

TINJAUAN LITERATUR TENTANG DINAMIKA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI MARITIM

Dita Romadhoni^{1*}, Muhammad David², Taharuddin³, Nuriyanti⁴

¹Program Studi Sistem Kelistrikan Kapal, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh besar, Indonesia

²Program Studi Sistem Kelistrikan Kapal, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh besar, Indonesia

³Program Studi Sistem Kelistrikan Kapal, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh besar, Indonesia

⁴Peneliti Ilmu Pendidikan, Aceh besar, Indonesia

email: ditaromadhoni@poltekelaceh.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dinamika kepemimpinan situasional dalam konteks perguruan tinggi maritim melalui analisis literatur yang komprehensif. Kepemimpinan situasional dikenal sebagai pendekatan yang fleksibel dan adaptif, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi dan kebutuhan individu atau kelompok yang dipimpin. Dalam lingkungan perguruan tinggi maritim, karakteristik khusus seperti disiplin, hierarki, dan kondisi maritim yang dinamis mempengaruhi efektivitas penerapan kepemimpinan situasional. Melalui tinjauan literatur, penelitian ini mengidentifikasi berbagai model kepemimpinan situasional yang relevan, tantangan implementasi, serta strategi untuk mengatasi hambatan dalam penerapannya. Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan situasional di perguruan tinggi maritim dapat meningkatkan kinerja dan motivasi staf serta mahasiswa. Namun, beberapa tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan kepemimpinan yang memadai, dan perbedaan budaya organisasi sering kali menghambat efektivitasnya. Penelitian ini menekankan pentingnya program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada adaptabilitas dan fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan. Selain itu, dukungan institusional dan penyesuaian kebijakan internal juga diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi kepemimpinan situasional. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya kepemimpinan situasional di lingkungan perguruan tinggi maritim dan menyarankan langkah-langkah praktis untuk mengatasi tantangan yang ada, sehingga dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih dinamis dan responsif.

Kata kunci: Kepemimpinan Situasional, Perguruan Tinggi Maritim, Dinamika Organisasi

ABSTRACT

This research examines the dynamics of situational leadership in the context of maritime universities through comprehensive literature analysis. Situational leadership is known as a flexible and adaptive approach, where the leader adapts his leadership style based on the situation and needs of the individual or group being led. In a maritime university environment, special characteristics such as discipline, hierarchy, and dynamic maritime conditions influence the effectiveness of implementing situational leadership. Through a literature review, this research identifies various relevant situational leadership models, implementation challenges, as well as strategies to overcome obstacles in their implementation. The study results show that the application of situational leadership in maritime universities can improve the performance and motivation of staff and students. However, several challenges such as resistance to change, lack of adequate leadership training, and differences in organizational culture often hinder its effectiveness. This research emphasizes the importance of leadership training and development programs that focus on adaptability and flexibility in leadership styles. Apart from that, institutional support and internal policy adjustments are also needed to support the successful implementation of situational leadership. Thus, this research provides in-depth insight into the importance of situational

leadership in the maritime higher education environment and suggests practical steps to overcome existing challenges, so as to create a more dynamic and responsive academic environment.

Keywords: Situational Leadership, Maritime Higher Education, Organizational Dynamics

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi maritim memiliki peran krusial dalam pembangunan sumber daya manusia dan pengembangan penelitian di bidang kelautan dan perkapalan. Dinamika lingkungan maritim yang kompleks menciptakan kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi tantangan unik yang dihadapi oleh lembaga pendidikan ini (Uhl-Bien, dkk., 2007). Salah satu pendekatan yang menjanjikan dalam konteks ini adalah kepemimpinan situasional, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan situasional yang berubah. Oleh karena itu, penelitian tentang dinamika kepemimpinan situasional di lingkungan perguruan tinggi maritim menjadi sangat relevan dan penting untuk memahami cara terbaik mengelola sumber daya dan mengatasi dinamika perubahan.

