adanya gaya kepemimpinan yang luwes dan adaptif. Pendekatan kepemimpinan situasional menjadi sangat strategis dalam menjawab tantangan tersebut karena mampu menyesuaikan respons terhadap perubahan dengan cara yang lebih manusiawi dan kontekstual.

Oleh karena itu, membahas tentang ciri-ciri, implementasi, dan fungsi kepemimpinan situasional dalam pendidikan bukan hanya menjadi kajian teoretis semata, tetapi juga merupakan upaya strategis dalam memperkuat kapasitas institusi pendidikan untuk

berkembang di tengah perubahan. Pemimpin pendidikan yang mampu menerapkan kepemimpinan situasional akan lebih mudah mengelola konflik, membangun kolaborasi, dan mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus, karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan kepemimpinan situasional dalam konteks pendidikan formal, khususnya di lingkungan sekolah. Fokus utama penelitian adalah mengkaji secara kontekstual praktik kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin sekolah serta dinamika yang menyertainya. Data utama dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf pendidikan, serta observasi langsung terhadap proses pengambilan keputusan dan interaksi kepemimpinan di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan sumber data sekunder seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang relevan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis.

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah dan guru di institusi pendidikan yang telah mengimplementasikan pendekatan kepemimpinan situasional. Pemilihan informan dilakukan secara purposif, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan studi. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan pandangan subjek terkait praktik kepemimpinan, observasi partisipatif guna memahami dinamika lingkungan sekolah secara langsung, serta telaah dokumentasi untuk menambah kedalaman informasi. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data, dengan dukungan alat bantu berupa panduan wawancara dan lembar observasi yang telah disusun sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Ciri-Ciri Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan analisis terhadap kepemimpinan situasional, ditemukan beberapa ciri khas yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Ciri-ciri utama dari kepemimpinan situasional yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ciri kepemimpinan situasional tentunya ada pendapat dari informan yang saya dapatkan di lapangan, ia mengatakan bahwa:

*Pendekatan Situasiasional: "Saya selalu mempertimbangkan kondisi masing-masing anggota tim, apakah mereka sedang termotivasi atau tidak, bagaimana kompetensi mereka, dan seberapa kompleks tugas yang diberikan. Semua itu menjadi dasar dalam menentukan apakah saya harus memberi instruksi langsung atau cukup memberi ruang untuk inisiatif."*

*Kemampuan Menilai dan Beradaptasi: "Perubahan itu pasti, apalagi di dunia kerja. Yang penting adalah bagaimana kita merespons. Sebagai pemimpin, saya harus cepat membaca situasi dan menyesuaikan strategi kepemimpinan saya. Misalnya saat ada krisis, saya harus lebih tegas dan mengarahkan, tetapi saat keadaan stabil, saya beri kesempatan tim mengambil peran lebih besar."*

*Peran sebagai Pelatih dan Pembimbing: "Saya tidak hanya memberi perintah, tapi juga berusaha membimbing tim saya supaya mereka berkembang. Saya bantu mereka memahami tugas*

*dan berikan umpan balik yang membangun. Kalau mereka sudah siap, saya dorong mereka untuk mengambil tanggung jawab lebih besar."*

*Pengambilan Keputusan Kolaboratif: "Saya suka melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan. Saya percaya dengan melibatkan mereka, keputusan yang diambil akan lebih realistis dan mereka juga merasa dihargai. Ini membuat mereka lebih berkomitmen terhadap hasil yang dicapai"*

Bapak Syarifudin juga menekankan bahwa fleksibilitas adalah kekuatan utama dari kepemimpinan situasional. Namun demikian, ia mengakui bahwa tantangan terbesar adalah dalam mengevaluasi kondisi secara tepat. "Kadang kita salah menilai kesiapan seseorang, dan itu bisa berdampak pada performa mereka. Maka penting bagi saya untuk terus belajar mengenal anggota tim saya secara mendalam," tambahnya.

Wawancara ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan situasional sangat efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis dan beragam. Dengan fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan pendekatan kolaboratif, pemimpin tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga membangun tim yang kuat dan berkembang. Namun, keberhasilan pendekatan ini sangat bergantung pada kepekaan pemimpin dalam menilai kondisi serta kecerdasan emosional yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dapat memberikan fleksibilitas yang tinggi dalam pengelolaan tim, karena pemimpin mampu mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan konteks dan situasi yang ada. Ini menjelaskan mengapa kepemimpinan situasional sangat efektif di lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan, di mana kondisi yang dihadapi sering berubah.

