

Analisis Kesesuaian Tipe-Tipe Kepemimpinan dengan Struktur Organisasi Mekanik dan Organik di Dinas Sosial kabupaten Bandung Barat

Siska Rustika Sari¹, Resti Intania Denas², Mochammad Rohmansyah³, Gunardi⁴, Encep Sopandi⁵
Universitas Nurtanio Bandung^{1,2,3,5}, Politeknik Pajajaran ICB Bandung⁴
Email korespondensi: siskars21@gmail.com¹

Abstrak

Struktur organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan. Organisasi dengan struktur mekanik cenderung memerlukan tipe kepemimpinan otoriter dan birokratis karena menuntut keteraturan, disiplin, dan kendali yang kuat. Sebaliknya, struktur organik yang adaptif dan dinamis lebih sesuai dengan kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kesesuaian antara tipe-tipe kepemimpinan dengan struktur organisasi mekanik dan organik melalui studi literatur dari jurnal dan buku ilmiah terindeks. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada kecocokan antara karakteristik struktur organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Struktur Mekanik; Struktur Organik; Efektivitas; Organisasi

Abstract

Organizational structure plays an important role in determining the effectiveness of leadership implementation. Mechanistic organizations tend to require authoritarian and bureaucratic leadership styles due to their demand for order, discipline, and strong control. Conversely, organic structures, which are more adaptive and dynamic, are better suited to transformational and participatory leadership. This study aims to examine the compatibility between leadership types and mechanistic/organic organizational structures through literature reviews from indexed academic journals and books. The findings show that organizational effectiveness strongly depends on the alignment between organizational characteristics and the leadership styles applied.

Keywords: Leadership; Mechanistic Structure; Organic Structure; Effectiveness; Organization

1. PENDAHULUAN

Organisasi sebagai entitas sosial memerlukan struktur yang jelas dan pemimpin yang tepat untuk mencapai tujuannya. Organisasi sendiri dipahami sebagai serangkaian kegiatan terstruktur untuk mengelola sumber daya demi mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dalam hal ini, struktur organisasi memegang peran penting dalam mengatur fungsi, dinamika, serta hubungan kerja secara formal.

Dalam sektor publik, budaya organisasi memegang peran strategis dalam membentuk karakter birokrasi dan memengaruhi kualitas layanan kepada masyarakat. Sebagai penyedia pelayanan publik, instansi pemerintah perlu menumbuhkan budaya kerja yang menjunjung profesionalisme, keterbukaan, akuntabilitas, serta kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat. Ketika budaya organisasi tidak terbina dengan baik, hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja, lambatnya proses administrasi, hingga munculnya penyimpangan seperti korupsi. Oleh sebab itu, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif merupakan langkah penting dalam mendorong reformasi administrasi dan memperbaiki mutu pelayanan di sektor publik.

Struktur organisasi dibedakan menjadi dua bentuk utama yaitu struktur mekanik dan struktur organik. Struktur mekanik ditandai dengan pembagian kerja yang spesifik, hierarki yang jelas, aturan dan prosedur formal, serta pengambilan keputusan yang terpusat (Burns & Stalker, 1961). Struktur organik bersifat adaptif, dengan komunikasi lateral, fleksibilitas tugas, dan pengambilan keputusan yang desentralistik (Burns & Stalker, 1961) dalam jurnal (Puspitasari 2018:102-103). Dalam setiap struktur, pemimpin memegang peran strategis dalam menggerakkan organisasi.

Isu kepemimpinan senantiasa menjadi fokus perhatian dalam kajian organisasi karena memiliki peranan yang sangat vital terhadap keberlangsungan suatu institusi. Kepemimpinan tidak hanya menyangkut tanggung jawab personal, tetapi juga berperan dalam mengarahkan serta mengintegrasikan seluruh komponen organisasi agar mencapai tujuan bersama. Seiring dengan kompleksitas zaman dan kemerosotan nilai moral di berbagai lini, keberadaan sosok pemimpin yang berkualitas menjadi tantangan tersendiri. Hal ini mendorong munculnya berbagai inisiatif pengembangan kepemimpinan, baik di sektor publik maupun privat, khususnya dalam dua dekade terakhir. Pemimpin bertugas menyelaraskan berbagai kepentingan, serta menjadi motor penggerak yang mampu memotivasi bawahannya melalui pengaruh, visi, dan strategi yang tepat (Terry dalam Sinta, 2022). Pendidikan pun memiliki

