



ANALISIS SWOT KEPEMIMPINAN OTOKRATIS

¹Elsa Ningsih*, ²Fitri Norhidayati, ³Nur Kholisa Nazmi

¹²³Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam Martapura

Informasi Artikel

*Corresponding Penulis :
ningsihelsa166@umsil.com¹



This is an open access article under the
CC BY license
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

ABSTRACT

SWOT analysis is an instrument used to evaluate internal and external factors that affect the performance of an organization. This article examines the SWOT analysis of autocratic leadership style, where decisions are made entirely by the leader without involving input from subordinates. The method used in this study is literature or literature study where researchers collect references, materials from relevant sources such as books and journals related to the problems studied. The results obtained indicate that autocratic leadership style has interrelated strengths and weaknesses. On the one hand, this leadership style allows for quick and decisive decision making, which is useful in critical or emergency situations. Tight control over organizational activities and stability can also be maintained in the short term. However, on the other hand, this style causes a lack of participation from subordinates, which has the potential to reduce motivation and job satisfaction. In addition, limited creativity and innovation and internal conflicts that arise due to unilateral decisions can disrupt the long-term *performance* of the organization. Opportunities such as operational efficiency and policy consistency can be utilized, but threats such as high employee turnover and a bad reputation in the eyes of the public need to be considered carefully.

Keywords: *Swot Analysis, Leadership, Autocratic*

ABSTRAK

Analisis SWOT merupakan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja suatu organisasi. Artikel ini mengkaji analisis SWOT gaya kepemimpinan otokratis, yang mana keputusan diambil sepenuhnya oleh pemimpin tanpa melibatkan input dari bawahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti dengan mengumpulkan referensi, bahan-bahan dari sumber-sumber yang relevan seperti buku dan jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki kekuatan dan kelemahan yang saling berhubungan. Di satu sisi, gaya kepemimpinan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan tegas, yang bermanfaat dalam situasi kritis atau darurat. Kontrol yang ketat terhadap aktivitas dan kestabilan organisasi juga dapat terjaga dalam jangka pendek. Namun, di sisi lain, gaya ini menyebabkan kurangnya partisipasi dari bawahan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, terbatasnya kreativitas dan inovasi serta konflik internal yang muncul akibat keputusan sepihak dapat mengganggu kinerja jangka panjang organisasi. Peluang seperti efisiensi operasional dan konsistensi kebijakan dapat dimanfaatkan, namun ancaman seperti tingginya turnover karyawan dan reputasi yang buruk di mata publik perlu diperhatikan dengan seksama.

Kata kunci: *Analisis Swot, Kepemimpinan, Otokratis*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena mempengaruhi jalannya operasional, pencapaian tujuan, dan interaksi antar anggota tim. Tidak dapat disangka bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (Daswati, 2012). Analisis SWOT merupakan suatu pendekatan perencanaan strategis yang digunakan untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan, meliputi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Nazarudin, 2018).

Beragam gaya kepemimpinan telah dikenal, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan adalah kepemimpinan otokratis, dimana pemimpin yang memiliki pengaruh besar dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, dengan kekuasaan yang sangat absolut, sehingga hampir tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan masukan. Pendekatan ini lebih menekankan pada otoritas dan kontrol tunggal daripada kolaborasi atau demokrasi (Sri Wahyuni, 2022).

Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terkait dengan penerapan kepemimpinan otokratis, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruhnya dalam konteks organisasi dan dunia bisnis saat ini. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas bagi pemimpin, manajer, atau siapa saja yang tertarik dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, di mana peneliti mengandalkan sumber-sumber literatur untuk mengumpulkan data. Pendekatan yang diterapkan adalah kualitatif karena data yang diperoleh bersifat deskriptif. Studi pustaka dilakukan dengan mencari referensi dari berbagai sumber yang relevan, seperti buku dan jurnal yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Swot

Analisis SWOT merupakan sebuah cara yang dipakai untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Informasi eksternal mengenai peluang dan ancaman dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti konsumen, pemerintah, lembaga keuangan, dan mitra perusahaan lain.

