

GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER (OTOKRATIS) DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

SRI WAHYUNI, SUKATIN, INDA NUR FADILAH, WINDA ASTRI

Institut Agama Islam Nusantara Batanghari

Email: gustisrwhyn@gmail.com, shukatin@gmail.com, indadilah7@gmail.com,
windamabulian22@gmail.com

Abstract: Authoritarian Leadership Style (Autocitas) in Education Management

This paper was made to find out the impact of Authoritarian Leadership Style (Otokritas) in Education Management with Literature research methods by gathering various sources of writing sources to get specific conclusions, from this study it can be known that the model of Authoritarian Leadership (Otokritas) has a positive and negative impact. Among them can improve the work discipline of Educators and Education Personnel but many adverse effects of this Authoritarian leadership Style are that educators and educators tend to be passive and uncreative, and the lack of family in schools because educators and educators tend to feel afraid by the principal.

Keywords: Authoritarian leadership style, education

Abstrak: Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokritas) dalam Manajemen Pendidikan

Tulisan ini dibuat untuk mengetahui dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokritas) dalam Manajemen Pendidikan dengan metode penelitian Kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai sumber tulisan untuk mendapatkan kesimpulan secara khusus, dari penelitian ini dapat diketahui bahwa model Kepemimpinan Otoriter (Otokritas) memiliki dampak positif dan negative. Diantaranya dapat meningkatkan disiplin kerja para Pendidik dan Tenaga Kependidikan tetapi banyak dampak buruk dari Gaya kepemimpinan Otoriter ini yaitu membuat Pendidik dan Tenaga Pendidik cenderung bersifat pasif dan tidak kreatif, dan kurangnya Kekeluargaan didalam Sekolah karena Pendidik dan Tenaga Pendidik cenderung merasa takut oleh Kepala Sekolah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pendidikan

PENDAHULUAN

Untuk menciptakan generasi peserta didik yang cerdas dan berbakat sangat di pengaruhi oleh Pendidik maupun Tenaga Pendidik di sekolah terutama Guru, Guru memiliki peran yang sangat penting guna mencerdaskan generasi generasi di masa yang akan datang, karena guru adalah pendidik yang menjadi Tokoh panutan dan identifikasi bagi peserta didik dan lingkungannya (Hamzah B. Uno, 2016). Menurut Rahmat Hidayatullah dalam Jurnalnya yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Sopoeng ada beberapa

faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru diantaranya lingkungan fisik Sekolah, Insentif dan Gaji serta Kebijakan Sekolah. Ketiga faktor yang mempengaruhi ini sangat bergantung kepada Pemimpin dari sekolah ini tersebut yaitu Kepala Sekolah. Setiap kepala sekolah memiliki watak yang berbeda-beda. Sehingga dapat menimbulkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Seorang pemimpin atau Kepala Sekolah yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di sekolah.

Kepemimpinan adalah suatu topik yang menarik dan penting untuk dibicarakan sepanjang masa. Hal ini terkait dengan pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi atau sekelompok orang. Baik atau buruknya keadaan organisasi atau kelompok tersebut dimasa yang akan datang, sangat tergantung pada peran pemimpinnya disaat ini. Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi terutama dalam Pendidikan. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*good leader*).

Masih banyak para pemimpin yang memiliki sikap otoriter terhadap bawahannya, ia merasa bahwa apa yang dikerjakan oleh dirinyalah yang paling benar dan apabila guru ingin mengambil tindakan harus melalui persetujuan dari kepala sekolah tersebut, hal ini tentu akan menimbulkan dampak negatif bagi seorang pendidik diantaranya pendidik akan menjadi cenderung pasif serta tidak bebas bereksplorasi untuk mengembangkan kreatifitas. Pemimpin yang otoriter juga akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam lingkungan sekolah, yang dapat mempengaruhi kinerja Pendidik tersebut karena Pendidik cenderung hanya takut saat melaksanakan tugas karena pemimpin yang otoriter hanya menuntut Pendidik untuk selalu benar dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah. Karena ini penulis berkeinginan melakukan penelitian agar kita mengetahui bagaimana Gaya kepemimpinan Otokritas dalam Manajemen Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian dilakukan dengan cara menggumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku literatur dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan ini data-data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada buku-buku literatur. Data yang diperoleh akan dianalisa secara kualitatif yaitu dilakukan dengan memahami dan mengambil kesimpulan secara khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Jika berbicara tentang Kepemimpinan tentu kita harus mengetahui apa itu pemimpin, pengertian siapa pemimpin tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard dalam buku Pemimpin dan Kepemimpinan “pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah sesuai dengan tujuan organisasi” sedangkan Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2020) Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri

seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam kepemimpinan ini tentunya terdapat Gaya kepemimpinan yang merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Dian Narulita Tristina, 2019).