kontribusi penting dalam membentuk pemimpin berkualitas, karena melalui proses pendidikan individu dapat dikembangkan menjadi sumber daya unggul dan beretika. Dalam praktiknya, kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan kemampuan individu untuk mengarahkan dan menyatukan organisasi dengan menggunakan nilai, karakter, serta kompetensi yang dimiliki. Seorang pemimpin ideal dituntut memiliki kemampuan untuk memberi perintah dengan wibawa, percaya pada tujuan yang luhur, percaya diri, keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan berkorban, berpikiran terbuka, memahami tanggung jawabnya, serta memiliki optimisme yang tinggi. Dalam proses mencapai tujuan organisasi, penerapan tipe dan gaya kepemimpinan akan memengaruhi efektivitas tim secara menyeluruh.

Permasalahan muncul ketika pemimpin dengan gaya yang tidak sesuai diterapkan dalam suatu struktur organisasi. Misalnya, gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dalam struktur mekanik dapat memperlambat pengambilan keputusan, sedangkan gaya otokratis dalam struktur organik dapat menekan kreativitas dan partisipasi anggota organisasi (Yukl, 2013). Berdasarkan permasalahan tersebut, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis mengenai kesesuaian tipe-tipe Kepemimpinan dengan Struktur Organisasi Mekanik dan Organik. Kesesuaian Tipe Kepemimpinan dengan Struktur Organisasi Mekanik dan Organik menitikberatkan pada penjelasan tipe-tipe Kepemimpinan, pendeskripsian ciri-ciri, kelebihan dan kelemahan struktur mekanik dan organik, dan Menjelaskan keselarasan antara tipe kepemimpinan dan struktur organisasi mekanik, organik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

DEFINISI KEPEMIMPINAN

Definisi kepemimpinan menurut Stogdill (dalam Sutarto, 1998; Kartono, 2010) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan. Proses ini tidak lepas dari pentingnya komunikasi, strategi adaptif, dan kemampuan membangun kepercayaan. Setiap pemimpin akan menampilkan gaya kepemimpinan yang beragam, mulai dari otoriter hingga demokratis, namun tetap dibutuhkan fondasi utama berupa kewibawaan dan kredibilitas (Salsabila, 2022).

DEFINISI STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1992:74 dalam Neang, 2025:95-96) mencakup aktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan melalui penetapan wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Senada dengan itu, Wisnu (2019:8 dalam Neang,

2025:95- 96) menjelaskan bahwa struktur organisasi mencerminkan sistem pengaturan tugas dan pengawasan secara formal agar tujuan dapat dicapai secara efisien.

Robbins dan Coulter (2007:284 dalam Neang, 2025:95-96) juga menegaskan bahwa struktur organisasi merupakan kerangka formal yang menjelaskan pembagian kerja berdasarkan bidang masing-masing. Selain itu, Robbins (dalam Hulu, 2025:1417) menyebutkan bahwa struktur organisasi mengatur pembagian, pengelompokan, dan koordinasi kerja secara formal. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan strategis.

Menurut Robbins (dalam Jurnal Hulu 2025:1417), struktur organisasi adalah menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Dalam menjalankan suatu organisasi maka perlunya sumber daya manusia yang terampil dimana terdapatnya elemen yang dapat mengisi suatu jabatan pada struktural organisasi, yang nantinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang akan ditugaskan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat ditandai dengan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi.

DEFINISI STRUKTUR ORGANISASI MEKANIK DAN ORGANIK

Struktur organisasi mekanik dicirikan oleh hierarki yang kaku, pembagian tugas yang jelas, wewenang terpusat, serta aturan dan prosedur formal yang dominan. Struktur ini cocok untuk lingkungan yang stabil dan tugas yang rutin. Menurut Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). Mereka memperkenalkan istilah ini dalam kerangka adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. *“The mechanistic structure is appropriate for stable conditions. It is characterized by specialized tasks, centralized authority, and a strict hierarchy.”* (Burns & Stalker, 1961, dikutip dalam Pradana & Setyowati, 2018).

