

## ABSTRAK

Ellik Widiana, 08410072, *Post power syndrome* pada mantan pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015.

*Post power syndrome* pada umumnya dialami oleh orang-orang yang tadinya memiliki kekuasaan atau memegang jabatan, dan setelah tidak menjabat lagi mengalami gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang tidak stabil dan bersifat negatif. Rumusan dari penelitian ini adalah bagaimana bentuk *post power syndrome* yang ditunjukkan oleh mantan pemimpin organisasi mahasiswa intra kampus, bagaimana pemahaman mantan pemimpin tentang *post power syndrome*, dan bagaimana mantan pemimpin menyikapi *post power syndrome*nya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *post power syndrome* mantan pemimpin organisasi mahasiswa intra kampus. *Post power syndrome* yang dimaksud adalah adanya sikap masih berkuasa meskipun sudah tidak menjabat sebagai pemimpin lagi. Secara fisik individu yang mengalami *post power syndrome* akan tampak lebih lesu, malas, dan lemas. Dari segi emosi individu akan merasakan putus asa, kecewa, dan perasaan negatif lainnya. Secara perilaku individu akan lebih sering bercerita tentang masa kepemimpinannya dan membandingkan dengan pemimpin yang baru dan lebih sering marah.

Penelitian ini mengambil subyek mantan pemimpin organisasi mahasiswa intra kampus UIN Maliki Ibrahim Malang. Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengambilan data observasi partisipan dan wawancara mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bentuk *post power syndrome* pada diri subyek yaitu, dari segi fisik terlihat lebih lesu, lemas, dan malas. Dari segi emosi subyek merasa kosong, kecewa, dan kesal, sedangkan dari segi perilaku subyek suka mengkritik, kesal ketika nasihatnya diabaikan, dan suka bercerita tentang masa kepemimpinannya dan membandingkan dengan kepemimpinan yang baru. Subyek mengetahui bahwa telah terjadi perubahan secara fisik, emosi, dan perilaku pada dirinya setelah tidak menjabat lagi sebagai pemimpin. Secara fisik lebih malas, dan santai, secara emosi ada perasaan kosong, juga perasaan kecewa dan kesal terhadap kepemimpinan yang baru, sedangkan perubahan perilakunya yaitu suka memberikan nasihat dan kesal apabila diabaikan nasihatnya, dan senang menceritakan masa lalunya ketika menjadi pemimpin dan membandingkan dengan kepemimpinan yang baru. Dalam menyikapi perubahan yang telah terjadi tersebut, subyek membiarkannya saja karena subyek memiliki keyakinan bahwa perasaan tersebut akan hilang dengan sendirinya.

**Kata Kunci:** *Post power syndrome*, Mantan Pemimpin

## 1. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin sebuah organisasi atau perusahaan memiliki potensi yang besar untuk mengalami *post power syndrome* ketika telah usai masa baktinya atau pensiun. Dinsi & Yuliasai (2006) menjelaskan, “individu yang pensiun dari pekerjaan rutinnnya merasakan ketakutan terhadap apa yang akan dilakukannya, dan ketakutan ini yang membuat individu mengalami sindrom pasca kekuasaan atau *post power syndrome*” (h. 78). Hal ini diperkuat oleh Helmi (2000), yang menjelaskan “bentuk dari reaksi negatif pensiun adalah merasa tidak berdaya, minder, bahkan muncul gejala stress seperti mudah marah, susah tidur, malas bekerja, sering pusing, atau muncul kecemasan bahkan berbagai penyakit dan tidak jarang pula individu merasa powerless dan muncul sindrom pasca kekuasaan” (h. 42).

Pada dasarnya *post power syndrome* bukan muncul dengan tanpa faktor atau sebab. Turner & Helms (1983: 109) menjelaskan, bahwa terdapat 5 faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi individu untuk mengalami *post power syndrome*, yaitu; kehilangan jabatan, kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, kehilangan kewibawaan, kehilangan kontak sosial, dan kehilangan sebagian sumber penghasilan.