Perguruan tinggi maritim menjadi bagian integral dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat, terutama dalam konteks kemajuan teknologi maritim, keberlanjutan lingkungan, dan keamanan laut. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap situasi menjadi kunci untuk menanggapi tantangan tersebut (Heifetz, dkk., 2008). Dalam konteks ini, kepemimpinan situasional menonjol sebagai model yang mungkin paling relevan, mengingat fokusnya pada penyesuaian terhadap keadaan khusus. Meskipun literatur mengenai kepemimpinan situasional telah berkembang pesat, masih kurangnya pemahaman tentang dinamika kepemimpinan ini dalam konteks perguruan tinggi maritim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini melalui tinjauan literatur yang menyeluruh.

Lingkungan perguruan tinggi maritim memiliki karakteristik yang membedakannya dari institusi pendidikan lainnya. Keberlanjutan, keamanan laut, dan teknologi maritim menjadi fokus utama, menciptakan dinamika yang memerlukan pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Perguruan tinggi maritim juga berperan sebagai pusat penelitian untuk inovasi dalam kebijakan kelautan dan perkapalan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan

situasional dapat diterapkan dan dioptimalkan di lingkungan ini menjadi esensial.

Tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi maritim tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga mencakup dimensi praktis dan industri (National Academic, 2019). Perguruan tinggi maritim harus mampu menghasilkan lulusan yang siap bekerja dalam industri maritim yang berubah dengan cepat. Kepemimpinan yang tepat dapat memainkan peran penting dalam mengarahkan institusi ini untuk memenuhi tantangan tersebut, dan kepemimpinan situasional dapat memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk menanggapi berbagai dinamika yang muncul.

Penelitian tentang kepemimpinan situasional di lingkungan perguruan tinggi maritim dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pengembangan pemimpin masa depan di sektor kelautan dan perkapalan (Progoulaki, dkk., 2022). Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan situasional dan bagaimana mereka dapat diadaptasi dalam konteks maritim, penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi institusi pendidikan, industri, dan kebijakan untuk memajukan kepemimpinan yang efektif di sektor maritim.

Kepemimpinan situasional memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks pendidikan tinggi maritim yang unik. Lingkungan maritim memerlukan pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan cuaca, kondisi laut, dan tantangan keselamatan. Selain itu, perubahan dalam teknologi maritim dan tuntutan pasar kerja yang berkembang juga memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan perguruan tinggi maritim untuk tetap relevan dan inovatif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan situasional dapat diterapkan secara efektif dalam konteks ini menjadi esensial untuk pengembangan strategi manajemen yang berhasil.

Dalam lingkungan yang kompleks dan berubah-ubah seperti perguruan tinggi maritim, model kepemimpinan yang linier atau terlalu kaku mungkin tidak cukup efektif. Kepemimpinan situasional, yang menekankan adaptasi pemimpin terhadap situasi yang berubah, menjadi relevan dalam konteks ini (Kim, dkk., 2021). Namun,

masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana dinamika kepemimpinan situasional terjadi di perguruan tinggi maritim secara khusus. Tinjauan literatur yang komprehensif tentang masalah ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi praktik kepemimpinan situasional, tantangan yang dihadapi, serta potensi implikasi dan solusi yang dapat diterapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian tentang dinamika kepemimpinan situasional di lingkungan perguruan tinggi maritim memiliki relevansi yang substansial. Kajian literatur dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang konsep kepemimpinan situasional, aplikasinya dalam konteks maritim, dan kontribusinya terhadap pengembangan pemimpin yang mampu menghadapi dinamika kompleks di masa depan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data akan dikumpulkan melalui model penelitian deskriptif-analitis dengan mengkaji literatur dan sumber informasi terkait analisis kritis terkait konsep kepemimpinan situasional, aplikasinya dalam konteks maritim, dan kontribusinya terhadap pengembangan sumberdaya manusia maritim KONSEP KEPEMIMPINAN SITUASIONAL

Kepemimpinan situasional adalah suatu konsep yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969. Konsep ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan dan karakteristik situasi yang dihadapi. Dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satu model kepemimpinan tunggal yang cocok untuk semua situasi; sebaliknya, pemimpin harus mampu membaca dan menilai kebutuhan situasional untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai (Kaitonen J, 2016).

