

HASIL CEK_Perlunya Kepemimpinan Gaya Otoriter

by Sukardi Mm

Submission date: 13-Sep-2022 01:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 1898660427

File name: Perlunya_Kepemimpinan_Gaya_Otoriter.docx (10.4M)

Word count: 2121

Character count: 13963

**JURNAL PENELITIAN DAN KAJIAN ILMIAH
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

Al Qalam, Edisi 31, Desember 1997

Filsafat Ilmu

Noeng Muhadjir

Manfaat Kloning Tumbuh-tumbuhan dalam Industri Obat

Dwi Suhartuti

**Perilaku Seksual Remaja: Studi Kasus di Kampung Tahunan
Kotamadya Yogyakarta**

Moh. Riezam DT

Mengenal Kemitraan Usaha dan Pola-polanya

Ani Muttaqiyathun

On the Formation of Hastpot in Microwave Heating

Basuki AR

Peranan dan Prospek Filsafat dalam Perkembangan Ilmu

Sumaryati

Perlunya Kepemimpinan Otoriter dalam Menata Sebuah Organisasi

Sukardi

**Pengaruh Benzidin Terhadap Kadar Protein,
Aktivitas Glutamat Oksaloasetat Transaminase dan Kolinesterase pada
Turabellaria**

Hesti Retno D dan Mulyadi

Restrukturisasi Pendidikan Islam dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat

Abdul Munir Mul Khan

Kesulitan Belajar Anak dan Usaha Mengatasinya

Paimin

EYG dan GDN

Sarwadi

ISSN: 0852.3657

Al Qalam, Edisi 31, Desember 1997

Pelindung

Rektor UAD Prof. Dr. H. Noeng Muhadjir

Penasihat

Pembantu Rektor I UAD Ir. Supranto, M.Eng., Ph.D.

Pemimpin Umum

Drs. H. Palmin

Penanggung Jawab / Pemimpin Redaksi

Prof. Drs. H. Sarwadi

Redaksi Ahli

Drs. H. Sarwadi, Ph.D., M.Eng., M.Pd., M.Ps., M.A., M.Hum.

Drs. Jabrihul Fawzan, M.Pd., M.Ps., M.A., M.Hum.

Redaksi

Suyanto, M.Ed., Ph.D.

Drs. M. Yusuf Effendi

Drs. M. Riezam DT

Sekretaris Redaksi

Drs. Muhammad Saifur

Rancang Grafis

Rai Rake Setiawan, S.E.

Tata Usaha

Surajic

Diterbitkan oleh :

Universitas Ahmad Dahlan (UAD)

Jl. Kapas 9 Semaki Telp. (0274) 563515, 511830

Fax. (0274) 564604 Yogyakarta 55166

Isi di luar tanggung jawab

Percetakan CITRA

Pogung SIA XVI/VII No. 25 Telp. (0274) 565753

STT No. 1223/DITJEN PPG/STT/1988

ISSN 0852-3657

AL QALAM

DAFTAR ISI

Filsafat Islam (1)
Noeng Muhadjir

Manfaat Kloning Tumbuh-tumbuhan dalam Industri Obat (7)
Dwi Suhartini

Perilaku Seksual Remaja: Studi Kasus di Kampung Tahunan Kotamadya Yogyakarta (13)
Moh. Riezam DT

Mengenal Kemitraan Usaha dan Pola-polanya (23)
Ani Muttaqiyathun

On the Formation of Hotspot in Microwave Heating (31)
Basuki AR

Peranan dan Prospek Filsafat dalam Perkembangan Ilmu (39)
Sumaryati

Perlunya Kepemimpinan Otoriter dalam Menata Sebuah Organisasi (47)
Sukardi

**Pengaruh Benzidin Terhadap Kadar Protein, Aktivitas *Glutamat Oksaloasetat* (55)
Transaminase dan *Kolianesterase* pada *Turabellaria*
*Hesti Retno D dan Mulyadi***

Restrukturisasi Pendidikan Islam dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat (61)
Abdul Munir Mulkhan

Kesulitan Belajar Anak dan Usaha Mengatasinya (71)
Paimin

EYG dan GDN (81)
Sarwadi

PERLUNYA KEPEMIMPINAN GAYA OTORITER DALAM MENATA SEBUAH ORGANISASI

Sukardi

Abstract

Philosophically authoritative leadership is not well accepted and is kept away from all level of leadership fashion in Indonesia. This is due to the fact Indonesian people suffered much from the authoritative leadership for three and a half centuries during the colonial domination.

