

BAB II KAJIAN TEORI

A. *Post Power Syndrome*

1. Pengertian *post power syndrome*

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin antara lain, kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin, maka semakin besar potensinya menjadi pemimpin yang efektif (Bangun, 2008).

Menjalani masa pensiun ditanggapi dengan berbagai cara. Ada yang merasa gembira karena terbebas dari pekerjaan yang selama ini harus selalu dipertanggungjawabkan, namun tidak jarang banyak karyawan yang merasa kebingungan akan apa yang dikerjakan setelah pensiun. Masa pensiun sering ditanggapi dengan perasaan yang bernada negatif, tidak menyenangkan dan bahkan dipandang sebagai masa yang menakutkan. Bahkan banyak yang terkena *post power syndrome* yaitu sindrom yang bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan, di mana penderita tidak bisa berfikir realistis, tidak bisa

menerima kenyataan, bahwa sekarang sudah bukan pejabat lagi, bukan karyawan lagi, dan sudah pensiun (Suardiman, 2001).

Bentuk dari reaksi negatif yang muncul dalam menghadapi masa pensiun seperti merasa minder, malas bekerja, atau muncul kecemasan bahkan berbagai penyakit dan tidak jarang pula individu *powerless* dan muncul sindrom pasca kekuasaan atau *post power syndrome* (Helmi, 2000: 43).

Masa pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan. Pensiun sering kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak mengetahui gambaran kehidupan yang akan dihadapi. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan masa pensiun akan merasakan kehilangan yang berarti dalam kehidupannya seperti perasaan kehilangan pangkat atau jabatan serta perasaan berarti pada individu yang disertai dengan gejala kejiwaan yang kurang stabil yang dikenal dengan *post power syndrome* (Tjahja, 1991: 67).

Post power syndrome banyak dialami oleh mereka yang baru saja menjalani masa pensiun. Arti dari '*syndrome*' itu adalah kumpulan gejala. '*Power*' adalah kekuasaan. Jadi, terjemahan dari *post power syndrome* adalah gejala-gejala pasca/ setelah kekuasaan. Gejala ini umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau menjabat satu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang

kurang stabil. Gejala-gejala itu biasanya bersifat negatif dan akan semakin memburuk jika individu merasakan adanya gangguan fisik.

Lebih jauh, Kartono (1997) menjelaskan bahwa, *post power syndrome* adalah gejala yang terjadi di mana penderita hidup dalam bayang-bayang masa lalunya (karirnya, kecantikannya, ketampanannya, kecerdasannya, dan hal yang lain), dan seakan-akan tidak bisa memandang realita yang ada saat ini. Salah satu faktor terjadinya *post power syndrome* adalah PHK atau pensiun. Bila individu tersebut memiliki jabatan, kekuasaan dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya, begitu memasuki pensiun semua itu tidak dimilikinya, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu. Hal ini berdampak negatif terhadap dirinya, mereka mendadak menjadi sangat sensitif dan merasa hidupnya akan segera berakhir hanya karena masa kejayaannya telah berlalu (h. 67).

Post power syndrome atau sindrom pasca kekuasaan adalah gejala yang berupa gangguan perasaan, perilaku somatisasi, serta memunculkan keluhan-keluhan psikososial dalam bentuk ucapan maupun sikap dan perilaku seperti suka memberi kritikan, perasaan curiga, merasa diperlakukan tidak adil, tertekan, putus asa dan senang *ngomel* atau *ngedumel* yang dilakukan secara berulang-ulang, merupakan beberapa karakteristik yang ditunjukkan oleh individu yang mengalami *post power syndrome*. Sindrom ini biasanya dialami oleh pegawai pemerintah yang telah pensiun atau mengalami perubahan dari pekerjaan (Prawitasari, 2002: 49).

Salah satu kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan mencintai dan dicintai, rasa aman dan terlindungi, keinginan untuk dihargai, dihormati dan lain-lain kebutuhan afeksional. Seseorang yang kehilangan akan kebutuhan afeksional tersebut (*loss of love object*) dapat jatuh dalam depresi. Misalnya seseorang kehilangan orang yang dicintai (suami/istri meninggal), kehilangan pekerjaan/jabatan dan sebagainya, akan menyebabkan orang itu mengalami kekecewaan yang diikuti oleh rasa sesal, bersalah dan seterusnya yang pada gilirannya orang akan jatuh dalam depresi. Kebutuhan-kebutuhan afeksional itu sudah dimulai dari bayi hingga dewasa, masa tua dan seterusnya sampai akhir hayat (Hawari, 1996: 57).

Abraham Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi dua kelompok besar, yaitu kebutuhan dasar (*basic need*) dan kebutuhan berkembang (*metaneed*). Kebutuhan dasar dibagi menjadi empat, yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan (*safety*), kebutuhan dimiliki dan cinta (*belonging dan love*), dan kebutuhan harga diri (*self esteem*). Sedangkan kebutuhan berkembang atau *metaneed* adalah aktualisasi diri .

Kebutuhan-kebutuhan yang Maslow sering kali sebut sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut dapat dibentuk menjadi sebuah hierarki atau tangga di mana anak tangga menggambarkan kebutuhan yang lebih tinggi, tetapi bukan merupakan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan di level rendah mempunyai prapotensi atau kekuatan yang lebih besar dibandingkan kebutuhan-kebutuhan di level lebih tinggi; dengan demikian, kebutuhan-kebutuhan di level

lebih rendah ini harus terpenuhi atau cukup terpenuhi dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di level lebih tinggi bisa aktif (Feist, 2009: 331-332).

