

## KEPEMIMPINAN OTORITER DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Suriagiri

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

### ABSTRACT

The type of leader becomes an important entity in the management of islamic education. Surely, then, ongoing leadership should have a particular type of leadership that is expected to be able to bring wealth to the institutions or organizations it leads. As the educational organizers have already known that good leadership will deliver institutions to good qualities as well. As for this research, it focuses on the existence of authoritarian leadership in islamic education management. The study aims to identify forms of authoritarian leadership and the effect of its application in islamic institutions, and in this study researchers use a qualitative descriptive approach by reviewing the related literature. The results of the study indicate that authoritarian leadership is not appropriate to be adopted within islamic institutions for long periods of time, given that the good effects they have are very small and are more dominated by adverse effects. Researchers have thus revealed that it is necessary to recondition to eliminate and exclude the presence of this type of authoritarian leadership within the islamic institutions of education.

### ABSTRAK

Tipe pemimpin menjadi entitas yang penting dalam manajemen pendidikan Islam. Maka sudah seharusnya kepemimpinan yang sedang berlangsung memiliki tipe kepemimpinan khusus yang diharapkan mampu membawa masalah bagi lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana yang telah diketahui oleh para penyelenggara pendidikan bahwa kepemimpinan yang baik akan menghantarkan lembaga pada kualitas yang baik pula. Adapun penelitian ini memfokuskan pada eksistensi kepemimpinan otoriter dalam manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui wujud gaya kepemimpinan otoriter dan dampak penerapannya dalam lembaga pendidikan Islam, dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan meninjau literatur terkait. Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan otoriter tidak tepat untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam dalam kurun waktu yang lama, mengingat bahwa dampak baik yang ditimbulkan sangat minim dan lebih didominasi oleh dampak buruk. Dengan demikian, peneliti mengungkapkan bahwa perlu diadakan rekondisi untuk menghilangkan dan meniadakan kehadiran tipe kepemimpinan otoriter tersebut dalam lembaga pendidikan Islam.

**Keyword:** Islam, Manajemen, Otoriter, Pendidikan.

### 1. PENDAHULUAN

Di era yang semakin progresif Indonesia dihadapkan dengan wajah dimensi-dimensi baru, dengan segala dinamisasi teknologi informasi yang semakin mengguncang kehidupan manusia secara global, maka perlu dilakukan pembatasan-pembatasan pada lingkup kehidupan fisik- material dan psikologisspiritual

peserta didik agar tidak terjerumus ke dalam hal-hal yang menyimpang dan menyesatkan. Dengan melakukan progresivitas mutu berupa visi dan misi di dunia pendidikan terlebih lembaga pendidikan Islam, tentu akan menghantarkan peserta didik untuk mengembangkan segala potensi dirinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, independen, serta menjadi warga negara Indonesia yang bertanggungjawab dan demokratis.

Bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan Islam tergantung pada pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan serta kemampuan manajemen yang efektif dengan mengambil inisiatif dan prakarsa untuk mewujudkan visi dan misi suatu lembaga pendidikan. Maka tidak mengherankan bila dia disebut sebagai orang pertama dan utama atas eksistensinya serta mutu pendidikan yang dipimpinnya. Sementara itu, Ahmad Mukhlisin mengungkapkan bahwa kepala atau pimpinan pada lembaga pendidikan sebagai pribadi yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu khususnya kebijakan pendidikan itu sendiri. Bukti kerja atau tindakan riil pemimpin lembaga pendidikan Islam yang dapat disaksikan secara gamblang melalui program-program yang dilaksanakan secara bertahap dan terencana.

Kualifikasi lembaga pendidikan Islam dapat mencapai taraf mutu tertinggi hanya apabila didukung oleh kualitas kepemimpinan yang berlangsung. Sementara itu, efek baik yang dialami dalam kepemimpinan sangat berkaitan dengan tata kelola manajemen pendidikan Islam yang baik pula. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur pencapaian target dan sasaran yang diinginkan dalam lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan merupakan entitas penting yang ada pada lembaga pendidikan Islam. Adapun kepemimpinan dilakoni oleh pemimpin yang memiliki model atau gaya tertentu ketika menduduki jabatan sebagai pemimpin serta ketika rangkaian proses kepemimpinan itu terjadi. Oleh karena itu, urgensi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam menjadi salah satu aspek yang menarik untuk ditelaah.