## 2. KAJIAN TEORI

Dalam kajian psikologi abnormal, *post power syndrome* dipandang sebagai bentuk ‘salahsuai’ atau *maladjustment* yaitu ketidakefektifan individu dalam menghadapi, menanggapi atau melaksanakan tuntutan-tuntutan dari lingkungan fisik dan sosialnya maupun yang bersumber dari kebutuhannya sendiri (Ardani, 2007: 19-20). Atau dalam pandangan Maslow dalam Schultz (1991: 96-97) disebut metapatologi, yaitu Suatu perasaan tidak enak yang agak tidak terbentuk; merasasendirian, tak berdaya,

tak berarti, tertekan, dan putus asa. Metapatologi merupakan pengurangan atau hambatan pertumbuhan dan perkembangan manusia yang penuh. Adanya metapatologi tersebut menghalangi individu untuk sepenuhnya mengungkapkan, menggunakan, dan memenuhi potensi dirinya. Metapatologi ini merupakan dampak dari individu yang tidak terpenuhi kebutuhannya atau gagal dalam aktualisasi dirinya.

Menurut Karl Menninger dalam Lukluka (2010: 56), "sehat mental adalah penyesuaian manusia terhadap lingkungannya dan orang-orang lain dengan keefektifan dan kebahagiaan yang optimal. Dalam mental yang sehat terdapat kemampuan untuk memelihara intelegensi yang siap digunakan. Perilaku yang dipertimbangkan secara sosial, dan disposisi yang bahagia". Hal tersebut diperkuat oleh Killander dalam Lukluka (2010: 57), yang menjelaskan bahwa, orang yang sehat mentalnya adalah orang-orang yang memperlihatkan kematangan emosional; seseorang yang memiliki disiplin diri dan dapat mengatur diri, hidup teratur, mentaati peraturan dan hukum. Kemampuan menerima realita; orang yang mempunyai kemampuan realitas antara lain mampu memecahkan masalah dengan segera dan menerima tanggung jawab, kesenangan hidup bersama orang lain, dan memiliki filsafat/ pegangan hidup; memiliki pegangan hidup yang dapat senantiasa membimbingnya untuk berada di jalan yang benar.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil subyek mantan pemimpin OMIK Universitas Islam Negeri Malang. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengambilan data wawancara terstruktur terbuka dan observasi partisipan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Hasil

Subyek tampak suka mengenang masa kepemimpinannya lalu membandingkan dengan kepemimpinan yang baru. Subyek mengeluarkan uneg-unegnya terhadap kinerja para pengurus dan pemimpin baru dalam rapat evaluasi bulan April. Subyek mengungkapkan kekecewaannya karena bulletin dan Koran tempel yang terbit tidak sesuai jadwal. Jika seperti itu kinerja mereka, subyek khawatir dengan masa depan UAPM. Lalu subyek bercerita tentang masa kepemimpinannya dan membandingkan dengan masa kepemimpinan yang baru, dan subyek memberikan saran dan nasihat untuk kinerja pengurus kedepannya harus lebih baik dan PU diharapkan mampu mengkoordinasi anggotanya dengan lebih baik lagi (TO. 1.8).

Di samping itu, subyek senang mendominasi pembicaraan dalam sebuah diskusi rutin (TO. 1.2). Akan tetapi jika dia tidak enak hati, kesal dan kecewa terhadap anggota UAPM yang tidak mengindahkan nasihatnya maka dia akan memilih diam. Tampaknya subyek senang dilibatkan secara aktif dalam kegiatan sehingga dia tampak penting seperti ketika masih menjabat sebagai pemimpin. Hal ini terlihat dari perilaku subyek ketika memberikan penilaian terhadap tulisan salah satu anggota UAPM (TO. 1.10) dan (TO. 1.11).

Selain suka mengenang masa lalunya sebagai pemimpin, perilaku *post power syndrome* yang ditampilkannya lagi adalah perilaku kesal yang berujung kemarahan ketika subyek memberikan saran tetapi tidak diindahkan. Meski hampir akan marah tetapi subyek selalu berusaha agar tidak terlihat marah di hadapan anggota UAPM, jadi

ketika subyek sudah kesal dan berpotensi akan marah dia segera meninggalkan kantor UAPM. Hal itu sebagaimana jawaban subyek dalam wawancara,

“...Yah...kesel sich...aku kan ngasih saran juga untuk kebaikan mereka, tapi malah diabaikan...”(TW. 1.29).

“...Cuma kesel, kadang gitu trus tak tinggal pulang, tapi enggak lah kalo marah, aku jarang marah kok, kalo mau marah paling tak tinggal pergi jadi anak-anak gak sampek tahu kalo aku marah...” (TW.1.30).