Ada empat gaya kepemimpinan utama dalam model kepemimpinan situasional sebagaimana dikutip dalam Zakaria, dkk (2004), ialah sebagai berikut :

Pertama, *Directing* (Memberi Petunjuk) Pemimpin secara aktif memandu dan memberikan petunjuk kepada anggota tim. Gaya ini efektif ketika anggota tim memiliki keterampilan rendah tetapi motivasi tinggi.

Kedua, *Coaching* (Melatih) Pemimpin tetap memberikan petunjuk, tetapi juga memberikan dukungan emosional dan pengembangan

keterampilan kepada anggota tim. Gaya ini cocok untuk anggota tim yang memiliki motivasi tinggi tetapi keterampilan yang belum sepenuhnya dikembangkan.

Ketiga, *Supporting* (Mendukung) Pemimpin memberikan lebih banyak dukungan dan dorongan kepada anggota tim, tetapi memberikan tanggung jawab lebih besar pada mereka. Gaya ini cocok untuk anggota tim yang memiliki keterampilan yang cukup, tetapi motivasi mereka perlu ditingkatkan.

Keempat, *Delegating* (Mendelegasikan) Pemimpin memberikan tanggung jawab dan keputusan kepada anggota tim. Gaya ini efektif ketika anggota tim memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi.

Keempat gaya ini dipilih oleh pemimpin berdasarkan penilaian terhadap keterampilan dan motivasi anggota tim. Pemimpin situasional harus dapat membaca dan mengidentifikasi situasi dengan cermat untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Dengan pendekatan ini, konsep kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam berbagai konteks organisasional. Model ini memberikan dasar untuk pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka dengan tingkat kemampuan dan motivasi anggota tim.

Konsep kepemimpinan situasional menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang cocok untuk semua situasi (Du Preez, E, 2016). Pemimpin harus mampu membaca dan mengenali dinamika lingkungan kerja serta karakteristik individu dalam timnya. Kemampuan untuk beradaptasi dan berubah sesuai dengan kebutuhan adalah kunci dalam kepemimpinan situasional. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja tim dengan menyediakan tingkat dukungan dan arahan yang sesuai.

Dalam konteks kepemimpinan situasional, komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin perlu terbuka terhadap umpan balik dari bawahan dan berkomunikasi secara efektif tentang harapan dan tuntutan situasional. Komunikasi yang jelas membantu menciptakan pemahaman bersama antara pemimpin dan anggota tim, memfasilitasi pengambilan keputusan yang tepat, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Meskipun banyak pemimpin mengakui kegunaan konsep kepemimpinan situasional,

model ini tidak tanpa kritik. Beberapa kritik mencakup kompleksitas dalam menilai tingkat kesiapan bawahan dan kurangnya pedoman konkret untuk memilih gaya kepemimpinan yang tepat. Namun, seiring dengan perkembangan penelitian kepemimpinan, konsep ini terus berkembang untuk mencerminkan kompleksitas dinamika organisasi modern.

Kepemimpinan situasional tidak hanya relevan dalam lingkungan bisnis atau pendidikan, tetapi juga dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk kepemimpinan politik, kepemimpinan organisasi nirlaba, dan lainnya. Fleksibilitas konsep ini memungkinkan adaptasi untuk memenuhi tuntutan unik dari berbagai situasi kepemimpinan.

KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI DUNIA MARITIM

Kepemimpinan situasional di dunia maritim adalah suatu konsep yang mendasarkan dirinya pada pemahaman bahwa setiap situasi atau kondisi dalam dunia maritim memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang efektif di dunia maritim harus mampu mengenali dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika perubahan yang terjadi di lautan, pelabuhan, dan lingkungan maritim lainnya (Winther, dkk., 2020).