Jenjang motivasi ini bersifat mengikat, artinya; kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Jadi, kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan, baru muncul kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai kebutuhan dasar terpuaskan-baru akan muncul kebutuhan meta.

Metakebutuhan atau *metaneeds* merupakan keadaan-keadaan pertumbuhan atau ada (atau mungkin tujuan-tujuan) ke arah mana pengaktualisasi-pengaktualisasi-diri bergerak. Maslow juga menyebut kebutuhan-kebutuhan tersebut *B-values*, dan *B-values* tersebut adalah tujuan-tujuan dalam dirinya sendiri dan bukan alat untuk mencapai tujuan-tujuan lain, keadaan-keadaan ada dan bukan menjadi atau bertujuan ke arah suatu objek tujuan khusus. Lebih jauh Maslow menjelaskan apabila keadaan-keadaan ini ada sebagai kebutuhan-kebutuhan, maka kegagalan untuk memuaskan atau mencapai keadaan-keadaan tersebut, bagaimanapun juga akan menyakitkan sama seperti kegagalan untuk memuaskan beberapa kebutuhan yang lebih rendah. Dan justru inilah yang terjadi; kegagalan metakebutuhan menyebabkan *metapatologi*.

Menurut Maslow (dalam Schultz, 1991), *post power syndrome* diartikan sebagai salah satu bentuk metapatologi yang artinya suatu perasaan tidak enak

yang agak tidak terbentuk; merasa sendirian, tak berdaya, tak berarti, tertekan, dan putus asa. Jenis kesakitan yang disebabkan oleh kegagalan dari kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan tidak dialami secara eksplisit seperti apa yang disebabkan oleh kegagalan kebutuhan-kebutuhan lebih rendah. Ini tidak berarti bahwa metapatologi-metapatologi tidak dirasakan sehebat seperti kesakitan-kesakitan biasa, tetapi sumber atau penyebab dari gangguan tersebut kurang jelas bagi individu. Apabila salah satu dari kebutuhan-kebutuhan karena kekurangan terhambat, misalnya; kelaparan atau cinta, kita akan langsung dan segera menyadari perasaan lapar atau kesepian. Tidak demikian halnya dengan kegagalan dari matabutuhan-metabutuhan. Kita mungkin menyadari dengan pasti bahwa sesuatu tidak beres tetapi kita tidak mengetahui apa itu; kita tidak mengetahui apa kekurangan kita.

Menurut Maslow, metapatologi merupakan pengurangan atau hambatan pertumbuhan dan perkembangan manusia yang penuh. Adanya metapatologi itu menghalangi kita untuk sepenuhnya mengungkapkan, menggunakan, dan memenuhi potensi kita. Ditegaskan oleh Maslow bahwa orang-orang dengan metapatologi telah memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah. Mereka dapat mencintai dan memiliki, benar-benar merasa aman dan memiliki suatu perasaan harga diri. Kebutuhan-kebutuhan karena kekurangan tidak lagi mendesak untuk dipenuhi. Meskipun demikian, mereka bukanlah pribadi yang sehat. Orang-orang yang sehat beroperasi pada suatu tingkat dorongan yang lebih tinggi dan lebih kabur atau umum.

Menurut Adz-Dzaky (2006: 335-370) keberadaan jiwa seseorang akan dapat diketahui melalui sikap, perilaku atau penampilannya, yang dengan fenomena itu seseorang dapat dinilai atau ditafsirkan bahwa kondisi kejiwaan atau rohaniyah dalam keadaan baik, sehat dan benar atau tidak. Indikasi atau tanda-tanda kejiwaan yang tidak stabil sangat banyak, diantaranya adalah;

a. Pemarah.

Sikap atau sifat mudah marah adalah suatu hal yang sangat membahayakan bagi perkembangan jiwa bahkan dapat memberikan celaka pada orang lain dan lingkungannya. Oleh karena itu ajaran islam membimbing individu dan masyarakat agar menjauhkan diri dari sifat pemarah dengan jalan melakukan upaya aktif mendekati diri kepada Allah.

Melenyapkan sikap atau sifat marah itu bukanlah suatu yang mudah, akan tetapi sangat diperlukan adanya pelatihan yang serius dan di bawah bimbingan seorang atau beberapa orang yang benar-benar ahli menyembuhkan penyakit-penyakit batin, mengusir bisikan-bisikan dan tipu daya syaithan dan iblis. Karena kemarahan itu pada hakikatnya adalah hadirnya kedua makhluk jahat itu kedalam jiwa manusia, dengan tujuan ingin menghancurkan manusia dari dalam dirinya.

b. Sombong/ angkuh (takabbur).

Takabbur ialah sikap menyombongkan diri karena merasa dirinya mempunyai banyak kelebihan dan menganggap orang lain mempunyai banyak kekurangan. Latar belakang sikap sombong ini, disebabkan kaca mata

kebesaran dan kemuliaan dunia serta memandang orang lain dari kaca mata kerendahan dan kehinaan di dunia.

c. Suka pamer (riya).