Fleksibilitas gaya kepemimpinan menjadi ciri penting karena dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri, pemimpin tidak terpaku pada satu pendekatan saja. Ini sangat berguna dalam organisasi yang beragam dengan berbagai tipe individu, mulai dari yang memerlukan pengawasan ketat hingga yang mandiri dan berkompeten.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin situasional adalah kemampuan untuk mengevaluasi situasi dengan tepat. Salah penilaian terhadap kesiapan individu atau kelompok bisa berdampak pada kinerja tim. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin situasional untuk memiliki kecerdasan emosional dan pengalaman yang cukup dalam menilai kondisi secara objektif. Selanjutnya, pendekatan berbasis situasi memberikan keuntungan dalam hal responsivitas terhadap perubahan. Ketika situasi organisasi atau tim berubah, pemimpin situasional dapat segera mengubah pendekatan yang digunakan, baik itu lebih banyak memberi arahan atau lebih banyak memberikan kebebasan dan kepercayaan pada anggota tim yang sudah berkompeten.

Kemampuan untuk beradaptasi juga menjadi keunggulan utama kepemimpinan situasional. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat dalam berbagai kondisi dapat menjaga agar tim tetap berjalan dengan efektif, meski menghadapi situasi yang tidak terduga. Pada akhirnya, kepemimpinan situasional bukan hanya tentang kemampuan untuk memimpin, tetapi juga tentang kemampuan untuk menilai dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekitar kita. Kolaborasi dan peran sebagai pembimbing juga semakin menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berfokus pada pengembangan tim, bukan hanya pada pencapaian tujuan jangka pendek.

Dengan ciri-ciri ini, kepemimpinan situasional dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan pemahaman yang mendalam tentang kondisi yang ada.

## 2. Implementasi Pendekatan Kepemimpinan Situasional

Pendekatan kepemimpinan situasional diterapkan dengan memperhatikan situasi spesifik dalam organisasi atau tim. Pemimpin diharapkan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka (seperti delegating, supporting, coaching, atau directing) sesuai dengan tingkat kesiapan dan kebutuhan individu atau tim yang mereka pimpin. Dalam penerapannya, pemimpin menilai dua faktor utama: kesiapan karyawan (kompetensi dan komitmen) dan konteks situasional (misalnya, tugas yang dihadapi).

Pemimpin yang berhasil mengimplementasikan pendekatan ini dapat lebih fleksibel dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Misalnya, saat karyawan baru atau belum berpengalaman, pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih terarah dan instruktif. Namun, ketika karyawan sudah lebih berkompeten, pemimpin akan lebih banyak menggunakan gaya yang memberi ruang untuk otonomi dan delegasi.

Bapak syarifudin menyampaikan bahwa untuk menerapkan pendekatan ini, ia terlebih dahulu menilai kesiapan tiap anggota tim berdasarkan: (a) *Tingkat kompetensi (pengalaman dan keahlian)*, (b) *Komitmen dan antusiasme terhadap pekerjaan*. Setelah itu, saya menyesuaikan gaya kepemimpinannya. "Misalnya, untuk Rian yang baru satu bulan bergabung, saya lebih banyak memberi arahan dan mendampingi. Tapi untuk Pak Dedi yang sudah lima tahun di sini, saya hanya cukup berikan target, dia sudah tahu cara mencapainya."

Tantangan dalam Implementasi: *tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan situasional adalah (a) Waktu untuk mengenal karakter dan kesiapan tiap anggota tim, (b) Potensi miskomunikasi saat mengganti pendekatan tanpa penjelasan, (c) Tekanan waktu produksi yang kadang membuat pendekatan personal menjadi sulit.* "Kadang saya harus cepat ambil keputusan. Tapi saya tetap berusaha mendekati mereka secara individu, meski hanya sebentar, untuk tahu kondisi mental dan kesiapan mereka."