Metode ini digunakan dalam perencanaan strategis dan pengembangan bisnis untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi suatu proyek atau usaha, yaitu kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats). Keempat elemen ini membentuk singkatan SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats). Philip Kotler menjelaskan bahwa analisis SWOT adalah proses evaluasi terhadap berbagai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada (Dewi Kurniasih, 2021)

Analisis SWOT terdiri atas empat elemen utama, yaitu:

1. Strengths (Kekuatan). Kekuatan merujuk pada keadaan atau faktor yang menjadi kelebihan organisasi atau perusahaan, yang dapat memberikan dampak positif baik saat ini maupun di masa depan.
2. Weaknesses (Kelemahan). Kelemahan adalah elemen yang menjadi kekurangan dalam organisasi atau perusahaan, tetapi penting untuk mengelola dan mengurangi kelemahan tersebut, atau bahkan menjadikannya sebagai kelebihan yang tidak dimiliki oleh organisasi lain.
3. Opportunities (Peluang). Peluang adalah kesempatan atau kondisi positif yang berasal dari luar organisasi atau bisnis.
4. Threats (Ancaman). Ancaman adalah faktor eksternal yang bisa berisiko dan menjadi hambatan bagi organisasi atau bisnis (Eka Susanti, 2018).

Kepemimpinan Otokratis

Setiap individu memiliki peran sebagai pemimpin, baik dalam memimpin dirinya sendiri, masyarakat di sekitarnya, maupun keluarganya. Seorang pemimpin harus mampu mendapatkan rasa hormat dan ketaatan dari orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu kepemimpinan diri (selfleadership), kepemimpinan tim (team leadership), dan kepemimpinan organisasi (organizational leadership). Kepemimpinan diri berfokus pada kemampuan untuk memimpin diri sendiri, kepemimpinan tim berkaitan dengan memimpin orang lain, dan kepemimpinan organisasi berarti memimpin suatu organisasi.

Definisi kepemimpinan bervariasi, namun banyak yang mengartikan kepemimpinan sebagai upaya

untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai usaha untuk memberi arahan kepada orang lain untuk mencapai sebuah tujuan. Agar lebih efektif, pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pemimpin adalah gaya otokratis (Yudiatmaja, 2013).

Dalam gaya ini, pemimpin bertindak sebagai penguasa, sementara bawahan hanya mengikuti perintah yang diberikan. Pemimpin dengan gaya otokratis cenderung merasa dirinya lebih unggul dan lebih penting dibandingkan bawahannya. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya di mana pemimpin sepenuhnya memusatkan keputusan dan kebijakan pada dirinya sendiri, tanpa mempertimbangkan masukan atau pandangan dari bawahannya. Dalam gaya ini, segala kegiatan dan keputusan sepenuhnya dikendalikan oleh pemimpin, yang bisa mengakibatkan kurangnya kebersamaan dan arah yang jelas dalam pelaksanaan kegiatan (Irrinne F, 2020).

Pemimpin otokratis membuat keputusan secara mandiri tanpa melibatkan karyawan dalam proses konsultasi. Mereka menentukan keputusan, mengkomunikasikannya kepada bawahan, dan mengharapakan instruksi tersebut segera dilaksanakan. Ciri-ciri kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin membuat semua keputusan secara pribadi.
2. Pemimpin merinci tugas-tugas untuk bawahan.
3. Sikap pemimpin terhadap bawahan dipengaruhi oleh perasaan pribadi, sehingga cenderung bersifat subjektif.
4. Pemimpin memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi atau mengemukakan pendapat, namun hal ini hanya dilakukan sebagai formalitas belaka.
5. Pemimpin mengawasi pekerjaan bawahan dengan sangat ketat (Agni Devi Surya, 2018)

Analisis Swot Kepemimpinan Otokratis

Analisis SWOT adalah alat yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan (strenghts), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, kita dapat memahami bagaimana gaya kepemimpinan otokratis bekerja dalam sebuah organisasi serta dampak positif dan negatif yang bisa ditimbulkan dari gaya kepemimpinan ini.

1. Strenghts (Kekuatan)

Kepemimpinan otokratis memiliki beberapa kekuatan yang dapat memberi manfaat dalam situasi tertentu, yaitu:

A. Keputusan cepat dan pasti.

Salah satu keunggulan gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan untuk membuat keputusan secara cepat tanpa melalui banyak proses diskusi. Pemimpin otoriter tidak melibatkan banyak orang dalam pengambilan keputusan, sehingga keputusan bisa segera diambil. Hal ini sangat berguna dalam situasi darurat atau ketika keputusan harus dibuat dengan cepat, seperti di sektor yang sangat dinamis atau dalam kondisi kritis.

B. Pemimpin yang tegas.

Pemimpin otokratis cenderung memiliki sikap tegas dalam memimpin. Mereka tidak ragu untuk memberikan arahan yang jelas dan memastikan bawahannya mengikuti instruksi dengan tepat. Ketegasan ini dapat membantu mengurangi kebingungan dan memberikan kepastian bagi bawahan mengenai apa yang harus dilakukan.