Riya adalah sikap atau sifat suka menonjolkan diri untuk mendapat pujian, yaitu memamerkan dirinya sebagai orang yang taat dan patuh kepada Allah dengan melakukan serangkaian ibadah, tetapi karena mengharapkan pujian dan sanjungan dari orang lain bukan karena ketulusan atau keikhlasannya. Dalam ajaran islam, riya adalah virus batin yang sangat ganas dan dapat menghancurkan cahaya amal ibadah maupun amal mu'amalah, bahkan Rasulullah mengatakan bahwa riya sebagai suatu sikap yang mengarah kepada syirik kecil.

d. Membanggakan diri sendiri ('ujub)

'Ujub ialah bermegah diri atau berbangga diri dan suatu sifat atau sikap merasa paling hebat, paling pandai, paling gagah, paling mulia dan sebagainya. Orang yang memiliki penyakit 'ujub merasa dirinya besar, selalu benar dan tidak senang menerima saran atau kritik dari orang lain. 'Ujub merupakan cela dan perasaan yang sangat buruk. Hati manusia yang 'ujub, di saat ia merasa 'ujub ia menjadi buta, sehingga ia melihat dirinya sebagai seorang yang memperoleh keselamatan padahal ia adalah dalam kondisi celaka. Ia melihat di dalam dirinya sebagai orang benar, padahal ia adalah orang yang salah. Orang yang 'ujub selalu meremehkan atas perbuatan dosa yang dilakukan dan selalu pula melupakan dosa yang telah dilakukannya,

bahkan hatinya buta sehingga melihat perbuatan dosa yang dilakukannya sebagai perbuatan bukan dosa dan bahkan selalu memperbanyak perbuatan dosa itu.

e. Berburuk sangka

Bersangka buruk (su'uzhzhān) ialah sikap yang selalu curiga atau berpendapat negative (jelek) kepada sesuatu masalah atau kondisi. Jika terjadi sesuatu masalah atau suatu peristiwa, hal itu selalu disandarkan kepada sebab-musabab yang tidak baik. Sebagai seorang hamba yang ridha, istiqamah dan bersyukur kepada Allah, maka konsekuensinya ia senantiasa wajib dalam kondisi saar, bahwa semua peristiwa yang terjadi di muka bumi ini mengandung hikmah.

Apabila seseorang ditimpa musibah atau bencana, maka janganlah berbrasangkaan buruk, bahwa Allah akan mencelakakannya atau menghinakannya tetapi hendaknya semua itu disandarkan kepada kebaikan dan kebenaran; yaitu sesungguhnya apa yang terjadi dan menimpa dirinya itu adalah semata-mata Allah sedang menguji keimanan dan ketakwaanya kepada-Nya. Jauhkanlah diri sejauh-jauhnya dari sangkaan yang buruk kepada Allah, karena jika itu yang terjadi, maka akan mendatangkan kehidupan yang senantiasa buruk pula. Jika keburukan yang disangkakan itu lebih sering, maka lebih sering pula datangnya keburukan-keburukan dalam kehidupan. Akhirnya jiwa selalu bergerak kepada perbuatan yang dapat mendatangkan celaka baik bagi dirinya maupun lingkungannya.

f. Berputus asa

Putus asa ialah hilangnya semangat untuk berjuang meraih suatu kebenaran yang hakiki. Hilangnya semangat bertaubat, hilangnya semangat beribadah, hilangnya semangat menuntut ilmu dan hilangnya semangat mencari keridhaan dan kecintaan Allah.

g. Pemalas

Sikap malas adalah salah satu dari penyakit hati yang akan melemahkan mental atau kejiwaan bagi pelakunya. Orang-orang yang telah termakan barang-barang haram dan najis biasanya mudah terkena penyakit ini. Mereka dalam urusan dunia sangat rajin karena akan memperoleh upah materi yang sangat besar, nyata dan langgeng. Tetapi dalam urusan akhirat mereka enggan dan malas untuk berbuat dan berusaha, bahkan dapat keduanya. Seperti seseorang ingin memperoleh suatu jabatan, ia sangat malas berusaha hanya menggunakan kekuatan orang atau materi sebagai alat pelican (sogokan/ suap) untuk melancarkan tujuannya itu.

Sudah seharusnya bagi siapa saja yang memiliki akal yang sehat, hendaknya ia memerangi sikap malas-malasan kalau hendak melakukan perbaikan, perubahan dan ketakwaan. Rasulullah telah memberikan ketauladanan yang sangat luar biasa. Beliau tidak pernah berhenti melakukan ketaatan sampai betis dan kakinya bengkak, padahal setiap orang telah mengenal, bahwa beliau adalah seorang hamba yang paling sempurna dan telah memperoleh jaminan Allah. Tetapi, kesungguhan dan kerajinan beliau

melakukan ibadah bukan berkurang, justru semakin bertambah-tambah. Hal itu beliau lakukan sebagai tanda syukur dan terima kasih kepada-Nya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa individu yang mengalami *post power syndrome* akan memperlihatkan amarah, berlaku sombong dan senang membanggakan diri sendiri dengan cara pamer kepada orang lain yang mana tujuannya agar dipandang lebih tinggi dari pada individu lain. Selain itu, individu yang mengalami *post power syndrome* juga memiliki sifat senang berburuk sangka kepada orang lain. Di samping itu, terhadap persoalan yang dia hadapi sendiri individu akan cepat berputus asa, dan malas.

Dapat disimpulkan bahwa *post power syndrome* adalah suatu bentuk metapatologi yang dialami individu karena kehilangan sesuatu yang dicintainya, seperti kekuasaan sebagai seorang pemimpin, kecantikannya, kepintarannya, dan sesuatu yang dianggap seorang individu berharga lalu hilang. Sindrom ini membuat individu menampakkan perilaku negatif seperti suka marah di muka umum, senang mengkritik, dan senang menceritakan masa kejayaannya. Selain itu, individu yang mengalami *post power syndrome* juga merasakan perasaan kecewa, kesal, perasaan kosong, merasa tidak dibutuhkan, tidak berdaya, tidak berarti, merasa sendirian, dst. Karena sifat dari emosi ini adalah negatif maka keberadaan metapatologi atau *post power syndrome* ini menjadi penghambat bagi individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan.

2. Bentuk *Post Power Syndrome*

Maslow (dalam Baihaqi, 2008: 210-223) mengelompokkan bentuk-bentuk metapalogi atau *post power syndrome*, yaitu:

a. Mengamati realitas secara efisien

Orang-orang yang sangat sehat mengamati objek-objek dan orang-orang di dunia sekitarnya secara objektif. Mereka tidak memandang dunia hanya sebagaimana mereka inginkan atau butuhkan, tetapi mereka melihatnya sebagaimana adanya. Sebagai bagian dari persepsi objektif lain, Maslow berpendapat bahwa orang-orang yang sehat adalah hakim-hakim yang teliti terhadap orang-orang lain, mampu menemukan dengan cepat penipuan dan ketidakjujuran.

Kepribadian yang tidak sehat atau orang-orang yang mengalami *post power syndrome* mengamati dunia menurut ukuran-ukuran subjektif mereka sendiri, memaksa dunia untuk mencocokkannya dengan bentuk ketakutan-ketakutan, kebutuhan-kebutuhan, dan nilai-nilai mereka. Maslow menulis, "orang yang neurotis secara emosional tidak sehat, dia secara kognitif salah!" Seseorang tidak dapat berinteraksi dengan dunia dan orang-orang lain, serta tidak dapat menaggulangnya, apabila ia hanya memiliki gambaran subjektif tentang dirinya. Semakin seseorang objektif menggambarkan kenyataan, maka semakin baik kemampuannya untuk berfikir secara logis, untuk mencapai kesimpulan-kesimpulan secara tepat, dan padaumumnya untuk menjadi efisien secara intelektual.

b. Penerimaan umum atas kodrat, orang-orang lain dan diri sendiri

Orang-orang yang sehat menerima diri mereka, kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan mereka tanpa keluhan atau kesusahan. Sesungguhnya, mereka tidak terlampau banyak memikirkannya. Meskipun individu-individu yang sangat sehat ini memiliki kelemahan-kelemahan atau cacat-cacat, tetapi mereka tidak merasa malu atau merasa bersalah terhadap hal-hal tersebut. Mereka menerima kodrat mereka sebagaimana adanya.

Akan tetapi Maslow mengemukakan bahwa orang-orang yang sehat merasa bersalah, malu, susah, atau menyesal terhadap beberapa segi tingkah laku mereka, khususnya ketidaksesuaian-keidaksesuaian antara kodrat mereka pada saat itu dan bagaimana mereka semestinya atau seharusnya. Misalnya, mereka terganggu oleh kelemahan-kelemahan dalam diri mereka atau dalam orang-orang lain yang dapat diperbaiki, seperti kemalasan, kesembronoan, iri hati, prasangka, atau kebencian, karena kelemahan-kelemahan ini menghambat pertumbuhan dan ungkapan manusia yang penuh.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* dilumpuhkan oleh perasaan malu atau perasaan salah atas kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan, sedemikian dihantui sehingga mereka mengalihkan waktu dan energi dari hal-hal yang lebih konstruktif. Bahkan orang-orang yang normal (yang tidak neurotis) mengalami perasaan salah atau malu tidak ada gunanya terhadap kodrat mereka sendiri dan terlalu banyak membuang-buang waktu mencemaskan hal-hal yang tidak dapat diubah.

c. Spontanitas, kesederhanaan, kewajaran

Dalam semua segi kehidupan, orang-orang yang sehat bertingkah laku secara terbuka dan langsung tanpa berpura-pura. Mereka tidak harus menyembunyikan emosi-emosi mereka, tetapi dapat memperlihatkan emosi-emosi tersebut dengan jujur. Dalam istilah yang sederhana, kita dapat berkata, orang-orang ini bertingkah laku secara kodrati, yakni sesuai dengan kodrat mereka.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* dan orang-orang yang tidak mengaktualisasikan-diri tidak dapat berfungsi secara spontan. Mereka harus mengubah segi-segi diri mereka yang menyebabkan mereka merasa malu atau merasa bersalah.

d. Fokus pada masalah-masalah di luar diri mereka

Orang-orang yang sehat melibatkan diri pada pekerjaan. Tanpa pengecualian, mereka memiliki suatu perasaan akan tugas yang menyerap mereka dan mereka mengabdikan kebanyakan energi mereka kepadanya. Orang-orang yang sehat mencintai pekerjaan mereka dan berpendapat bahwa pekerjaan itu tentu saja cocok untuk mereka. Sebagai akibat dari terbenam dalam pekerjaan ini dan dari kepuasan yang hebat yang ditimbulkannya, maka kepribadian-kepribadian yang sehat ini bekerja dengan keras lebih dari pada orang-orang yang memiliki kesehatan jiwa yang biasa.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, mereka selalu

mengeluh, menunda-nunda penyelesaiannya, dan berhitung untung-rugi. Mereka ogah-ogahan dalam menyelesaikan tugas. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, mereka gelisah dan merasa tidak cocok, apa yang dilakukannya diukur dengan besarnya imbalan yang akan diterima. Pikiran berpusat pada dirinya sendiri, bukan pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Pikirannya diliputi keinginan untuk berpindah kerja ke bidang-bidang lain.

e. Berfungsi secara otonom

Bagi orang-orang yang mengalami *post power syndrome*, mereka sangat tergantung pada dunia yang nyata untuk pemuasan motif-motif kekurangan. Segala sesuatu yang mengancam untuk mengacaukan dependensi itu adalah menakutkan. Tanpa adanya orang-orang lain, orang yang neurotis itu tidak dapat berfungsi. Mereka hidup dalam ketergantungan dan dalam keriuhan memenuhi motif kekurangan.

