

Gaya Kepemimpinan Otokratis di Tengah Transformasi Digital: dalam tantangan peluang, kepuasan serta kinerja karyawan

Elshada Sembiring *¹
Revalina Gadista ²
Shofiyah Rahma Harahap ³
Anjani Laras ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya

*e-mail: elshada.sembiring05@gmail.com, refalinagadista@gmail.com, soraaharahap@gmail.com,
anjani3093@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan otokratis, meskipun sering dikritik, masih ditemukan dalam berbagai organisasi di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemimpin otokratis dalam konteks era digital, serta mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui metode literature review, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai studi yang relevan mengenai kepemimpinan otokratis, transformasi digital, dan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan otokratis di era digital dalam tantangan dan peluangnya, kepuasan serta kinerja karyawan?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era digital, seperti resistensi terhadap perubahan, kesulitan dalam mengelola tim yang beragam, dan kurangnya inovasi. Namun, dalam situasi tertentu, gaya kepemimpinan otokratis masih dapat memberikan hasil yang efektif, terutama dalam situasi krisis atau ketika terdapat tekanan waktu yang tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan otokratis memiliki keterbatasan, pemimpin perlu memiliki kesadaran diri yang tinggi dan fleksibilitas untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan era digital.

Kata kunci: gaya kepemimpinan otokratis, tantangan, peluang, kinerja

Abstract

Autocratic leadership style, although often criticized, is still found in various organizations in the digital era. This study aims to analyze the challenges and opportunities faced by autocratic leaders in the context of the digital era, as well as evaluate the effectiveness of this leadership style in achieving organizational goals. Through the literature review method, this research collects and analyzes various relevant studies on autocratic leadership, digital transformation, and organizational performance and employee satisfaction. The problem of this research is what is the autocratic leadership style in the digital era regarding its challenges and opportunities, employee satisfaction and performance?. The results show that autocratic leadership style faces increasingly complex challenges in the digital era, such as resistance to change, difficulty in managing diverse teams, and lack of innovation. However, in certain situations, autocratic leadership style can still deliver effective results, especially in crisis situations or when there is high time pressure. This study concludes that although autocratic leadership style has its limitations, leaders need to have high self-awareness and flexibility to be able to adapt to the demands of the digital era.

Keywords: autocratic leadership style, challenges, opportunities, performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi atau di era digital ini, dimana perkembangan perekonomian perusahaan atau organisasi semakin canggih, inovasi teknologi semakin maju, dan persaingan antar perusahaan semakin ketat, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, terspesialisasi dan berkemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, selain peran dan fungsinya sebagai penggerak pencapaian tujuan dan penunjang keberhasilan perusahaan. Karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan harus berkinerja baik. Untuk mencapai hubungan kerja yang baik dengan karyawannya, organisasi yang berhasil mencapai tujuannya harus memahami kepribadian karyawannya dan melakukan upaya yang tepat untuk meningkatkan kinerjanya (Aprianto, 2012).

Peranan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena pemimpin memfasilitasi dan mengendalikan pencapaian tujuan organisasi. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Kita membutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kecerdasan, melatih bawahan, dan meningkatkan kinerja.

Pemimpin merupakan sosok penggerak dan inspirator dalam merancang dan mengerjakan kegiatan. Sebagai pemimpin, ia harus mampu membangun mental, moral spirit, dan kolektivitas kepada jajaran bawahannya. Manajer harus menerapkan tidak hanya aturan tertulis tetapi juga sikap dan perilaku dan menjadi teladan dalam mengimplementasikan agenda perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam menjalankan kepemimpinan, pemimpin tidak selalu sama atau bahkan berbeda. Dengan kata lain, manajer yang berbeda memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan yang lainnya. Oleh karena itu, calon pemimpin perlu mengetahui jenis-jenis kepemimpinan agar dapat mengetahui jenis-jenisnya dan menentukan jenis kepemimpinan mana yang efektif dalam suatu organisasi tertentu. Pada artikel ini, penulis memaparkan gaya kepemimpinan otokratis.

Kepemimpinan otokratis, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan otoriter, bermula sejak zaman kuno. Salah satu pemimpin Kekaisaran Romawi yang paling terkenal, Julius Caesar, adalah seorang otokrat yang berusaha mengonsolidasikan kekuasaan pengambilan keputusan dengan membatasi pengaruh para senator kekaisaran.