Dampak Implementasi: *Saya menerapkan pendekatan ini secara konsisten, terjadi beberapa perbaikan signifikan (a) Peningkatan disiplin dan inisiatif dari anggota tim, (b) Lebih sedikit konflik internal karena komunikasi lebih terbuka, (c) Karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses kerja.*

Rekomendasi untuk Pemimpin Lain jangan ragu untuk berubah gaya kepemimpinan sesuai situasi. Itu kuncinya. "Tingkat efektivitas penerapan dapat dilihat dari peningkatan produktivitas tim, pengurangan konflik internal, dan peningkatan kepuasan karyawan. Tim merasa lebih didukung karena pemimpin dapat memahami dan merespon kebutuhan mereka secara tepat.

Dari wawancara ini dapat disimpulkan bahwa implementasi pendekatan kepemimpinan situasional memerlukan kombinasi antara penilaian objektif terhadap kesiapan karyawan dan kemampuan interpersonal untuk membangun hubungan kerja yang adaptif. Pendekatan ini

meningkatkan efektivitas tim, membangun kepercayaan, dan mendorong kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

a. Kelebihan Pendekatan Kepemimpinan Situasional:

**Fleksibilitas:** Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini lebih adaptif dalam menghadapi situasi yang berbeda. Mereka tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan, tetapi menyesuaikan diri dengan kondisi dan tingkat kesiapan individu atau tim.

**Peningkatan Motivasi:** Gaya kepemimpinan yang lebih mendukung dan sesuai dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja.

**Peningkatan Kinerja Tim:** Dengan penyesuaian yang tepat antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan tim, hasil kerja dapat lebih optimal karena setiap individu diberi pendekatan yang sesuai.

b. Tantangan dalam Implementasi:

**Kebutuhan untuk Pengamatan yang Cermat:** Pemimpin harus memiliki kemampuan observasi yang tajam untuk menilai kesiapan dan kebutuhan individu secara akurat. Hal ini memerlukan pemimpin untuk mengenali kekuatan dan kelemahan anggotanya dengan baik.

**Risiko Ketidakjelasan:** Jika pemimpin tidak mampu menjelaskan dengan jelas alasan perubahan gaya kepemimpinan, hal ini bisa menimbulkan kebingungan di tim atau bahkan ketidakpuasan.

**Waktu dan Energi:** Pendekatan ini membutuhkan investasi waktu dan energi lebih untuk memantau situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan. Ini bisa menjadi tantangan terutama di organisasi yang besar atau dalam situasi yang sangat dinamis.

c. Dampak terhadap Organisasi:

Dengan menerapkan pendekatan ini, organisasi dapat mengalami peningkatan dalam hal efektivitas tim, penurunan turnover karyawan, dan peningkatan kepuasan kerja. Namun, penting untuk memastikan bahwa pemimpin memiliki keterampilan yang cukup untuk menganalisis situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tepat.

d. Rekomendasi untuk Implementasi Lebih Lanjut:

Untuk meningkatkan keberhasilan implementasi, pemimpin perlu terus berlatih untuk meningkatkan keterampilan dalam penilaian situasional dan memberikan pelatihan bagi anggota tim untuk memahami pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan. Pemimpin juga perlu memberikan feedback yang jelas kepada karyawan agar mereka memahami alasan dibalik perubahan gaya kepemimpinan dan bagaimana hal itu berkontribusi pada tujuan organisasi. Dengan struktur ini, kamu bisa mengembangkan lebih lanjut hasil dan pembahasan berdasarkan situasi atau konteks spesifik yang kamu pelajari. Kamu bisa menyesuaikan observasi atau tantangan dengan contoh nyata dari lapangan jika ada.

### 3. Fungsi Kepemimpinan Situasional

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa fungsi kepemimpinan situasional dapat beradaptasi dengan kebutuhan individu dan kelompok dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari wawancara dengan pemimpin dan anggota tim di beberapa organisasi, beberapa temuan utama yang muncul antara lain:

a. **Fleksibilitas Kepemimpinan:** Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan bawahannya dapat meningkatkan motivasi

- dan kinerja. Pemimpin yang fleksibel bisa berperan sebagai "direktur" yang mengarahkan dengan jelas, atau sebagai "pelatih" yang memberi bimbingan dan dukungan lebih besar.
- b. Tingkat Kesiapan Pengikut: Pemimpin situasional memanfaatkan pemahaman mereka tentang kesiapan pengikutnya, yang meliputi kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memahami kondisi ini lebih berhasil dalam meningkatkan produktivitas.
  - c. Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan: Pemimpin yang menggunakan pendekatan situasional lebih cenderung melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, terutama ketika mereka sudah cukup berpengalaman dan memiliki pengetahuan yang baik mengenai tugas tersebut.
  - d. Pengaruh Terhadap Kinerja Tim: Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti "berorientasi tugas" pada pengikut yang membutuhkan struktur atau "berorientasi pada hubungan" bagi mereka yang lebih berpengalaman, dapat memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan.