C. Kontrol ketat terhadap aktivitas.

Pemimpin otokratis sering kali mengawasi kegiatan dalam organisasi secara langsung dan mengontrol

setiap langkah yang diambil oleh bawahan. Hal ini memastikan bahwa setiap kegiatan sesuai dengan perintah dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dengan kontrol ketat, pemimpin dapat menjaga kualitas dan kestabilan operasional dalam jangka pendek.

D. Menjaga kestabilan organisasi.

Dengan mengambil keputusan secara tegas dan langsung, pemimpin otokratis dapat menjaga stabilitas organisasi dalam waktu singkat. Kebijakan yang diterapkan secara konsisten oleh satu pemimpin membantu menghindari perubahan yang membingungkan, serta menciptakan lingkungan yang lebih terorganisir.

2. Weaknesses (Kelemahan)

Meskipun ada beberapa kekuatan dari kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan ini juga memiliki weaknesses (kelemahan) yang bisa berdampak negatif bagi organisasi, yaitu:

A. Kurangnya partisipasi dari bawahan

Salah satu kelemahan besar dari kepemimpinan otokratis adalah minimnya kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Bawahan merasa tidak dihargai karena mereka tidak dilibatkan dalam proses tersebut. Ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan, karena mereka merasa tidak diberdayakan.

B. Konflik internal yang berpotensi muncul

Pemimpin yang otokratis sering kali tidak mendengarkan masukan atau kritik dari bawahannya, yang dapat memicu ketegangan di dalam tim. Ketika bawahan merasa diabaikan atau tidak diperhatikan, mereka cenderung merasa frustrasi dan kecewa, yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik dalam organisasi.

C. Terbatasnya kreativitas dan inovasi

Gaya kepemimpinan yang sangat terpusat pada satu individu dapat menghambat kreativitas dan inovasi di dalam organisasi. Karena semua keputusan datang dari pemimpin, ide dan saran dari bawahan tidak berkembang. Padahal, kreativitas sangat penting untuk kemajuan dan perbaikan dalam organisasi, dan tanpa adanya kebebasan berpendapat, hal ini akan sangat terbatas.

D. Pengembangan SDM yang kurang optimal

Pemimpin otokratis cenderung tidak memberi ruang bagi bawahannya untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini mengurangi kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, karena mereka hanya mengikuti perintah tanpa diberi peluang untuk mengelola tugas atau proyek sendiri.

3. Opportunities (Peluang)

Meskipun ada kelemahan, penerapan gaya kepemimpinan otokratis juga menghadirkan beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan, yaitu:

A. Kecepatan dalam pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan otokratis memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan dengan cepat, yang sangat berguna dalam situasi yang membutuhkan respon cepat, seperti ketika menghadapi masalah mendesak atau situasi darurat. Keputusan dapat diambil tanpa menunggu persetujuan atau diskusi lebih lanjut.

B. Konsistensi dalam kebijakan dan prosedur.

Kepemimpinan otokratis memberikan kesempatan untuk menjaga konsistensi dalam implementasi kebijakan dan prosedur. Pemimpin dapat memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bekerja sesuai dengan tujuan dan pedoman yang sama, yang penting untuk mencapai hasil yang stabil dan terstruktur.

C. Efisiensi dalam operasional.

Dalam organisasi yang membutuhkan struktur yang sangat terorganisir dan disiplin, gaya otokratis ini bisa meningkatkan efisiensi operasional. Proses yang jelas dan pengawasan ketat memastikan bahwa

setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan perintah, sehingga mengurangi potensi keterlambatan dan kesalahan.

D. Menjaga kestabilan dimasa transisi.

Gaya kepemimpinan otokratis bisa memberikan kestabilan dan ketertiban dalam organisasi yang sedang mengalami masa transisi atau perubahan besar. Dalam situasi yang penuh ketidakpastian, pemimpin otokratis dapat memberikan arahan yang jelas untuk menjaga organisasi tetap terorganisir.

4. Treaths (Ancaman)

Meskipun ada peluang yang dapat dimanfaatkan, gaya kepemimpinan otokratis ini juga menghadapi beberapa ancaman yang perlu diperhatikan, yaitu:

A. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Salah satu ancaman utama dari kepemimpinan otokratis adalah tingkat turnover yang tinggi. Karyawan yang merasa tertekan atau tidak dihargai cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan suasana kerja yang lebih terbuka dan inklusif. Pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas dan meningkatkan biaya operasional.

