

diperkuat oleh temuan terdahulu tetapi juga membuka ruang pengembangan lebih lanjut.

Salah satu arah yang dapat dikaji adalah peran variabel mediasi seperti keterlibatan dosen dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja. Selain itu, pendekatan komunikasi yang diterapkan juga perlu disesuaikan dengan konteks budaya dan nilai-nilai kelembagaan, terutama dalam institusi pendidikan Islam. Pendekatan ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif terhadap penguatan kinerja dosen melalui strategi komunikasi yang tepat. Ditemukan juga bahwa iklim organisasi yang terkendali merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja kerja dosen di perguruan tinggi pendidikan di Institut Parahikma Indoensia. Hal ini mendukung temuan Adejumobi dan Ojikutu (2013) yang melaporkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim terkendali dan kinerja guru. Kesepakatan dalam temuan ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja dosen.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Manajemen Pendidikan Islam di Institut Parahikma Indonesia. Temuan ini diperkuat oleh berbagai studi internasional yang menegaskan bahwa komunikasi yang efektif—yang mencakup keterbukaan, kejelasan informasi, dan umpan balik dua arah—berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja staf akademik. Selain itu, temuan juga menyoroti pentingnya pengelolaan komunikasi informal dan potensi peran variabel mediasi seperti keterlibatan dosen dalam memperkuat hubungan antara komunikasi dan kinerja. Dengan demikian, institusi pendidikan, khususnya dalam konteks keislaman, perlu membangun sistem komunikasi yang strategis, etis, dan partisipatif agar dapat mengoptimalkan peran dosen dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

REFERENSI:

- Adriyani, Z., & Malik, M. (2022). FORMATION OF THE ENTREPRENEURIAL SPIRIT OF PROSPECTIVE TEACHERS THROUGH PROJECT-BASED LEARNING. *Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA*. <https://doi.org/10.26418/jpmipa.v13i2.50732>.
- Janah, S., & Subiyantoro, S. (2022). Social Responsibility on Islamic Spiritual Entrepreneurs for Blessing of Life and Successful Entrepreneurship. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v8i2.5192>.
- Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). The Influence of Principal's Participative Leadership Style and Work Climate on Public Middle School Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*. <https://doi.org/10.51276/edu.v4i3.487>.
- Ayuni, Q., Yualifah, Y., Kalalembang, E., & Arsyad, E. (2018). Analysis of Communication Barriers In The Implementation Of Universal Service Obligation (USO) Programme In Indonesia: A Literature Study. , 1, 203-222.

- Daniel, C. (2018). Impact of Informal Groups on Organisational Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*. <https://doi.org/10.18535/IJSRM/V6I9.EM04>.
- Fitriani, K., Tafuzi, Q., Rahmah, N., Nafa'ani, N., Rizqiyah, N., & Mu'alimin, M. (2024). Effective Communication Strategies in Improving the Performance of Islamic Education Organizations at Al-Ghozali Integrated Islamic Junior High School Jember. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*. <https://doi.org/10.58258/jupe.v9i2.6986>.
- Irawan, D., & Oswari, T. (2022). Teachers' Communication Strategies in Fostering the Entrepreneurial Spirit of Students of SMK Centers of Excellence in Bekasi City. *International Journal of Educational Technology and Learning*. <https://doi.org/10.55217/101.v13i1.549>.
- Kettaf, R., Karima, K., & Zohra, D. (2024). Investigating the Impact Of Organizational Climate On Organizational Silence In Higher Education Institutions. *SocioEconomic Challenges*. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(1\).170-182.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(1).170-182.2024).
- Kohan, N., & Moharramzadeh, M. (2020). Structural Modeling of the Relationship Between Spiritual Leadership Style and Organizational Commitment with Mediating Role of Work Ethics Among Staff of the Department of Sports and Youth in north west of Iran. .
- Kovalenko, A. (2021). A value-based approach to online entrepreneurship education in college and undergraduate programs in Russia. *Journal of Modern Competition*. <https://doi.org/10.37791/2687-0657-2021-15-1-108-115>.
- Rahmati, A., Salman, S., Januddin, J., Mulyadi, D., & Mubarak, F. (2023). SANTRIPRENEURSHIP: INCREASING ECONOMIC INDEPENDENCE THROUGH ENTREPRENEURSHIP CHARACTER EDUCATION AT THE UMMUL AYMAN ISLAMIC BOARDING SCHOOL SAMALANGA. *Jurnal As-Salam*. <https://doi.org/10.37249/assalam.v7i2.665>.
- Santos, T., Santos, E., Sousa, M., & Oliveira, M. (2024). The Mediating Effect of Motivation between Internal Communication and Job Satisfaction. *Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci14040069>.
- Sufyan, S., Jamali, J., & Juanda, A. (2024). Entrepreneurship Education and Independence of Students of Ulfiyah Progressive Islamic Boarding School, Segeran Kidul Juntinyuat Indramayu, Indonesia. *International Journal of Social Science and Human Research*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i10-31>.
- Stp, M. (2024). *Pengaruh Budaya Komunikasi Organisasi dan Iklim Komuniasi Organisasi terhadap Profesionalitas Kinerja dan Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Maura El-Mumtaz Kota Binjai* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Info Artikel