Pemimpin otokratis terkenal lainnya termasuk Napoleon Bonaparte dan Ghengis Khan, yang menikmati kendali terpusat atas militer dan pemerintahan. Ada banyak contoh kepemimpinan otokratis dalam bisnis. Produsen mobil Henry Ford dan inovator teknologi Steve Jobs dikenal karena gaya otoriter mereka. Mereka mengelilingi diri mereka dengan orang-orang yang berpikiran sama dan mengelola beberapa detail kecil di perusahaan mereka alih-alih mendelegasikan atau meminta masukan dari orang lain.

METODE

Penelitian ini merupakan literatur review. literatur review menggambarkan teori, temuan, dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan referensi dan digunakan sebagai landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka yang jelas dalam merumuskan masalah yang akan diteliti. Penulis merangkum, menganalisis, dan memberikan sintesis kritis dan menyeluruh terhadap literatur sebelumnya. Pencarian literatur yang baik adalah yang melakukan evaluasi pada kualitas penelitian ilmiah dan penemuan baru. Penelusuran artikel melalui Google Scholar dengan kata kunci yang digunakan kepemimpinan otokratis. Kriteria artikel yang digunakan yaitu dipublikasikan 5 tahun terakhir yaitu dari 2017 sampai 2021, Hal ini bertujuan untuk kemutakhiran hasil riset dan keterbaruan pengambilan database.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kata "autos" dan "kratos" berasal dari kata Yunani "otokratis". Diri pribadi atau sendiri artinya autos, power atau kekuatan artinya Kratos. otokrasi berasal dari Yunani, dan otokrasi adalah bentuk pemerintahan di mana kekuasaan politik dijalankan oleh individu. Otokratis dapat diartikan (pusat kekuasaan) dan berarti hanya pemimpin yang otokratis saja yang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban. (Macionis, 2008) Kepemimpinan baginya berarti mampu menggerakkan dan memaksa suatu kelompok. Kepemimpinan otoriter mempunyai wewenang yang terbatas dan hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya berperan sebagai pendukung. Tugas bawahan hanya mengikuti atau menaati perintah pemimpin, tidak diperbolehkan berdiskusi atau memberi saran, Meskipun bisa dalam memberikan saran, pemimpin otoriter hanya mendengarkan saran bawahan dan tidak mengikutinya.

Kepemimpinan otoriter adalah jenis kepemimpinan yang menekankan perintah dan keputusan serta hanya mengharap bawahan untuk mematuhi gayanya. Meskipun kepemimpinan otoriter tidak terlalu disukai oleh bawahan, namun kepemimpinan otoriter sangat cocok digunakan pada saat krisis. Penelitian memerlukan dukungan dari temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian. Menurut (Charteris-Black 2007), kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai

tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kualitas atau nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Teori kepemimpinan telah dikembangkan selama beberapa tahun yang lalu dan bentuknya mempunyai referensi yang beragam.

Gaya kepemimpinan otoriter memperlakukan karyawan secara sewenang-wenang karena pemimpin yakin bahwa dirinyalah yang mempunyai kekuasaan paling besar dalam organisasi. Karyawan disuruh dan dipaksa bekerja bukan karena mereka menyadarinya, namun karena mereka takut. Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter antara lain:

- a) Beban kerja suatu organisasi ada pada pemimpin.
- b) Pegawai dianggap hanya sebagai pelaksana dan tidak diberikan kesempatan untuk menyumbangkan berbagai gagasan dan gagasan baru.
- c) Para pekerja bekerja sangat disiplin, belajar mandiri dan tidak kenal lelah.
- d) Manajer memutuskan kebijakan organisasi secara mandiri. Ketika manajer meminta karyawan untuk berpartisipasi, keterlibatan mereka dalam memberikan masukan sangat terbatas.
- e) Rendahnya kepercayaan terhadap pegawai dan seringkali membentuk asumsi dan persepsi subjektif.
- f) pemimpin berkomunikasi secara tertutup dan sepihak.
- g) Pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu dan direvisi dengan cermat.

Adapun tantangan gaya kepemimpinan otokratis di era transformasi digital ini yaitu

