

LEADERSHIP, 1(2), Juni 2020, ISSN (online) : 2715-0399 |

ISSN (Print out) : 2721-7108

Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi>

DOI : 10.32478/leadership.v1i2.443

Article type : Review Article

Konsep Kepemimpinan Otoriter Dalam Lembaga Pendidikan Di Sekolah atau Madrasah

Citra Ayu Anisa

STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang

Abstract

This article focuses on efforts to describe the concept of authoritarian leadership from a number of literature and literature which are then reviewed and describe the concept of authoritarian leadership that is considered applicable in educational institutions in schools or madrasahs. In this article, the foundation of ideal leadership can be said to be successful, if it can fulfill the meaning of the word leadership and also the function of leadership. The meaning of leadership is to influence others to act in accordance with the provisions to achieve goals. From this, there is an element of forcing something on others to do something, which can be said as part of the authoritarian nature that even becomes the meaning of leadership itself. Authoritarian leadership is considered as a way or style of leader that forces all policies to be decided by himself and must be carried out by the members he leads, without listening to the aspirations of its members. But from studies or literature studies that have been carried out and which are then reviewed again, an authoritarian leadership concept has been formed which may be applicable to the school or madrasah environment, and has the potential to improve the quality of schools or madrasah. The concept of authoritarian leadership emphasizes a balance between things that absolutely must be done with things that need to be considered or tolerated. There are 5 (five) points that are the main focus in this authoritarian leadership concept, which is willing to listen to the concerns of school residents, the Principal is a role model for school residents, the Principal opens himself about the perspective of the school community, the Principal conducts a self-evaluation, and the Principal try to tolerate certain things in certain conditions.

Email Address: citraayuanisa@gmail.com

LEADERSHIP: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan is licensed under The CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Keywords: Leadership, the Concept of Authoritarian Leadership.

Abstrak

Pada artikel ini berfokus pada usaha mendeskripsikan konsep kepemimpinan otoriter dari beberapa pustaka dan literatur yang kemudian ditelaah kembali dan mendeskripsikan konsep kepemimpinan otoriter yang dianggap dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan di sekolah atau madrasah. Dalam artikel ini, dasar dari kepemimpinan yang ideal dan dapat dikatakan berhasil, apabila dapat memenuhi arti kata kepemimpinan dan juga fungsi kepemimpinan. Arti dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuai dengan ketentuan untuk mencapai tujuan. Dari hal tersebut, terdapat unsur memaksakan sesuatu pada orang lain agar melakukan sesuatu, yang dapat dikatakan sebagai bagian dari sifat otoriter yang bahkan menjadi arti dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan otoriter dianggap sebagai cara atau gaya pemimpin yang memaksakan segala kebijakan untuk diputuskan oleh dirinya sendiri dan harus dilaksanakan para anggota yang dipimpinya, tanpa mau mendengarkan aspirasi dari para anggotanya. Tetapi dari studi atau kajian pustaka yang telah dilakukan dan yang kemudian ditelaah kembali, terbentuklah konsep kepemimpinan otoriter yang mungkin akan bisa diterapkan pada lingkungan sekolah atau madrasah, dan berpotensi untuk meningkatkan kualitas dari sekolah atau madrasah. Konsep kepemimpinan otoriter ini menekankan pada keseimbangan antara hal – hal secara mutlak harus dilakukan dengan hal –hal yang perlu dipertimbangkan atau ditoleransi. Terdapat 5 (lima) point yang menjadi fokus utama dalam konsep kepemimpinan otoriter ini, yaitu bersedia mendengarkan keresahan warga sekolah, Kepala Sekolah menjadi teladan untuk para warga sekolah, Kepala Sekolah membuka diri tentang perspektif warga sekolah, Kepala Sekolah melakukan evaluasi diri, dan Kepala Sekolah berusaha memberikan toleransi pada hal – hal tertentu pada kondisi – kondisi tertentu.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Konsep Kepemimpinan Otoriter.

I. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dalam tonggak kepemimpinan yang dipegang oleh seorang kepala sekolah memerlukan kebijaksanaan dari kepala sekolah dalam menentukan gaya ketika memimpin sebuah sekolah dasar. Gaya kepemimpinan setiap kepala sekolah memiliki perbedaannya sendiri – sendiri dan membentuk kebijakan selalu berbeda – beda pada setiap individu yang mendapatkan tanggung jawab sebagai pemimpin atau kepala sekolah. Perbedaan gaya kepemimpinan sampai pada bentuk kebijakan oleh setiap kepala sekolah, hal tersebut terjadi dikarenakan pengalaman, panutan, latar belakang pendidikan maupun kepribadian yang tidak sama pada setiap individu. Pengalaman, panutan, latar belakang pendidikan dan kepribadian yang berbeda inilah yang menjadi kunci dalam terbentuknya gaya kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dan menjadikan setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri.