Kata Kunci:

*Kepemimpinan Kontingensi,
Strategi Kepemimpinan,
Sektor Publik,
Sektor Swasta,
Efektivitas Organisasi*

Korespondensi Penulis

ariadnamulyati17@gamil.com¹

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

ANALISIS STRATEGI KEPEMIMPINAN KONTINGENSI DI SEKTOR PUBLIK DAN SWASTA

Ariadna Mulyati^{1✉}

Institut Parahikma Indonesia¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kontingensi yang diterapkan di sektor publik dan swasta, serta mengevaluasi efektivitasnya dalam konteks organisasi yang berbeda. Teori kepemimpinan kontingensi menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan studi kasus pada beberapa organisasi publik dan swasta di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa sektor publik cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih birokratis dan berorientasi pada kepatuhan, sementara sektor swasta lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan pasar. Namun, dalam kedua sektor tersebut, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik tim menunjukkan hasil yang lebih efektif. Temuan ini memperkuat relevansi pendekatan kontingensi dalam praktik manajerial modern serta memberikan implikasi bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif di berbagai sektor.

Abstract

This study aims to analyze contingency leadership strategies implemented in the public and private sectors, as well as to evaluate their effectiveness within different organizational contexts. Contingency leadership theory posits that a leader's effectiveness is highly dependent on the alignment between leadership style and the working environment. This research adopts a qualitative approach through literature review and case studies conducted in several public and private organizations in Indonesia. The analysis reveals that the public sector tends to employ a more bureaucratic and compliance-oriented leadership style, while the private sector is generally more flexible and adaptive to market changes. However, in both sectors, leaders who are able to adjust their leadership style according to the situation and team characteristics demonstrate higher effectiveness. These findings reinforce the relevance of the contingency approach in modern managerial practices and provide implications for the development of more adaptive leadership across sectors.

Keywords: *Contingency Leadership, Leadership Strategy, Public Sector, Private Sector, Organizational Effectiveness*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen krusial dalam pengelolaan organisasi, baik di sektor maupun swasta. Dalam konteks global yang semakin kompleks dan dinamis, tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dari kedua sektor ini semakin beragam (Priyastiw, 2017). Sektor publik yang mencakup lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan institusi pelayanan masyarakat lainnya seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi serta transparansi (Nashuddin, 2016). Di sisi lain, sektor swasta yang bergerak dalam ranah bisnis dan industri dituntut untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi (Astutiningsih, Hayadi, & Darliyah, 2024).

Strategi kepemimpinan di sektor publik dan swasta memiliki perbedaan mendasar yang dipengaruhi oleh tujuan, struktur organisasi, dan stakeholder yang terlibat (Priyastiw, 2017). Di sektor publik, pemimpin seringkali berfungsi sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin publik harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, membangun konsensus, serta mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak (Ardiansyah, 2024). Hal ini berbeda dengan sektor swasta, di mana pemimpin cenderung lebih fokus pada pencapaian profitabilitas, efisiensi operasional, dan pengembangan produk atau layanan.

Tantangan yang dihadapi oleh pimpinan di kedua sektor ini juga berbeda. Di sektor publik, pemimpin harus berhadapan oleh birokrasi yang kaku dan regulasi yang kompleks. Mereka seringkali dihadapkan pada tekanan dari masyarakat dan media untuk mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil (Heryani, Iskandar, & Malik, 2023). Sebaliknya, di sektor swasta harus mampu menghadapi persaingan yang ketat, fluktuasi pasar, dan tuntutan untuk berinovasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam masing-masing sektor harus disesuaikan dengan konteks dan tantangan yang ada.