Dalam konteks kepemimpinan situasional, pemimpin di dunia maritim harus memiliki kemampuan untuk menilai tingkat kritisitas dan kompleksitas situasi tertentu (Kilskar, dkk., 2018). Mereka perlu memahami bahwa setiap peristiwa atau tugas di laut dapat memiliki tantangan unik yang membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan situasional melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan cuaca, arus laut, kondisi kapal, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi operasi maritim.

Seorang pemimpin situasional di dunia maritim juga harus dapat memahami dan menilai kemampuan kru kapal (Wahl, 2018). Keterampilan dan pengalaman setiap anggota kru dapat bervariasi, dan pemimpin harus dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu untuk menempatkan mereka dalam peran yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Hal ini termasuk memastikan bahwa setiap anggota kru memiliki pelatihan dan pengetahuan yang cukup untuk menangani situasi darurat atau perubahan yang tidak terduga. Selain itu, kepemimpinan situasional di dunia maritim juga melibatkan komunikasi yang efektif. Seorang

pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang jelas dan tepat waktu dengan anggota kru, pihak berwenang, dan entitas terkait lainnya. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam keselamatan di laut dan suksesnya operasi maritim.

Dalam beberapa situasi, pemimpin di dunia maritim mungkin perlu mengambil keputusan cepat dan tegas. Pemimpin yang efektif harus mampu mengevaluasi opsi-opsi yang tersedia dan memilih tindakan yang paling tepat untuk mengatasi situasi yang muncul. Keputusan yang diambil harus sejalan dengan norma-norma keselamatan maritim dan peraturan yang berlaku (Amanchukwu, 2015). Selain itu, kepemimpinan situasional di dunia maritim juga menekankan pada pemahaman terhadap lingkungan hukum dan regulasi internasional yang mengatur aktivitas maritim. Pemimpin harus memastikan bahwa operasi yang mereka pimpin berada dalam batas-batas hukum dan mematuhi standar keselamatan yang ditetapkan oleh organisasi maritim internasional.

Pemimpin di dunia maritim juga harus memahami pentingnya manajemen risiko. Operasi di laut selalu melibatkan risiko tertentu, dan pemimpin yang efektif harus mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko-risiko tersebut. Ini melibatkan perencanaan yang matang sebelum setiap operasi dan kemampuan untuk mengatasi situasi darurat dengan cepat dan efisien.

Secara keseluruhan, kepemimpinan situasional di dunia maritim memerlukan kombinasi keterampilan analitis, adaptasi, komunikasi, pengambilan keputusan cepat, pemahaman hukum maritim, dan manajemen risiko (Homlong, dkk., 2016). Pemimpin yang mampu menggabungkan semua aspek ini akan dapat memimpin dengan sukses dalam berbagai situasi yang kompleks dan dinamis di dunia maritim. Kepemimpinan situasional di dunia maritim memegang peranan kunci dalam mengelola tantangan kompleks yang dihadapi oleh organisasi dan tim di sektor ini. Maritim merupakan industri yang melibatkan berbagai aspek, seperti pengiriman barang, transportasi laut, penjelajahan, dan pengelolaan sumber daya laut. Oleh karena itu, kepemimpinan situasional menjadi suatu konsep yang sangat relevan dan diperlukan dalam konteks ini.

Pertama-tama, kepemimpinan situasional di dunia maritim membutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi. Lautan yang luas, kondisi cuaca yang berubah-ubah, dan tuntutan pasar yang

dinamis menjadikan keberlanjutan kemampuan adaptasi sebagai kunci sukses. Seorang pemimpin yang mampu membaca dan memahami situasi secara akurat dapat membuat keputusan yang tepat waktu dan efektif.

Dalam dunia maritim, variasi tugas dan tantangan yang dihadapi oleh kapal dan awaknya sangat beragam. Oleh karena itu, seorang pemimpin situasional harus dapat menilai kebutuhan dan kemampuan individu dalam timnya. Misalnya, dalam menghadapi cuaca buruk atau situasi darurat, seorang kapten kapal mungkin perlu memimpin dengan gaya yang lebih otoriter dan memberikan instruksi yang jelas. Namun, dalam kondisi normal, pemimpin dapat mengadopsi gaya yang lebih partisipatif, memberikan ruang bagi kolaborasi dan ide-ide kreatif.