Struktur organisasi organik lebih fleksibel, dengan komunikasi yang terbuka, pembagian wewenang yang lebih datar, dan koordinasi yang lebih informal. Cocok diterapkan di lingkungan yang dinamis dan tidak pasti. Menurut Burns dan Stalker juga menyatakan bahwa struktur organik sangat sesuai dalam kondisi yang berubah-ubah, di mana inovasi dan kolaborasi sangat dibutuhkan. *“The organic system is characterized by fluid roles, decentralized authority, and adaptability, facilitating innovation in uncertain environments.”* (Burns & Stalker, 1961, dikutip dalam Suharti & Susilowati, 2017).

TEORI KONTIGENSI

Teori Kontigensi Fiedler dikembangkan oleh Fred E. Fiedler pada tahun 1967. Teori ini menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi.

“Leadership effectiveness is contingent upon the match between a leader’s style of interacting with subordinates and the degree to which the situation gives control and influence to the leader.”
Fiedler (1967)

Komponen Utama Teori Kontigensi menurut Fiedler :

1. Gaya Kepemimpinan (Leader Style). Fiedler menggunakan Least Preferred Co-Worker (LPC) Scale untuk mengukur apakah seseorang cenderung: Task-oriented (berorientasi pada tugas), Relationship-oriented (berorientasi pada hubungan). 2. Situational *Favorableness* (Kecocokan Situasi) Fiedler mengidentifikasi 3 dimensi situasional: Leader-member relations: sejauh mana pemimpin diterima dan dipercaya, Task structure: sejauh mana tugas terstruktur dan jelas, Position power: sejauh mana pemimpin memiliki kekuasaan formal. Kombinasi dari ketiganya menentukan apakah situasi tersebut menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi pemimpin.

3. METODE PENELITIAN

Informasi Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*literature review*). Metode ini dipilih untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara tipe- tipe kepemimpinan dengan struktur organisasi mekanik dan organik melalui telaah pustaka dari sumber-sumber ilmiah. Penelusuran dilakukan terhadap berbagai jurnal ilmiah nasional dan internasional yang terindeks, khususnya dari platform OJS (Open Journal System) dan JIMIA (Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi), dengan rentang waktu lima tahun terakhir (2019–2024), serta buku teks yang relevan dengan topik.

Kriteria inklusi sumber pustaka meliputi jurnal yang membahas kepemimpinan dalam konteks struktur organisasi, studi yang menjelaskan tipe kepemimpinan dan penerapannya dalam lingkungan organisasi, serta artikel yang membahas perbandingan struktur mekanik dan organik. Literatur yang digunakan dianalisis secara deskriptif dengan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola-pola kecocokan antara gaya kepemimpinan dengan karakteristik struktur organisasi. Seluruh hasil kajian ditampilkan dalam bentuk naratif dan disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam pendahuluan. Penelitian ini tidak menggunakan data kuantitatif maupun rumus statistik,

melainkan sepenuhnya bersifat konseptual dan kualitatif deskriptif sesuai dengan pendekatan studi Pustaka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

TIPE TIPE KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan yang berhasil ditentukan oleh kesesuaian antara fungsi dan tujuan yang diemban. Seorang pemimpin perlu terlibat langsung dalam dinamika kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018 dalam Salsabila 2025:9979-9982). Dalam praktiknya, aktivitas kepemimpinan mencerminkan pola-pola yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Salah satu tipe kepemimpinan yang dikenal luas adalah tipe otoriter. Pemimpin otoriter menjalankan kekuasaan secara penuh, tanpa memberikan ruang diskusi atau konsultasi kepada bawahannya (Siagian, 2007 dalam Matayang 2019:46). Segala keputusan bersifat mutlak dan harus dilaksanakan sebagaimana diperintahkan. Pemimpin dengan tipe ini seringkali bersifat kaku dan menuntut kepatuhan penuh dari timnya.

Menurut Terry, pemimpin otoriter dikenal dengan ketelitian dan keseriusan dalam bekerja, mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, dan menuntut disiplin tinggi dari bawahannya (Siswanto dan Hamid, 2017 dalam Matayang 2019:47). Bawahan tidak diberi ruang untuk mengkritik atau memberikan pendapat, karena pemimpin merasa bertanggung jawab penuh atas segala hal dalam organisasi. Ciri-ciri khas pemimpin otoriter meliputi: memperlakukan bawahan seperti alat organisasi, lebih fokus pada hasil ketimbang kesejahteraan bawahan, serta tidak melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Tipe paternalistik menggambarkan pemimpin yang berperan seperti figur ayah, yang memberikan perlindungan, bimbingan, dan perhatian terhadap seluruh anggota organisasi. Pemimpin ini menekankan nilai kebersamaan dan keadilan dalam memperlakukan bawahannya, serta menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, pemimpin karismatik memiliki daya tarik pribadi yang kuat dan mampu mempengaruhi banyak orang. Karismanya membuat mereka dikagumi, bahkan tanpa alasan yang selalu rasional (Kartono, 2010 dalam Matayang 2019:47). Pengikutnya cenderung loyal, terlepas dari gaya atau nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin tersebut.