When the independence came, we try to burry the authoritative leadership fashion and change it with democratic fashion which is considered to be more humanistic and be able to raise the creativity of subordinates. We respect democratic concept in such away that a leader seems to be allergic when labelled authoritarian, eventhough he sometimes applies pressure and force on his subordinates.

Based on the writer's observation, theoritically or practically the authoritative leadership fashion is not always negative. Even in an appropitae situation this leadership fashion in needed to organize corporates. This article tries to observe some advantages of authoritative leadership and the right condition where the authoritative leadership can be applied.

Pendahuluan

Kepemimpinan otoriter sangat populer diterapkan dalam kepemimpinan raja-raja dahulu, yang ternyata dapat membuat kerajaannya maju. Pada saat itu raja menjadi satu-satunya penguasa, ia mempunyai patih tetapi kekuasaan tetap ditangannya. Raja sebagai penguasa sebagai penegak hukum, pengatur negara, semua ucapan raja menjadi tatanan kehidupan kerajaan rakyat. Akhirnya berkembang istilah Sabdo pandito ratu tan keno wola-wali, yang berarti setiap tutur kata sang raja menjadi tatanan hidup, tak bisa diubah oleh siapa pun. Raja adalah segala-galanya. Bagi masyarakat, apa yang diinginkan raja rakyat tinggal sendiko dawuh (mengikutinya).

Perkembangan kesadaran masyarakat Indonesia yang telah puluhan tahun merdeka dan bertahun-tahun telah dikembangkan kesadaran akan hak-hak individu dan kesadaran hak yang sama di muka bumi ini, makin lama pola pikir kerajaan yang otoriter

mulai ditinggalkan orang, tenggelam dimakan masa. Namun demikian sifat otoriter tidak selamanya negatif, dalam kondisi tertentu dan dalam modifikasi tertentu, otoriter seorang manajer diperlukan, bahkan diharuskan.

Ciri-ciri kepemimpinan Gaya Otoriter

Ronald Lippitt dan Ralph K. White (Sutarto, 1986: 72) mengemukakan, ada tiga bentuk gaya kepemimpinan yang umum dilakukan oleh para manajer mengatur anak buahnya dalam rangka menjalankan roda organisasi. Ketiga gaya kepemimpinan itu adalah authoritarian (otoriter), democratic (demokrasi) dan laissez faire atau kebebasan.

Kepemimpinan gaya otoriter merupakan gaya dan kemampuan seseorang guna mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan segala cara, segala kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan tanpa harus mendapat masukan dari pihak lain. Pemimpin

yang menerapkan gaya otoriter ini memiliki perilaku yang bercirikan antara lain dijelaskan oleh Agarwal dikutip oleh Sutarto (1986: 73).

"The autocratic or authoritarian: These kind of leader give definite instruction, demand compliance, emphasize task performance, exercise close supervision, permit very little or no subordinate influence on decisions, do not welcome suggestions from them, use coercion, threat and authority to enforce discipline and ensure performance." (otokrasi atau otoriter: pemimpin jenis ini memberikan instruksi secara pasti, menuntut kerelaan, menekankan pelaksanaan tugas, melakukan pengawasan tertutup, izin sangat sedikit atau tiada bawahan yang mempengaruhi keputusan, tiada saran datang dari bawahan, memakai paksaan, ancaman kekuasaan untuk melaksanakan disiplin serta menjamin pelaksanaannya).