Dalam kajian kepemimpinan, terdapat berbagai teori yang diterapkan untuk memahami praktik kepemimpinan di sektor publik dan swasta. Teori kontingensi, misalnya menekankan pentingnya situasi dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang sukses harus mampu menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan konteks dan karakteristik tim yang dipimpin. Di sisi lain, teori transformasional menyoroti pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Muktamar, Setiawan, Saputra, & Sumardi, 2023). Dalam sektor publik, kepemimpinan transformasional dapat mendorong inovasi dan peningkatan pelayanan publik.

Kepemimpinan yang efektif haruslah berfokus pada pengembangan komunikasi yang baik, pemberdayaan tim, dan penetapan visi yang jelas. Di sektor publik, pemimpin perlu membangun hubungan yang kuat dengan berbagai stakeholder, termasuk masyarakat, pegawai, dan lembaga lainnya. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog terbuka dan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Di

sektor swasta, pemimpin harus mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, serta menyediakan ruang bagi anggota tim untuk berkontribusi secara kreatif. Oleh karena itu penulis berusaha untuk mengkaji terkait dengan penerapan pendekatan kepemimpinan kontingensi pada sektor publik dan swasta dalam menghadapi tantangan.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian pustaka (library research) yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi terkait strategi kepemimpinan di sektor publik dan swasta dari berbagai sumber tertulis. Sumber data yang digunakan mencakup literatur akademik, seperti buku, jurnal, artikel dan disertasi yang membahas teori kepemimpinan serta praktiknya dalam kedua sektor. Selain itu, dokumen resmi seperti laporan tahunan, kebijakan, dan panduan strategi dari lembaga pemerintah dan perusahaan swasta akan turut menjadi referensi. Sumber daring, termasuk artikel dan media sosial yang menyajikan perkembangan terkini tentang kepemimpinan juga akan dimanfaatkan.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan langkah-langkah yang sistematis, dimulai dari identifikasi sumber yang relevan, baik dari perpustakaan fisik maupun digital. Setelah itu, sumber-sumber tersebut akan dikatalogisasi berdasarkan kategori, seperti teori kepemimpinan dan studi kasus. Pembacaan dan pencatatan informasi penting menjadi tahap berikutnya untuk memperoleh data yang tepat. Analisis data akan dilakukan dengan mengklasifikasikan informasi berdasarkan tema dan sub tema, kemudian menyintesis informasi dari berbagai sumber untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan. Selain itu, kritik dan evaluasi terhadap kelebihan dan kekurangan pendekatan kepemimpinan yang ditemukan dalam literatur juga akan dilakukan.

Hasil dari penelitian ini disajikan dalam bentuk laporan yang terdiri dari pendahuluan yang memperkenalkan latar belakang, tujuan, dan pertanyaan penelitian. Analisis akan menguraikan hasil analisis data yang telah dilakukan, termasuk perbandingan dan sintesis informasi, diakhiri dengan kesimpulan dari rekomendasi untuk praktik kepemimpinan di kedua sektor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri dan keunikan yang khas. Tentunya organisasi atau lembaga tersebut dapat menghadapi permasalahan yang bervariasi yang dipengaruhi oleh perbedaan lingkungan serta semangat dan karakter individu di dalamnya. Oleh karena itu, situasi dan kondisi tersebut memerlukan pola kepemimpinan yang berbeda. Berbagai alternatif dapat diterapkan dalam pola kepemimpinan sesuai dengan konteks dan kondisi masing-masing organisasi, sehingga pendekatan ini dikenal sebagai pendekatan kontingensi yang menunjukkan adanya variasi kemungkinan (Farikha, 2015).

Teori kontingensi kepemimpinan pertama yang terkenal dikemukakan oleh Fiedler yang mengambil pendekatan mencocokkan pemimpin dengan situasi di mana ia akan sukses. Model kontingensi yang dihasilkan menyatakan bahwa keefektifan seorang pemimpin tergantung dari tiga variabel yaitu: struktur kebutuhan pemimpin, kendali situasi pemimpin, interaksi antara struktur kebutuhan pemimpin dan kendali situasi (Amirullah, 2015). Teori ini memiliki proposisi-proposisi sebagai berikut: Pertama, di situasi yang memiliki tingkat kontrol yang tinggi, pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung lebih efektif daripada pemimpin yang berorientasi pada hubungan. Kedua, di situasi yang memiliki tingkat kontrol yang sedang, pemimpin yang berorientasi pada hubungan cenderung lebih efektif daripada yang berorientasi pada tugas. Ketiga, di situasi yang memiliki tingkat kontrol yang rendah, pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung lebih efektif daripada pemimpin yang berorientasi pada hubungan (Marini, 2016).