Kepemimpinan demokratis dikenal dengan pendekatan yang berorientasi pada manusia. Pemimpin demokratis menghargai partisipasi bawahan, terbuka terhadap kritik dan saran, serta mendorong tumbuhnya kreativitas dan inovasi. Tipe ini melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama.

Tipe militeristik meniru gaya komando ala militer yang menekankan perintah satu arah dari atasan ke bawahan. Ciri utamanya adalah ketegasan, kedisiplinan, dan kepatuhan penuh terhadap instruksi (Kartono, 2010 dalam Matayang 2019:48). Tipe ini dianggap dekat dengan tipe otoriter, meski berasal dari latar belakang militer. pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang paternalistik berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

Tipe Kharismatik Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010) dalam jurnal (Matayang 2019:47). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki “kekuatan ajaib” dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang dipimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti

karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuhkan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikuti sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai. Tipe Militeristis Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2010) dalam jurnal (Matayang 2019:48).

STRUKTUR ORGANISASIMEKANIK DAN ORGANIK

Tabel 1 Perbandingan Struktur Organisasi Mekanik dan Organik

Aspek	Struktur Mekanik	Struktur Organik
Pembagian Tugas	Spesifik dan kaku	Fleksibel dan adaptif
Komunikasi	Vertikal dan formal	Horizontal dan informal
Pengambilan Keputusan	Tersentralisasi	Tedesentralisasi
Fleksibilitas	Rendah	Tinggi
Inovasi	Terbatas	Didorong secara aktif
Kepemimpinan yang Sesuai	Otoriter/Birokratis	Transformasional/Partisipatif

Sumber tabel (Burns, T., & Stalker, G.M)

STRUKTUR ORGANISASI MEKANIK

Struktur organisasi mekanik muncul dari penggabungan enam elemen organisasi utama, dengan fokus pada pencapaian efisiensi dan produktivitas melalui peraturan dan prosedur yang ketat, sentralisasi kekuasaan, serta spesialisasi kerja yang tinggi (Robbins, 2012:274). Struktur ini cocok diterapkan di lingkungan yang stabil, seperti institusi pemerintah

dan perguruan tinggi, karena memiliki hierarki jelas dan jalur komunikasi formal. Kepemimpinan yang diterapkan lebih mengedepankan kendali dan ketegasan dalam menjalankan aturan. Kelebihan dari struktur mekanik adalah konsistensi dan efisiensi yang tinggi. Namun, kekurangannya terletak pada fleksibilitas yang rendah, sehingga sulit beradaptasi dengan perubahan cepat.

KESESUAIAN TIPE KEPEMIMPINAN DENGAN STRUKTUR ORGANISASI MEKANIK DAN ORGANIK

Struktur mekanik idealnya dipimpin oleh pemimpin otoriter atau birokratis, karena struktur ini menuntut kestabilan, kepatuhan terhadap aturan, serta pengambilan keputusan terpusat (Robbins, 2012; Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, 2022). Kepemimpinan otoriter yang menekankan kontrol dan disiplin dianggap efektif dalam menjaga kelancaran operasional organisasi yang bersifat formal dan birokratis. Di sisi lain, struktur organik yang lebih dinamis dan fleksibel membutuhkan kepemimpinan transformasional atau partisipatif. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan membangun semangat inovasi dalam tim (Kartono, 2010). Tipe kepemimpinan ini cocok untuk organisasi seperti perusahaan teknologi atau startup, yang menuntut respons cepat terhadap perubahan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota.