B. Kurangnya dukungan dari bawahan.

Jika gaya kepemimpinan otokratis diterapkan secara berlebihan, ada risiko bahwa bawahan tidak lagi mendukung pemimpin atau kebijakan yang diambil. Mereka mungkin merasa tidak dihargai atau terlalu terkekang, yang dapat mengurangi produktivitas dan semangat kerja mereka.

C. Reputasi buruk dimata publik.

Organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dalam jangka panjang dapat membangun reputasi yang buruk, baik di kalangan karyawan maupun di luar organisasi. Banyak orang lebih memilih bekerja di tempat yang memberi mereka kebebasan dan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, penggunaan gaya kepemimpinan otoriter yang berlebihan bisa merusak citra organisasi (Anglalami, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian Riska dan Rima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika merupakan gaya kepemimpinan yang kurang tepat karena gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis dimana pada pengambilan keputusan tidak melibatkan usulan dari pegawai, keputusan cenderung langsung diambil oleh pemimpin sehingga para pegawai tidak dapat mengutarakan usulannya, kurangnya keterlibatan karyawan inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan merasa tidak pernah dihargai oleh pimpinan, sebab itu tidak ada apresiasi untuk karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini termasuk kedalam elemen treaths (ancaman). Selain itu Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika ini memberikan tugas sesuai dengan skill yang dikuasai oleh karyawan, hal ini merupakan suatu kekuatan (strenghts) yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan otokratis. Rumah Sakit ini memiliki kelemahan (weaknesses) seperti jarang mengadakan pelatihan kerja, fasilitas yang terbatas, dan tidak ada penghargaan untuk karyawan. Serta Rumah Sakit ini mempunyai KPI (Key Performance Indikator) yang merupakan sebuah peluang (opportunities) (Riska, & Rima, 2024).

Penelitian oleh Nia dan Noto juga mengatakan bahwa dalam kepemimpinan otokratis ini pemimpin membuat keputusan secara tunggal dan memberikan instruksi kepada karyawan tanpa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini dapat efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Namun, dalam jangka panjang, gaya ini berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena kurangnya kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi (Nia dan Noto, 2024).

Maka dapat dipahami bahwa analisis SWOT pada gaya kepemimpinan otokratis memberikan gambaran yang jelas tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan ini. Gaya kepemimpinan ini dapat efektif jika digunakan dalam situasi tertentu, terutama yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Tetapi, dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan ini dapat

membawa dampak negatif seperti rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan akibat minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan otokratis memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan yang cepat, ketegasan pemimpin, kontrol yang ketat terhadap aktivitas, serta menjaga kestabilan organisasi. Namun, kelemahan gaya ini, seperti minimnya partisipasi bawahan, potensi konflik internal, terbatasnya kreativitas, dan pengembangan SDM yang kurang optimal, dapat berdampak negatif dalam jangka panjang. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan otokratis memberikan peluang dalam efisiensi operasional, konsistensi kebijakan, dan kestabilan di masa transisi. Namun, ancaman seperti tingginya pergantian karyawan, kurangnya dukungan bawahan, dan reputasi buruk dapat muncul jika gaya ini diterapkan secara berlebihan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada, meningkatkan partisipasi karyawan, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan dan kreativitas agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Nazarudin. 2018. *Manajemen Strategik*. CV Amanah. Palembang.
- Dewi Kurniasih. 2021. *Teknik Analisa*. ALFABETA, CV Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Yudiatmaja. 2013. *Kepemimpinan, Konsep, Teori, dan Karakternya*. Media Komunikasi FIS.
- Daswati. 2012. *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*. JURNAL ACADEMICA Fisip Untad VOL.04 No. 01.
- Sri Wahyuni. 2022. *Gaya Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan*. Institut Agama Islam Nusantara Batanghari. Edu-Leadership Volume 1, Nomor 2.
- Eka Susanti. 2018. *Implementasi Analisis SWOT Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Palembang*. Repository UIN Raden Fatah. Palembang
- Agni Devi Surya. 2018. *ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN ROOM DIVISION SWISS-BELINN HOTEL MANYAR SURABAYA*. <https://media.neliti.com/media/publications/83786-ID-analisa-gaya-kepemimpinan-otoriter-dan-l.pdf>
- Irinne F. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Usia Remaja*. AT-TAJDID Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam.
- Anglalami, 2017. *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan*. Raden Intan Repository.
- Riska & Rima, 2024. *Analisis Gaya Kepemimpinan Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang*. Journal of Research and Publication Innovation
- Nia & Noto. 2024. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia Jakarta Barat*. Cakrawala Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis