

## IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN OTOKRATIK KETUA YAYASAN ARRASYADIYYAH KOTA SERANG: ANTARA PELUANG, TANTANGAN, HARAPAN, DAN KENYATAAN

Heni Susanti<sup>1</sup>, Anis Fauzi<sup>2</sup>, Aspandi<sup>3</sup>, Supardi<sup>4</sup>, Wahyu Hidayat<sup>5</sup>

[232625111.heni@uinbanten.ac.id](mailto:232625111.heni@uinbanten.ac.id)<sup>1</sup>, [anis.fauzi@uinbanten.ac.id](mailto:anis.fauzi@uinbanten.ac.id)<sup>2</sup>, [aspandi@uinbanten.ac.id](mailto:aspandi@uinbanten.ac.id)<sup>3</sup>,  
[supardi@uinbanten.ac.id](mailto:supardi@uinbanten.ac.id)<sup>4</sup>, [wahyu.hidayat@uinbanten.ac.id](mailto:wahyu.hidayat@uinbanten.ac.id)<sup>5</sup>

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan otokratik oleh Ketua Yayasan Arrasyadiyyah di Kota Serang, Banten. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi peluang efisiensi, tantangan moral, harapan, dan realitas yang dihadapi dalam konteks kepemimpinan di yayasan tersebut. Menggunakan pendekatan studi kasus dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini menggali secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan otokratik diterapkan dan dampaknya terhadap dinamika organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratik memiliki potensi untuk mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi, namun juga menimbulkan tantangan terkait partisipasi, motivasi, dan keadilan. Penelitian ini menawarkan solusi adaptif yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memberikan kontribusi positif bagi pengembangan Yayasan Arrasyadiyyah, dan memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan Islam lainnya yang menghadapi permasalahan serupa. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya keseimbangan antara efisiensi operasional dan nilai-nilai moral dalam kepemimpinan pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Otokratik, Yayasan Arrasyadiyyah, Efisiensi, Tantangan Moral, Lembaga Pendidikan Islam.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the implementation of autocratic leadership by the Head of the Arrasyadiyyah Foundation in Serang City, Banten. The main focus of this study is to identify opportunities for efficiency, moral challenges, expectations, and realities faced in the context of leadership in the foundation. Using a case study approach with data collection methods through interviews, observations, and documentation, this study explores in depth how autocratic leadership styles are implemented and their impact on organizational dynamics. The results of the study indicate that autocratic leadership has the potential to accelerate decision-making and increase efficiency, but also poses challenges related to participation, motivation, and justice. This study offers an adaptive solution that integrates Islamic values to improve leadership effectiveness, makes a positive contribution to the development of the Arrasyadiyyah Foundation, and provides practical recommendations for other Islamic educational institutions facing similar problems. In addition, this study also highlights the importance of a balance between operational efficiency and moral values in Islamic educational leadership.*

**Keywords:** Autocratic Leadership, Arrasyadiyyah Foundation, Efficiency, Moral Challenges, Islamic Educational Institutions.

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan krusial dalam lembaga pendidikan Islam, memengaruhi pengembangan karakter peserta didik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Hoy, W. K., & Miskel, 2017). Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi staf pengajar, dan mengelola sumber daya secara optimal. Salah satu model kepemimpinan yang masih banyak dibahas dalam konteks

pendidikan adalah kepemimpinan otokratik, yang menekankan kontrol terpusat dan pengambilan keputusan sepihak. Model ini sering kali dianggap efektif dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat dan tegas (Bush, 2018). Namun, gaya kepemimpinan ini juga memunculkan pertanyaan tentang kesesuaiannya dengan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, musyawarah, dan partisipasi (Nursyamsi, 2023).

Dalam konteks Yayasan Arrasyadiyyah di Kota Serang, Banten, implementasi kepemimpinan otokratik oleh Ketua Yayasan menjadi fokus utama penelitian ini. Yayasan Arrasyadiyyah, sebagai lembaga pendidikan Islam, menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya, memotivasi staf, mempertahankan kualitas pendidikan, serta menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis (Arifin, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan otokratik diterapkan di Yayasan Arrasyadiyyah, dengan mempertimbangkan peluang efisiensi, tantangan moral, harapan, dan realitas yang muncul. Pertanyaan mendasar yang ingin dijawab adalah, "Bagaimana implementasi kepemimpinan otokratik oleh Ketua Yayasan Arrasyadiyyah memengaruhi dinamika organisasi dan bagaimana nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan untuk menciptakan kepemimpinan yang lebih efektif?"

Penelitian ini penting karena memberikan wawasan empiris tentang implementasi kepemimpinan otokratik dalam konteks nyata lembaga pendidikan Islam. Dengan memahami dinamika kepemimpinan di Yayasan Arrasyadiyyah, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memastikan keselarasan dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur tentang kepemimpinan dalam pendidikan Islam, yang masih relatif terbatas dibandingkan dengan studi tentang kepemimpinan dalam konteks organisasi lainnya. Studi ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam lainnya dalam menghadapi tantangan serupa.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memegang otoritas penuh dalam pengambilan keputusan tanpa banyak melibatkan anggota tim atau bawahan (Hadi, A. R., & Fitriani, 2021). Pemimpin otokratik sering kali dipandang efisien dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan kecepatan dalam pengambilan keputusan (S. Hidayati, 2022). Dalam model ini, pemimpin cenderung memberikan instruksi yang jelas dan tegas, mengharapkan kepatuhan penuh dari bawahan, dan melakukan pengawasan ketat (Putra, F. A., & Nuraini, 2023). Namun, gaya kepemimpinan ini juga dapat menimbulkan dampak negatif, seperti rendahnya motivasi, kurangnya kreativitas, dan hubungan kerja yang kaku (B.M. Bass & R.E. Riggio, 2021).

### 2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam, kepemimpinan adalah amanah yang harus dijalankan dengan prinsip-prinsip keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab (Al Qurtubi, 2003). Al-Qur'an menekankan pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan, sebagaimana disebutkan dalam QS. Ali Imran ayat 159:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ إِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

**Artinya :** (QS. Ali Imran: 159) – "...dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal."

Ayat ini menunjukkan bahwa musyawarah adalah bagian penting dari proses pengambilan keputusan dalam Islam (Ibn Kathir, 2000).

Hadits juga menekankan pentingnya keadilan dan amanah dalam kepemimpinan:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

**Artinya :** "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang kamu pimpin." (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits ini mengingatkan bahwa setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya di hadapan Allah SWT.

Selain itu, kepemimpinan dalam Islam juga harus didasarkan pada prinsip kasih sayang (rahmah), kejujuran (sidq), dan integritas (amanah) (Al-Ghazali, 2019).

### **3. Efisiensi dalam Kepemimpinan Otokratik**

Kepemimpinan otokratik dapat meningkatkan efisiensi dalam organisasi, terutama dalam situasi di mana waktu adalah faktor krusial (M. Arifin, 2022). Dalam lembaga pendidikan Islam, efisiensi dapat berarti pengelolaan sumber daya yang lebih baik, implementasi kebijakan yang lebih cepat, dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih efektif. Namun, efisiensi tidak boleh menjadi tujuan utama yang mengorbankan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip Islam (Chapra, 2008).