Sedangkan bagi pribadi-pribadi yang sehat kerana mereka tidak lagi didorong oleh motif-motif kekurangan, maka mereka tidak tergantung pada dunia yang nyata untuk kepuasan mereka karena pemuasan dari motif-motif pertumbuhan datang dari dalam. Perkembangan mereka tergantung pada potensi-potensi dan sumber-sumber dari dalam mereka sendiri. Sebaliknya, pemuasan akan cinta, penghargaan, dan kebutuhan lain yang lebih rendah tergantung pada sumber-sumber dari luar.

Kepribadian-kepribadian yang sehat dapat berdiri sendiri dan tingkat otonomi mereka yang tinggi menaklukkan mereka, agak tidak mempan

terhadap krisis-krisis atau kerugian-kerugian. Kemalangan-kemalangan yang dapat menghancurkan orang-orang yang kurang sehat mungkin hampir tidak dirasakan oleh pengaktualisasi-pengaktualisasi diri. Mereka mempertahankan suatu ketenangan dasar di tengah-tengah apa yang dilihat oleh orang-orang yang kurang sehat sebagai malapetaka.

f. Apresiasi yang senantiasa segar

Orang-orang yang tidak sehat jarang memperhatikan hal-hal kecil tetapi bermakna, jarang mengapresiasi sesuatu meskipun sesuatu itu memikat. Kehidupan kesehatannya kering dan berulang secara membosankan. Berbeda dengan orang-orang yang sehat. Mereka senantiasa menghargai pengalaman-pengalaman tertentu bagaimanapun seringnya pengalaman-pengalaman itu terulang, dengan suatu perasaan kenikmatan yang segar, perasaan terpesona, dan kagum. Suatu pandangan yang bagus atau menyegarkan terhadap dorongan setiap hari untuk bekerja, misalnya, mungkin dilihat sangat menyenangkan selama lima tahun, tetapi seolah-olah dialami untuk pertama kalinya.

g. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu sifat yang akan diharapkan seseorang dari orang-orang yang sehat. Mereka adalah asli, inventif, dan inovatif, meskipun tidak selalu dalam pengertian menghasilkan suatu karya seni. Maslow menyamakan kreativitas ini dengan daya cipta dan daya khayal naif yang dimiliki anak-anak, suatu cara yang tidak berprasangka dan langsung

melihat kepada hal-hal. Maka kreativitas lebih merupakan suatu sikap, suatu ungkapan kesehatan psikologis dan lebih mengenai cara bagaimana kita mengamati dan bereaksi terhadap dunia dan bukan mengenai hasil-hasil yang sudah selesai dari suatu karya seni.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* memiliki kehampaan nilai-nilai baru, cenderung menilai, tak ada inisiatif, selalu menunggu. Mereka dalam kehidupannya menerima apa-apa yang sudah jadi, mereka hanyut dalam kebiasaan-kebiasaan, dan takut berbeda dari pakem-pakem baku yang sudah dikenalnya selama ini.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya *post power syndrome* memiliki beberapa bentuk, yang mana kesemua bentuk tersebut memiliki karakteristiknya sendiri. Namun, secara umum kesemua bentuk *post power syndrome* tersebut berkonotasi negatif bagi perkembangan kesehatan jiwa seseorang. Individu-individu yang mengalami *post power syndrome* memiliki kehampaan terhadap nilai-nilai baru, mengamati lingkungannya berdasarkan nilai-nilai subyektif yang dia anut, tidak memiliki kreativitas seperti yang diperlihatkan orang yang sehat karena individu tersebut hanya menerima saja sesuatu yang diberikan lingkungan kepada dirinya, sehingga untuk memenuhi kebutuhannya individu sangat bergantung kepada lingkungannya. Selain itu, individu yang mengalami *post power syndrome* dikuasai oleh perasan malu terhadap kekurangan-kekurangan yang ada di dalam dirinya.

3. Strategi Menghadapi *Post Power Syndrome*

Menurut Hasan (2008: 87-97) secara garis besar, ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi gangguan mental, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial. Ajaran islam memandang bahwa tidak ada yang paling penting selain Allah. Segala sesuatu juga bersumber dari Allah. Manusia wajib berusaha dan bersabar dengan melakukan manajemen waktu yang baik, namun segalanya dilakukan dengan pengharapan terhadap Allah. Allahlah yang akan menentukan hasilnya, sesuai dengan apa yang diupayakan manusia. Manusia menyadari dan berusaha memperbaiki kesalahannya, dengan memohon ampunan dan pertolongan Allah. Selain itu, hubungan antar sesama manusia juga penting sebagai dukungan sosial dalam mengatasi segala masalah, terutama dukungan untuk bersabar dan melakukan hal yang benar sesuai dengan jalan Allah.

a. Hubungan dengan Allah.