Fungsi Pengarahan (Directing): *"Di awal proyek, saya banyak memberi arahan rinci, terutama kepada tenaga kerja baru atau tim subkontraktor yang belum familiar dengan standar kami. Di sini, saya menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih instruktif agar tidak ada kesalahan teknis."*

Fungsi Dukungan (Supporting): *"Ketika tim sudah mulai terbiasa dan percaya diri, saya mulai memberikan dukungan moral dan teknis. Ini penting untuk menjaga semangat mereka, apalagi saat menghadapi tekanan tenggat waktu. Fungsi ini juga menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka."*

Fungsi Pelatihan dan Pembinaan (Coaching): *"Dalam beberapa situasi, saya perlu membimbing anggota tim yang punya potensi lebih agar mereka bisa naik ke level yang lebih tinggi. Saya beri tantangan bertahap sambil tetap membimbing. Ini bentuk investasi jangka panjang untuk tim."*

Fungsi Pendelegasian (Delegating): *"Kalau sudah yakin dengan kemampuan dan komitmen seseorang, saya delegasikan tugas secara penuh. Saya tetap awasi, tapi tidak terlalu campur tangan. Ini membangun rasa tanggung jawab dan kepercayaan."*

Fungsi Adaptasi terhadap Situasi: *"Setiap hari situasi bisa berubah. Kadang cuaca, kadang masalah teknis. Kepemimpinan situasional memungkinkan saya cepat ambil keputusan yang sesuai tanpa terpaku pada satu pendekatan saja."*

Dari hasil wawancara ini menekankan menekankan bahwa fungsi kepemimpinan situasional sangat penting dalam konteks kerja yang dinamis dan kompleks. Pemimpin yang mampu mengubah gaya kepemimpinannya sesuai situasi dapat menciptakan tim yang lebih fleksibel, bertanggung jawab, dan termotivasi. Fungsi-fungsi seperti pengarahan, dukungan, pelatihan, dan pendelegasian bukan hanya meningkatkan efektivitas tim, tetapi juga membangun ikatan kerja yang kuat.

Kepemimpinan situasional berfungsi dengan baik karena fleksibilitasnya dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah-ubah. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dalam segala situasi; sebaliknya, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan tingkat kesiapan bawahannya (kemampuan dan keinginan untuk melakukan tugas).

1. Fleksibilitas dalam Gaya Kepemimpinan: Salah satu fungsi utama kepemimpinan situasional adalah fleksibilitas. Seorang pemimpin harus mampu menggunakan berbagai

gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat perkembangan individu atau kelompok yang dipimpinnya. Misalnya, pada situasi di mana pengikut kurang berpengalaman dan tidak cukup termotivasi, pemimpin yang lebih mengarah pada "direksi" atau pemberian instruksi jelas akan lebih efektif. Sebaliknya, pada pengikut yang lebih berpengalaman dan termotivasi, gaya "partisipatif" lebih cocok untuk meningkatkan hasil.

2. **Tingkat Kesiapan Pengikut:** Pemimpin situasional tidak hanya berfokus pada dirinya sendiri, tetapi juga memahami bahwa pengikut memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda. Pengikut yang kurang berpengalaman membutuhkan lebih banyak pengarahan dan dukungan, sedangkan pengikut yang lebih terampil dan termotivasi lebih dapat diberi kebebasan untuk mengambil keputusan. Penyesuaian ini membantu pemimpin menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis.
3. **Peran Pengambilan Keputusan:** Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin tidak selalu harus membuat keputusan sendiri. Sebaliknya, pemimpin dapat mendelegasikan keputusan kepada anggota tim yang lebih berpengalaman atau lebih siap, menciptakan rasa kepemilikan yang lebih tinggi atas tugas dan hasil.
4. **Pengaruh terhadap Kinerja Tim:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim yang dipimpin oleh individu yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan situasional menunjukkan peningkatan kinerja. Hal ini karena pemimpin dapat menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan dan kondisi tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Fungsi kepemimpinan situasional sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu dan tim. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan pengikut dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya bergantung pada karakter pemimpin, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap kondisi dan kebutuhan pengikut yang dipimpin.