1. Penerapan Kepemimpinan Kontingensi pada Sektor Publik dalam Menghadapi Masalah

Sektor publik menghadapi tantangan yang khas, termasuk kompleksitas kebijakan, ketidakpastian, dan birokrasi yang ketat. Kebijakan publik yang sering melibatkan banyak pemangku kepentingan dengan kepentingan yang beragam, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi rumit (Dewi, 2022). Para pemimpin di Sektor publik harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk menyeimbangkan berbagai kepentingan dan kolaborasi dengan berbagai pihak. Dalam situasi ketidakpastian, seperti perubahan regulasi atau bencana alam, pemimpin perlu cepat beradaptasi dan mengambil keputusan yang tepat untuk menjaga stabilitas dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, tantangan birokrasi yang ketat sering kali menghambat pelaksanaan kebijakan, sehingga pemimpin harus memahami mekanisme birokrasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memotivasi pegawai serta mengatasi hambatan yang ada.

Penerapan kepemimpinan kontingensi dalam sektor publik dapat terlihat dalam beberapa konteks, seperti manajemen krisis, pemberdayaan pegawai, penyusunan kebijakan yang inklusif, dan penanganan konflik antar pemangku kepentingan. Dalam manajemen krisis, kepemimpinan awalnya dapat menggunakan gaya telling untuk memberikan instruksi yang jelas dan tegas, kemudian beralih ke gaya participating untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pemulihan saat situasi mulai stabil. Pemberdayaan pegawai merupakan aspek penting untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik, di mana Model Situasional Hersey-Blanchard dapat diterapkan. Dalam konteks ini, pemimpin dapat menyesuaikan gaya mereka berdasarkan tingkat kesiapan pegawai: menggunakan gaya delegating untuk pegawai berpengalaman dan gaya telling atau selling untuk pegawai baru (Kaligis, 2021).

Proses pembuatan kebijakan publik yang inklusif memerlukan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat. Dalam hal ini, pemimpin dapat menerapkan Model Path-Goal dengan memberikan visi yang jelas serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. pemimpin juga berperan sebagai fasilitator untuk memastikan keterlibatan berbagai pihak dalam proses tersebut. Di sektor publik, konflik antar pemangku kepentingan seringkali tidak dapat dihindari. Oleh karena itu,

pemimpin perlu memiliki keterampilan kepemimpinan kontingensi untuk meredakan konflik, misalnya dengan menggunakan pendekatan berorientasi hubungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Contoh penerapan kepemimpinan kontingensi di sektor publik dapat dilihat dalam penanganan pandemi COVID-19 dan kebijakan rehabilitasi bencana alam. Dalam menghadapi pandemi, pemimpin di berbagai negara harus cepat beradaptasi dengan situasi yang berubah, baik dalam penanganan kesehatan, alokasi sumber daya, maupun penyampaian informasi kepada masyarakat. Di negara-negara yang berhasil menangani pandemi, pemimpin sektor publik umumnya mampu beralih dari gaya kepemimpinan yang tegas pada tahap awal pandemi ke gaya yang lebih kolaboratif saat melibatkan masyarakat dalam program vaksinasi. Dalam kebijakan rehabilitasi bencana alam, seperti gempa bumi atau banjir, pemimpin sektor publik harus mengoordinasikan berbagai pihak, termasuk lembaga swadaya masyarakat dan masyarakat sipil. Pada tahap tanggap darurat, pemimpin sering menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas, lalu beralih ke pendekatan berorientasi hubungan pada tahap pemulihan jangka panjang.

penerapan kepemimpinan kontingensi di sektor publik menawarkan sejumlah manfaat termasuk fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan pegawai, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap ketidakpastian. fleksibilitas ini memungkinkan pemimpin untuk beradaptasi terhadap ketidakpastian. fleksibilitas ini memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan situasi yang ada, sehingga pengambilan keputusan menjadi responsif dan efektif (Ade Onny Siagian, 2021). Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin juga dapat memberdayakan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Selain itu, pendekatan kontingensi mempersiapkan pemimpin untuk menghadapi situasi darurat. Namun, penerapan kepemimpinan kontingensi juga menghadapi tantangan. pemimpin perlu memiliki keterampilan analitis yang kuat untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi tertentu. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, terutama dalam struktur birokrasi yang kaku, serta keterbatasan sumber daya dapat menghambat fleksibilitas pemimpin.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan kontingensi di sektor publik merupakan pendekatan yang relevan dan bermanfaat dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi, para pemimpin di sektor publik dapat menjadi lebih responsif dalam pengambilan keputusan, memberdayakan pegawai, dan menjembatani kepentingan berbagai pemangku kepentingan. Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan kontingensi memerlukan kerampilan analitis, kemampuan adaptasi, dan dukungan dari semua pihak terkait untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan.