1. Ketidakpuasan karyawan gaya kepemimpinan otokratis seringkali menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan merasa mereka tidak mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya motivasi. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan turnover karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.
2. Batasan inovasi dalam sistem otokratis, ide dan inovasi dari anggota tim jarang didengar atau dipertimbangkan. Hal ini dapat membatasi kreativitas dan inovasi karena karyawan merasa diberdayakan untuk memunculkan ide-ide baru. Lingkungan yang monoton ini seringkali menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja.
3. Bahaya intimidasi pemimpin otokratis cenderung mengambil pendekatan yang tegas dan terkadang memaksa. Hal ini dapat menimbulkan budaya ketakutan di kalangan karyawan sehingga enggan menyuarakan pendapat atau bertanya. Akibatnya, kesehatan mental dan emosional karyawan bisa terpengaruh.
4. Sulitnya beradaptasi di era saat ini yang berubah dengan cepat ini, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi sangatlah penting. Gaya kepemimpinan otokratis dengan pendekatan top-down yang kaku sering kali mengalami kesulitan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan pasar. Para pemimpin mungkin terjebak dalam cara berpikir tradisional dan tidak mampu merespons dinamika baru secara efektif.
5. Hubungan interpersonal yang buruk kepemimpinan otokratis cenderung mengakibatkan buruknya hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Tidak mampu mendengarkan dan menghargai kontribusi karyawan dapat menciptakan jarak emosional dan memengaruhi rasa kebersamaan dalam tim.

Adapun peluang gaya kepemimpinan otokratis di era transformasi digital ini yaitu:

1. Pengambilan keputusan yang cepat gaya kepemimpinan otokratis memungkinkan pemimpin mengambil keputusan dengan cepat tanpa menunggu konsensus dari anggota tim. Hal ini sangat berguna dalam situasi krisis atau ketika waktu merupakan faktor penting. Keputusan yang cepat dapat mencegah kerugian lebih lanjut atau memanfaatkan peluang yang ada.
2. Kontrol ketat pemimpin otokratis memiliki kendali penuh atas seluruh aspek organisasi dan memastikan semua anggota tim mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan.

Ini membantu menciptakan struktur yang jelas dalam organisasi dan mencapai tujuan secara terorganisir.

3. Kejelasan tugas dan tanggung jawab dalam pendekatan otokratis, tugas dan tanggung jawab didefinisikan secara jelas oleh pemimpin. Hal ini mengurangi kebingungan di antara anggota tim tentang apa yang diharapkan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
4. Penerapan dalam situasi tertentu gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam lingkungan yang memerlukan disiplin tingkat tinggi, seperti militer atau industri berisiko tinggi di mana kepatuhan terhadap prosedur sangat penting untuk keselamatan dan keberhasilan operasional.
5. Meningkatkan kinerja dalam situasi stabil dalam situasi di mana tim terlatih dan memahami tugasnya dengan baik, gaya kepemimpinan otokratis memberikan instruksi yang jelas dan menghambat diskusi dan diskusi yang panjang. Dengan berfokus pada hasil akhir tanpa gangguan, dapat meningkatkan kinerja.

Meskipun gaya kepemimpinan otokratis memiliki beberapa keuntungan, penting untuk diingat bahwa gaya ini juga memiliki banyak kelemahan. Jika digunakan secara berlebihan, gaya kepemimpinan otokratis dapat menyebabkan demotivasi, penurunan kreativitas, dan turnover karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil artikel yang dikumpulkan dan analisis penulis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Seorang karyawan yang hebat ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpinnya. Pemimpin memegang peranan penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dan mempunyai tanggung jawab yang besar. dan berhubungan dengan karyawan, sehingga pemimpin harus mampu memberikan arahan yang tepat dan berkembang. Gaya kepemimpinan otokratis didefinisikan oleh Lewin (1951) sebagai pemimpin yang pekerja keras, serius, teliti, dan tertib. Ini beroperasi secara ketat sesuai dengan Peraturan saat ini dan instruksinya harus diikuti.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa jurnal bahwa mengenai kepemimpinan otokratis, ini bercirikan kontrol yang ketat, pengambilan keputusan yang terpusat, dan keterlibatan bawahan yang minim. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis dapat memberikan hasil yang berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi dan budaya tempat kerja. Dalam beberapa kasus, kepemimpinan ini dapat meningkatkan efisiensi selama situasi krisis atau ketika diperlukan pengambilan keputusan yang cepat. Namun sebagian besar literatur menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis cenderung menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebahagiaan karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga dikaitkan dengan rendahnya kreativitas dan inovasi karena tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi. Meskipun kepemimpinan otokratis bisa efektif dalam situasi tertentu, kepemimpinan otokratis tidak disarankan untuk digunakan secara luas dalam jangka panjang karena dampak negatifnya terhadap hubungan kerja dan budaya organisasi.

Adapun permasalahan atau kasus gaya kepemimpinan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Contoh dari gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan di cv sumber teknik Semarang tahun 2018, dalam suatu kasus, ada seorang karyawan yang memberikan saran kepada atasannya karena ia telah melakukan kesalahan dalam perhitungannya, dan sang pemimpin langsung mencaci-makinya dengan kata-kata yang menyakitkan hati, padahal sebenarnya ia telah melakukan kesalahan dalam perhitungannya. Setelah kesalahannya terungkap, sang manajer tetap diam tanpa meminta maaf kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang tidak terbiasa dengan keterampilan kepemimpinan mungkin merasa takut dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam hal ini, pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam membimbing karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota kelompok dan karyawannya untuk bekerja secara maksimal (Thoha, 2007, p. 23).