Tampaklah bahwa kepemimpinan gaya otoriter, kekuasaan dan kebijakan mengaturnya organisasi berada di tangan seorang pemimpin, bawahan tinggal menjalankan tugas tanpa banyak mempengaruhi putusan yang sudah ada. Lebih tegas lagi Hadari Nawawi (1995: 85) mengungkapkan bahwa kepemimpinan otoriter mengutamakan ketaatan bawahan dalam pelaksanaan tugas, tak boleh keliru dari instruksi, ia harus dikontrol, jika menyimpang dari instruksi diberi sanksi; inisiatif bawahan dimatikan, karena akan menimbulkan penyimpangan.

Otoriter Kadang Menguntungkan

Tugas seorang manajer adalah mengaturnya organisasi, perilaku pengaturan yang ia lakukan itu menunjukkan bukti kemanajerannya. Akan tetapi semakin tinggi peran yang ia tampilkan akan mengurangi kewenangan bawahan dan semakin otoriterlah dia. Banyak kasus di lapangan

sikap otoriter yang ditampilkan oleh manajer tidak selamanya merugikan organisasi, bahkan terdapat di beberapa kasus memberi hasil yang gemilang.

Kasus cukup menarik kita perhatikan di PT ITU Aircon Co Bandung, yang memproduksi Air Conditioning (AC), yang dilaporkan oleh Budi Setyanto pada *Warta Ekonomi* Agustus (1996: 32-33) mengungkapkan; pabrik sewaktu dipimpin Taimon Tsao berkebangsaan Taiwan, ia sangat disiplin dan otoriter. Para manajer dipaksanya disiplin, dalam soal kehadiran ia tak mau memberi toleransi atas keterlambatan. Tsao juga melarang karyawan untuk ngobrol di pabrik dan banyak aturan lainnya yang ia buat sehingga Tsao dijuluki "Penjajah Baru" lantaran aturannya yang sangat kaku.

Pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan Tsao, kedisiplinan karyawan meningkat, selama dua setengah tahun produktivitas karyawan meningkat dua setengah kali lipat. Dilaporkan pula tahun 1991 dari seratus produk terjadi 10 komplain, maka tahun 1995 komplain tinggal dua untuk setiap seratus produk. Omsetpun meningkat pesat, tahun 1991 omset PT ITU Aircon Co sekitar 6 milyar, tahun 1995 menjadi 22 milyar.

Keberhasilan gaya otoriter tidak hanya terjadi di dunia industri, dalam dunia pendidikan kepemimpinan gaya otoriter nampaknya terdapat suatu kemiripan pengaruhnya, meskipun keberhasilannya dipandang dari sisi penguasaan materi yang diajarkan guru atas siswa sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution menyimpulkan, dalam bidang akademis guru yang otoriter lebih berhasil daripada guru demokratis-integratif (Nasution, 1983: 139). Untuk mencapai keberhasilan akademis, guru yang otoriter (dominatif) lebih mampu menciptakan kedisiplinan karena para siswa pada umumnya membutuhkan banyak belajar yang perlu didorong dan agak dipaksa. Guru

yang otoriter dapat menciptakan siswa tunduk dalam mengerjakan tugas-tugas, menciptakan kedisiplinan belajar dan memanfaatkan waktu termasuk (kehadiran) di sekolah, siswa lebih tertib berpakaian dan atas kepemimpinan otoriter yang ditampilkan guru siswa tidak berani melalaikan tugasnya.

Organisasi yang menginginkan adanya perombakan budaya baru guna mengantisipasi perkembangan, kadang banyak melakukan tindakan yang pada awalnya mengikut kebijakan satu orang, meningkatkan kedisiplinan kerja yang kadang kurang disenangi bawahan, memotong anggaran yang tidak produktif pada saat rasionalisasi, bahkan tidak aneh dapat terjadi seorang wakil direktur yang pada mulanya mendukung kebijakan lembaga dalam melakukan perbaikan corporate culture (budaya organisasi), terpaksa harus dikeluarkan secara sepihak karena posisinya terlalu kuat, tetapi tidak memiliki karakter mengemban visi organisasi masa depan.