### **4. Tantangan Moral dalam Kepemimpinan Otokratik**

Kepemimpinan otokratik dapat menimbulkan tantangan moral, seperti ketidakpuasan bawahan, kurangnya partisipasi, potensi penyalahgunaan kekuasaan, dan kurangnya akuntabilitas (A. Karim, 2020). Dalam lembaga pendidikan Islam, tantangan ini semakin signifikan karena lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab dalam pembentukan karakter moral peserta didik. Pemimpin yang otokratik cenderung mengabaikan masukan dari staf pengajar dan kurang memperhatikan kebutuhan mereka, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Lokasi penelitian adalah Yayasan Arrasyadiyyah di Kota Serang, Banten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Yayasan Arrasyadiyyah merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik unik dalam penerapan kepemimpinan otokratik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan Ketua Yayasan, staf pengajar, dan pengurus yayasan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Observasi dilakukan untuk mengamati interaksi dan dinamika kepemimpinan di lingkungan yayasan. Observasi dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan peneliti dalam kegiatan sehari-hari di yayasan. Dokumentasi berupa catatan rapat, kebijakan yayasan, arsip, dan materi promosi lainnya juga dianalisis untuk mendukung data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis konten, yang meliputi transkripsi wawancara, pengkodean data, identifikasi tema-tema kunci, dan interpretasi hasil analisis. Validitas data ditingkatkan melalui triangulasi sumber data dan metode analisis. Triangulasi sumber data dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi metode analisis dilakukan dengan menggunakan beberapa metode analisis yang berbeda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Kepemimpinan Otokratik di Yayasan Arrasyadiyyah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan otokratik oleh Ketua Yayasan Arrasyadiyyah memiliki dampak yang kompleks terhadap yayasan. Di satu sisi, gaya kepemimpinan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan efisien, terutama dalam hal pengelolaan keuangan, pengembangan infrastruktur, dan implementasi kebijakan baru. Ketua Yayasan memiliki otoritas penuh dalam mengambil keputusan dan tidak memerlukan persetujuan dari pihak lain, sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan efisien (Arifin, 2022). Hal ini memungkinkan yayasan

untuk merespons perubahan lingkungan dengan lebih adaptif dan efektif.

Namun, di sisi lain, penelitian juga menemukan bahwa kepemimpinan otokratik menimbulkan tantangan terkait partisipasi, motivasi, dan keadilan. Beberapa staf pengajar merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, sehingga menurunkan rasa memiliki terhadap yayasan (T. Y. & A. Karim, 2020). Selain itu, gaya kepemimpinan yang terpusat juga dapat menghambat inovasi dan kreativitas, karena ide-ide baru kurang dihargai atau diimplementasikan. Beberapa staf pengajar juga merasa bahwa Ketua Yayasan kurang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan otokratik memungkinkan pengelolaan sumber daya yayasan menjadi lebih terfokus dan terarah. Ketua Yayasan dapat mengalokasikan anggaran, menentukan prioritas program, dan mengatur distribusi tugas secara langsung. Efisiensi ini terlihat dalam percepatan pelaksanaan program kerja dan optimalisasi penggunaan dana yayasan.

Namun, efisiensi tersebut kadang tidak diimbangi dengan transparansi dan akuntabilitas. Kurangnya keterlibatan staf dalam pengelolaan sumber daya berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan kecurigaan terhadap keputusan yang diambil secara sepihak.

Salah satu tantangan utama dari kepemimpinan otokratik adalah terhambatnya inovasi dan kreativitas. Ide-ide baru dari staf pengajar sering kali tidak mendapat ruang untuk berkembang karena dominasi keputusan oleh Ketua Yayasan. Hal ini menyebabkan yayasan kurang adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis.

Dalam beberapa kasus, staf pengajar merasa enggan untuk mengemukakan gagasan atau solusi alternatif karena khawatir tidak didengarkan atau bahkan dianggap menentang otoritas pimpinan. Akibatnya, yayasan berisiko kehilangan potensi inovatif yang sebenarnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

### **Peluang Efisiensi**

Kepemimpinan otokratik di Yayasan Arrasyadiyah memberikan peluang untuk efisiensi dalam beberapa aspek. Pengambilan keputusan yang cepat memungkinkan yayasan untuk merespons perubahan dengan lebih adaptif dan efektif. Misalnya, dalam situasi di mana yayasan perlu mengambil tindakan cepat untuk mengatasi masalah keuangan atau meningkatkan kualitas pendidikan, kepemimpinan otokratik memungkinkan Ketua Yayasan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan mengimplementasikannya secara efektif (T. R. & S. Hidayati, 2022).