Pemimpin pada lembaga pendidikan Islam menerapkan berbagai varian gaya atau tipe kepemimpinan yang diharapkan mampu membawa masalah bagi lembaga yang menjadi tanggung jawab dalam masa kepemimpinannya. Miftah Thoha mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Artinya gaya kepemimpinan direalisasikan dengan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Singkatnya gaya kepemimpinan adalah keahlian seorang

pemimpin yakni dalam hal ini pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk dapat memberi dorongan atau (motivasi) kepada para tenaga kependidikan agar mau bekerja secara tulus, tuntas dan maksimal tanpa ada rasa paksaan dari pihak-pihak terkait.

Selain itu terdapat eksistensi gaya kepemimpinan otoriter yang telah lama menjadi salah satu gaya kepemimpinan klasikal dan bersejarah serta menjadi sorotan publik sehingga populer hingga kini. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan otoriter juga mampu mengerahkan, mendorong, dan mengordinasikan serta mendinamisir sumber daya pendidikan yang tersedia agar dapat mencapai tujuan lembaga namun dengan otoritas penuh berada pada kuasa pemimpin.

Gaya kepemimpinan otoriter berkenaan dengan segala bentuk kekuasaan, keputusan, ruang gerak bawahan, kinerja dan motivasi kerja yang bergantung pada pemimpin. Pemimpin lembaga pendidikan Islam yang otoriter biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritik, dan tidak mau membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga kependidikan. Selain itu, ketua atau pemimpin hanya memberikan intruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan disiplin memiliki kecondongan terhadap paksaan dan hukuman. Hal ini sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Sudarwan Danim tipe kepemimpinan otoriter diartikan sebagai tindakan yang berorientasi pada kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa mengalah pada khalayak bersifat dipaksakan. Jadi, otoritas berada di tangan pemimpin-pemusatan kekuatan, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Sedangkan, Kurt Lewin dalam Baharudin dan Umiasro (2012) mendefinisikan tipe kepemimpinan otokratis sebagai pemimpin yang demikian bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi- instruksinya harus ditaati.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hamidi dalam konteks sistem pendidikan nasional kepemimpinan erat berhubungan dengan manajemen dan administrasi. Administrasi dan manajemen saling membutuhkan karena administrasi tidak akan berjalan kalau administrasi tidak solid dalam proses pelaksanaan begitu juga manajemen, tidak akan berjalan baik jika administrasi tidak solid dalam proses pelaksanaan sebuah organisasi. Bahwa kepemimpinan menjadi faktor fundamental sebagai motor penggerak stabilisasi antara manajemen dan administrasi.

Manajemen kepemimpinan atau leader lembaga pendidikan Islam harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sehingga tercermin suasana yang baik dalam penyelenggaraan dan pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, ulasan mengenai kepemimpinan otoriter dalam manajemen pendidikan Islam perlu ditelisik secara spesifik dan radikal untuk menemukan titik temu mengenai penerapan dan dampak yang ditimbulkannya.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengadakan studi pustaka. Sementara itu, metode pengumpulan informasi data dilakukan dengan tinjauan dokumentasi secara radikal yang bersumber dari informasi-informasi tekstual maupun elektronik, berupa buku-buku teks, penelitian-penelitian terdahulu dan penelitian ilmiah kontemporer yang memiliki keterkaitan dengan bahan yang perlu disajikan dalam penelitian ini. Adapun hal tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan kevaliditasan atau keabsahan data. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat keinginan peneliti untuk mendapatkan perincian mengenai seluk-beluk dan dampak dari penerapan tipe kepemimpinan otoriter dalam lembaga pendidikan Islam.

### 4. HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Isi Hasil dan Pembahasan

##### Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu komponen yang fundamental dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan. Robbins menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Menurut Katz dan Kahn penjabaran dari kepemimpinan di bagi menjadi 3 kelompok besar yaitu sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku. Janda mengemukakan kelompok pertama yakni contoh kepemimpinan sebagai atribut atau pelengkap dengan kepemimpinan didefinisikan sebagai jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok itu sendiri bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok. (Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member's



perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member). Sedangkan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menjelaskan kelompok kedua mengenai contoh dari kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang yaitu pemimpin merupakan agen perubahan, atau dapat dikatakan orang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya sendiri. (Leaders are agent of change, persons whose act affect other people more than other people's acts affect them). Adapun contoh kepemimpinan sebagai perilaku dijelaskan oleh Sweeney dan Mc Farlin yakni kepemimpinan yang melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang, proses disini memiliki tujuan untuk mempengaruhi orang lain seperti memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan. (Leadership involves a set of interpersonal influence process. The process are aimed at motivating subordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals).

Sementara itu, kepemimpinan sangat urgen untuk mengadakan kerja aktif agar keberlangsungan organisasi tetap bertahan dan berlanjut. Beberapa fungsi dan tugas pokok kepemimpinan dalam konteks adalah menyatupadukan orang-orang yang berbeda-beda motivasinya itu dengan motivasi yang sama, mengusahakan suatu kelompok dinamis secara sadar, menciptakan suatu lingkungan dimana terdapat integrasi antara individu dan kelompok dengan lembaga pendidikan, memberikan inspirasi dan mendorong anggotanya bekerja seefektif mungkin, dan menumbuhkan kesadaran pendidikan yang senantiasa mengalami perubahan yang dinamis dan mengusahakan agar orang-orang yang dipimpinnya itu dapat menyesuaikan dengan perubahan situasi. Pemberian pengaruh untuk mencapai target dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai kepemimpinan. Teori kepemimpinan yang kita pahami pada hakikatnya untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan dalam penataan sebuah organisasi baik dalam pengertian formal dan informal.

Sedangkan menurut Agus Purwanto dkk, menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter ini berbasis pada perilaku pemimpin dalam menyatakan otoritas yang kuat dan mengatur rekan kerja dan menantang penyerahan yang tidak perlu dipertanyakan dari mereka. Kepemimpinan authoritarian sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan, sebanyak mungkin.

Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis ini juga didefinisikan oleh White and Lippit sebagai pemimpin yang menentukan dan membuat sendiri semua keputusan namun mendapatkan

tanggung jawab penuh. Semua bawahannya harus patuh terhadap perintah dari pemimpin, serta pemimpin juga mendiktekan semua aktivitas dari bawahannya. Adapun pemimpin yang otoriter merupakan seorang pemimpin yang egois dan selalu menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya serta selalu mengabaikan bawahannya dalam proses pengambilan suatu keputusan.

Selain itu, dalam sistem otoriter ini pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memerintahkan semua bawahan untuk menjalankannya. Untuk itu pemimpin juga menentukan standar pekerjaan yang harus dijalankan oleh bawahan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pimpinan cenderung menerapkan ancaman dan hukuman. Oleh karena itu, hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sistem adalah saling curiga satu dengan lainnya.

Dari beberapa definisi kepemimpinan otoriter tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh tanpa meminta bantuan dan pendapat dari orang lain. Semua tanggung jawab dan pembagian tugas dipegang oleh pemimpin tersebut, sedangkan bawahannya hanya menjalankan dan melaksanakan tugas dari pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin disini memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu berupa sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemimpin juga sebagai pemberi jalan keluar bila anggota atau bawahannya mengalami masalah atau kendala. Anggota atau bawahan di sini hanya melaksanakan semua putusan yang telah diputuskan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan tipe ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya, atau bahkan rekan kerjanya.

- A. Karakteristik atau Ciri-ciri Pemimpin Otoriter Karakteristik dari pemimpin yang otoriter menurut Danim adalah sebagai berikut:
- a) Pemimpin menanggung beban kerja organisasi.
  - b) Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan bawahan tidak boleh memberikan ide-ide baru.
  - c) Pemimpin bekerja dengan disiplin yang tinggi dan tidak kenal lelah.
  - d) Pemimpin menentukan kebijakan sendiri dan jika bermusyawarah sifatnya hanya penawaran saja.
  - e) Pemimpin memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya.
  - f) Komunikasi yang dilakukan secara tertutup dan satu arah saja.

- g) Pemimpin bersifat korektif dan meminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang. Selain itu, menurut Baharudin dan Umiarso, hal-hal yang dilakukan pemimpin otoriter adalah sebagai berikut.
- a) Mengatakan segala sesuatu yang harus dikerjakan oleh mereka yang dipimpin. Inilah gaya kepemimpinan diktator. Yang dilakukan pemimpin yang mengambil gaya ini hanyalah memberi perintah, aturan dan larangan.
  - b) Menjual gagasan dan cara kerja kepada kelompok orang yang dipimpinnya. Inilah gaya kepemimpinan seorang presiden-direktur dalam suatu perusahaan besar. Menurut gaya ini, pemimpin merumuskan masalah dan pemecahannya itu dijual kepada bawahannya.

Perilaku otokratis, pada umumnya dinilai bersifat negatif karena sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan. Dalam gaya kepemimpinan otokratis ini, pemimpin bersikap sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai. Adapun sikap pemimpin yang selalu memerintah tetap dominan.

### B. Sifat Pemimpin Otoriter

Adapun sifat pemimpin otoriter dapat dikategorikan sebagai berikut; Pertama, pemimpin menganggap bahwa organisasi atau lembaga sebagai miliknya. Kedua, pemimpin bertindak secara diktator atau memimpin secara otoriter dan menindas yang dibawahnya. Ketiga, pemimpin menggerakkan bawahannya secara paksa dan dengan menggunakan ancaman. Dengan istilah lain pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Pada intinya kepemimpinan dengan model seperti ini bersifat autokrat keras yakni memiliki sifat-sifat tepat, saksama, sesuai dengan prinsip namun keras dan kaku.

### C. Gaya Komunikasi Pemimpin Otoriter

Pemimpin otoriter akan menggunakan dua gaya komunikasi kepada bawahannya, antara lain; pertama, gaya pengendalian (controlling) yang dikenal dengan nama komunikator satu arah, para komunikator satu arah tersebut tidak khawatir terhadap pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangannya serta yang kedua, gaya penarikan (withdrawal) yang minim melakukan komunikasi, komunikator yang menggunakan gaya ini mencoba untuk menghindari menggunakan kekuasaan mereka dan mungkin menunjukkan ketidaktertarikan atau keengganan untuk berpartisipasi dalam diskusi.

#### D. Gaya Pengambilan Keputusan oleh Pemimpin Otoriter

Pribadi pemimpin otokratik atau otoriter menjalankan keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, pendapat atau ide. Gaya pengambilan keputusan yang kadang-kadang dilakukan oleh pemimpin otokratik adalah gaya pengambilan keputusan direktif yakni toleransi ambiguitas rendah dan mencari rasionalitas. Efisien, mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi jangka pendek.

Pemimpin otoriter tidak menganggap sumber informasi eksternal adalah referensi utama, mereka yakin dengan dirinya sendiri, gaya pengambilan keputusan rasional yang dilakukan oleh pemimpin otoriter tersebut termasuk pada tipe dominance. Sementara itu terdapat gaya pengambilan keputusan intuitif pada tipe dominance juga yang biasanya dipakai ketika informasi yang tersedia terbatas, dihadapkan pada situasi yang baru atau tindakan yang tidak biasa. Pemimpin otokratik pada situasi demikian akan berani mengambil keputusan cepat meskipun informasi yang didapatkan masih minim. Pemimpin dengan tipe dominance merupakan pribadi yang lebih berorientasi pada tugas (task oriented), to the point, tidak suka bertele-tele dan kurang sabar, sehingga mereka cenderung kurang memilih gaya pengambilan keputusan yang menggunakan tahap-tahap sistematis, terlalu detail pada data, dan memperhitungkan setiap resiko. Bagi tipe dominance yang menyukai tantangan, melakukan sesuatu yang berbeda akan menimbulkan suatu yang menarik mereka, dibandingkan menggunakan cara-cara yang biasa dipakai.

#### **Makna Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam**

Di dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi. Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu untuk mengembangkan dan memperbaiki mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan dengan terus mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan juga mencari sumber dari mutu pendidikan Islam yang dibingkai dengan fungsi manajemen pendidikan Islam itu sendiri.

Adapun definisi manajemen pendidikan Islam menurut Ramayulis adalah proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (umat Islam, lembaga pendidikan, atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.<sup>30</sup> Kegiatan



manajemen difahami sebagai seni untuk melaksanakan sebuah pekerjaan melalui beberapa orang (the art of getting things done through people). Oleh karena itu, mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang tepat sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam tersebut.

Kepemimpinan otoriter merupakan salah satu kepemimpinan yang paling klasik yang dicatat oleh sejarah Indonesia. Dari berbagai sumber dan literasi dapat dikatakan bahwa pemimpin dengan gaya otoriter memerlakukan bawahannya hanya sebagai alat atau media untuk melancarkan segala visi dan misi tujuan organisasi, sedangkan yang paling berhak atas segala penguasaan, penyuaaran keputusan, pengelolaan dan andil hanyalah pemimpin lembaga atau organisasi.

Sementara itu, pembahasan mengenai perwujudan visi dan misi di lembaga pendidikan Islam yaitu seorang kepala madrasah atau pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu memberdayakan segala potensi sumber daya pendidikan termasuk tenaga kependidikan agar sampai terealisasinya kualitas mutu pendidikan yang ideal. Sehingga seorang pemimpin tidak bisa bersifat egois dan individualistis dalam segala aspek manajerial dan keputusan yang diambil.

Guru yang berkompentensi merupakan tenaga kependidikan yang sangat dibutuhkan dedikasinya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang dicatat dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Akan tetapi, untuk mewujudkan konsisten profesionalitas seorang guru membutuhkan motivasi yang dicanangkan oleh kepala madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Maisah salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan, yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru (motivasi).

Ngalim Purwanto menjelaskan motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.<sup>34</sup> Salah satu tipe motivasi yang perlu dijalankan oleh seorang kepala madrasah terhadap kinerja para guru adalah motivasi dari luar (ekstrinsik). Seperti yang telah diungkapkan oleh Agus Purwanto dkk (2020) bahwa hal yang sangat prinsipil dan harus dipahami oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya yaitu; dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab, sebaiknya muncul dari dalam diri guru sendiri, tetapi upaya kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk

mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat. Kegiatan manajemen difahami sebagai seni untuk melaksanakan sebuah pekerjaan melalui beberapa orang (the art of getting things done through people). Oleh karena itu, mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang tepat sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam tersebut.

Kepemimpinan otoriter merupakan salah satu kepemimpinan yang paling klasik yang dicatat oleh sejarah Indonesia. Dari berbagai sumber dan literasi dapat dikatakan bahwa pemimpin dengan gaya otoriter memerlakukan bawahannya hanya sebagai alat atau media untuk melancarkan segala visi dan misi tujuan organisasi, sedangkan yang paling berhak atas segala penguasaan, penyuaran keputusan, pengelolaan dan andil hanyalah pemimpin lembaga atau organisasi.

Sementara itu, pembahasan mengenai perwujudan visi dan misi di lembaga pendidikan Islam yaitu seorang kepala madrasah atau pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu memberdayakan segala potensi sumber daya pendidikan termasuk tenaga kependidikan agar sampai terealisasinya kualitas mutu pendidikan yang ideal. Sehingga seorang pemimpin tidak bisa bersifat egois dan individualistis dalam segala aspek manajerial dan keputusan yang diambil.

Guru yang berkompentensi merupakan tenaga kependidikan yang sangat dibutuhkan dedikasinya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang dicatat dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Akan tetapi, untuk mewujudkan konsisten profesionalitas seorang guru membutuhkan motivasi yang dicanangkan oleh kepala madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Maisah salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan, yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru (motivasi).

Ngalim Purwanto menjelaskan motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Salah satu tipe motivasi yang perlu dijalankan oleh seorang kepala madrasah terhadap kinerja para guru adalah motivasi dari luar (ekstrinsik). Seperti yang telah diungkapkan oleh Agus Purwanto dkk (2020) bahwa hal yang sangat prinsipil dan harus dipahami oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya yaitu; dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab, sebaiknya muncul dari dalam diri

guru sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.

Motivasi ini bisa berbentuk penghargaan atau imbalan atas suatu pekerjaan tertentu, misalnya tunjangan sertifikasi, imbalan gaji yang besar, tunjangan pensiun, kedudukan, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri, suasana kerja yang tenang dan nyaman, dan lain sebagainya.

Agar terselenggaranya visi dan misi pendidikan di institusi pendidikan Islam, maka dibutuhkan keahlian pemimpin yang berkualitas dalam hal manajemenisasi, kualifikasi kepemimpinan yang eksplisit, memiliki pribadi yang ideal, keterampilan yang profesional, serta memiliki pengetahuan luas dan cara pandang yang inklusif. Karena pada intinya kunci keberhasilan dari sebuah organisasi atau lembaga terletak pada pemimpin atau ketua sebagai penggerak utama yang memainkan peranan penting dalam mensukseskan tujuan dari suatu lembaga atau institusi. Artinya, faktor kepemimpinan merupakan fakta yang paling esensial dalam mengubah tatanan paradigma di lembaga pendidikan Islam ini. Sehingga pada akhirnya digunakan untuk merealisasikan kebijakan manajemen peningkatan mutu pemimpin memobilisasi dengan menciptakan sebuah visi bersama.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Katz dan Katin bahwa seorang kepala madrasah harus memiliki keahlian atau keterampilan manajerial yang mencakup; a) technical skills, yaitu keterampilan teknik atau spesialis dalam menjalankan fungsifungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan atau pergerakan, pengawasan, dan evaluasi; b) conceptual skills, yaitu penguasaan konsep-konsep teoretis tentang visi dan misi madrasah, kurikulum, teori-teori belajar dan proses pembelajaran secara universal; c) human skills, yaitu kemampuan kepala madrasah menciptakan rasa saling menghormati, menghargai, saling memberi support (dukungan), welcome dalam menerima setiap saran dan kritikan, serta mampu menginspirasi orang lain (para guru, staff, dan siswaswi).

Mulyasa menegaskan bahwa usaha memperbaiki kualitas dalam suatu organisasi atau madrasah sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan manajerial yang efektif. Manajerial menurut Wahjosunidjo adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan efektif dalam suatu lembaga atau organisasi menurut Yuki Kompru, yang dikutip oleh Shomad dan Sunarko dalam penelitiannya yaitu antara lain:

1. Merencanakan dan mengorganisasi dengan indikator menentukan sasaran dan strategi serta mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas.
2. Pemecahan masalah (problem solving) mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Menjelaskan peran dan sasaran meliputi membagi tugas, memberikan arah tentang pekerjaan dan mengkomunikasikan pekerjaan.
4. Memberi informasi yaitu membagi informasi yang relevan tentang keputusan.
5. Memantau yaitu mengumpulkan informasi mengenai kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut.
6. Mendelegasikan bawahan untuk mempunyai tanggung jawab.
7. Mengembangkan dan membimbing.
8. Memberi dukungan, bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu memperlihatkan simpati dan dukungan.
9. Mengelola konflik dan membangun jaringan kerja.
10. Pengakuan dengan memberi pujian bagi kinerja yang efektif dan memberi imbalan. Selanjutnya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menurut Mulyasa<sup>41</sup> memiliki kriteria sebagai berikut:
  - a) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik, lancar, proaktif.
  - b) Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
  - c) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
  - d) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pegawai lain di sekolah.
  - e) Bekerja dengan tim manajemen.
  - f) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.

Demi memproduksi siswa-siswi yang berkompentensi, kepala madrasah tentu tidak bisa bekerja secara individual tanpa bantuan aktif dari guru-guru yang berkompenten dan profesional. Ia perlu melaksanakan manajemen yang efektif seperti yang telah diuraikan di atas, serta membangun komunikasi yang baik dengan para guru dan staf kantor agar dapat berkontribusi maksimal dalam pelaksanaan program kerja, serta senantiasa ia membuka diri atas segala masukan dan kritik membangun dari bawahannya.



Dari penjabaran di atas tentang kepemimpinan otoriter serta sertifikasi kepemimpinan efektif, peneliti menyimpulkan bahwasanya jika gaya kepemimpinan otoriter ini tidak cocok untuk diimplementasikan di Lembaga Pendidikan Islam, karena akan berdampak pada hasil mutu pendidikan yang tidak sempurna dan baik sesuai dengan kepemimpinan pada taraf ideal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muhammad Fatih Rusydi Syadzili bahwa pendidikan Islam hadir dalam dua perspektif: yang pertama, bahwasanya pendidikan Islam merupakan aktivitas pendidikan yang diselenggarakan dengan hasrat untuk mengejawantahkan nilai-nilai keislaman, sedang yang kedua pendidikan Islam adalah sistem pendidikan yang dikembangkan dan disemangati oleh ajaran dan nilai-nilai keislaman. Dalam dua term diatas, menandakan bahwasanya setiap pemimpin yang menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan Islam harus selalu dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam.

Kepemimpinan dalam Islam tidak otoriter dimana pemimpin adalah pusat otoritas dan tidak longgar (tidak ada intervensi kebijakan) dimana tidak ada arahan, supervisi dan petunjuk, semuanya bertindak semauanya. Tetapi kepemimpinan dalam Islam bergaya tengah-tengah antara dua kelompok ekstrim yaitu supremasi individu dan kelompok besar pembuat keputusan. Sebab mutu pendidikan yang ideal tidak hanya sebatas pencapaian tujuan berupa visi dan misi pendidikan, akan tetapi bagaimana seorang pemimpin memberi stimulus dan rangsangan pada setiap individu yang bekerja, sehingga terjalinlah relasi yang aman, damai, nyaman dan harmonis sesama warga madrasah.

Sedangkan dalam pelaksanaan manajerial kepemimpinan otoriter, para pekerja atau bawahan tidak diberi ruang gerak untuk menyorakan opini, saran, dan kritikan, serta dibatasi juga ruang untuk berkreasi dan berinovasi. Sehingga menimbulkan rasa bosan dan monoton, akibatnya mutu pendidikan pun sifatnya hanya statis dan non-progresif. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Muchammad Eka Mahmud bahwasanya penyelenggaraan pendidikan Islam yang bermotif apapun, akan mengalami penurunan, la yahya wala yamutu, atau bahkan gulung tikar, bila penyelenggara pendidikan hanya apa adanya, tidak ada perubahan, tidak ada inovasi, tidak ada visi misi yang jelas, tidak ada skill manajerial, tidak ada insentif yang memadai, dan tidak ada pemberdayaan sumber daya manusia, dan sumber daya finansial yang memadai.

Hal terakhir yang paling identik dengan kepemimpinan otoriter adalah keinginan pemimpin yang memimpin dengan unsur negatif semisal pemaksaan, hukuman dan rutinitas manajemen yang tidak sehat. Secara tidak langsung kepala madrasah memberikan motivasi negatif kepada para tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas, dikarenakan rasa takut dan gelisah mereka akan menerima hukuman jika tidak

menyelesaikan tugas tepat waktu. Sedangkan menurut peneliti hal tersebut dinilai kurang humanis dan perlu diverifikasi.

### **Dampak Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam**

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, gaya kepemimpinan ini bisa menjadi kurang tepat untuk diterapkan apalagi dalam dunia Pendidikan. Sebab, pada lingkungan pendidikan sangat membutuhkan berbagai macam pendapat, saran, dan masukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, Pemimpin yang menerapkan gaya Kepemimpinan Otoriter ini cenderung membatasi komunikasi dan sosialisasi di lingkungan kerja. Sehingga, hal ini sangat tidak cocok diterapkan dalam dunia pendidikan.

Ulasan mengenai efek samping dari pelaksanaan gaya kepemimpinan otoriter dapat ditinjau dari dua sisi, yakni dampak positif dan dampak negatif.

Dampak positif penerapan model kepemimpinan otoriter Gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain; pengambilan keputusan secara cepat dapat memberi kepuasan pada pimpinan, serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, menurut M. Sakhtivel Murugan dalam bukunya yang berjudul “Management Principles and Practices” menyebutkan tentang kelebihan dari kepemimpinan otoriter yaitu pertama, memberikan motivasi yang kuat. Kedua, pengambilan suatu keputusan menjadi cepat. Ketiga, bawahan yang tidak atau kurang berkompeten dapat bekerja sesuai peran mereka.

Dampak negatif penerapan model kepemimpinan otoriter Dampak negatif yang akan terjadi apabila diterapkannya gaya kepemimpinan otoriter dalam dunia pendidikan, 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 di pertimbangkan 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 positif 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 berkompotensi 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.

Sedangkan kekurangan kepemimpinan otoriter dikemukakan juga oleh M. Sakhtivel Murugan dalam bukunya yang berjudul “Management Principles and Practices” yang menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan yang mempunyai batasan-batasan yaitu sebagai berikut. Pertama, kepemimpinan otoriter akan menyebabkan penurunan moral dan kepuasan dalam bekerja. Kedua, kepemimpinan otoriter akan menyebabkan efisiensi kerja karyawan cenderung berkurang setiap periode. Ketiga, kepemimpinan otoriter nantinya akan menyebabkan karyawan yang berpotensi menjadi pemimpin tidak memiliki kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Dari pemaparan sisi positif dan negatif untuk penerapan tipe kepemimpinan otoriter dapat disimpulkan bahwa tipe tersebut dinilai tidak relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, apalagi secara kontinyu digunakan dalam kurun waktu yang lama pada sistem manajemenisasi lembaga pendidikan Islam. Sehingga perlu diadakan rekondisi dan pemberlakuan tipe kepemimpinan baru yang sesuai dengan kebutuhan situasi dan kondisi, berbanding lurus dengan visi-misi dan setiap komponen pendukung yang mampu menghasilkan ketercapaian tujuan bersama dalam lembaga pendidikan Islam.

## 5. KESIMPULAN

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh tanpa meminta bantuan dan pendapat dari orang lain, pemimpin yang berkuasa secara absolut dan mematikan gagasan- gagasan bawahan dengan penolakan serta melakukan pemaksaan kehendak secara bebas.

Dominasi unsur negatif dalam kepemimpinan otoriter mengharuskan adanya rekondisi untuk memperbaharui tipe, model dan gaya kepemimpinan yang baru agar tercipta suasana kondusif dan insentif dalam sebuah organisasi atau lembaga. Kendatipun dalam kepemimpinan otoriter terdapat sedikit masalah namun bernilai kecil dibandingkan dengan mudarat yang ditimbulkannya.

Selain itu, dalam lembaga pendidikan Islam juga menuntut musyawarah dan perilaku humanis lainnya sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam dan teladan dari kepemimpinan Nabi



Muhammad shallallahu ‘alaihi wassalam. Oleh karena itu, tipe kepemimpinan otoriter perlu dihapuskan dan ditiadakan kehadirannya dalam lembaga pendidikan Islam.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Ahmad, “Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan”, *Pustakaloka*, 9 (2018), 69-82.
- Afandi, Rahman, *Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*, *INSANIA*, 18 (2013), 95-116. Atiqullah, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Surabaya: Pena Salsabila, 2012). Baharudin, dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) Fauzi, Ahmad, *Manajemen Pendidikan Islam di Pesantren; Berbasis Kearifan Lokal Kajian Fenomenologis*, *Seminar Nasional Pendidikan-Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, (2017), 51-62.
- Hamidi, *Urgensi Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam*, *Idarah*, 1 (2018), 102-114. Husaini, dan Fitria, Happy, *Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam*, *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4 (2019), 43-54.
- Ikhwan, Afiful, *Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam*, *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (2018), 111-154.
- Karimah, Ummah, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, *ALMURABI*, 2 (2015), 88-110.
- Kurniasari, Evi, *Pengambilan Keputusan ditinjau dari Tipe Kepemimpinan*, *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 1 (2012), 60-80.
- Khamdani, Puji, *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*, *Jurnal Madaniyah*, 7 (2014), 259-276. Mahmud, Muchammad Eka, *Motif Penyelenggaraan Pendidikan Islam dan Implikasinya pada Pola Manajemen dan Kepemimpinan*, *Dinamika Ilmu*, 12 (2012), 1-18.
- Marlina, Leny, *Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan*, *TA’DIB*, 18 (2013), 215- 227.
- Martinis, Maisah Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2019)
- Maya, Herlinda, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar*, *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, (2016), 179-190.
- Maya, Herlinda, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi “X” Di Kediri*, *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*, 2 (2016), 15-30.
- Maya, Rahendra, dan Lesmana, Iko, *Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag. tentang Manajemen Pendidikan Islam*, *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (2018): 291-316.

- Megasari, Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunung Kidul. Skripsi, dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta, (2016).
- Melinda, Adelia, Gaya Komunikasi Pemimpin Tim Sales-II Asri Motor Group Surabaya dalam Pencapaian Target Tim, Jurnal E-Komunikasi, 5 (2017), 1- 14.
- Mukhlisin, Ahmad, Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal Tawadhu, 3 (2019), 674-692.
- Mulyani, Fitri, Konsep Kompetensi Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam), Jurnal Pendidikan Universitas Garut, 3 (2009), 1-8.
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, cet. 8, 2006)
- Nuraini Endah Kusumastuti, Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Subjective well-being Pada Karyawan. Skripsi, dipublikasikan. Universitas Senata Darma Yogyakarta, (2016).
- Ony, Johan Gunady, dan Rinamurti, Micheline, Kepemimpinan Otokratis dan Kompetensi Wirausaha pada Perusahaan Berbasis Keluarga, Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan, 1 (2018), 196-208.
- Purwanto, Agus, dkk, Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional, Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (2020), 15-31.
- Purwanto, Agus, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic, dan Authoritarian terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Al- Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4 (2020), 70-80.
- Purwanto, Ngalm, Psikologi Pendidikan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006)
- Shomad, Abdul, dan Sunarko, Agus, Kepemimpinan Efektif Kepala Madrasah pada Badan Pelaksana Pendidikan (BPP) Ma'arif NU Raudatul Mu'allimin Wedung Demak (Studi Kasus di MTs NU dan MA NU Raudatul Mu'allimin Wedung Demak), QUALITY, 4 (2016), 290-309.
- Sumarto, Kepemimpinan dan Urgensi Peranan Informasi dalam Manajemen Pendidikan Islam, An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam, 3 (2016), 135-160.
- Suwardi, dan Samino, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun, Jurnal Manajemen Pendidikan, 9 (2014), 186-195.
- Syadzili, Rusydi, Muhammad Fatih, Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam, CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman, 4 (2018), 127-136.
- Syafar, Djunawir, Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam, TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (2017), 147-155

# MANAGEMENT OF EDUCATION

## Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin

P-ISSN: 2442-4048 | E-ISSN: 2808-408X

VOLUME 7 NO.2 (2021)



Wahjosunidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002)

Wuradji, The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformational) (Yogyakarta: Gama Media, 2009)

Zumantara, Arie. Kepemimpinan Otoriter. 2015.

<https://www.scribd.com/doc/256613145/Kepemimpinan-Otoriter> [5 Mei 2020].