

MENILIK GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

Yudha Aditya¹⁾, Leonard Adrie Manafe²⁾, Fajar Tinovita Sari³⁾
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
E-mail koresponden: leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the application of authoritarian leadership style at PT. Kurnia Nata Kencana. The research method uses a qualitative approach with informants are five people who come from several division. Collection of information through interviews and literature study. The result shows that the head of division is included in the category of authoritarian leaders, supported by the following characteristics: First, the leader bears the burden of the organization and carry out supervision, control over his own decisions; Second, authoritarian leaders don't provide opportunities for conveying ideas; Third, authoritarian leaders have work discipline and focus on the result; Fourth, leaders make their own policies without the interference of others; Fifth, authoritarian leaders have low trust in their employees; Sixth, authoritarian leaders use one-way communication; Seventh, leaders are task oriented and pay little attention to employee welfare; Eight, authoritarian leaders use power to give orders, rules, and prohibitions; Ninth, authoritarian leaders act in a dictatorial manner.

Keywords: Leadership, Autocracy Leadership, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pimpinan merupakan hal cukup penting dimana sosok seorang pemimpin memproses dan membawa anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam jurnal penelitian (Anwar, 2017), menyatakan seorang pimpinan memiliki sebuah kemampuan seni mempengaruhi orang lain. Pemimpin menerapkan berbagai gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tanggung jawab pada masa kepemimpinannya. Menurut Rohaeni (2016), terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang cukup penting karena tugas seorang pimpinan tidak mudah. Hal ini disebabkan perbedaan sikap dan perilaku bawahan yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Pimpinan yang berkualitas bisa mempengaruhi bawahannya untuk memberikan performa dan keikutsertaanya terhadap organisasi secara efektif dan efisien (Tristina & Widagdo, 2019). Tercapainya tujuan dari sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Pernyataan selanjutnya mengatakan bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengarahkan potensi bawahan guna tercapainya motivasi kerja karyawan yang mendukung terealisasinya tujuan organisasi, oleh karena itu gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kemajuan organisasi/perusahaan modern saat ini (Timori Kansaki et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan kepada karyawan dapat memberikan dampak buruk pada penurunan motivasi kerja bawahan, sebaliknya pimpinan yang berorientasi pada bawahan dapat berdampak baik terhadap motivasi kerja bawahan. Dalam hasil penelitian Pratiwi & Adrie, (2022), menyatakan seorang pemimpin yang lebih banyak mendengar dan memperhatikan kemampuan bawahan akan berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja bawahan dapat diciptakan melalui pendekatan komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya. Namun bagaimana jika proses pendekatan dengan bawahan berkesan terdapat batasan antara pimpinan dengan bawahannya dan suasana lingkungan kerja yang dirasa cukup menegangkan serta kaku karena pemimpin membatasi komunikasi dan kurangnya bersosialisasi terhadap sesama rekan kerjanya. Gaya kepemimpinan seperti ini cukup dikenal dengan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter masih banyak dijumpai pada perusahaan/organisasi sampai saat ini. Menurut Ony (2019), mengatakan pemimpin otoriter memiliki prinsip pendapat dan hasil pemikirannya adalah yang paling tepat sehingga harus diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Begitupun menurut Sari (2016), pemimpin otoriter sering merasa mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dalam bentuk suatu perintah kepada bawahan. Pemimpin otoriter selalu mendikte pekerjaan bawahannya. Inisiatif dan kesempatan mengeluarkan pendapat dibatasi oleh pimpinan (Samsu, 2014). Begitu pula menurut Yusria et al (2020), mengatakan bahwa pemimpin otoriter seluruh aspek kegiatan organisasi dan keputusan dikendalikan oleh pimpinan sehingga kegiatan bisa tidak searah. Gaya kepemimpinan otoriter cukup menarik perhatian untuk dibahas pada penelitian kali ini. Sebab kondisi di masa depan, baik dan buruknya sebuah organisasi/perusahaan bergantung pada sosok pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan di sebuah organisasi yang dikelolanya saat ini.

Dalam hal ini peneliti menjumpai fenomena gaya kepemimpinan kepala divisi yang terjadi pada sebagian besar organisasi/perusahaan, salah satunya yaitu PT. Kurnia Nata Kencana yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang *furniture premium cabinet system (Kitchen Set)*, dengan nama brand yang sudah cukup dikenal yaitu “*Metric*”. *Metric* memiliki beberapa *showroom* tersebar di beberapa kota di Indonesia seperti Jakarta, Bali, Makassar, Yogyakarta, Bandung, Balikpapan, Medan dan Surabaya. Pada penelitian ini memilih *showroom* cabang yang berada di kota Surabaya beralamatkan di Jl. Kombes Pol M. Duriyat No. 8, Surabaya. Cabang Surabaya ini telah memiliki tempat untuk memproses produksi pesanan *costumer* yang berlokasi di Jl. Muncul No. 3, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, lokasi inilah tempat dilakukannya penelitian.

Untuk operasional produksi PT. Kurnia Nata Kencana memiliki beberapa divisi/departemen yang dipimpin oleh seorang kepala divisi untuk mengatur jalannya sebuah produksi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala divisi perusahaan ini ialah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan salah satu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memusatkan semua keputusan yang diambil berdasarkan kewenangannya sendiri tanpa campur tangan orang lain (Syihabuddin et al., 2023). Begitu pula menurut Danim (2012), gaya kepemimpinan otoriter didefinisikan sebagai perilaku dan tindakan pemimpin yang berorientasi pada keinginan sendiri, egois dan bersifat memaksa. Hal ini yang menimbulkan persepsi bahwa pemimpin yang otoriter cenderung memiliki otoritas penuh dan tidak ada kebebasan berpendapat bagi bawahannya. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan ini bertindak sebagai pengawas terhadap pelaksanaan kebijakan yang dilakukan para bawahannya didukung dengan adanya sistem ancaman dan hukuman. Hubungan inilah yang menciptakan rasa saling curiga antara pimpinan dan bawahan (Baharudin & Umiarso, 2012). Tetapi gaya kepemimpinan ini juga memiliki sisi positif yaitu dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi, karena pada umumnya bawahan akan patuh pada pimpinan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Kurniyatillah et al. (2020), yang menyatakan bahwa tipe kepemimpinan otoriter memiliki dampak buruk yang lebih dominan dibandingkan dengan dampak baiknya. Hal ini dikarenakan pemimpin secara penuh berkuasa dalam mengambil setiap keputusan dan kebijakan dalam sebuah perusahaan tanpa adanya diskusi dengan bawahan. Selain itu pada penelitian Wahyuni et al. (2022) menyatakan kepemimpinan otoriter memiliki dampak positif dan negatif. Salah satu dampak positifnya yaitu disiplin kerja yang dapat ditingkatkan

melalui gaya kepemimpinan otoriter ini. Adapun dampak negatifnya yaitu bawahan akan cenderung bersikap pasif dan kurang kreatif karena pembatasan penyampaian keputusan. Menurut Haryanto & Subroto (2023) menyatakan bahwasanya pemimpin otoriter kurang bisa menerapkan kesadaran diri bawahan terhadap peraturan yang ada. Artinya ketika pimpinan tidak ada di tempat maka bawahan akan bertindak tidak sesuai aturan karena kurangnya pengawasan.

Oleh karena itu, pada penelitian ini mengambil judul **“Menilik Gaya Kepemimpinan Otoriter”** dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan memberikan solusi gaya kepemimpinan yang efektif untuk bawahan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan memberikan deskripsi atau gambaran berdasarkan fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti secara lebih mendalam (Sugiyono, 2015). Menurut Kesumaningrum (2021), menyatakan penelitian kualitatif hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan terikat dengan variabel lainnya. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan wawancara dan studi pustaka yang didasarkan pada buku-buku literatur maupun jurnal terdahulu. Wawancara adalah suatu kegiatan dimana seorang peneliti telah menentukan format masalah wawancara terhadap permasalahan yang akan diteliti (Wilinny et al., 2019).

Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah data yang valid karena peneliti ingin memperoleh informasi terkait penerapan gaya kepemimpinan otoriter secara lebih rinci. Kualitatif tidak menyebutkan istilah populasi namun disebutkan dengan istilah informan. Informan yang menjadi subjek penelitian akan ditanyai secara mendalam oleh peneliti dengan jumlah lima orang karyawan yang bekerja pada bagian administrasi, gudang, dan produksi di PT. Kurnia Nata Kencana. Lokasi penelitian berada di Jl. Muncul No. 3, Kec. Gedangan, Kab. Sidoarjo.

Berikut deskripsi informan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1

Tabel Data Pribadi Informan

No	Nama Informan	Jabatan / Divisi	Masa Kerja
1	Sarah	Administrasi	2 Tahun
2	Rudi	Produksi	10 Tahun
3	Heri	Gudang	8 Tahun
4	Edi	Produksi	10 Tahun
5	Dian	Administrasi	4 Tahun

Sumber: data diolah

Berikut deskripsi pertanyaan wawancara terstruktur dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2

Tabel Pertanyaan Wawancara

No	Indikator	Pertanyaan
1	Pimpinan Menanggung Beban Organisasi	Apakah pimpinan saat ini bersikap one men show?
2	Bawahan Hanya Dianggap Pelaksana & Bawahan Tidak Boleh Memberikan Ide Baru	Apakah pimpinan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide baru dari anggotanya?
3	Pimpinan Bekerja Dengan Disiplin Tinggi	Apakah pimpinan menerapkan disiplin kerja yang tinggi?
4	Pimpinan Menentukan Kebijakan Sendiri	Apakah anda di ikut sertakan dalam proses pengambilan kebijakan keputusan?

5	Pimpinan Kepercayaan Rendah terhadap bawahannya	Memiliki Yang terhadap	Apakah pimpinan memberikan rasa kepercayaan kepada bawahannya?
6	Komunikasi Dilakukan Secara Satu Arah	Pimpinan	Apakah komunikasi pimpinan saat ini hanya satu arah saja?
7	Pimpinan Penyelesaian Pada Waktu Sekarang	Meminta Tugas	Apakah pimpinan cenderung meminta penyelesaian tugas kerja dengan waktu yang sudah ditentukan?
8	Pimpinan Memberi Perintah,Aturan Larangan	Hanya ,dan	Apakah pimpinan bersifat sewenang wenang terhadap kekuasaanya?
9	Pimpinan Mendikte	Cenderung	Apakah pimpinan cenderung mendikte apa yang harus dikerjakan anggotanya?

Sumber : (Kurniyatillah et al., 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan sembilan indikator topik pertanyaan wawancara terhadap informan maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pimpinan menanggung beban organisasi
Respon informan terkait pertanyaan No. 1 mengatakan “*Iya, karena dia bekerja sebagai seorang pimpinan*” (Sarah, Dian); tanggapan berikutnya: “*Iya, Pimpinan merasa mampu mengendalikan dan memutuskan segala hal apapun seorang diri tanpa diskusi dan harus melakukan sesuai dengan arahnya*” (Edi, Rudi, Heri).
2. Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana
Respon informan terkait pertanyaan No. 2 mengatakan “*Tidak, Pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk penyampaian ide*” (Edi, Heri, Rudi); tanggapan berikutnya “*Tidak, Pimpinan walaupun bertanya hanya bersifat sebagai sumbangsih saja, cenderung beliau sendiri yang memutuskan*” (Dian, Sarah).
3. Pimpinan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi
Respon informan terkait pertanyaan No. 3 mengatakan “*Iya, Pimpinan sangat disiplin terhadap waktu saat bekerja, melarang melakukan aktivitas lain selain bekerja*” (Edi, Heri, Rudi); tanggapan berikutnya “*Iya, sebab disiplin kerja sangatlah penting dalam dunia kerja dan pimpinan cenderung meminta penyelesaian tugas kerja sesuai tepat pada waktunya*” (Sarah, Dian).
4. Pimpinan menentukan kebijakan sendiri
Respon informan terkait pertanyaan No. 4 mengatakan “*Tidak, Pimpinan cenderung membuat sebuah kebijakan berdasarkan pendapatnya sendiri tanpa melibatkan anggotanya*” (Heri, Sarah, Dian); tanggapan berikutnya “*Pimpinan terkesan ragu menerima saran dari bawahan*” (Rudi, Edi).
5. Pimpinan memiliki kepercayaan yang rendah
Respon informan terkait pertanyaan No. 5 mengatakan “*Tidak, pimpinan memiliki rasa keraguan dan hasil kinerja diawasi secara ketat*” (Edi, Sarah, Heri, Dian, Rudi).
6. Komunikasi Pimpinan Dilakukan Secara Satu Arah