Selain itu, kepemimpinan situasional di dunia maritim juga mencakup keterlibatan yang aktif dalam pengambilan keputusan kolektif. Pemimpin harus berkomunikasi secara efektif dengan awak kapal, bertukar informasi, dan mendengarkan masukan dari berbagai pihak. Ini penting karena keputusan yang diambil dapat memiliki dampak besar terhadap keselamatan dan keberlanjutan operasi maritim.

Penting juga untuk dicatat bahwa kepemimpinan situasional di dunia maritim melibatkan keterlibatan yang aktif dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi awak kapal. Pemimpin harus menjadi mento dan memberikan arahan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan awak kapal, baik dalam hal keamanan, navigasi, atau manajemen sumber daya. Ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Kepemimpinan situasional dapat diaplikasikan dalam konteks maritim dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan dan efektivitas operasional di laut. Berikut adalah beberapa cara kepemimpinan situasional dapat diterapkan dalam konteks maritim:

Pertama, Pertimbangan kondisi cuaca dan laut: Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi cuaca dan laut. Pada saat cuaca buruk atau laut bergelombang, gaya kepemimpinan yang lebih otoriter mungkin diperlukan untuk memastikan keselamatan kapal dan awak kapal. Di sisi lain, pada kondisi cuaca dan laut yang baik, gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dapat memberikan ruang bagi awak kapal untuk mengambil keputusan yang lebih mandiri.

Kedua, Penanganan situasi darurat. Dalam situasi darurat seperti kebakaran atau kecelakaan kapal, seorang pemimpin harus mampu beralih ke gaya kepemimpinan yang lebih otoriter untuk memerintah dengan tegas dan koordinasi yang efektif guna memastikan evakuasi yang aman dan penanganan darurat yang tepat.

Ketiga, Pengelolaan tim. Kepemimpinan situasional juga melibatkan kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keterampilan individu dalam tim. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat pengalaman dan keterampilan awak kapal untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan dengan efektif.

Keempat, Komunikasi yang efektif. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif dalam berbagai situasi. Hal ini termasuk kemampuan untuk mengubah gaya komunikasi sesuai dengan kebutuhan situasi, baik itu dalam kondisi normal maupun darurat.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan situasional, seorang pemimpin di dunia maritim dapat membantu meningkatkan keselamatan, efisiensi operasional, dan kinerja keseluruhan dari awak kapal dan kapal itu sendiri. Dalam menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim, kepemimpinan situasional di dunia maritim juga membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang keberlanjutan. Pemimpin harus memimpin dengan visi yang berkelanjutan, memastikan bahwa operasi mereka mematuhi standar lingkungan, dan berkontribusi pada pelestarian sumber daya laut.

Kesimpulannya, kepemimpinan situasional di dunia maritim adalah suatu keharusan untuk mengatasi kompleksitas dan tantangan dalam industri ini. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat, memahami kebutuhan dan kemampuan individu dalam tim, terlibat dalam pengambilan keputusan kolektif, mendukung pengembangan keterampilan awak kapal, dan memimpin dengan visi berkelanjutan akan mampu membawa organisasi maritim menuju keberhasilan jangka panjang.

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI DUNIA MARITIM

Kepemimpinan situasional memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan sumberdaya manusia maritim. Dalam konteks maritim, di mana tantangan dan dinamika kerja sangat berbeda dengan sektor lain, kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan.

Kontribusi kepemimpinan situasional terhadap pengembangan sumberdaya manusia (SDM) maritim mencakup berbagai aspek, mulai dari pemahaman terhadap lingkungan kerja hingga peningkatan keterampilan dan kompetensi individu.