Lingkungan masyarakat atau anggota yang dipimpin perbedaan gaya kepemimpinan pada umumnya dikenal serta dikelompokkan dalam 3 (tiga) sebutan yaitu gaya demokratis, gaya *laissez faire*, dan gaya otoriter. Dari ketiga gaya yang dikenal dan dikelompokkan dalam masyarakat, terutama saat anggota yang dipimpin ditanya mengenai gaya kepemimpinan apa yang mereka harapkan dari pemimpin atau kepala sekolah mereka adalah gaya demokratis yang bebas berpendapat dan tidak mengekang. Gaya demokratis yang banyak dipandang sebagai gaya yang terbaik dalam menjalankan kepemimpinan bukanlah pandangan yang salah dan dapat dikatakan mungkin merupakan gaya kepemimpinan bernilai ideal untuk menjalankan sebuah lembaga diberbagai bidang. Selain gaya demokratis yang disukai oleh sebagian besar masyarakat, terdapat gaya kepemimpinan yang tersisihkan dan ditakuti apabila gaya tersebut dimiliki dan digunakan seorang pemimpin atau kepala sekolah untuk memimpin suatu lembaga khususnya dalam lembaga pendidikan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang menakutkan, mengekang kebebasan dan bahkan dinilai kejam. Pandangan mengenai sikap otoriter yang diidentikkan sebagai hal yang menakutkan, kejam, dan pemicu konflik dalam kelompok membuat gaya kepemimpinan otoriter pun dianggap tidak

sesuai digunakan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan. Terlepas dari sisi negatif dari konsekuensi sikap otoriter yang digunakan dalam memimpin kelompok bahkan lembaga pendidikan, bukankah setiap gaya kepemimpinan yang lain juga memiliki sisi negatifnya tersendiri dan menimbulkan konsekuensi yang hampir sama yaitu timbulnya benih – benih konflik. Dalam gaya kepemimpinan adalah penyesuaian dengan siapa dan keadaan lembaga yang akan dipimpin dan cara pemimpin atau kepala sekolah mempengaruhi warga sekolahnya.

Kepemimpinan dengan sikap otoriter bukanlah sebuah hal yang harus dihindari atau ditiadakan dalam cara memimpin seorang kepala sekolah. Optimal dan baiknya gaya kepemimpinan tergantung pada pemimpin atau kepala sekolah itu sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya. Jika seorang kepala sekolah memutuskan bergaya otoriter dalam memimpin lembaga pendidikannya, maka menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk mempengaruhi anggota atau warga sekolahnya. Gaya kepemimpinan otoriter dapat dioptimalkan dengan baik, apabila pemimpin atau kepala sekolah membuat konsep kepemimpinan secara baik dan tertata. Oleh karena itu, dalam karya tulis ini, mencoba memberikan pendapat mengenai konsep dalam penggunaan kepemimpinan otoriter dalam lembaga pendidikan di tingkat sekolah dasar, sehingga dapat memberikan pandangan dalam penggunaan kepemimpinan otoriter yang lebih baik dan berharap dapat mengurangi asumsi yang kurang baik dalam penggunaan kepemimpinan bergaya otoriter.

II. METODE PENELITIAN

Pada artikel ini dalam melakukan penelitian, menggunakan metode studi pustaka atau studi literatur. Dalam metode studi pustaka, dilakukan kegiatan pengumpulan literatur – literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan konsep kepemimpinan, dan kemudian dilakukan penelaahan kembali terhadap literatur – literatur tersebut oleh penulis secara lebih spesifik ke arah kepemimpinan otoriter sesuai dengan judul artikel ini.

III. LITERATURE REVIEW

A. Konsep Dasar Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang juga sering disebut dengan *Leadership*, memiliki banyak definisi yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli dengan cara pandang dan latar belakang yang berbeda. Menurut Ordway Tead dalam bukunya "*The Art of Leadership*" mengemukakan bahwa, "*Leadership is the activity of influencing people to cooperaty toward some goal wich they come to fine desirable.*" Dari pendapat Ordway Tead, beliau mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerja sama dengan tujuan agar kerja sama yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.¹

Menurut Herold Koontz, "*Leadership is the art coordinating and motivating individuals and group to achieve desired inds.*" Dari pendapat tersebut definisi kepemimpinan diartikan sebagai seni atau kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seorang individu atau kelompok ke arah tujuan yang diharapkan.² Sedangkan menurut Ralp M. Stogdill, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan – kegiatan kelompok yang diorganisir menuju pencapaian tujuan.³

Berdasarkan pandangan dari berbagai ahli mengenai kepemimpinan, dapat ditarik benang merah bahwa definisi kepemimpinan (*Leadership*) merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh pada anggota yang dipimpinnya agar melakukan aktivitas yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pula, sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin diwujudkan.

2. Fungsi Kepemimpinan

¹ Abd. Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya : Islamic Development Bank, 2013), hlm. 14.

² J.G. Hunt dan C.A. Hosking, *Leaders and Managers : An International Perspective On Managerial Behavior And Leadership*, (New York : Pergamon Press, 1988), hlm. 92.

³ Ralp M. Stogdill, *Hand Book of Leadership : A Survey of Theory and Research*, (Ed. III ; New York : Free Press, 1990), hlm. 58 – 59.

Kepemimpinan (*leadership*) seperti yang dinyatakan sebelumnya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi individu atau kelompok lain untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Selain fungsi utama kepemimpinan sebagai pemberi pengaruh, terdapat beberapa hal yang menjadi fungsi lain dari kepemimpinan seperti yang diutarakan oleh Charles W. Boardman bahwa :

“As the educational leader of the school he must have the ability to organize and assist the faculty in formulating a program for the improvement of instruction in school. He must inspire confidence in teachers, secure cooperation in developing the supervision program, and stimulate the into active participation in the effort to attain its objectives.”⁴

Berdasarkan pandangan tersebut dapat dinyatakan bahwa fungsi kepemimpinan, antara lain :

- a. Untuk mengorganisir dan membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam merumuskan perbaikan dan peningkatan program pembelajaran maupun program administratif sekolah.
 - b. Untuk memotivasi dan meningkatkan rasa kepercayaan diri para pendidik dan tenaga kependidikan.
 - c. Untuk membangun kerja sama dalam rangka pengembangan program supervisi.
 - d. Untuk mendorong dan mengerakkan para seluruh warga sekolah dalam meningkatkan partisipasi seluruh warga sekolah dalam usaha pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
3. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga, setiap pemimpin memiliki cara, gaya, serta kualitas kepemimpinan yang berbeda – beda. Hal tersebut ada dikarenakan hakikat manusia yang memang berbeda – beda dan tidak ada yang sama, selain itu terdapat beberapa faktor yang

⁴ Stephen R. Covey, *Kepemimpinan Berprinsip*, (Jakarta : Binapura Aksara, 1997), hlm. 28.

mempengaruhi tingkat kompetensi seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut M. Ngalim Purwanto, menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor utama yang secara dominan mempengaruhi kompetensi kepemimpinan dari seorang pemimpin⁵, antara lain :

a. Keahlian dan pengetahuan

Faktor yang ditekankan disini adalah latar belakang pendidikan, setifikasi dan rekam jejak pengalaman dibidang yang digeluti oleh seseorang. Faktor ini dipergunakan untuk mengetahui ketersesuaian seorang individu dengan tanggung jawab kepemimpinan yang diberikan kepada individu tersebut. Dengan hal tersebut, dapat diperkirakan mampu tidaknya individu tersebut menjadi seorang pemimpin.

b. Jenis pekerjaan dan tempat lembaga yang dipimpin

Faktor ini menitikberatkan pada perbedaan jenis pekerjaan dan tempat lembaga yang diberikan pada seorang individu untuk memimpin. Setiap lembaga atau sekolah memiliki fokus visi, misi, dan tujuan yang berbeda – beda untuk diwujudkan, sehingga membuat jenis pekerjaan dan rutinitas yang ada didalamnya juga berbeda antara satu lembaga dengan lembaga yang lain. Dengan hal tersebut, pemimpin harus teliti serta bijaksana untuk mengenali dan memahami lembaga yang dipimpinnya dengan menyesuaikan dengan kemampuan dan juga keadaan lembaga atau sekolah.

c. Kepribadian pemimpin

Faktor ini menitikberatkan pada hakikat dari manusia yang secara psikologi memiliki sifat, watak, dan kepribadian yang berbeda – beda. Perbedaan yang ada tersebutlah yang apabila seorang individu dengan individu lainnya memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan diberikan tanggung jawab untuk memimpin lembaga yang sama pula, tingkat kompetensi kepemimpinannya pasti beda serta cara menjalankan kepemimpinannya pasti sangat berbeda.

d. Sifat – sifat anggota yang dipimpin

⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 59 – 60.

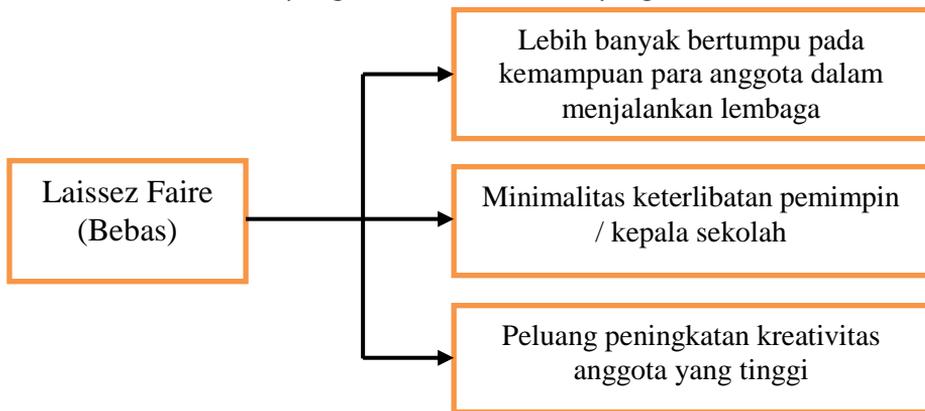
Faktor ini menitikberatkan pada tingkat pemahaman pemimpin untuk mempelajari serta memahami sifat – sifat para anggota yang dipimpinnya. Tingkat kompetensi pemimpin juga tidak terlepas dari pengaruh yang berasal dari anggota yang dipimpinnya. Cara pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk melakukan kegiatan sesuai yang telah ditetapkan, tergantung pada pemimpin memahami sifat dari anggotanya dan kemudian memilih cara berkomunikasi dan menyampaikan agar dapat diterima dengan persepsi yang baik dan utuh oleh anggotanya.

B. Gaya Kepemimpinan

Dalam gaya kepemimpinan banyak para ahli mengemukakan tentang hal tersebut, sehingga banyak pula penyebutan jenis – jenis gaya kepemimpinan. Tetapi secara umum dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) gaya kepemimpinan⁶, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Yaitu gaya kepemimpinan yang berpandangan bahwa anggota dalam sebuah lembaga dapat membuat keputusan secara mandiri dan meminimalisir pemberian pengarahan dari pimpinan atau kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan laissez faire ini, menekankan pada pemberian kebebasan kepada para anggotanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, dengan mekanisme pengawasan atau kontrol yang tidak ketat.

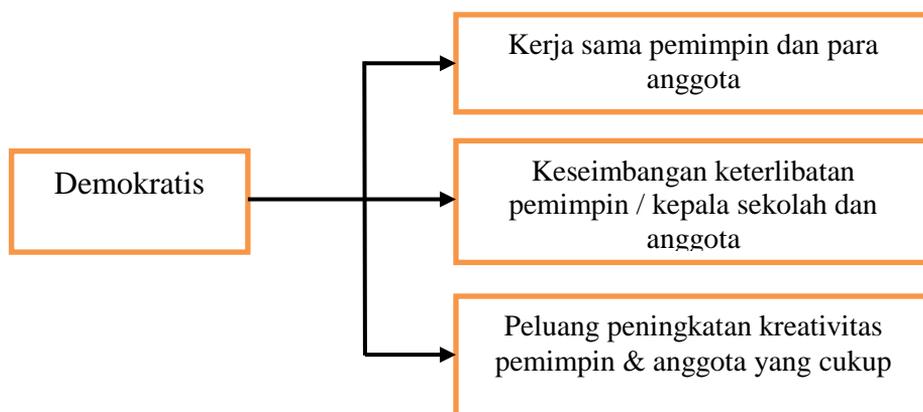


⁶ Abd. Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya : Islamic Development Bank, 2013), hlm. 30 – 31.

Gambar 1. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

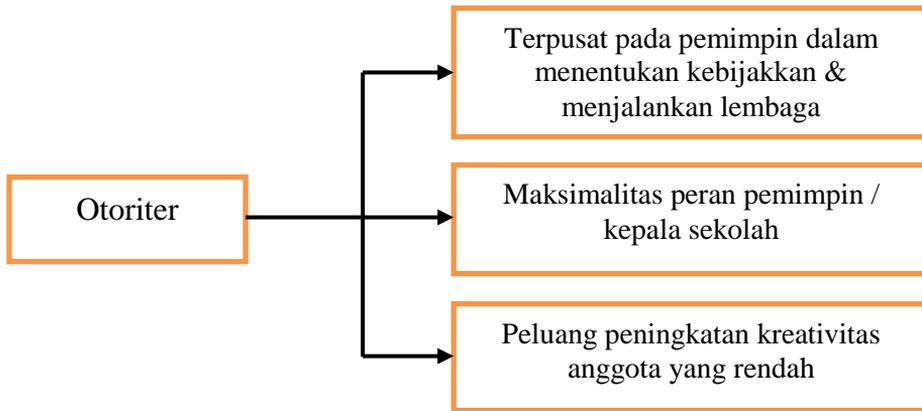
Yaitu gaya kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin memberikan kebebasan pada para anggotanya untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik yang mereka miliki. Gaya kepemimpinan demokratis ini ditandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta perpaduan berbagai pendapat atau pemikiran untuk menentukan cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan.



Gambar 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

3. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Yaitu gaya kepemimpinan yang berpandangan bahwa kekuasaan yang sah adalah hak yang diberikan pada pemimpin, sehingga pemimpin disini berprinsip bahwa baik dan buruknya kualitas lembaga yang dipimpinnya ada ditangannya. Hal inilah yang membuat pemimpin dengan gaya otoriter terpaku pada bahwa apa yang telah ditetapkan harus dilakukan dengan benar dan sesuai intruksi dari pimpinan. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pola perilaku yang cenderung terpusat pada pemimpin sebagai penentu kebijakan dalam melaksanakan tujuan lembaga.



Gambar 3. Gaya Kepemimpinan Otoriter

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Otoriter

Otoriter dalam masyarakat umum dipahami sebagai sikap seorang individu yang terlampau keras akan prinsip yang telah diyakini dan memiliki anggapan bahwa prinsip itu benar dan tidak bisa dilanggar oleh dirinya maupun orang yang disekitarnya. Sikap otoriter yang diidentikkan dengan kekakuan, absolut, mutlak, dan tidak dapat diubah menjadikan sikap otoriter memiliki nilai yang kurang baik untuk digunakan dalam memimpin, khususnya dinilai kurang cocok dalam sekolah atau madrasah.

Masyarakat umum memiliki berpendapat bahwa pemimpin yang menggunakan kepemimpinan otoriter akan mengekang kebebasan seluruh anggota yang dipimpinnya dalam bertindak, menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi para anggotanya. Dengan paradigma atau pandangan yang sangat ekstrem seperti itu dalam memahami kepemimpinan otoriter, sebagian besar masyarakat yang tidak ingin diambil kebebasan menolak kepemimpinan otoriter tersebut. Pemahaman mengenai pengambilan atau perampasan kebebasan seseorang secara paksa, hal ini dapat dikatakan sebagai faktor atau point utama mengapa kepemimpinan otoriter dihindari penggunaan dalam lembaga manapun, terkhusus sekolah atau madrasah.

Pemahaman mengenai kepemimpinan otoriter yang dinyatakan diatas tidaklah salah, tetapi dalam perspektif penulis hal tersebut

juga tidaklah dianggap benar secara mutlak. Kepemimpinan otoriter dari kajian pustaka yang telah dilakukan memang tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan otoriter erat keterkaitannya dengan sikap pemimpin yang memiliki kepercayaan diri tentang otoritas dan haknya memimpin secara penuh dan utuh, yang kemudian berindikasi pada sikap yang dianggap akan mengekang seluruh kebebasan berpendapat, berinovasi, dan berfikir kritis serta membatasi ruang gerak para anggota untuk berkreatasi. Tetapi terdapat kekurangan pemahaman kita mengenai mengapa kepemimpinan otoriter dapat memunculkan dampak negatif sebesar hal yang telah disebutkan.

Dampak negatif atau resiko dalam penggunaan kepemimpinan otoriter oleh seorang pemimpin merupakan bentuk otoriter yang dilakukan secara ekstrem tanpa pemahaman yang kurang baik dari pemimpin maupun dari para anggotanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter pada dasarnya merupakan seorang individu yang memiliki sifat pekerja keras, ulet, teliti dan tertib. Individu tersebut terbiasa dengan lingkungan dan rutinitas yang memiliki peraturan – peraturan dan norma – norma yang ketat dan harus ditaati. Dasar perilaku serta pengalaman yang melatar belakangi terbentuknya sifat otoriter dari individu atau pemimpin, sebenarnya merupakan hal yang baik untuk dimiliki seorang pemimpin. Hanya saja, penulis berpendapat bahwa harus terdapat kontrol diri dari setiap individu itu sendiri untuk membatasi diri dalam melakukan sifat otoriternya pada tempat ataupun situasi tertentu.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter harus mau memaksa dirinya untuk belajar memahami keadaan dan kondisi anggota dan lingkungan yang ia pimpin. Oleh karena itu, dalam artikel ini penulis mencoba menyampaikan pandangan mengenai hal – hal yang harus berusaha dipahami dan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinan otoriter terutama di sekolah atau madrasah, yaitu :

1. Ketersediaan Mendengarkan

Kepimpinan otoriter memiliki resiko terbesar dalam menimbulkan konflik yang berbentuk pemberontakan dari para anggota dan dapat berpotensi sampai pada hancurnya lingkungan sekolah atau madrasah yang dipimpin. Dengan sebab

itu, pemimpin harus berusaha mendengarkan aspirasi, saran, dan kritik yang ada baik dari para anggota, warga sekolah maupun dari lingkungan luar. Pemimpin atau kepala sekolah disini harus belajar menurunkan ego yang merasa bahwa hanya dirinya yang paling benar dan berkuasa. Walaupun dengan cara yang tidak harus secara langsung, tetapi dapat dilakukan secara sembunyi – sembunyi dan bertahap.

2. Sikap Keteladanan

Pemimpin atau kepala sekolah dalam menentukan suatu kebijakan yang ingin dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik oleh anggotanya, harus memahami bahwa hal tersebut harus dilakukan dari dirinya sendiri terlebih dahulu. Kepala sekolah berusaha memberikan contoh atau teladan pada para anggota dan warga sekolah. Dengan pemimpin atau kepala sekolah yang bersedia memberikan contoh bagaimana melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri dengan baik, akan mempengaruhi seluruh anggota dan warga sekolahnya untuk melakukan hal yang sama dengan yang telah dicontohkan pada mereka.

3. Perspektif Yang Terbuka

Dalam kepemimpinan otoriter memang selalu dipahami bahwa pemimpin memiliki kekuasaan mutlak dalam memutuskan segala hal yang dianggap berhubungan dengan kebijakan ataupun program sekolah atau madrasah yang dipimpinnya. Tetapi pemimpin atau kepala sekolah harus mau belajar memahami bahwa yang dibutuhkan untuk menjalankan sekolah atau madrasah bukan hanya seorang kepala sekolah tetapi terdapat stakeholder yang terkait dengan sekolah atau madrasah yang dipimpinnya. Sama halnya kepala sekolah yang ingin perspektif atau pandangannya dimengerti oleh para warga sekolah, kepala sekolah juga perlu memahami dan mempelajari serta memilah – milah perspektif warga sekolah secara terbuka tetapi tentu dengan batas – batas yang telah ditentukan.

4. Evaluasi Diri

Pemimpin atau kepala sekolah bukanlah individu yang dapat terlepas dari kesalahan dan kekeliruan, maka dari itu pemimpin atau kepala sekolah setidaknya sebagai seorang individu melakukan evaluasi terhadap cara dirinya berperilaku pada

orang lain dan dirinya sendiri. Pemimpin atau kepala sekolah dapat meminta secara pribadi pada orang yang dianggap mampu menilai atau mencari informasi bagaimana para anggotanya menilai perilaku dan cara kepemimpinannya, sehingga kepala sekolah dapat memperbaiki dan memanfaatkan hasil evaluasi dirinya untuk pengembangan diri yang lebih baik dan meningkatkan citra diri didepan warga sekolah.

5. Sikap Toleransi

Mungkin hal inilah yang tidak mudah untuk dilakukan oleh pemimpin yang bergaya kepemimpinan otoriter, tetapi perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan. Seperti dalam dunia militer kepemimpinan otoriter menghasilkan sebgaiian besar hal yang baik dan positif dalam membentuk mental dan perilaku seorang individu, dengan catatan bahwa hal – hal yang diatur secara otoriter dan absolut adalah perintah atau peraturan yang bersifat umum dan sangat jarang mengatur tentang hal – hal yang bersifat sangat pribadi.

Hal tersebut menggambarkan bahwa di dunia militer yang erat kaitannya dengan kepemimpinan otoriter yang sangat kuat disana terdapat masih ada toleransi pada hal – hal yang bersifat pribadi. Oleh karena itu, dalam kepemimpinan otoriter di sekolah atau madrasah tidak ada salahnya pemimpin atau kepala sekolah bersikap toleransi pada hal – hal yang dianggap darurat dan pada kasus – kasu tertentu, dengan tetap memberikan batasan yang jelas akan hal tersebut

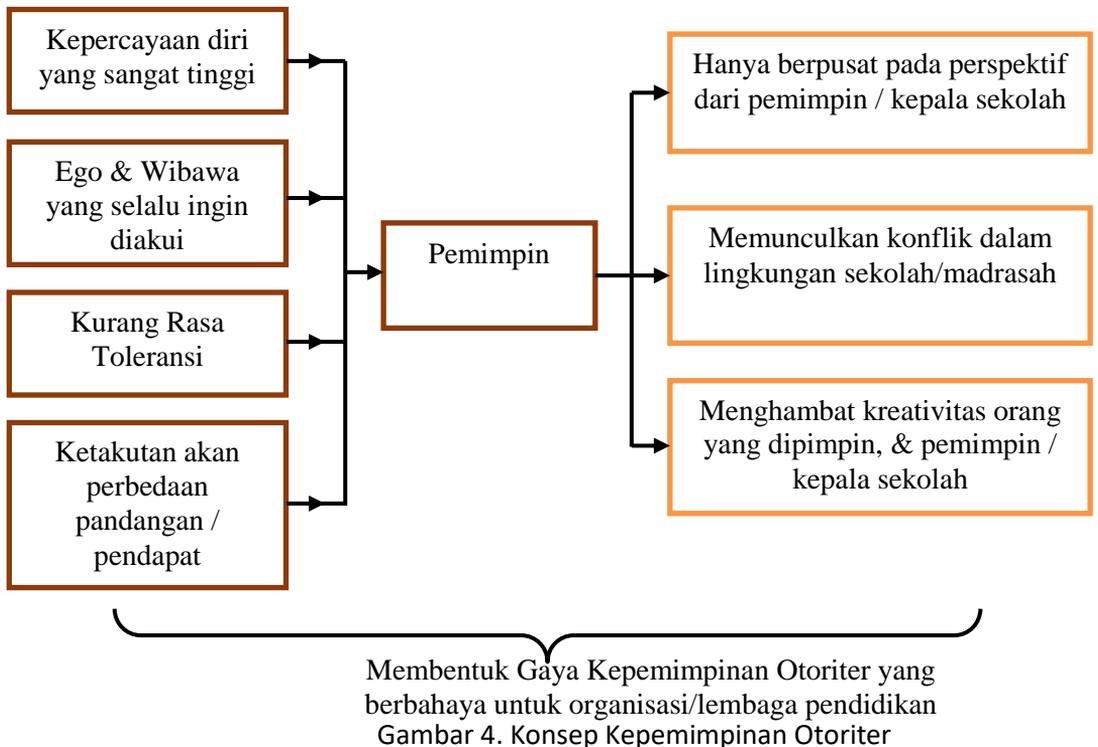
Berdasarkan 5 (lima) point tersebut, dalam penerapan dalam sebuah kepemimpinan otoriter memang tidak mudah, kepala sekolah harus bersedia menurunkan ego dan membuka perspektif yang dimilikinya untuk mau membuka ruang dalam mempertimbangkan perspektif dari orang lain untuk dijadikan bahan pertimbangan sebelum menetapkan suatu kebijakan atau keputusan. Dalam kepemimpinan otoriter hal tersebut mungkin tidak lazim dilakukan, tetapi setiap pemimpin atau kepala sekolah pasti berkeinginan bahwa dalam kepemimpinannya sekolah atau madrasah dapat meningkat kualitasnya dari sebelumnya. Oleh karena itu, mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat orang lain bukan sesuatu yang salah, tetapi memang dengan gaya

kepemimpinan otoriter dari seorang pemimpin atau kepala sekolah memerlukan proses yang bertahap untuk melakukannya.

B. Konsep Kepemimpinan Otoriter Di Sekolah atau Madrasah

Konsep kepemimpinan otoriter yang selama ini, menjadi gaya kepemimpinan atau cara memimpin yang tidak disukai dan dianggap sangat riskan menimbulkan konflik didalam lembaga, terutama di lingkungan sekolah atau madrasah. Konsep keotoriteran seorang pemimpin atau kepala sekolah oleh masyarakat umum dan pemegang tanggung jawab kepemimpinan itu sendiri merupakan salah satu faktor yang membuat kata otoriter tersebut semakin besar peluang terciptanya keadaan yang ditakutkan, padahal semua gaya kepemimpinan tidak terkecuali otoriter memiliki peluang untuk menjadi pemicu konflik dalam suatu organisasi atau lembaga.

Konsep berikut ini merupakan pemahaman dan hasil studi pustaka yang menggambarkan pemimpin atau kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan otoriter, yaitu :



LEADERSHIP, 1(2), Juni 2020, ISSN (online) : 2715-0399 |

ISSN (Print out) : 2721-7108

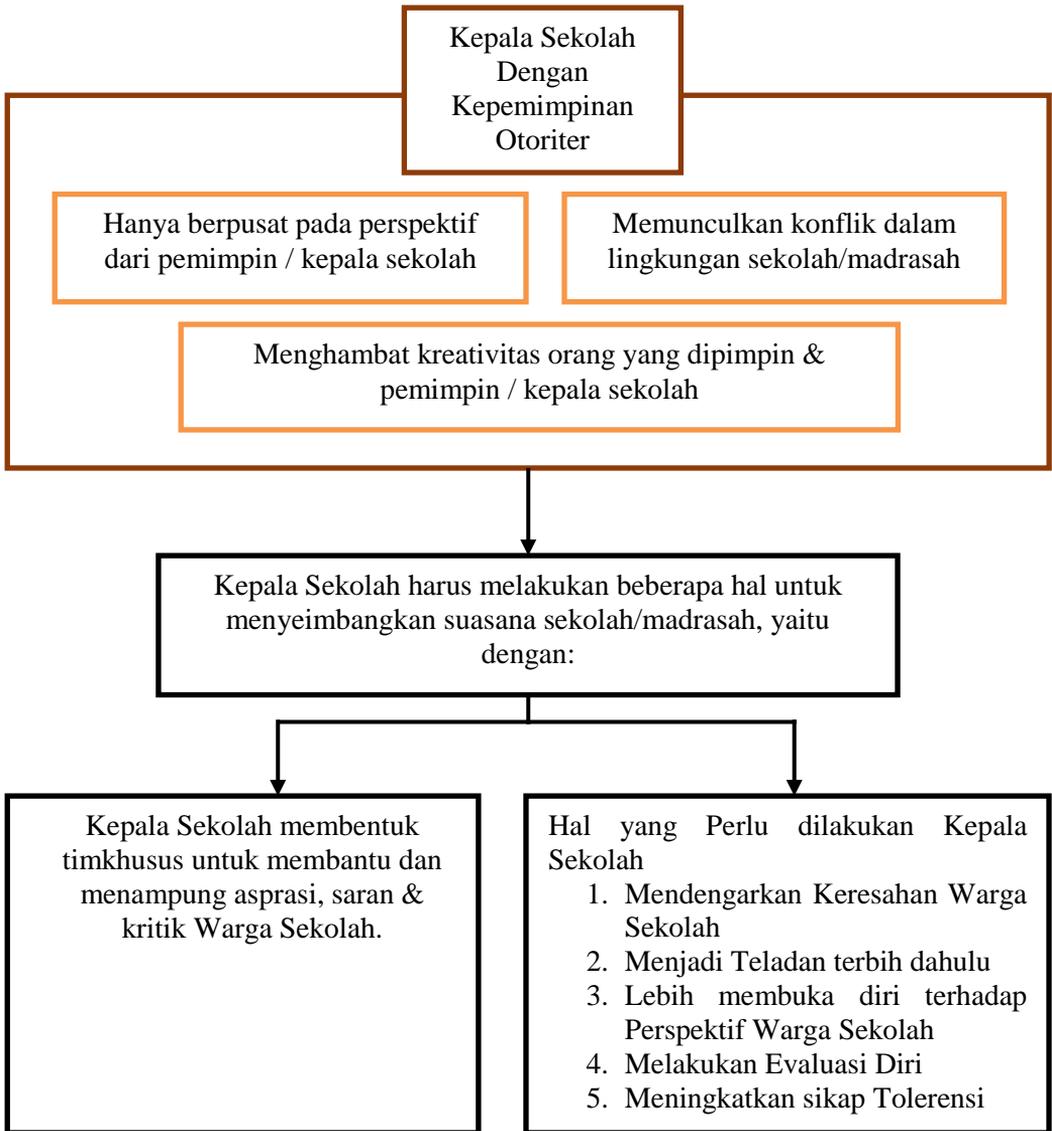
Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi>

DOI : 10.32478/leadership.v1i2.443

Article type : Review Article

Berdasarkan konsep tersebut, memang gaya kepemimpinan otoriter tidak bisa dilakukan terutama pada lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah, karena akan membuka jarak antara kepala sekolah dengan warga sekolah yang dipimpinnya, sehingga memicu konflik berupa penolakan atau pemberontakan dari warga sekolah.

Tetapi kepemimpinan otoriter yang mengandung resiko konflik dari dalam yang tinggi, dapat diupayakan mengurangi resiko tersebut dengan mencoba menerapkan konsep kepemimpinan otoriter di sekolah atau madrasah, sebagai berikut :



Gambar 3. Konsep Kepemimpinan Otoriter Di Sekolah/Madrasah

Berdasarkan konsep tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah atau madrasah harus memahami dan memberikan batas pada dirinya sendiri dalam melakukan kepemimpinan otoriternya. Kepala sekolah yang memegang tanggung kekuasaan tertinggi, harus

menyadari bahwa sekolah atau madrasah yang dipimpinnya akan berjalan dengan baik dan semakin baik, juga memerlukan keterlibatan warga sekolah didalamnya, sehingga kepala sekolah harus bersedia melatih dirinya untuk mendengarkan dan memikirkan persepsi, perspektif orang lain juga untuk berkembang menjadi lebih baik.

Bagi kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan otoriter mungkin akan sulit, tetapi hal tersebut harus mau dilakukan untuk menjaga eksistensi dari sekolah atau madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menerapkan hal – hal tersebut, kepala sekolah dapat mengawali dengan langkah membentuk tim khusus yang tidak harus berisi banyak orang, tetapi di dalam tim tersebut terdapat orang – orang yang dipercayai dan berkemampuan mumpuni. Pembentukan tim khusus ini dapat langkah awal kepala sekolah untuk menjalin hubungan yang lebih dekat dengan warga sekolah yang dipimpin dengan melibatkan dua atau tiga orang dari mereka untuk berpartisipasi dalam musyawarah atau perundingan tentang kebijakan ataupun pemecahan masalah. Dan juga tim khusus ini akan dapat membantu kepala sekolah untuk menyaring aspirasi dari seluruh warga sekolah, sehingga kepala sekolah memperoleh hal – hal yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

V. KESIMPULAN

Kepemimpinan otoriter telah sejak lama dipahami sebagai cara atau gaya memimpin dari seseorang yang menakutkan serta mengekang orang – orang atau kelompok – kelompok yang berada di bawah kepemimpinannya. Kebijakan, peraturan, maupun pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pemimpin tanpa melibatkan orang atau kelompok yang dipimpinnya, dan sebagai orang atau kelompok yang dipimpin harus menerima dan melaksanakan kebijakan, peraturan maupun keputusan yang telah dipilih oleh pemimpin tersebut. Hal itulah yang selama ini ada dan tertanam dalam pemahaman masyarakat luas, sehingga jika ada seseorang yang dirasa memiliki sifat otoriter ini dihindari untuk ditunjuk dan diberi tanggung jawab untuk memimpin kelompok, organisasi terutama di lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah.

Dari studi pustaka atau kajian pustaka yang dicoba dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam sekolah atau madrasah merupakan individu yang mempengaruhi orang – orang untuk berjalan sesuai arah yang telah ditentukan untuk sampai pada tujuan yang ingin dituju. Dari kesimpulan tersebut bahwa inti seorang individu dikatakan mampu diberikan tanggung jawab untuk memimpin adalah kepemilikan otoritas yang kuat, sehingga dapat mempengaruhi para anggota untuk melakukan hal – hal yang telah direncanakan dan ditetapkan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Otoritas kuat yang dibutuhkan oleh pemimpin pada dasarnya dimiliki oleh individu yang dalam dirinya memiliki sifat pekerja keras, tertib, dan teliti yang ternyata merupakan ciri – ciri individu yang berpotensi memiliki gaya kepemimpinan otoriter.

Berdasarkan hal tersebut, dalam karya tulis ini, penulis memiliki pandangan bahwa kepemimpinan otoriter tidak selalu berada dalam lingkaran pemahaman yang menganggap kepemimpinan otoriter harus selalu dihindari. Dari studi atau kajian pustaka yang telah dilakukan kepemimpinan otoriter dapat diterapkan dalam lingkungan sekolah atau madrasah, karena dalam kepemimpinan otoriter terdapat dasar sifat pekerja keras, tertib, dan teliti yang dimiliki kepala sekolah dalam menentukan kebijakan maupun memecahkan masalah yang dapat dicontoh oleh warga sekolah. Walaupun memang dalam kepemimpinan otoriter riskan pada pemicu konflik dalam sekolah atau madrasah.

Pemicu konflik yang berbentuk pemberontakan dari warga sekolah dalam kepemimpinan otoriter memang tinggi, dan juga berpotensi pada keberadaan dari sekolah atau madrasah tersebut. Oleh karena itu, hasil akhir dari yang dinyatakan pada karya tulis ini adalah konsep kepemimpinan otoriter yang dapat dilakukan pad lingkungan sekolah atau madrasah. Terdapat 5 (lima) point yang dapat dipertimbangkan oleh kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan otoriter yang dilakukannya, antara lain : Bersedia Mendengarkan Keresahan Warga Sekolah ; Menjadi Teladan Lebih Dahulu ; Membuka Diri Tentang Perspektif Warga Sekolah ; Melakukan Evaluasi Diri ; dan Meningkatkan Nilai Toleransi. Kelima hal tersebut dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan memberikan pemahaman pada diri sendiri bahwa, walaupun dirinya adalah pemimpin yang bertanggung jawab akan seluruh hal yang berhubungan dengan sekolah atau madrasah yang dipimpin, dukungan dan keterlibatan para anggotanya juga diperlukan didalamnya.

LEADERSHIP, 1(2), Juni 2020, ISSN (online) : 2715-0399 |

ISSN (Print out) : 2721-7108

Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi>

DOI : 10.32478/leadership.v1i2.443

Article type : Review Article

Daftar Rujukan

Haris, Abd. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya : Islamic Development Bank.

Hunt, G., J. dan C.A. Hosking. 1988. *Leaders and Managers : An International Perspective On Managerial Behavior And Leadership*. New York : Pergamon Press.

Indartono, Setyabudi. 2005. *Leadership*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Khodizah, Siti dan Hade Afriansyach. Juni 2019. *Artikel Kepemimpinan Pendidikan*. Padang : Universitas Negeri Padang.

Purwanto, Ngalim, M. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2006. *Kpemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Stephen R. Covey, R., Stephen. 1997. *Kepemimpinn Berprinsip*. Jakarta : Binapura Aksara.

Stogdill, M., Ralp. 1990. *Hand Book of Leadership : A Survey of Theory and Research*. Ed. III ; New York : Free Press.