- Respon informan terhadap pertanyaan No. 6 mengatakan bahwa *“Iya, pemimpin lebih sering berkomunikasi dengan satu orang kepercayaannya untuk menyampaikan tugas yang harus dikerjakan bawahan tanpa adanya diskusi terlebih dahulu”* (Edi, Heri, Sarah, Dian, Rudi).
7. Pimpinan meminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang
Hasil wawancara informan terhadap pertanyaan No.7 yaitu *“Iya, tugas harus selesai saat itu juga karena mengejar target produksi”* (Dian, Heri, Sarah); tanggapan lainnya *“Iya, dengan adanya tuntutan deadline mungkin lebih efektif dalam disiplin kerja karyawan”* (Rudi, Edi).
 8. Pimpinan hanya memberi perintah, aturan dan larangan
Hasil wawancara terhadap informan terkait pertanyaan No. 8 mengatakan bahwa *“Iya, pemimpin bersikap sewenang-wenang mungkin mencerminkan kepribadiannya yang dapat membuat karyawan tidak menyukai sifatnya”* (Rudi, Sarah, Dian); pendapat lain mengatakan *“Iya, sebab pemimpin juga dituntut oleh perusahaan sehingga apa yang dimintanya harus selalu ada”* (Edi, Heri).
 9. Pimpinan cenderung mendikte
Tanggapan dari para informan terkait pertanyaan No. 9 ialah *“Iya, pimpinan selalu memerintahkan karyawan untuk mengikuti arahnya padahal bawahan sudah memahami jobdesk yang harus dikerjakan”* (Sarah, Dian, Edi); respon lainnya mengatakan *“Iya, pimpinan akan mendikte tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi”* (Heri, Rudi).

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan terkait Sembilan indikator topik pertanyaan wawancara, Maka dapat dilakukan pembahasan secara mendalam dengan menyertakan pendukung pernyataan informan melalui beberapa studi literatur sebagai berikut:

1. Pimpinan menanggung beban organisasi
Seorang pimpinan mempunyai peran mendasar dalam mengkoordinasi bawahannya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Pimpinan memiliki kuasa penuh terhadap segala keputusan dan kebijakan yang telah diambil. Maka pimpinan memiliki peranan tanggung jawab beban organisasi dibawah kekuasaannya. Gaya kepemimpinan di PT. Kurnia Nata Kencana ialah Gaya Otoriter. Gaya otoriter meletakkan seluruh aspek keputusan berada dibawah pengawasan dan pengendalian seorang pimpinan dengan tujuan keputusan dapat diambil secara cepat. Dalam hal ini, pimpinan menanggung beban organisasi seorang diri dalam melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap keputusan yang dibuatnya sehingga bawahan kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dengan tujuan pimpinan dapat mengambil keputusan secara cepat. Hal ini terjadi karena menurut Nawawi, (1993) pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter beranggapan bahwa organisasi/perusahaan yang dipimpinya sebagai milik pribadi. Begitu pula menurut Jamaludin, (2017) dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memberikan dampak positif yaitu dalam pengambilan keputusan secara cepat dapat memberikan kepuasan terhadap pimpinan, karena pada gaya kepemimpinan otoriter bawahan akan patuh kepada pimpinnya. Menurut Purwanto, (2020) dalam hasil penelitiannya pemimpin otoriter akan bersikap mempertahankan kekuasaan dan pengambilan keputusan dilakukan secara otoritas.
2. Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana
Dari jawaban informan dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak memberikan kesempatan bawahannya untuk menyampaikan ide, saran dan gagasannya. Sedangkan, pimpinan yang baik ialah yang memberikan kesempatan anggotanya untuk menyampaikan ide, pendapat atau gagasannya terhadap suatu problem yang terjadi pada organisasi atau perusahaan. Hal

ini dapat mengembangkan potensi kreatifitas, inisiatif dan kemampuan berfikir anggotanya terhadap pimpinannya. Hal ini yang membuat bawahan bisa lebih aktif dalam organisasi tidak cenderung pasif. Mengapa hal ini bisa terjadi sebab dalam gaya kepemimpinan otoriter, seorang pimpinan akan cenderung mendikte, inisiatif dan daya berfikir anggotanya akan dibatasi. Saat pimpinan sudah mengambil keputusan maka seorang pimpinan otoriter akan mengeluarkan hasil keputusannya dalam bentuk perintah dan bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana saja yang harus mengikuti sesuai arahnya (Purwanggono, 2020).