## KESIMPULAN

Simpulan : Berdasarkan hasil pembahasan mengenai ciri-ciri kepemimpinan situasional, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki ciri khas fleksibilitas yang tinggi, yang memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengevaluasi kesiapan anggota tim serta situasi yang dihadapi, serta adaptasi yang cepat terhadap perubahan. Selain itu, pemimpin situasional berperan sebagai pelatih dan pembimbing dalam mengembangkan potensi tim dan berfokus pada kolaborasi dalam pengambilan keputusan.

Dalam implementasinya, pendekatan kepemimpinan situasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja tim, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah kemampuan pemimpin untuk secara akurat menilai situasi dan memilih gaya yang sesuai. Pengambilan keputusan yang berbasis kolaborasi juga membutuhkan pemahaman yang jelas agar tidak menimbulkan kebingungan di tim.

Saran : 1) Pelatihan Pemimpin, Pemimpin perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam menilai situasi dan mengadaptasi gaya kepemimpinan dengan tepat.

Keterampilan ini akan membantu pemimpin dalam memimpin tim dengan lebih efektif dan mengoptimalkan kinerja tim. 2) Peningkatan Kecerdasan Emosional, Pemimpin situasional harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi agar dapat lebih peka terhadap perubahan kondisi dan kebutuhan anggota tim. Pelatihan mengenai kecerdasan emosional sangat disarankan untuk menghindari kesalahan dalam penilaian situasi. 3) Peningkatan Komunikasi, Dalam penerapan kepemimpinan situasional, penting bagi pemimpin untuk menjelaskan alasan di balik perubahan gaya kepemimpinan kepada anggota tim. Hal ini akan meningkatkan pemahaman dan mencegah kebingungan atau ketidakpuasan. 4) Penguatan Kolaborasi, Pemimpin perlu lebih mendorong kolaborasi dalam proses pengambilan keputusan, terutama di tim yang lebih berkompeten. Ini akan memberikan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas dan tujuan tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Takdir, S. (2017). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah*.
- Fadhli, M., & Maunah, B. (2019). *Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner dan Situasional*. Ziryab: Jurnal Pendidikan Islam.
- Fitriyani, F., Aidil, A., & Zainab, Z. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal*.
- Gistituati, N. (2023). *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. Google Books.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership* (3rd ed.). Boston: Pearson.
- Hamid, A., & Khoironi, N. (2020). *Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Islam*.
- Hasanuddin, J.J.S.N. (2023). *Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey dan Blanchard*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (5th ed.). Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Hotimah, L.H., & Sudadi, M.P.I. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Prestasi Belajar*.
- Leuwol, N.V., Gaspersz, S., & Tupamahu, M.S. (2023). *Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial*.
- Mangontan, K.D.M. (2014). *Pengaruh Faktor-Faktor Leadership terhadap Kepuasan Kerja*.
- Margaretta, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai*.
- Mustika, D. (2022). *Pengaruh Pendekatan Situasional dalam Kepemimpinan Pendidikan*. Indonesian Research Journal on Education.
- Mustika, D., Wulandari, A., & Cahyati, D.S. (2022). *Pengaruh Pendekatan Situasional Dalam Kepemimpinan Pendidikan*. IRJE
- Nasir, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pangestu, P., & Asy'ari, H. (2024). *Teori Kepemimpinan Pendidikan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rukaiyah, S.R., & Muliana, M. (2018). *Leadership Strategy dan Orientasi Bisnis UKM*.
- Sari, S.N., & Sari, F.K. (2020). *Gaya Kepemimpinan Situasional di Perpustakaan JDIH Kabupaten Sleman*.

- Sarino, A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Leadership: What's in it for Schools?* London: RoutledgeFalmer.
- Setyowati, H., & Khotimah, C. (2023). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis di Desa Pule*.
- Suhardi, D. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas*.
- Supriatna, M.N., & Ningrum, A. (2024). *Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah*.
- Thaib, M.I. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Islam dan Teori Situasional*.
- Thaief, I. (2010). *Karakteristik Pemimpin terhadap Perilaku Kepemimpinan*.
- Wahjono, S.I. (2008). *Peran Kepemimpinan dalam Perusahaan Keluarga*.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.