Risiko terhadap Bawahan

Secara kuantitatif telah dibicarakan sisi positif dari gaya kepemimpinan otoriter seperti yang disebut di atas, ternyata hal itu tidak terlepas dari sisi negatif (risiko) akibat perilaku atasan yang otoriter.

Bawahan yang secara terus menerus diperlakukan secara otoriter akan menjadikan sikapnya memandang kekuasaan sebagai **8** suatu yang harus ditakuti, mengakibatkan sikap tunduk membuta kepada kekuasaan atau justru menimbulkan sikap menentang kekuasaan (Vembriarto, 1984: 51). Vembriarto juga menggambarkan pengaruh dominasi orang tua menjadikan anak cenderung memiliki watak patuh, tunduk pada kekuasaan, pemalu, sifat cemas dan ragu-ragu. **10**

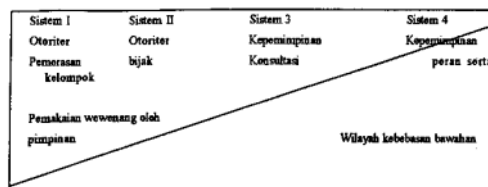
Akibat lain menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari (1993: 96) dalam bukunya *Kepemimpinan Yang Efektif*, menyatakan

akibat-akibat negatif kepemimpinan otoriter antara lain (a) Anggota kelompok menjadi penurut dan tak berani mengambil keputusan, ia banyak tergantung atasan, menunggu perintah, tidak aktif, tidak berinisiatif, (b) kesediaan bekerja keras dan aktif disaat diawasi dan membangkang selama tidak diawasi, (c) organisasi menjadi statis karena pemimpin sering kehabisan kreativitas, segala sesuatu inisiatif hanya dipikirkan oleh pemimpin.

Sisi negatif lain yang banyak di jauhi anggota adalah, bahwa kepemimpinan gaya otoriter kurang mempertimbangkan sifat-sifat manusiawi seseorang, bawahan diharuskan menaati perintah atasan secara membuta. Kepemimpinan gaya otoriter kurang menghargai inisiatif dan kreativitas bawahan, kurang mempercayai bawahan karena dirasa akan menimbulkan perilaku yang menyimpang dari keputusan pimpinan.

Otoriter merupakan suatu bentuk kekuasaan di tangan satu orang, maka instruksi dari atas harus bisa terwujud. Upaya yang dilakukan, target harus tercapai, kadang tanpa memperhatikan hubungan manusiawi, jarak batiniah atas dan bawah terlalu

Halaman 50 dan 51 hilang



Pembagian Wilayah kebebasan Menurut Likert

Penjelasan:

Sistem 1: Otoriter Pemerasaan, tidak ada **1** kepercayaan dan penghargaan terhadap bawahan, bawahan sama sekali tidak merasa bebas untuk mendisk **1** pekerjaan dengan atasannya, atasan jarang mengambil gagasan dari bawahan dalam pemecahan masalah.

Sistem 2: Otoriter Bijak, sistem ini telah memberi sedikit kepercayaan pada

bawahan, meskipun bawahan tidak merasa bebas untuk berdiskusi tentang pekerjaan dengan atasan, atasan kadang meminta gagasan bawahan untuk membantu memecahkan masalah.

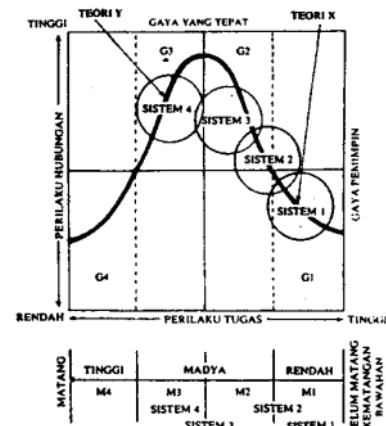
Sistem 3: Kepemimpinan Konsultasi, kepercayaan atasan pada bawahan kuat, tapi masih memerlukan kontrol, bawahan merasa bebas berdiskusi tentang pekerjaan dengan atasan, atasan meminta gagasan dan pendapat bawahan untuk memecahkan masalah.