Subyek menawarkan diri untuk membantu pengerjaan Koran tempel Q-post, tetapi tidak mendapatkan respon dan diabaikan oleh anggota yang lain, sehingga dia menjadi kesal dan memilih meninggalkan kantor UAPM (TO.1.13). Dalam beberapa hal kecil subyek pun sering sekali kesal, meski tidak sampai marah. Perilaku lain yang ditujukan oleh subyek yaitu sikap tidak peduli dan cuek terhadap lingkungannya. Sikap itu pada dasarnya timbul sebagai akibat kekesalan dan kekecewaan karena nasihatnya tidak didengarkan dan dipatuhi. Subyek tidak datang pada rapat evaluasi bulan Mei karena menurutnya gagasannya tidak menjadi yang utama lagi, dan nasihatnya juga sudah tidak didengarkan (TW.2.1),

“...buat apa juga datang, gagasanku bukan lagi yang utama. Nasihatku sudah tidak didengarkan, jadi datang pun ya percuma...” (TW.2.1).

Menurut subyek, perilakunya yang senang memberikan nasihat tersebut adalah sebagai bentuk bantuan subyek terhadap anggota UAPM yang menurutnya belum memiliki pengalaman seperti halnya dirinya. Subyek sudah banyak memberikan nasihat tetapi karena sering tidak dilaksanakan nasihatnya dia menjadi malas memberikan nasihat lagi, dan subyek tidak akan ikut campur dan terlibat lagi dengan UAPM. Subyek menganggap bahwa tanggungjawabnya sudah gugur.

“...Selama ini aku sudah membantu dengan cara memberi masukan pada mereka, kalo mereka tidak mendengarkan ya itu bukan salahku...” (TW.2.6).

“...sekarang aku sudah capek sama mereka jadi ya sudah aku tidak mau ambil pusing lagi dengan mereka. Biarkan saja mereka mengerjakan apa yang bisa mereka kerjakan di UAPM, aku sudah tidak mau ikut campur atau terlibat lagi, kan sebelumnya aku sudah memberi nasihat jadi aku sudah tidak punya tanggung jawab buat mengingatkan mereka lagi. Katakanlah kewajibanku sudah gugur...” (TW. 2.7).

## b. Pembahasan

Dilihat dari segi fisik orang yang mengalami *post power syndrome* memiliki perbedaan dengan individu yang tidak mengalami *post power syndrome*. Berdasarkan hasil pengamatan, subyek mengalami penurunan fisik sejak tidak lagi menjabat sebagai pemimpin di UAPM. Dalam hal ini perubahan yang tampak adalah subyek menjadi lebih banyak santai dan bermalas-malasan, sangat berbeda dengan ketika subyek masih menjadi pemimpin. Hal ini sebagaimana diakui subyek dalam wawancara (TW.3.17),

“...lebih rileks, lebih gak grusa-grusu, lebih nyantai. Pas jadi PU tiap hari kayak ada aja kerjaan, pas udah gak jadi PU kerjanya gak berat karena bukan pengurus harian...”

Selain itu, subyek juga tampak lebih lesu dan lemas setelah tidak menjabat lagi, tetapi ketika ada yang bertanya apakah dirinya sakit, subyek hanya menggeleng dan menjawab bahwa dirinya sehat. Setelah lengser dari jabatannya subyek juga lebih sering melamun dan tidur-tiduran santai di kantor UAPM. Hal ini dapat diketahui dari hasil observasi. Subyek tiduran santai di kantor UAPM, dan terlihat lemas seperti orang sakit, tapi ternyata subyek tidak sakit. Subyek terlihat cuek dan tidak peduli dengan lingkungannya (TO. 1.1). Subyek duduk diam dan terlihat sedang melamun (TO. 1.4). Subyek menghabiskan waktunya di kantor UAPM dengan tidur-tiduran santai. Tetapi subyek juga dapat bersikap rajin, yaitu dengan cara membersihkan ruangan kantor UAPM (TO. 1.5).

Sikap bermalas-malasan dan santai tersebut diakui subyek mulai muncul ketika dirinya tidak lagi menjabat sebagai pemimpin. Hal tersebut diakui dalam wawancara.