Islam memandang penting hubungan dengan Allah dalam segala aspek kehidupan manusia. Mengingat Allah adalah satu-satunya dzat yang akan membawa ketenangan sejati dalam diri manusia. Dalam hal ini islam mengajarkan untuk memelihara kemurnian iman kepada Allah. Dengan memurnikan keimanan terhadap Allah, islam menganggap mencari tuhan lain merupakan dosa besar.

Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengatasi masalahnya. Dengan

memasrahkan diri, Allah akan membantu umatnya dengan cara yang tidak disangka-sangka. Stres dapat terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini, seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba, seperti bencana alam, atau kehilangan hal yang berharga dalam kehidupan, seperti kehilangan orang-orang yang dicintai. Dalam ajaran Islam, segala harta benda dan kehidupan merupakan milik Allah. Semuanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Stres dapat timbul karena seseorang menghadapi situasi yang menegangkan berulang-ulang, baik karena sesuatu yang sudah diperhitungkan (stress kronik) atau berupa kejadian sehari-hari yang tak terduga (keruwetan hidup), di mana seseorang tidak memiliki penyesuaian diri yang dibutuhkan. Islam mengajarkan bahwa kehidupan seseorang telah diatur takdirnya. Umat Islam wajib beriman pada nasib (*qada*) dan ketentuannya (*qadar*). Meskipun wajib berusaha, manusia tidak dapat melakukan control terhadap hal tersebut. Seseorang harus mampu menerima kenyataan dengan jujur dan ikhlas. Dalam hal ini, stres dapat timbul karena seseorang tidak mampu menerima kebenaran atau kenyataan. Menurut ajaran Islam, kejujuran kepada Allah merupakan sesuatu yang penting dilakukan. Ketidakjujuran dapat membuat konflik dalam diri seseorang, antara pikiran dan perasaan. Kebohongan dan konflik dapat mempengaruhi kerja hormon yang

menyebabkan perubahan detak jantung, pernapasan, dan membuat tubuh gemetar.

Dalam islam, terdapat beberapa tata cara yang dapat dilakukan untuk mengingat Allah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah. Di antara yang terpenting adalah shalat, membaca Al-Quran, dan membaca doa. Tata cara ini juga sering dianggap merupakan media untuk berkomunikasi dengan Allah.

1) Mendirikan shalat.

Perkembangan diri seorang muslim pada shalat telah dimulai, dibentuk dari adzan yang merupakan panggilan untuk melakukan shalat. Dalam panggilan tersebut, dikumandangkan kalimat “raihlah kemenangan”. Kalimat itu merupakan kalimat positif yang merupakan alat untuk pengembangan diri, sebagai awal pembentukan kemampuan adaptasi terhadap stres yang dihadapi.

Sebelum shalat, seorang muslim biasanya diwajibkan untuk berwudu. Wudu merupakan sarana untuk membersihkan segenap anggota tubuh dari segala kotoran yang ada. Dengan berwudu, seseorang menyiramkan air kepada seluruh anggota tubuhnya. Air bersifat membersihkan. Sifat air yang mendinginkan dianggap sebagai alat yang dapat menenangkan emosi seseorang. Islam juga mengajarkan seseorang untuk berwudu dalam keadaan marah atau gelisah. Selain itu, dalam berwudu seseorang juga secara perlahan dapat melakukan pemijatan pada

titik akupuntur tertentu pada anggota tubuh yang berhubungan dengan kesehatan.

Setelah itu, seorang muslim siap untuk melakukan shalat. Pada saat shalat yang khusuk, seseorang berkonsentrasi menghadap Allah. Seseorang tidak hanya berkonsentrasi kepada Allah tetapi juga berkomunikasi dengan-Nya dengan suara perlahan, membaca firman-Nya. Seseorang tidak hanya duduk di depan Allah, tetapi juga berdiri menghadap-Nya, membungkuk menghormati-Nya dan bersujud menyerahkan diri kepada-Nya. Seseorang memujinya dengan kata-kata terbaik lebih dari yang dapat dibuat dan dikatakannya. Dengan demikian, baik dari bentuk fisik ataupun keadaan mental, shalat merupakan pengembangan yang paling dinamik dari metode konsentrasi untuk membersihkan jiwa manusia.

Dari kacamata ilmiah, pelaksanaan shalat yang khusyuk sering dianggap sebagai salah satu media untuk melakukan relaksasi dan komunikasi. Selama shalat lima waktu yang dilakukan setiap hari dengan penuh disiplin, seorang muslim mengerahkan seluruh konsentrasi dan perhatiannya untuk merealisasikan kehadiran yang Maha Kuasa dalam setiap gerakannya dengan membaca ayat Al-Quran. Shalat mencerminkan sikap alami umat islam terhadap kehidupan. Melalui shalat seseorang mengasah keselarasan antara tubuh dan jiwa dengan melakukan

komunikasi langsung dengan yang Maha Esa yang merupakan pengalaman spiritual yang agung.

Shalat memiliki berbagai unsur penting. *Pertama*, shalat mengurangi stimulasi rekasi psiko-fisiologis sehingga menghasilkan respons relaksasi. Kemudian, hal ini akan memberikan keadaan mental yang mencerminkan penerimaan dan kepasrahan yang dikenal sebagai respons relaksasi tingkat lanjut. Cara umat islam melakukan penyembahan terhadap Allah yang dinamik juga melatih postur tubuh bergerak dalam sikap waspada yang terkonsentrasi dalam kesatuan jiwa dan raga. *Kedua*, sebagai alat komunikasi, shalat dapat memberikan dukungan psikologis bagi mereka yang melaksanakannya. Dukungan ini terutama sangat berarti jika bentuk dukungan lain tidak memungkinkan. Seseorang memasrahkan dirinya kepada yang Mahakuasa yang dipercayai memiliki kekuatan tidak terbatas.