KESIMPULAN

Kepemimpinan otokratis adalah suatu bentuk kepemimpinan yang kekuasaan politiknya dijalankan secara mutlak oleh pemimpin dengan sedikit atau tanpa pengaruh dari bawahan. Gaya ini menekankan pengarahannya sepihak, dengan karyawan yang bertugas semata-mata melaksanakan instruksi atasannya tanpa diskusi atau masukan yang berarti. Meskipun gaya ini efektif dalam situasi krisis, memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan penegakan disiplin yang ketat, kepemimpinan otokratis juga memiliki banyak kelemahan. Tantangan utama gaya ini meliputi ketidakpuasan karyawan, terbatasnya inovasi, intimidasi, kesulitan beradaptasi terhadap perubahan, dan hubungan interpersonal yang buruk.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan otokratis mungkin bermanfaat dalam situasi tertentu, seperti ketika diperlukan kontrol yang ketat atau tugas yang jelas. Gaya ini cocok digunakan di lingkungan yang memerlukan disiplin tingkat tinggi, seperti militer atau industri berisiko tinggi. Namun, penggunaan yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kreativitas serta meningkatkan turnover. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat dan fleksibel sehingga tidak hanya dapat memaksimalkan kinerja organisasi tetapi juga menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

SARAN

Dari kesimpulan di atas ada beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu: gunakan kepemimpinan otokratis secara selektif, kepemimpinan otokratis efektif dalam situasi krisis dan lingkungan yang memerlukan tingkat disiplin dan ketelitian yang tinggi. Namun, jangan menyalahgunakannya, terutama dalam situasi yang membutuhkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Memberikan ruang untuk masukan dan diskusi karyawan, pengambilan keputusan ada di tangan manajer, namun memberikan ruang untuk masukan dan diskusi karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan memperkuat rasa tanggung jawab.

Menjaga motivasi dan kreativitas karyawan, Untuk mencegah penurunan motivasi dan kreativitas, manajer harus memastikan bahwa gaya kepemimpinannya tidak menghambat inovasi. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis jika diperlukan.

Pertimbangkan kesejahteraan karyawan, untuk mengurangi turnover, kepuasan dan kesejahteraan karyawan harus menjadi prioritas utama. Pemimpin perlu memahami dampak jangka panjang gaya kepemimpinan otokratis terhadap kondisi mental dan emosional karyawannya.

Fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan, esensial bagi para pemimpin untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang fleksibel yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan timnya. Hal ini memungkinkan untuk memaksimalkan kinerja organisasi dengan tetap menjaga hubungan yang harmonis. Dengan menyeimbangkan gaya otokratis dan gaya lainnya, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

"10 Gaya Kepemimpinan Untuk Kinerja Optimal Anggota Anda." Prudential.co.id, 2024, www.prudential.co.id/id/pulse/article/gaya-kepemimpinan/#:~:text=Dalam%20beberapa%20situasi%20khusus%2C%20seperti.

Accessed 22 Sept. 2024.

Asana. "11 Gaya Kepemimpinan Umum (Beserta Cara Menemukan Gaya Anda Sendiri) • Asana." Asana, asana.com/id/resources/leadership-styles.

Damayanti, Dinda Ayu, and Meita Santi Budiani. *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN PT X DI KABUPATEN PONOROGO*. 2021.

- Ega Prianih, and Nancy Yusnita. "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT MITRA MEGAH SENTOSA." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, vol. 3, no. 2, 2017, pp. 49–59, journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/646/549.
- Indarni, Uut , et al. Dampak Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Fajar Jaya Lumajang. Dec. 2020, jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm.
- Ong, Steven, et al. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV SUMBER TEKNIK SEMARANG. Vol. 6, no. 2, 2018, media.neliti.com/media/publications/287223-pengaruh-gaya-kepemimpinan-otokratik-ter-ea7bc14a.pdf. Accessed 22 Sept. 2024.
- Purwanto, Agus , et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan." *EDUMASPUL*, vol. Vol. 4 – No. 1, year (2020), 2020.
- Putra Hamzah, Yudha Wibisono , and Suwoko. "View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Di Kota Samarinda." *Umkt.ac.id*, 2024, journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/696/159. Accessed 22 Sept. 2024.