Jika pemimpin dengan gaya yang tidak sesuai ditempatkan dalam struktur organisasi tertentu, hal ini bisa menimbulkan hambatan. Contohnya, gaya otoriter dalam struktur organik bisa menghambat kreativitas, sedangkan gaya demokratis dalam struktur mekanik bisa memperlambat pengambilan keputusan (Yukl, 2013). Oleh karena itu, keselarasan antara tipe kepemimpinan dan struktur organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi secara keseluruhan.

KONSEP DASAR DINAS SOSIAL KABUPATEN BANDUNG

Dinas Sosial Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Lokus ini berada di bawah kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang fokus pada penanggulangan masalah kesejahteraan sosial, termasuk kemiskinan, disabilitas, lansia, anak terlantar, korban bencana, dan kelompok rentan lainnya.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial, instansi ini memiliki tugas pokok sebagai berikut: “Melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial.”

Fungsi utama Dinsos KBB meliputi:

Perumusan kebijakan teknis pelayanan sosial, Pelaksanaan program bantuan sosial, pemberdayaan sosial, dan rehabilitasi sosial, Koordinasi lintas sektor dalam upaya penanganan fakir miskin, stunting, dan penyandang masalah kesejahteraan sosial, Evaluasi dan pelaporan kegiatan pelayanan sosial.

Sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan daerah, Dinsos KBB memiliki posisi strategis dalam implementasi kebijakan publik berbasis keadilan sosial. Instansi ini menjadi perpanjangan tangan negara dalam mewujudkan fungsi pelayanan, pemberdayaan, dan perlindungan sosial, yang merupakan inti dari misi negara kesejahteraan (*welfare state*).

Dinsos juga bertanggung jawab langsung terhadap capaian indikator-indikator pembangunan manusia, seperti: Penurunan angka kemiskinan, Penanganan stunting dan gizi buruk, Penguatan kelembagaan sosial masyarakat (Karang Taruna, LKS, dll).

Keterkaitan dengan Kepemimpinan dan Struktur Organisasi

Studi mengenai kepemimpinan dalam Dinsos KBB penting dilakukan karena: Variasi program yang dijalankan menuntut gaya kepemimpinan yang adaptif. Sebagian program membutuhkan pendekatan top-down (otoriter/birokratis), sementara lainnya lebih cocok dengan pendekatan bottom-up (partisipatif/transformatif). Struktur organisasinya mayoritas masih bersifat mekanik, namun sebagian bidang seperti pemberdayaan sosial mulai mengadopsi elemen organik dalam desain implementasi program. Dengan begitu, Dinsos KBB menjadi contoh konkret dari organisasi publik yang menghadirkan keragaman konteks struktural dan gaya kepemimpinan, dan sangat relevan untuk dianalisis melalui teori kontingensi.

Faktor yang Mempengaruhi Kesesuaian Tipe Kepemimpinan dengan Struktur Organisasi Mekanik dan Organik

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja formal yang mengatur pembagian tugas, pengelompokan, dan koordinasi kerja dalam suatu organisasi. Dua model struktur organisasi yang paling sering dibahas adalah struktur mekanik dan organik. Struktur mekanik dicirikan oleh pembagian tugas yang spesifik dan kaku, komunikasi yang vertikal dan formal, serta pengambilan keputusan yang terpusat. Sebaliknya, struktur organik memiliki ciri pembagian tugas yang fleksibel dan adaptif, komunikasi yang lebih horizontal dan informal, serta pengambilan keputusan yang didesentralisasi (Burns & Stalker, 1961; Puspitasari, 2018).

Faktor budaya organisasi juga berperan penting dalam menentukan kesesuaian tipe kepemimpinan dengan struktur. Organisasi dengan budaya formal dan hierarkis cenderung lebih cocok dengan gaya kepemimpinan otoriter, sementara organisasi dengan budaya yang terbuka dan kolaboratif akan lebih efektif jika menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Selain itu, kompleksitas dan dinamika lingkungan eksternal organisasi mempengaruhi adaptasi struktur dan kepemimpinan. Lingkungan yang stabil

mendukung penerapan struktur mekanik dengan kepemimpinan yang terpusat, sedangkan lingkungan yang tidak pasti dan dinamis membutuhkan struktur dan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan inovatif (Robbins & Coulter, 2007).