2. Penerapan Kepentingan Kontingensi pada Sektor Publik dalam Menghadapi Masalah

Penerapan kepemimpinan kontingensi di sektor swasta memainkan peran penting dalam mengatasi dinamika bisnis yang kompleks dan cepat berubah. Kepemimpinan kontingensi didasarkan pada prinsip bahwa gaya

kepemimpinan yang efektif perlu disesuaikan dengan kondisi atau situasi tertentu. Dalam sektor swasta, di mana persaingan ketat, perubahan teknologi, serta fluktuasi ekonomi kerap terjadi, para pemimpin dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam mengelola tim dan proses kerja. Model kepemimpinan kontingensi, seperti Model Fiedler, Model Situasional Hersey-Blanchard, dan Model Path-Goal menawarkan berbagai pendekatan yang dapat diterapkan sesuai konteks yang dihadapi oleh pemimpin.

Model *Fiedler* misalnya menekankan kecocokan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu, seperti yang berfokus pada tugas atau hubungan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, seorang pemimpin mungkin menggunakan gaya berorientasi tugas ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat atau target tinggi, namun dapat beralih ke gaya berorientasi hubungan saat menghadapi masalah internal, seperti motivasi karyawan. Gaya Telling, misalnya, dapat diterapkan untuk karyawan baru yang membutuhkan arahan jelas, sementara gaya Delegating cocok bagi karyawan yang sudah berpengalaman dan mandiri. Di sektor swasta, pendekatan ini sangat relevan, terutama dalam perusahaan yang menghadapi tantangan tertinggi dan memerlukan repons yang cepat dari setiap level organisasi.

Model *Path-Goal*, yang berfokus pada bagaimana memfasilitasi dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan menjadi penting ketika perusahaan menghadapi ketidakpastian atau perubahan besar seperti transformasi digital atau restrukturisasi. Pemimpin yang efektif akan memberikan dukungan kepada karyawan, memperjelas tujuan, serta mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam proses mencapai target perusahaan. Dengan demikian, pemimpin dapat mengembangkan hubungan yang kuat dengan karyawan dan mendorong produktivitas serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sangat penting dalam sektor swasta di mana retensi karyawan dan produktivitas menjadi prioritas utama.

Beberapa tantangan umum yang dihadapi sektor swasta, seperti perubahan teknologi yang cepat, persaingan global, serta kebutuhan untuk inovasi berkelanjutan, membuat pendekatan kepemimpinan kontingensi menjadi sangat relevan. Ketika menghadapi perubahan teknologi, pemimpin perlu menggunakan pendekatan yang fleksibel, misalnya dengan mengadopsi gaya Selling atau participating untuk melibatkan karyawan dalam proses belajar teknologi baru. Dalam persaingan global, pemimpin mungkin harus berfokus pada hasil dengan menggunakan gaya kepemimpinan berorientasi tugas untuk memastikan efektivitas kerja dan pencapaian target di tengah persaingan ketat. Selain itu, inovasi menjadi kebutuhan vital bagi perusahaan, sehingga pemimpin perlu mendukung dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat difasilitasi dengan

gaya participating atau delegating , di mana pemimpin mendorong kontribusi aktif dari setiap anggota tim.

Penerapan kepemimpinan kontingensi juga penting dalam manajemen krisis di sektor swasta. Dalam menghadapi krisis seperti seperti penurunan ekonomi atau masalah reputasi, pemimpin harus cepat beradaptasi dengan situasi yang penuh ketidakpastian (Majid, 2021). Gaya telling mungkin diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas saat situasi kritis, namun pemimpin yang cerdas akan menyesuaikan gaya mereka seiring perkembangan situasi. Misalnya, dalam kasus krisis keuangan, pada awalnya pemimpin dapat mengambil pendekatan yang lebih jelas tegas dan terstruktur untuk menstabilkan operasi, kemudian beralih ke gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan partisipatif untuk mendorong pemulihan dan inovasi.