2) Membaca Al-Quran.

Pembacaan Al-Quran dapat dilakukan secara terpisah di luar shalat. Bagi umat islam, Al-Quran merupakan petunjuk yang dapat memberikan jalan keluar dari masalah yang dihadapinya. Dengan membaca Al-Quran hati seseorang akan menjadi tenang karena mengingat Allah. Al-Quran juga merupakan alat penyembuh dan penawar dari berbagai penyakit.

Penelitian ilmiah yang menguji pengaruh pembacaan Al-Quran pada pendengarnya pernah dilakukan oleh Dr. Ahmed E. Qazi. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan darah yang tinggi menurun selama mendengar Al-Quran, detak jantung kembali normal, dan ketegangan otot tubuh menurun. Pengaruh ini tidak hanya terjadi pada kaum muslimin, melainkan juga yang tidak beragama islam.

3) Membaca doa.

Islam juga mengajarkan umatnya untuk berdoa meminta pertolongan langsung kepada Allah. Dalam keadaan sulit, seorang muslim diajarkan untuk kembali kepada Allah, melakukan koreksi diri dan meminta ampun kepada Allah. Setelah itu, umat islam harus berusaha untuk memperbaiki dirinya. Dalam keadaan panic, orang-orang yang tidak beriman berbeda dengan orang-orang yang beriman. Mereka yang tidak beriman tidak memiliki tempat untuk kembali, tempat untuk memohon pertolongan dan pengampunan. Kehidupan mereka hanya berupa kehidupan saat itu, yang tidak dapat mereka kontrol. Akibatnya, kemungkinan mereka akan menggunakan minuman keras atau obat-obatan yang dapat membuat kecanduan dan kemudian mendorong perilaku kriminal.

Di pihak lain, orang yang beriman memiliki tempat untuk mengembalikan masalahnya. Orang beriman percaya bahwa Allah memiliki segala sumber daya yang akan membantunya dalam

memecahkan masalah. Orang beriman akan menyerahkan seluruh dirinya kepada Allah. Doa merupakan alat komunikasi dengan Allah yang dapat memberikan dukungan dalam menghadapi konflik. Doa dapat memberikan ketenangan. Stres merupakan merupakan hasil kurangnya ketenangan internal karena konflik di dalam diri manusia yang mendorong gangguan eksternal pada perilaku dan kesehatan. Ketenangan internal hanya dapat diraih dengan percaya kepada Allah Yang Maha Perkasa, mengingatnya sesering mungkin dan memohon pertolongan dan pengampunan pada waktu sulit.

b. Pengaturan perilaku.

Islam mengajarkan umatnya bekerja keras untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Al-Hadis mengajarkan manusia untuk tidak menunda sampai hari esok segala apa yang dapat dikerjakan pada hari ini. Selain itu, islam juga mengajarkan untuk memilih hal yang lebih pasti dalam kehidupan.

Islam juga memiliki kepercayaan untuk percaya kepada hari akhir dan menerima akibat yang ditentukan. Mereka yang memercayai bahwa masalah dunia bukan apa-apa dan hanya sementara, kehidupan dunia adalah fana, dan ada hari kemudian, akan merelakan apa saja yang didapatnya di dunia. Menerima segala akibat yang ditentukan merupakan salah satu mekanisme pertahanan diri melawan frustrasi. Kepercayaan pada takdir dan hari kemudian, yang diajarkan pada umat islam,

merupakan pertahanan yang cukup efektif bagi yang memercayainya. Menurut ajaran islam, perasaan harap kepada Allah merupakan hal yang harus tetap ditumbuhkan dalam hidup. Kepercayaan bahwa Allah akan membantu dan tidak membebani manusia sesuatu yang tidak mampu dipikulnya, merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi masalah.

Banyak penelitian ilmiah dilakukan untuk meningkatkan cara berpikir positif yang memiliki dampak terhadap kehidupan seseorang, dengan metode yang tidak hanya menghasilkan relaksasi fisiologis, namun juga membantu manusia untuk bertahan dengan efektif dalam kehidupannya. Dalam hal ini islam mengajarkan shalat yang merupakan cara untuk membuat seseorang memasrahkan segala kekuatannya untuk menghadapi masalah dan kegagalan dengan kembali kepada Tuhan yang merupakan sumber dari segala kekuatan.

c. Dukungan sosial.

Hal lain yang menjadi pusat perhatian dalam menghadapi gangguan mental adalah perilaku interaksi, yang banyak memainkan peran dalam proses penyakit kronik. Dalam pendekatan pengobatan perilaku, perawatan sakit yang bersifat kronik tidak hanya bergantung pada pengobatan rasa sakit semata-mata. Perkataan dan pikiran yang positif, serta tanggung jawab terhadap keluarga dan lingkungan sosial, juga memainkan peranan penting. Penelitian juga menunjukkan bahwa

dukungan pasangan hidup pada waktu sakit merupakan kunci yang menentukan pemulihan perawatan pada kondisi sakit.