3. Pimpinan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi

Gaya kepemimpinan otoriter dalam penerapan disiplin kerja sangatlah keras dan cenderung akan bersikap kaku. Sebab gaya kepemimpinan otoriter dalam penerapannya sering dijumpai dengan penegasan ancaman serta hukuman. Hal ini diyakini cukup efektif bagi gaya kepemimpinan otoriter yang melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap keputusan kebijakan yang telah diputuskan. Pada gaya kepemimpinan otoriter bawahan biasanya akan mematuhi dan menaati peraturan yang dibuat seorang pimpinan bukan karena kesadaran, tetapi ketakutan akan hukuman. Seorang pemimpin dengan gaya otoriter memiliki kelebihan pada prestasi disiplin kerja, sebab bagi pemimpin otoriter tidak peduli dengan alasan dan cenderung fokus terhadap hasil kerja. Dalam hal pencapaian hasil kerja atau tujuan organisasi pimpinan otoriter akan menerapkan disiplin kerja dan bawahan harus patuh dan taat karena pengawasan dan pengendalian dari pemimpin otoriter cukup efektif dalam mencapai tujuan dengan cara yang keras karena terdapat ancaman dan hukuman agar bawahan patuh terhadap perintahnya (Jamaludin, 2017).

4. Pimpinan menentukan kebijakan sendiri

Kepemimpinan bertujuan untuk mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpin agar bekerja secara maksimal untuk menuju sebuah tujuan organisasi agar tercapai Mulyadi, (2020). Begitu pula dalam proses pengambilan keputusan terhadap kebijakan perlunya saran dan pendapat dari bawahan untuk mencapai kesepakatan bersama agar kebijakan yang diputuskan dapat dijalankan oleh segala aspek divisi/departemen untuk mencapai kebersamaan, kesejahteraan bawahan dalam efektivitas kinerja. Seorang pimpinan otoriter akan menentukan kebijakan sendiri tanpa melibatkan bawahannya yang ternyata memiliki dampak negatif terhadap bawahan, salah satunya tidak adanya kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Hal ini akan menyebabkan menurunnya efisiensi kinerja bawahan pernyataan ini dikemukakan oleh Murugan (2007), dalam buku yang berjudul "*Management Principles and Practices*". Begitu pula menurut hasil penelitian Sari (2016), Bahwa pimpinan otoriter akan membuat segala keputusannya sendiri namun bawahan akan mendapatkan tanggung jawab penuh dari pimpinan melalui pengawasan dan pengendalian.

5. Pimpinan memiliki kepercayaan yang rendah

Komunikasi seorang pimpinan dengan bawahan harus dibangun baik. Komunikasi yang baik berguna untuk menciptakan kedekatan emosional. Seorang pimpinan diharuskan untuk memotivasi dan memberi rasa kepercayaan terhadap bawahannya untuk menjaga semangat kerja anggotanya dan mempercayai setiap hasil kerja bawahan. Begitu pula seorang bawahan perlunya juga memberikan *feedback* perkembangan hasil kerja terhadap pimpinan guna mengevaluasi tujuan dari arahan pimpinan apakah sudah memenuhi standar kerja. Namun, Seorang pemimpin otoriter memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya hal ini dapat dilihat seorang pimpinan melakukan pengendalian dan pengawasan secara ketat terhadap hasil kinerja bawahannya. Hal ini didukung karena pemimpin otoriter dinyatakan efektif bekerja selama pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja berfungsi dengan baik (Purwanggono, 2020).