“...lemes, males, santai, gak terburu-buru kayak pas masih jadi PU. yah...lebih banyak malas-malasan sich pas gak jadi PU, soalnya udah gak punya beban, tapi ya kadang-kadang aku ngerasa kecewa sich dengan keadaan anak-anak sekarang yang gak tau apa-apa, jangan-jangan itu karena aku dulu yang kurang baik dalam memimpin...” (TW.1.25).

Menurut Turner dan Helms (1983: 109) faktor atau penyebab seseorang mengalami *post power syndrome* ada lima yaitu; kehilangan jabatan, kehilangan hubungan dengan kelompok eksklusif, kehilangan kewibawaan, kehilangan kontak sosial, dan kehilangan sebagian sumber penghasilan. Apabila ditarik benang merah, faktor yang disebutkan oleh Turner dan Helms tersebut sesuai sebagaimana yang dialami oleh mantan pemimpin UAPM yang telah lengser dari jabatan pemimpinnya. Pendapat tersebut diperkuat oleh Kartono (1997) yang mengatakan bahwa apabila individu tersebut memiliki jabatan, kekuasaan dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya, begitu memasuki pensiun semua itu tidak dimilikinya lagi, seperti penghasilan dan kesehatannya yang cenderung menurun, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu dan hal ini berdampak terhadap dirinya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

- 1) Salah satu mantan pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus (OMIK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengalami *post power syndrome* sesuai domisioner dari jabatan Pemimpin Umum (PU) Unit Aktivitas Pers Mahasiswa (UAPM) Inovasi selama 1 tahun. Bentuk *post power syndrome* yang ditunjukkan oleh subyek yaitu secara fisik tampak lebih lemas, tidak bersemangat, lebih malas

dan lesu. Sedangkan dari segi emosi adanya perasaan kosong, tidak dibutuhkan, kecewa, dan kesal terhadap kepemimpinan yang baru. Dari segi perilaku adanya sikap kesal ketika nasihatnya tidak diindahkan, suka mengkritik, dan suka bercerita tentang masa kepemimpinannya lalu membandingkan dengan kepemimpinan yang baru.

- 2) Mantan pemimpin UAPM Inovasi paham dengan adanya perubahan yang telah terjadi pada dirinya ketika tidak lagi menjabat sebagai pemimpin, baik perubahan yang terjadi dari segi fisik, emosi, dan perilaku. Subyek mengetahui bahwa perubahan-perubahan yang bersifat negative tersebut merupakan karakteristik dari sindrom pasca kuasa atau *post power syndrome*.
- 3) Bentuk penyikapan mantan pemimpin terhadap *post power syndromenya*, dari segi fisik yang lemas, malas, dan tidak bersemangat adalah dengan menikmati masa menganggurnya karena subyek meyakini dirinya tidak akan mengganggu selamanya, subyek juga tidak bermaksud untuk membuat kegiatan apa pun yang berguna untuk menyibukkan dirinya. Penyikapan terhadap emosinya yang merasa kosong, perasaan tidak dibutuhkan, kecewa dan kesal terhadap kepemimpinan yang baru adalah dengan mengabaikan perasaan-perasaan tersebut. Subyek tidak berpura-pura bahagia ketika dirinya sedang galau, dan apabila dirinya kecewa dan kesal dan berpotensi akan marah subyek segera meninggalkan kantor UAPM sehingga subyek tidak marah di hadapan anggota UAPM. Terhadap perilakunya yang suka mengkritik, suka kesal ketika nasihatnya tidak diindahkan, dan suka bercerita tentang masa kepemimpinannya, subyek menyikapinya dengan mencoba untuk tidak terlalu sering datang ke kantor UAPM dan apabila datang ke kantor UAPM subyek

berdiam diri saja dan tidak ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pemimpin baru UAPM.

**b. Saran**

- 1) Disarankan bagi responden untuk menyikapi bentuk *post power syndromenya* dengan cara yang lebih tepat, misalnya dengan lebih mendekatkan diri kepada Allah S.W.T.
- 2) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk membuat criteria subyek terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian tentang *post power syndrome*. Juga disarankan untuk melakukan triangulasi teman sejawat agar data penelitian yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipercaya.
- 3) Disarankan bagi lembaga terkait untuk ikut membantu proses adabtasi subyek dalam melalui fase *post power syndromenya* sehingga subyek dapat lebih cepat melalui fase tersebut.