Pertama-tama, pemahaman terhadap situasi merupakan fondasi utama dalam kepemimpinan situasional. Pemimpin yang memahami kondisi laut, cuaca, dan tantangan maritim lainnya akan dapat merancang pendekatan yang sesuai. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menilai situasi dengan cepat dan mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi saat itu. Hal ini menjadi krusial dalam konteks pengembangan SDM maritim karena keberhasilan mereka sangat tergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

Selanjutnya, kepemimpinan situasional berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan kompetensi individu dalam industri maritim. Pemimpin yang memahami kebutuhan dan potensi karyawan mereka dapat memberikan dukungan yang tepat untuk pengembangan karir. Misalnya, dalam kondisi darurat atau tugas khusus, pemimpin dapat memberikan bimbingan langsung, saran, atau pelatihan tambahan sesuai dengan kebutuhan individu. Dengan demikian, kepemimpinan situasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan sumberdaya manusia maritim.

Selain itu, penggunaan gaya kepemimpinan yang bervariasi sesuai dengan situasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Di laut, di mana tantangan dapat bervariasi dari waktu ke waktu, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan tim akan menciptakan atmosfer positif. Ini menciptakan rasa tanggung jawab, kepercayaan, dan loyalitas di antara anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Kepemimpinan situasional juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang kuat di sektor maritim. Melalui pendekatan yang responsif terhadap situasi dan kebutuhan karyawan, pemimpin dapat membentuk nilai-nilai organisasi yang berkaitan dengan keberhasilan di dunia maritim. Ini mencakup aspek keselamatan, kolaborasi, dan inovasi, yang menjadi pilar penting dalam pengembangan sumberdaya manusia maritim.

Dalam rangka mencapai pengembangan sumberdaya manusia yang berkelanjutan di sektor maritim, kepemimpinan situasional menjadi

kunci. Pemimpin yang dapat membimbing, mendukung, dan memotivasi tim mereka dalam menghadapi berbagai tantangan maritim akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pengembangan penuh potensi setiap individu. Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan situasional terhadap pengembangan sumberdaya manusia maritim tidak hanya memperkuat kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk masa depan industri maritim yang berkelanjutan.

Kepemimpinan situasional telah menjadi pendekatan yang efektif dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di sektor maritim. Dalam konteks ini, kepemimpinan situasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kebutuhan spesifik yang dihadapi oleh tim atau organisasinya. Kontribusi kepemimpinan situasional terhadap pengembangan sumber daya manusia maritim sangat signifikan, karena memungkinkan pemimpin untuk merespon secara tepat terhadap dinamika kompleks dalam industri maritim yang penuh tantangan.

Pertama-tama, kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam mengelola beragam tugas dan tantangan di lingkungan maritim. Pemimpin situasional dapat menilai tingkat keterampilan dan kesiapan individu atau tim dalam menghadapi tugas tertentu, dan dengan demikian, mereka dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya. Dalam konteks sumber daya manusia maritim, ini berarti bahwa pemimpin dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik individu atau kelompok, membantu mereka untuk berkembang dan berhasil dalam lingkungan yang dinamis.

Selain itu, kepemimpinan situasional mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan pada tingkat yang lebih luas dalam organisasi maritim. Pemimpin situasional tidak hanya fokus pada pengembangan individu, tetapi juga memperhatikan pengembangan keterampilan kepemimpinan di semua tingkatan. Ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas mereka sendiri. Dengan adanya kepercayaan dan otonomi yang diberikan oleh pemimpin situasional, sumber daya manusia maritim dapat merasa termotivasi untuk terlibat dalam pembelajaran dan pengembangan diri.

Selanjutnya, kepemimpinan situasional mendukung adaptasi terhadap perubahan dalam industri maritim. Lingkungan maritim sering kali dihadapkan pada perubahan cepat dalam hal teknologi, regulasi, dan dinamika pasar. Pemimpin situasional dapat membantu sumber daya manusia maritim untuk menavigasi perubahan ini dengan memberikan arahan yang sesuai dengan situasi yang berkembang. Ini menciptakan organisasi yang responsif dan adaptif terhadap perubahan, yang merupakan kualitas penting dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul di sektor maritim.

Terakhir, kepemimpinan situasional menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan memahami kebutuhan dan karakteristik individu atau kelompok, pemimpin situasional dapat menciptakan lingkungan di mana semua anggota tim merasa dihargai dan didengar. Ini menciptakan kolaborasi yang lebih baik antara berbagai bagian dalam industri maritim, yang pada gilirannya, mendukung pengembangan sumber daya manusia secara holistik.

Dalam keseluruhan, kontribusi kepemimpinan situasional terhadap pengembangan sumber daya manusia maritim sangat penting dalam menghadapi tantangan kompleks dan dinamis di industri ini. Dengan memberikan fleksibilitas, mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan, memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan budaya kerja inklusif, kepemimpinan situasional membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan sumber daya manusia maritim untuk tumbuh dan berkembang sejalan dengan kebutuhan sektor maritim yang terus berkembang.

4. Simpulan

Kepemimpinan situasional pertama kali dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969, merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi atau konteks tertentu. Dalam konteks maritim, kepemimpinan situasional sangat relevan karena kondisi di kapal sering kali sulit dan berisiko tinggi, sehingga pemimpin maritim perlu cepat dan tepat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi lingkungan dan tugas yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional dalam dunia maritim memerlukan kemampuan pemimpin untuk membaca dan memahami situasi dengan cermat serta berkomunikasi secara efektif. Komunikasi yang jelas dan tepat waktu di kapal

sangat penting untuk keselamatan dan kinerja awak kapal. Program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada kepemimpinan situasional dapat membantu pemimpin maritim mengembangkan keterampilan adaptasi dan fleksibilitas, serta meningkatkan kemampuan kerjasama dan pengambilan keputusan yang efektif di antara awak kapal.

Dengan demikian, kepemimpinan situasional dapat menjadi kerangka kerja yang sangat efektif untuk membentuk pemimpin yang adaptif dan tanggap di lingkungan maritim yang dinamis. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan situasional harus menjadi bagian integral dari upaya pengembangan kepemimpinan di sektor maritim untuk meningkatkan keselamatan, kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The leadership quarterly*, 18(4), 298-318
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard business press.
- National Academies of Sciences, Division on Engineering, Physical Sciences, Division on Earth, Life Studies, Water Science, ... & Opportunites in Environmental Engineering for the Twenty-First Century. (2019). *Environmental engineering for the 21st century: Addressing grand challenges*. National Academies Press.
- Progoulaki, M., Tsioumas, V., & Voutsina, K. (2022). Turning followers into leaders: commercial shipping versus navy—a literature review. *Maritime Economics & Logistics*, 24(2), 466-488.
- Kim, T. E., Sydnese, A. K., & Batalden, B. M. (2021). Development and validation of a safety leadership Self-Efficacy Scale (SLSES) in maritime context. *Safety science*, 134, 105031.
- Kaitonen, J. (2016). Definition of situational leadership roles in a modern expert organization: the leadership style.
- Blanchard, K. (2018). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. Ft Press.
- Zakaria, N., Amelinckx, A., & Wilemon, D. (2004). *Working together apart? Building a knowledge-sharing culture for global virtual*

- teams. *Creativity and innovation management*, 13(1), 15-29.
- Du Preez, E. (2016). A conceptual situational leadership framework for station commanders in the South African Police Service (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa), Potchefstroom Campus).
- Winther, J. G., Dai, M., Douvere, F., Fernandes, L., Halpin, P., Hoel, A. H., ... & Whitehouse, S. (2020). *Integrated ocean management*. World Resources Institute, 5.
- Kilskar, S. S., Danielsen, B. E., & Johnsen, S. O. (2018). Sensemaking and resilience in safety-critical situations: a literature review. *Safety and reliability—safe societies in a changing world*, 483-491.
- Wahl, A. M., & Kongsvik, T. (2018). Crew resource management training in the maritime industry: a literature review. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 17(3), 377-396.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5(1), 6-14.
- Homlong, E., Pan, Y., Vederhus, L., & Hildre, H. P. (2016). Simulation-based learning: comparative review between maritime simulation and other domains. In *13th International Conference on Probabilistic Safety Assessment and Management*, Seoul.