Selain itu, kepemimpinan otokratik juga memungkinkan yayasan untuk mengelola sumber daya dengan lebih efisien. Ketua Yayasan memiliki kendali penuh atas anggaran dan alokasi sumber daya, sehingga dapat memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yayasan.

### **Tantangan Moral**

Meskipun kepemimpinan otokratik memberikan peluang untuk efisiensi, penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini menimbulkan tantangan moral. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya partisipasi staf pengajar dalam pengambilan keputusan. Dalam gaya kepemimpinan otokratik, Ketua Yayasan cenderung mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan staf pengajar dalam proses pengambilan keputusan (Ahmad. A, 2021). Hal ini dapat menyebabkan staf pengajar merasa tidak dihargai dan tidak memiliki rasa memiliki terhadap yayasan (A. Karim, 2020). Selain itu, kurangnya partisipasi staf pengajar juga dapat menghambat inovasi dan kreativitas dalam yayasan (Sugiyono, 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, partisipasi bukan hanya soal efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan nilai keadilan dan musyawarah yang diajarkan dalam Islam. Ketidakterlibatan staf dapat menimbulkan perasaan tidak adil dan berpotensi menciptakan

ketegangan internal.

Sementara itu kurangnya ruang partisipasi berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja staf pengajar. Mereka merasa kontribusinya kurang dihargai dan aspirasi mereka tidak diakomodasi dalam kebijakan yayasan. Penurunan motivasi ini berpengaruh pada kinerja dan loyalitas staf terhadap yayasan.

Tantangan moral lainnya adalah potensi penyalahgunaan kekuasaan. Dalam gaya kepemimpinan otokratik, Ketua Yayasan memiliki otoritas penuh dalam mengambil keputusan dan mengendalikan jalannya organisasi (B.M. Bass & R.E. Riggio, 2021). Hal ini dapat menyebabkan Ketua Yayasan cenderung menyalahgunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, tanpa ada mekanisme kontrol yang efektif. Hal ini bertentangan dengan prinsip amanah dan keadilan dalam kepemimpinan Islam.

Minimnya akuntabilitas dan transparansi juga menjadi tantangan tersendiri dalam sistem kepemimpinan otokratik. Staf pengajar dan pengurus yayasan sering kali tidak mengetahui alasan di balik kebijakan yang diambil, sehingga menimbulkan ketidakpercayaan.

### **Harapan**

Meskipun ada tantangan, staf pengajar dan pengurus yayasan memiliki harapan bahwa kepemimpinan otokratik Ketua Yayasan dapat membawa yayasan ke arah yang lebih baik. Mereka berharap bahwa Ketua Yayasan dapat menggunakan otoritasnya untuk membuat keputusan yang bijaksana dan adil, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi seluruh anggota yayasan. Mereka juga berharap bahwa Ketua Yayasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif, di mana semua anggota yayasan merasa dihargai dan dihormati.

Staf pengajar dan pengurus yayasan berharap bahwa kepemimpinan otokratik dapat membawa perubahan positif, terutama dalam hal efisiensi dan ketegasan dalam mengambil keputusan. Mereka menginginkan adanya keseimbangan antara otoritas pimpinan dan penghargaan terhadap aspirasi anggota yayasan.

Selain itu realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Meskipun diharapkan mampu meningkatkan kinerja yayasan, kepemimpinan otokratik justru menimbulkan ketidakpuasan dan potensi konflik internal. Banyak staf merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ruang untuk berkembang.

### **Kenyataan**

Kenyataannya, implementasi kepemimpinan otokratik di Yayasan Arrasyadiyyah masih jauh dari ideal. Penelitian ini menemukan bahwa ada kesenjangan antara harapan dan realitas. Staf pengajar dan pengurus yayasan masih merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan masih ada potensi penyalahgunaan kekuasaan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan yang muncul, penelitian ini menawarkan beberapa solusi adaptif yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam. Pertama, Ketua Yayasan perlu meningkatkan komunikasi dengan staf pengajar dan memberikan ruang untuk masukan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, rapat koordinasi, survei pendapat, atau mekanisme konsultasi lainnya (Syarif, 2023). Dengan memberikan ruang bagi partisipasi staf pengajar, Ketua Yayasan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi mereka.