Menurut Heni Rohaeni (2016) Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya dalam praktiknya. Bahkan didalam satu organisasi atau perusahaan dalam suatu bagian, divisi, atau cabang yang sama bisa terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Berdasarkan pendapat Hasibuan (1996) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek. (1) Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi reward atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan; (2) Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2020) Berikut beberapa gaya kepemimpinan dan definisinya,

1. Kepemimpinan Otokrati

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturan-aturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusan tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

4. Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun,

kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah.

Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokrasi)

Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai (Ony, 2019).

Menurut Herlinda Maya Purnama Sari (2016) Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

Dalam tipe kepemimpinan otoriter pemimpin selalu mendikte tentang apa yang harus dikerjakan oleh anggotanya. Inisiatif dan daya fikir anggota sangat dibatasi sehingga mereka tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Pemimpin membuat suatu peraturan tersendiri yang harus di taati dan diikuti oleh seluruh bawahannya (Samsu, 2014)

Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter (Otokrasi)

Menurut Hadari Nawawi (1993) dalam buku *Kepemimpinan Menurut Islam*, gaya kepemimpinan otoriter biasanya memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan bak sebuah alat semata
- d. Tidak menerima saran atau kritik dari anggotanya
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya dan
- f. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman. (Nawawi, 1993)

Sedangkan menurut Cuk Jaka Purwanggono dalam buku *Ajar Kepemimpinan* (2020) ciri-ciri yang menonjol pada tipe Kepemimpinan Otoriter antara lain:

- a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
- b. Ciri pertama tadi sering diikuti oleh ciri kedua, yaitu kegemarannya menonjolkan diri sebagai Kepala Sekolah. Tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial mampu menyaingi dirinya.
- c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihindangi penyakit megalomaniac, (gila kehormatan) dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya pada waktu ia mengenakan pakaian kebesaran dengan berbagai atribut simbol-simbol keberhasilannya.

- d. Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan konsekuensi dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri tersebut timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus mengabdikan kepadanya.
- e. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya, sehingga mengalahkan kriteria kekaryaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma moral etika.
- f. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menetapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya, apalagi mengajukan pendapat atau saran. Tidak usah berbicara tentang kesempatan menyampaikan kritik. Kalau pemimpin yang bersangkutan sudah mengambil keputusan, biasanya keputusan itu dikeluarkan dalam bentuk perintah dan para bawahan tinggal melaksanakannya saja.
- g. Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrument pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan. Efektivitas kepemimpinan yang otoriter terlihat hanya selama instrument pengendalian dan pengawasan berfungsi dengan baik.

Dampak Positif Kepemimpinan Otoriter (Otokrasi)

Menurut Agus Jamaludin dalam Jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta kelebihan model kepemimpinan Otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika ia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati tidak ada alasan yang ada adalah hasil. Langkah-langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dampak positif lainnya dalam penerapan model kepemimpinan otoriter yaitu dalam pengambilan keputusan secara cepat dapat memberi kepuasan pada pimpinan, Model kepemimpinan otoriter ini juga bisa sangat membantu dalam menciptakan kedisiplinan kerja, karena pada model kepemimpinan otoriter biasanya bawahan akan patuh kepada pemimpinnya.

Dampak Negatif Kepemimpinan Otoriter (Otokrasi)

Pemimpin yang otoriter dalam pengambilan keputusan atau seluruh kegiatan sepenuhnya dikontrol oleh pemimpin, sehingga gaya kepemimpinan otoriter ini akan berdampak tidak adanya kebersamaan dan kegiatan yang bisa saja tidak terarah (Dinda Putri Halilintar, 2020) sedangkan Menurut Nisfu Kurniyatillah dkk dalam Jurnalnya yang berjudul Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam (2020) ada beberapa Dampak negatif penerapan model kepemimpinan otoriter antara lain:

Pertama, akan memberikan dampak buruk bagi para rekan kerja, sebagaimana para rekan kerja akan mudah merasa bosan, sebab berada di lingkungan dan suasana kerja yang monoton. Selain itu, para rekan kerja pada akhirnya akan kehilangan semangat,

motivasi dan kreativitas dalam bekerja. Sebab, segala sesuatu akan diputuskan langsung oleh pemimpin dan tidak ada wadah untuk menampung pendapat dan inovasi yang dimiliki oleh para rekan kerja. Artinya, pendapat dari para rekan kerja tidak akan didengar dan dipertimbangkan oleh pendidik.

Kedua, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter ini juga memberikan pengaruh terhadap mental rekan kerjanya. Sebab, hal ini dapat melemahkan regulasi emosi, hak, dan kesejahteraan para rekan kerja. Sebab, banyaknya menahan emosi positif maupun emosi negatif saat bekerja.

Ketiga, dampak negatif ini juga akan berpengaruh pada lingkungan dan suasana kerja yang akan terasa kaku dan menegangkan sebab pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan akan cenderung lebih menutup diri dan membatasi komunikasi dan sosialisasi dengan rekan kerjanya. Disamping itu, lingkungan dan suasana kerja yang seperti ini juga akan mengakibatkan para rekan kerja rendah diri sebab diperlakukan hanya sebagai bawahan yang melaksanakan perintah dari atasan, tidak lebih dari itu. Sehingga, tak akan heran jika lingkungan dan suasana kerja akan terasa menyedihkan dan menegangkan.

Keempat, gaya kepemimpinan otoriter ini sangatlah bergantung dengan kompetensi dari pemimpinnya. Jika, pemimpinnya berkompentensi dan berpengetahuan luas maka pengambilan keputusan dan manajemennya akan berjalan dengan lancar sesuai dengan diharapkan. Begitu pula sebaliknya.

Kelima, gaya kepemimpinan otoriter juga sangat berpeluang memberikan kerugian besar jika tidak mengambil keputusan dengan baik dan benar serta pertimbangan yang matang. Sebagaimana pada poin keempat, pada gaya kepemimpinan otoriter ini sangatlah bergantung pada kualitas pemimpinnya. Justru itu, sangat diperlukannya saran dan masukan dari para rekan kerja untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Sehingga, kita dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam keputusan itu sendiri dalam sudut pandang yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dalam dunia pendidikan hendaknya pemimpin memberikan beberapa pelatihan kepada rekan kerjanya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya yang demikian itu akan memberikan manfaat untuk lembaga pendidikan itu sendiri.

Keenam, minimnya perubahan atau inovasi yang di lakukan jika menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, sebab wewenang dalam melakukan perubahan dan mengambil keputusan adalah murni dari pemimpinnya.

Ketujuh, jika diterapkannya gaya kepemimpinan otoriter dalam dunia pendidikan maka akan sangat berdampak buruk pada tumbuh kembang dan menghambat kelancaran proses pembelajaran peserta didik di lingkungan sekolah. Sebagaimana akan mengakibatkan terjalannya komunikasi dan sosialisasi yang buruk antara pendidik dengan peserta didik. Pendidik tentunya harus memaksimalkan interaksi dan mengayomi para peserta didiknya dalam mengekspresikan diri dan menyampaikan pendapatnya. Sebab, tugas pendidik bukan hanya memberikan materi pembelajaran. Namun, juga harus mendidik dan membina peserta didiknya agar menjadi pribadi berilmu dan berbudi pekerti luhur. Adapun, dampak negatif yang akan terjadi antara pendidik dan peserta didik yakni kurangnya minat peserta didik dalam proses pembelajaran, apalagi jika metode pembelajaran yang digunakan cenderung monoton dan tak ada perubahan. Maka dalam hal ini merupakan sesuatu yang sangat perlu diperhatikan sebab akan berdampak pada kompetensi dan prestasi yang akan dimilikinya

PENUTUP

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan, dalam gaya kepemimpinan ini Kepala Sekolah memiliki kuasa penuh dalam setiap Kegiatan yang ada, Guru dan Tenaga Kependidikan hanya menjalankan perintah yang diberi oleh Kepala Sekolah. Gaya Kepemimpinan ini sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, akan tetapi disisi lain Pendidik dan Tenaga Kependidikan cenderung bersifat pasif dan tidak kreatif, karena apa yang dilakukan harus sesuai dengan perintah dari Kepala Sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Dian Narulita Tristina, S. W. (2019). *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*. Jawa Timur: Wade Publish.
- Dinda Putri Halilintar, I. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Usia Remaja. *Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam Bidang Keislaman dan Pendidikan*, 386-397.
- Hamzah B. Uno, N. L. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, R. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* , 161-169.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nisfu Kurniyatillah, S. A. (2020). Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-IlmuSosial dan Keislaman*, 160-174.

Sri Wahyuni, Sukatin, Inda Nur Fadilah, Winda Astri

Ony, J. G. (2019). *Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis ((Studi Pada Industri Kecil dan Menengah Kuliner Khas Palembang)*. *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC*.

Purwanggono, C. J. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim.

Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, 32-47.

Samsu. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA).

Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*, 179-190.