Sistem 4: Kepemimpinan Perantara Kelompok, sistem ini kepercayaan dan penghargaan atasan lengkap, bawahan merasa bebas sepenuhnya untuk diskusi tentang pekerjaan dengan atasan, atasan meminta gagasan dan pendapat untuk perbaikan lembaga.

Dari sisi lain Douglas MC Gregor menyusun teori X dan teori Y (Edwin B Flippo, 1990: 101-102). Menurut teori X setiap manusia enggan bekerja (malas), untuk mau bekerja harus diberi motivasi, didorong dan dipaksa untuk bekerja. Sebaliknya teori Y menyatakan setiap orang senang bekerja dan secara suka rela melakukan aktivitas kerja, ia puas dengan kreativitasnya itu meskipun tidak selalu mendapat pengawasan dari luar. Pada kenyataannya, tidak ada orang yang baik mutlak dan tidak ada orang yang jelek mutlak, sehingga tidak ada orang yang sangat ekstrim sekali.

Implikasi dari teori X dan Y ini, mereka yang berkepribadian X harus dituntun, didorong, dikontrol untuk sanggup melakukan tugas, sedang mereka yang berkepribadian Y diberikan beberapa kebebasan (laizessfaire) untuk melakukan inovasi, paling-paling diberi arahan kerangka pikir pengembangan lembaga diikuti strateginya. Kemudian dipercaya merealisasikan kebijakan yang telah diputuskan. Apabila teori X dan Y itu digabungkan dengan tingkat kemampuan

bawahan atau yang biasa disebut kematangan bawahan, maka penerapan gaya kepemimpinan selalu mempertimbangkan situasi bawahan tersebut. Penerapan empat sistem seperti tersebut di atas dapat ditampilkan dalam gambar berikut (Sutarto 1986: 163).



Keterangan Gambar:

S1: Otoriter Pemerasan, S2: Otoriter bijak, S3: Kepemimpinan konsultasi, S4: Kepemimpinan Perasserta Kelompok

M = T¹²kat kematangan bawahan, ada 1, 2, 3, dan 4.

G = Gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (Sutarto, 1986: 137-138).

G1 = Gaya kepemimpinan telling, yaitu kepemimpinan yang tinggi tugas dan rendah hubungan, pemimpin memberikan instruksi, pengawasan ketat, pemimpin mengatur pola dan teknis kerja.

G2 = Gaya kepemimpinan selling, yaitu kepemimpinan yang tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin menjelaskan keputusan, memberi kesempatan bertanya, pemimpin melakukan pengarahan, tetapi mulai melakukan komunikasi dua arah.

G3 = gaya kepemimpinan participating, yaitu kepemimpinan yang tinggi hubungan

dan rendah tugas, atasan dan bawahan saling memberi gagasan, atasan dan bawahan sama-sama membuat keputusan.

G4 = Delegating, ialah kepemimpinan yang rendah hubungan dan rendah tugas, pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan kepada bawahan.

Dari peragaan itu sangat jelas bahwa kondisi bawahan yang rendah tingkat kematangannya atau kondisinya secara teori X bekerjanya harus didorong, mereka harus diberikan tugas dalam frekuensi yang tinggi (terus-menerus), hubungan pemimpin terhadapnya rendah (sistem 1).

Bahwa yang tingkat kematangan sedikit di atas rendah dan di bawah madya, semangat kerjanya agak rendah, mereka banyak diberi tugas, karena kematangannya mendekati madya, mereka kadang diajak bermusyawarah menangani dan mengembangkan bagiannya (sistem 2).

Tingkat kematangan bawahan madya dan mereka telah lebih senang bekerja sendiri, pemberian tugas telah mulai sedikit, karena mereka telah lebih senang bekerja sendiri, pemberian tugas mulai lebih sedikit dikurangi, karena mereka telah mulai mampu membuat/melakukan pekerjaan sendiri dan keterlibatan dengan menejer dalam pengembangan organisasi lebih ditingkatkan (sistem 3).