Kedua, yayasan perlu mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih adil dan transparan, sehingga guru merasa dihargai atas kontribusi mereka. Sistem penghargaan dan pengakuan dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian penghargaan, atau bentuk apresiasi lainnya. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan, yayasan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf pengajar.

Ketiga, yayasan perlu mengintegrasikan nilai-nilai Islam, seperti musyawarah, keadilan, dan kasih sayang, dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Ketua Yayasan perlu menunjukkan sikap yang adil dan bijaksana dalam mengambil keputusan, serta senantiasa memperhatikan kebutuhan dan aspirasi staf pengajar. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam, kepemimpinan otokratik dapat menjadi lebih efektif dan relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam (Khan, 2014).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan otokratik di Yayasan Arrasyadiyyah memiliki peluang dan tantangan. Efisiensi dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu keunggulan utama, namun tantangan moral terkait partisipasi dan motivasi juga perlu diatasi. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan menerapkan solusi adaptif, yayasan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan Islam. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam lainnya dalam menghadapi tantangan serupa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A., & S. S. (2021). Sentralisasi Kekuasaan dalam Kepemimpinan Otokratik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 201–215.
- Ahmad & Saharuddin. (2021). Autocratic Leadership and Its Effect on Organizational Efficiency in Educational Institutions. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 45–59.
- Al-Ghazali. (2019). *Ihya Ulumuddin*. Dar Al-Fikr.
- Al Qurtubi. (2003). *Tafsir Al-Qurtubi*. Dar Al-Kutub Al-Misriyyah.
- Arifin, M. (2022). Arifin, M. (2022). Efisiensi Kepemimpinan Otokratik dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123–135.
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- B.M. Bass & R.E. Riggio. (2021). Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational and Autocratic Leadership in Organizations*. Routledge.
- Bush, T. (2018). *Management Theory in Education*. Sage Publications.
- Chapra, M. U. (2008). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid Al-Shariah*. IIIT.
- Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Gaya Kepemimpinan Otokratis... 38 Jurnal EMBA*, 2(1), 38–47.
- Della, R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Model Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 131. <https://doi.org/10.29210/3003925000>
- Hadi, A. R., & Fitriani, M. (2021). Dampak Kepemimpinan Otokratik terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 45–58.
- Hidayati, S. (2022). Komunikasi dalam Kepemimpinan Otokratik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(3), 201–215.
- Hidayati, T. R. & S. (2022). The Role of Communication in Autocratic Leadership. *Jurnal Ilmu Kepemimpinan*, 7(1), 25–37.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2017). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Ibn Kathir, I. (2000). *Tafsir Ibn Kathir*. Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Karim, A. (2020). Tantangan Moral dalam Kepemimpinan. *Jurnal Etika*, 5(1), 78–90.
- Karim, T. Y. & A. (2020). Efektivitas dan Tantangan Kepemimpinan Otokratik dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 15(2), 100–112.

- Khan, M. M. (2014). *Islamic Leadership: A Paradigm Shift*. IIUM Press.
- M. Arifin. (2022). Kepemimpinan dalam Perspektif Pendidikan Islam: Pendekatan dan Implementasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(4), 205–218.
- Nursyamsi. (2023). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam: Antara Efisiensi dan Etika. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–60.
- Putra, F. A., & Nuraini, R. (2023). Pengawasan dalam Kepemimpinan Otokratik. *Jurnal Administrasi*, 9(4), 321–333.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Syarif, M. (2023). Reinterpretasi Kepemimpinan Otokratik dengan Nilai-Nilai Islam. *Jurnal Studi Islam*, 11(1), 67–82.