Ketidaksesuaian antara tipe kepemimpinan dan struktur organisasi dapat menimbulkan berbagai masalah dalam efektivitas organisasi. Misalnya, pemimpin dengan gaya partisipatif yang ditempatkan di struktur mekanik akan menghadapi hambatan birokrasi dan sulit beradaptasi dengan aturan yang kaku, sementara pemimpin otoriter dalam struktur organik dapat menghambat inovasi dan peran serta anggota tim dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dominasi gaya kepemimpinan tertentu tanpa menyesuaikan kondisi struktur dan lingkungan organisasi dapat menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan metode kepemimpinan yang diterapkan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Matayang, 2019).

Oleh karena itu, agar kepemimpinan dapat berjalan efektif, pemimpin perlu mempertimbangkan karakteristik struktur organisasi, budaya, lingkungan, dan kebutuhan organisasi dalam mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai. Penyesuaian tersebut akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

ANALISIS DINAS SOSIAL KABUPATEN BANDUNG BARAT DENGAN TEORI KONTIGENSI MENURUT FIEDLER

Dinas Sosial Kabupaten Bandung Barat bertanggung jawab atas berbagai program kesejahteraan seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan pangan Non Tunai (BPNT), Penanganan stunting, pemberdayaan masyarakat miskin, serta rehabilitasi sosial untuk kelompok rentan (anak, lansia, disabilitas, ODGJ).

Secara struktural, Dinsos KBB didesain sebagai organisasi mekanik, ditandai oleh: Hierarki formal dan vertikal, dengan posisi Kepala Dinas sebagai otoritas tertinggi, Sentralisasi keputusan, dengan arahan kebijakan banyak mengacu pada peraturan pusat (Kemensos), Penggunaan SOP ketat dan pelaporan administratif, terutama dalam program bansos dan data terpadu kesejahteraan sosial (DTKS).

Namun dalam implementasi program berbasis komunitas seperti pemberdayaan UMKM atau pembinaan Karang Taruna, pendekatan organisasi mulai mengadopsi pola semi-organik, di mana keterlibatan masyarakat, fleksibilitas, dan partisipasi menjadi elemen penting keberhasilan program.

Berdasarkan analisis terhadap pola pelaksanaan program, laporan publik, serta struktur formal organisasi, tipe kepemimpinan di Dinsos KBB bersifat majemuk:

- a. Kepala Dinas dan Pejabat Struktural Tinggi, Menggunakan gaya otoriter-birokratis, ditandai oleh: Dominasi arahan dan perintah langsung, Fokus pada kepatuhan terhadap regulasi pusat dan target administratif, Penekanan pada efisiensi dan ketertiban pelaksanaan anggaran.
- b. Pejabat Pelaksana di Lapangan (fungsional/pelaksana teknis), Dalam program pemberdayaan sosial, gaya yang digunakan lebih partisipatif dan transformasional, mencakup: Dialog dan pendekatan persuasif terhadap masyarakat, Mendorong inisiatif lokal dan inovasi, Kolaborasi lintas sektor (dengan desa, yayasan, dan komunitas lokal).

Teori Kontingensi Fiedler menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan dan situasi organisasi, yang terdiri dari: Leader-Member Relations (LMR) – seberapa baik hubungan pemimpin dengan bawahannya, Task Structure (TS) – seberapa jelas dan terstruktur tugas yang dikerjakan, Position Power (PP) – seberapa besar kekuasaan formal yang dimiliki pemimpin.

Berdasarkan komponen tersebut, analisis terhadap beberapa bagian program Dinsos KBB dapat disusun sebagai berikut:

- | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Program/Bidang | Struktur, Organisasi | Gaya Kepemimpinan | Situasi | Kepemimpinan |
| (Fiedler) | Evaluasi Kesesuaian. | b. PKH, BPNT, DTKS | Mekanik (formal, SOP), Task-Oriented (Otoriter) | Situasi sangat menguntungkan (TS tinggi, PP tinggi, LMR netral), Sangat sesuai – efektif & efisien |
| Pemberdayaan Sosial (UMKM, Karang Taruna), Semi-organik Relationship-Oriented (Partisipatif), Situasi sedang/tidak menguntungkan (TS rendah, PP moderat, LMR dekat), Sesuai – mendorong inovasi & partisipasi. | | | | |
| c. Rehabilitasi Sosial (ODGJ, Lansia) Kombinasi Suportif/Paternalistik. Situasi campuran (TS sedang, LMR cukup baik), Perlu peningkatan koordinasi & pendekatan relasional. | | | | |

Interpretasi

Task-oriented leadership cocok pada program formal-struktural seperti bansos → karena jelas, hierarkis, dan targetnya kuantitatif. Relationship-oriented leadership cocok pada program

komunitas → karena menuntut adaptasi, kreativitas, dan kerja lintas sektor. Struktur organisasi yang dominan mekanik tidak cukup untuk mendorong inovasi sosial tanpa keberanian mengadopsi elemen fleksibel (organik) dan kepemimpinan relasional. “Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya dengan struktur dan karakter program. Gaya otoriter cocok untuk organisasi mekanik, sedangkan gaya partisipatif cocok dalam struktur organik.” (Sari, Denas, & Rohmansyah, 2025:9)

Temuan dalam studi kasus Dinsos KBB menguatkan simpulan jurnal ini, sekaligus menunjukkan relevansi empiris teori kontingensi Fiedler dalam administrasi publik lokal.

Implikasi Administrasi Publik

Perumusan kebijakan SDM aparatur di daerah harus mempertimbangkan kondisi struktural organisasi dan jenis program yang dijalankan. Pelatihan kepemimpinan birokrasi publik sebaiknya tidak hanya mengandalkan pendekatan satu gaya, melainkan mengintegrasikan fleksibilitas kontekstual ala Fiedler. Organisasi publik yang menangani fungsi ganda (teknis dan sosial) seperti Dinsos KBB memerlukan pemimpin yang adaptif, inklusif, dan peka terhadap dinamika struktur organisasi.

5. KESIMPULAN

Keselarasan antara tipe kepemimpinan dan struktur organisasi menjadi kunci dalam mencapai efektivitas organisasi. Struktur mekanik yang menekankan pada hierarki dan kontrol formal lebih cocok dengan gaya kepemimpinan yang otoriter dan birokratis. Sementara itu, struktur organik yang mengedepankan fleksibilitas dan kolaborasi sangat sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Ketidaksesuaian antara struktur dan gaya kepemimpinan dapat menghambat proses kerja dan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan struktur yang dianut agar tujuan dapat dicapai secara optimal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Kepemimpinan Bapak Dr. Gunardi, S.E., M.M. atas arahan dan bimbingan yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh rekan mahasiswa yang telah memberikan masukan dan diskusi yang konstruktif selama proses penyusunan artikel ini.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Hamdanah, Y. S. (2024). *Pengertian, Teori, Tipe, dan Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 514.
- Hulu, Y. (2025). *Pengaruh Transpormasi Struktural Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias*. *Journal Of Management*, 14-17.
- Matayang, B. (2019). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu tinjauan Teoritis*. *Journal Of Economic, Management, and Accounting*, 46-48.
- Neang, E. H. (2025). *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap perilaku warga sekolah SPNF SKB SIKKA*. *Jurnal Pengabdian Sosial dan Kemanusiaan*, 95-96.
- Pradana, M. R., & Setyowati, R. (2018). *The influence of organizational structure and organizational culture on employee performance (Case study in the Department of Population and Civil Registration of Surabaya City)*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(6), 1–15.
- Puspitasari, S. A. (2018). *Preferensi Struktur Organisasi bagi Generasi Milenial*. *Jurnal Borneo Administrator*, 102-103.
- Safar, A. W. (2019). *Lingkungan, Struktur, Organisasi, dan Sikap Pemimpin*. *Jurnal Manajemen Gajayana*, 8(1): 22-32.
- Salsabilla, B. (2022). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan*. ISSN, 9979-9982.
- Sinta. (2022). *Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Struktur Organisasi Birokrasi*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 101-110.
- Suharti, L., & Susilowati, I. H. (2017). *The effect of organizational structure and leadership style on innovation capability*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(1), 57–65.
- Wahyudi, A. (2020). *Peran Dinas Sosial dalam Penanggulangan Kemiskinan di Daerah*. *Jurnal Birokrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), 44–53.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). **The Management of Innovation**. Tavistock Publications.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuki, G. (2013). *Leadership in Organization* (8th ed.).
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2007). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Matayang, A. (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(1), 44–52.
- Puspitasari, R. (2018). *Struktur Organisasi dan Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi Publik*. **Jurnal Administrasi Negara**, 12(3), 100–110.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). **Management** (9th ed.). Prentice Hall.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. (2021). *Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Sosial*.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Dapat Dilatih?* Jakarta: Rajawa