Bawahan yang memiliki tingkat kematangan tinggi dan sangat kreatif (senang inovasi), mereka lebih sedikit diberi tugas-tugas praktis, tetapi justru diberi kebebasan dan bersama menejer merancang berbagai kebijakan organisasi (sistem 4).

Ada sebuah problematika yang besar dalam menerapkan gaya manajemen di atas, yakni kesulitan menggolongkan individu bawahan masuk pada tingkat kematangan mana dan kemauan kerjanya. Banyak dijumpai ketidakadaan kreativitas kerja

bawahan justru disebabkan perlakuan manajer yang kurang tepat atau iklim kerja yang kurang menyenangkan dapat menimbulkan bawahan apatis bahkan stres (Sondang P. Siagian, 1993:301). Di sinilah pimpinan dituntut untuk dapat jeli memahami bawahannya, dan memperlakukan secara tepat. Menurut Harold Kaontz & Cyrill ⁴Donnel yang dikutip Sutarto (1986: 18), leadership is the art of inducing subordinates to accomplish their assignment with zeal and confidence (Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan).

Kesimpulan

Guna mengakhiri tulisan yang singkat ini penulis kemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan.

1. Kepemimpinan gaya otoriter merupakan kepemimpinan yang pengaturan gerak jalannya organisasi berada pada keputusan satu orang, yakni pimpinan, anggota organisasi atau bawahan lain tinggal melaksanakan kemauan atasan.
2. Kepemimpinan gaya otoriter sangat tepat diterapkan pada kondisi:
 - a. Keadaan bawahan yang bertipe X, malas dan kurang semangat bekerja, apatis, tidak memiliki ide atau gagasan aktivitas kerja. Mereka ini harus dipacu diberi beban kerja, jika perlu dipaksa untuk menyelesaikan tugas tertentu.
 - b. Tingkat kemampuan dan kematangan bawahan masih rendah, karena mereka ini masih terbatas dan tingkat pemikirannya, membutuhkan arahan, kejelasan bentuk dan cara kerja. Kebutuhan bawahan seperti ini adalah adanya draf, teknis dan pola kerja, bukan diajak merumuskan pola kerjanya.
 - c. Perusahaan yang sedang mengejar target produktivitas kerja, dan kurang

mengutamakan kepuasan hubungan manusiawi.

Daftar Pustaka

Flippo, B. Edwin. 1990. Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 2 (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Lee, W. Myun. 1996. Teori W Gaya Manajemen Korea (terjem.). Yogyakarta: Andi.

Nasution, S. 1983. Sosiologi Pendidikan. Bandung: Jemmars.

Nawawi, Hadari & M. Martini Hadari. 1993. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Setyanto, Budi. 1996. "Gaya Otoriterpun Kadang Diperlukan", dalam Warta Ekonomi No. 13/111/19 Agustus 1996 Hal 32 - 33.

Siagian, P. Sondang. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet kedua). Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner, A.F., Cs. 1996. Manajemen (Terjem). Jakarta: PT Prenhallindo.

Sutarto: 1986. Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: gajah Mada University Press.

Vembriarto. 1984. Sosiologi Pendidikan. Yogyakarta: Paramita.

HASIL CEK_Perlunya Kepemimpinan Gaya Otoriter

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	queenofpurple-agnecya.blogspot.com Internet Source	2%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
3	fajaral-husaini.blogspot.com Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	bayuputrachristian.blogspot.com Internet Source	1%
8	Adprijadi Adprijadi, Sudarto Sudarto. "POLA ASUH DEMOKRATIS ORANG TUA DALAM PENGEMBANGAN POTENSI DIRI DAN KARAKTER ANAK USIA DINI", VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2020 Publication	<1%

9

d-tarsidi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

10

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

11

kartika-s-n-fisip08.web.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

12

timokomit.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On