6. Komunikasi pimpinan dilakukan secara satu arah
Penerapan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang sehat. Seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan penyampaian informasi secara efektif dan efisien agar maksud atau ide yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahan. Pemimpin yang otoriter biasanya menggunakan gaya komunikasi satu arah dengan tujuan memaksa bawahan untuk menuruti perintahnya. Pimpinan dengan gaya komunikasi satu arah ini langsung mengambil keputusan tanpa adanya diskusi terlebih dahulu dengan bawahan. Hal ini yang membuat bawahan merasa tertekan karena pemimpin membatasi komunikasi sehingga berpengaruh pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya ini akan memberikan perintah yang spesifik serta mengawasi pekerjaan yang harus dilakukan bawahan. Menurut Wahyuni et al., (2022), pemimpin yang otoriter memiliki pemahaman bahwa menurutnya semua keputusan merupakan kuasa penuh tanggung jawabnya sehingga pemimpin otoriter cukup dikenal memiliki kemampuan cepat dalam mengambil keputusan. Begitupun menurut penelitian yang dilakukan Kurniyatillah et al., (2020), pemimpin otoriter akan memanfaatkan kewenangannya untuk memaksa bawahan dalam mematuhi segala perintahnya dan meminimalkan adanya diskusi karena pemimpin tersebut menggunakan gaya *controlling* (pengendalian).
7. Pimpinan meminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang
Produktivitas kerja menjadi salah satu hal penting bagi keberlangsungan perusahaan. Namun tipe kepemimpinan otoriter tidak dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena pemimpin cenderung berorientasi lebih tinggi pada tugas dibandingkan pada karyawan. Hal ini yang menyebabkan timbul pengaruh buruk terhadap kondisi mental para karyawan karena adanya tuntutan deadline. Bawahan diharuskan menyelesaikan tugasnya sesuai target tanpa adanya *reward* yang seimbang. Seorang pimpinan yang otoriter hanya fokus pada pencapaian target atau tugas (*task oriented*). Sesuai dengan penelitian Yulia & Mukzam, (2017) yang menyatakan bahwa pemimpin dengan gaya otoriter tidak memperdulikan kesejahteraan karyawannya dan lebih fokus pada suatu target karena ia menanggung beban tanggung jawab terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Begitupun menurut Kurniyatillah et al., (2020), pemimpin dengan tipe otoriter lebih dominan berorientasi pada tugas yang dapat memberikan dampak negatif berupa meningkatnya stress kerja karyawan diakibatkan tekanan pekerjaan yang tinggi.
8. Pimpinan hanya memberi perintah, aturan dan larangan
Pemimpin merupakan seseorang dengan jabatan tinggi yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan untuk memutuskan suatu kebijakan. Selain membuat keputusan, ia juga mengarahkan dan mengawasi bawahan saat proses pelaksanaan kebijakan. Tipe pemimpin otoriter menurut Sari (2016), dalam hasil penelitiannya yaitu memiliki sifat egois dan selalu mononjolkan kewenangannya saja. Jika pimpinan sudah mengambil keputusan, maka keputusan tersebut merupakan perintah. Pimpinan akan mendelegasikan tugas berupa perintah, aturan dan larangan tersebut kepada bawahan. Dalam hal ini, pemimpin otoriter menggunakan pendekatan pada bawahan secara paksaan, tanpa memperdulikan pendapat negatif orang lain terhadap dirinya dan cenderung bersikap kaku, sehingga apabila bawahan melakukan kesalahan maka akan dikenai hukuman (Melinda, 2017). Pemimpin otoriter memanfaatkan kekuasaannya untuk menentukan setiap kebijakan perusahaan untuk dipatuhi para bawahannya. Pemimpin otoriter juga memiliki dampak positif yaitu terletak pada sebuah pencapaian prestasi sebab ketika pimpinan mengeluarkan keputusan itu bersifat mutlak dan harus dijalankan, tanpa adanya alasan penolakan. Maka bawahan bersikap taat kepada pimpinan bukan karena kesadaran namun ketakutan terhadap hukuman (Jamaludin, (2017). Pernyataan pendukung selanjutnya, Menurut Baharudin & Umiarso, (2012), Dalam

sebuah buku kepemimpinan pendidikan islam menyatakan dalam menjalankan pekerjaan seorang pemimpin otoriter cenderung menerapkan ancaman dan hukuman.

9. Pimpinan cenderung mendikte

Sikap dan perilaku pimpinan mencerminkan bagaimana dia mengelola suatu perusahaan. Tipe kepemimpinan otoriter akan membatasi inisiatif dari karyawan dan lebih sering mendikte apa yang harus dikerjakan bawahan sehingga berdampak kepada bawahan yang cenderung pasif dan kurang inovatif karena tidak adanya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Pimpinan otoriter memiliki sifat dan cenderung menganggap dirinya sebagai pemilik perusahaan sehingga semua kebijakan bergantung pada kekuasaannya. Mengapa pemimpin otoriter memiliki ciri sifat mendikte bawahan. Dikarenakan seorang pimpinan otoriter beranggapan bahwa dirinya penguasa perusahaan sehingga menurutnya tidak ada orang lain yang lebih unggul darinya (Purwanggono, 2020). Kepemimpinan otoriter sering bertindak secara diktator dan menindas bawahannya. Pemimpin akan menggerakkan bawahannya secara paksa dan menggunakan ancaman (Kurniyatillah et al., 2020).