Selain manajemen krisis, kepemimpinan kontingensi dalam sektor swasta dapat dilihat dalam cara perusahaan meningkatkan engagement atau keterlibatan karyawan. Pemimpin di Perusahaan yang sukses seringkali menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan berbakat. Pemimpin yang adaptif dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong motivasi individu dan menggunakan gaya yang sesuai, seperti delegating untuk karyawan yang mandiri, atau participating untuk mereka yang ingin berkolaborasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas serta operasional.

Penerapan kepemimpinan kontingensi dalam inovasi produk juga menjadi kunci dalam sektor swasta. Inovasi yang berkelanjutan membutuhkan kolaborasi dan kreativitas, sehingga pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang mendukung. Dalam fase awal pengembangan produk, pemimpin mungkin menggunakan gaya participating untuk mendorong ide dari berbagai divisi atau tim. Setelah ide terpilih, pemimpin dapat mengadopsi gaya telling untuk mengarahkan tim dalam mencapai hasil yang diharapkan dengan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencipkakan produk inovatif yang dapat bersaing di pasar.

Meskipun penerapan kepemimpinan kontingensi memberikan manfaat besar bagi sektor swasta, pendekatan ini juga memiliki tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kemampuan pemimpin untuk menganalisis situasi dan menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Tanpa pemahaman yang kuat tentang konteks atau situasi, pemimpin mungkin kesulitan dalam memilih gaya yang tepat, yang dapat berdampak pada efektivitas dan moral tim. Selain itu, resistensi terhadap perubahan gaya kepemimpinan dapat terjadi di kalangan karyawan. Sering kali, perubahan dalam gaya kepemimpinan, terutama dalam organisasi yang sudah mapan, dapat menyebabkan kebingungan atau ketidakpastian di kalangan karyawan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kontingensi memberikan kerangka yang fleksibel bagi pemimpin sektor swasta dalam menghadapi berbagai situasi. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi

yang ada, pemimpin dapat menghadapitantang seperti inovasi, manajemen krisis, dan keterlibatan karyawan secara lebih efektif. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk mencapai hasil optimal, mendorong produktivitas, dan menjaga motivasi karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat. Penerapan kepemimpinan kontingensi di sektor swasta, dengan demikian bukan hanya membantu perusahaan menghadapi masalah saat ini tetapi juga mempersiapkan mereka untuk tantangan di masa depan.

SIMPULAN

Penerapan pola kepemimpinan kontingensi baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta dinilai lebih efektif dalam menghadapi tantangan, hal ini didasarkan pada pola kepemimpinan yang bersifat situasional, sehingga memungkinkan seorang pemimpin mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi atau keadaan yang terjadi. Pada sektor publik, kepemimpinan kontingensi mampu menghasilkan kebijakan yang responsif, sedangkan pada sektor swasta kepemimpinan kontingensi ini dinilai lebih siap dalam menghadapi permasalahan atau krisis dalam suatu organisasi atau perusahaan.

REFERENSI:

- Ade Onny Siagian, d. (2021). *Leadership di Era Digital*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardiansyah, N. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Pelayan Publik. *Jurnal Mimbar Administrasi*, 21(2),146-159.
- Astutiningsih, Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., & Darliyah, N (2024), Manajemen Perubahan: Identifikasi Model Pendekatan Lewin, *Triwikrama*, 3(10), 1-13.
- Dewi, D. s. (2022). *Kebijakan Publik: Proses, Implementasi dan Evaluasi*. Bantul: Saudra Biru.
- Farikha, S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Heryani, A., Iskandar, A., & Malik. (2023). *Birokrasi Indonesia*. Solok: PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Kaligis, J. N. (2021). *Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya*. Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama.
- Majid, J. (20210). Kontribusi Teori Contigency: Upaya Mewujudkan Good Governance Melalui E-Government di Indonesia. *ASSETS*. 11(2), 186-205.
- Marini, A. (2016). *Manajemen Pendidikan Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Ombak.

- Muktamar, A., Setiawan, A., Saputra, D., & Sumardi, K. A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan. *Journal Of International Multidiciplinary Research*, 1(1), 48-64.
- Nashuddin. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*. Mataram: Sanabil.
- Priyastiwi. (2017). Karakteristik dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Kajian Bisnis*, 25(1). 1-12.