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa kita peroleh melalui penjabaran pernyataan informan terkait penelitian ini bahwa kepala divisi di PT. Kurnia Nata Kencana termasuk tipe pemimpin yang otoriter. Dengan dibuktikan dari hasil wawancara kepada karyawan yang menyatakan bahwa: *Pertama*, Pemimpin otoriter menanggung beban organisasi dan melakukan pengawasan, pengendalian terhadap keputusannya sendiri sehingga hal ini bertujuan untuk mempercepat pengambilan keputusan; *Kedua*, Seorang pemimpin otoriter cenderung tidak memberikan kesempatan kepada bawahan dan hasil arahan cenderung berupa perintah; *Ketiga*, Pemimpin otoriter memiliki prestasi disiplin kerja dan pimpinan cenderung focus pada hasil kerja; *Keempat*, Pemimpin membuat kebijakannya sendiri tanpa campur tangan orang lain; *Kelima*, Pemimpin otoriter menaruh kepercayaan yang rendah terhadap bawahan sehingga pengawasan dilakukan secara ketat; *Keenam*, Pimpinan menggunakan komunikasi satu arah sebab ia merasa keputusan merupakan kuasa penuh tanggung jawabnya; *Ketujuh*, Pimpinan bekerja secara *task oriented* dan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan; *Kedelapan*, Pemimpin otoriter memanfaatkan kekuasaannya untuk memberikan perintah, aturan, dan larangan; *Kesembilan*, Pemimpin otoriter memiliki ciri mendikte bawahan dan bertindak secara diktator serta cenderung menindas bawahannya.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah gaya kepemimpinan otoriter boleh diterapkan tetapi hanya pada kondisi tertentu. Mengingat banyak dampak buruk yang diterima oleh bawahan yang berpengaruh terhadap kinerja dan kondisi kesehatan mental karyawan. Sebaiknya pemimpin merubah gaya kepemimpinannya menjadi demokratis dan partisipatif sebab hubungan antara atasan dan bawahan tidak ada batasan sehingga membuat kondisi lingkungan dan suasana kerja menjadi nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2017). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 72.
- Baharudin, & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Edisi 2). PT Rineka Cipta Utama.

- Haryanto, A. D., & Subroto, M. (2023). Efektivitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Ketertiban Warga Binaan Masyarakat di Rutan Kelas IIB Kebumen. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 9(1), 1129–1135. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 416–418.
- Kurniyatillah, N., Rachmawati, S. E., Amirah, & Sulaiman, N. S. (2020). Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 160–174. <https://doi.org/10.18592/moe.v7i2.5431>
- Melinda, A. (2017). Gaya Komunikasi Pemimpin Tim Sales-II Asri Motor Group Surabaya dalam Pencapaian Target Tim. *Jurnal E-Komunikasi*, 5, 1–14.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Pena Persada.
- Murugan, M. S. (2007). *Management Principles and Practices*. New Age International.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Gajah Mada University Press.
- Ony, J. G. (2019). Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis ((Studi Pada Industri Kecil dan Menengah Kuliner Khas Palembang). *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC*. <https://idec.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2019/05/ID066.pdf>
- Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance). *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Purwanggono, C. J. (2020). Kepemimpinan. In *Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Samsu. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* . Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA).
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>

- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Dan Call For Paper FEB UMSIDA*, 0, 179–182.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syihabuddin, M. I., Antu, I., Sahyani, N. S., & Anjani, R. (2023). Elektabilitas Tenaga Pendidik di Bawah Kepemimpinan Otoriter (Tinjauan Psikologi). *Jurnal Studi, Sosial, Dan Ekonomi*, 4(1), 33–41.
- Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elsera Siemin Ciamas, & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). KEPEMIMPINAN DAN KINERJA Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. In *Repo.Stie-Mandala.Ac.Id*. http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar_isi.pdf
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wilinny, W., Halim, C., Sutarno, S., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1), 1–6.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Sres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 51, Issue 2).
- Yusria, I. F., Halilintar, D. P., Ilyas, M. P., & Kholisoh, N. Q. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Usia Remaja. *Jurnal Hasil Kajian Dan Penelitian Dalam Bidang Keislaman Dan Pendidikan*, 4(01), 387–397. <https://doi.org/10.24127/att.v4i01.1189>