Tanggung jawab sosial dan dukungan sosial dari tetangga juga merupakan hal penting dalam mengatasi gangguan mental. Penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Hans Seyle menyatakan bahwa hubungan baik dengan tetangga merupakan faktor yang penting yang dapat mengurangi stres. Ajaran islam, seperti juga ajaran agama lainnya, cukup banyak membahas pentingnya memelihara hubungan baik dengan tetangga.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa ilmu kesehatan islam lebih banyak didasarkan pada pengobatan preventif yaitu pengobatan dengan cara mencegah timbulnya penyakit. Dengan mengamalkan semua perintah dalam agama islam, seperti shalat, berdoa, dan membaca Al-Quran maka individu akan terhindar dari *post power syndrome*. Karena pada dasarnya perilaku shalat, berdoa dan membaca Al-Quran tersebut adalah suatu pengobatan yang berasal dari dalam diri setiap individu. Sedangkan pengobatan secara eksternal adalah dengan menjalin hubungan baik dengan tetangga sebagaimana yang telah diperintahkan oleh agama untuk selalu menjalin silaturahmi dengan kerabat dan individu yang berada di sekitar tempat tinggal individu.

B. Telaah Teks Psikologi dan Teks Islam

1. Telaah teks psikologi variabel *post power syndrome*

Bentuk dari reaksi negatif yang muncul dalam menghadapi masa pensiun seperti merasa minder, malas bekerja, atau muncul kecemasan bahkan berbagai penyakit dan tidak jarang pula individu *powerless* dan muncul sindrom pasca kekuasaan atau *post power syndrome* (Helmi, 2000: 43).

Munandar (1991), menjelaskan bahwa *post power syndrome* adalah suatu keadaan yang ditandai dengan munculnya ciri atau perilaku yang merupakan ungkapan dari kekuasaan yang melekat pada jabatan pimpinan yang dialami individu yang tidak lagi memegang jabatan pimpinan (h. 5).

Lebih jauh, Kartono (1997) menjelaskan bahwa, *post power syndrome* adalah gejala yang terjadi di mana penderita hidup dalam bayang-bayang masa lalunya (karirnya, kecantikannya, ketampanannya, kecerdasannya, dan hal yang lain), dan seakan-akan tidak bisa memandang realita yang ada saat ini. Salah satu faktor terjadinya *post power syndrome* adalah PHK atau pensiun. Bila individu tersebut memiliki jabatan, kekuasaan dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya, begitu memasuki pensiun semua itu tidak dimilikinya, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu. Hal ini berdampak negatif terhadap dirinya, mereka mendadak menjadi sangat sensitif dan merasa hidupnya akan segera berakhir hanya karena masa kejayaannya telah berlalu (h. 67).

Post power syndrome atau sindrom pasca kekuasaan adalah gejala yang berupa gangguan perasaan, perilaku somatisasi, serta memunculkan keluhan-keluhan psikososial dalam bentuk ucapan maupun sikap dan perilaku seperti suka memberi kritikan, perasaan curiga, merasa diperlakukan tidak adil, tertekan, putus asa dan senang *ngomel* atau *ngedumel* yang dilakukan secara berulang-ulang, merupakan beberapa karakteristik yang ditunjukkan oleh individu yang mengalami *post power syndrome*. Sindrom ini biasanya dialami oleh pegawai pemerintah yang telah pensiun atau mengalami perubahan dari pekerjaan (Prawitasari, 2002: 49).

Menurut Maslow (dalam Schultz, 1991), *post power syndrome* diartikan sebagai salah satu bentuk metapatologi yang artinya suatu perasaan tidak enak yang agak tidak terbentuk; merasa sendirian, tak berdaya, tak berarti, tertekan, dan putus asa. Jenis kesakitan yang disebabkan oleh kegagalan dari kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan tidak dialami secara eksplisit seperti apa yang disebabkan oleh kegagalan kebutuhan-kebutuhan lebih rendah. Ini tidak berarti bahwa metapatologi-metapatologi tidak dirasakan sehebat seperti kesakitan-kesakitan biasa, tetapi sumber atau penyebab dari gangguan tersebut kurang jelas bagi individu. Apabila salah satu dari kebutuhan-kebutuhan karena kekurangan terhambat, misalnya; kelaparan atau cinta, kita akan langsung dan segera menyadari perasaan lapar atau kesepian. Tidak demikian halnya dengan kegagalan dari matakebutuhan-metakebutuhan. Kita mungkin menyadari dengan pasti bahwa

sesuatu tidak beres tetapi kita tidak mengetahui apa itu; kita tidak mengetahui apa kekurangan kita.

Masa pensiun sering ditanggapi dengan perasaan yang bernada negatif, tidak menyenangkan dan bahkan dipandang sebagai masa yang menakutkan. Bahkan banyak yang terkena *post power syndrome* yaitu sindrom yang bersumber dari berakhirnya suatu jabatan atau kekuasaan, di mana penderita tidak bisa berfikir realistis, tidak bisa menerima kenyataan, bahwa sekarang sudah bukan pejabat lagi, bukan karyawan lagi, dan sudah pensiun (Suardiman, 2001).

Masa pensiun mempengaruhi aktivitas seseorang dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan. Pensiun sering kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak mengetahui gambaran kehidupan yang akan dihadapi. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan masa pensiun akan merasakan kehilangan yang berarti dalam kehidupannya seperti perasaan kehilangan pangkat atau jabatan serta perasaan berarti pada individu yang disertai dengan gejala kejiwaan yang kurang stabil yang dikenal dengan *post power syndrome* (Tjahja, 1991: 67).

Hal itu diperkuat oleh Agustina (2008) yang memberikan ciri-ciri orang yang rentan mengalami *post power syndrome*, yaitu: 1) orang-orang yang senangnya dihargai dan dihormati orang lain, yang permintaannya selalu dituruti, yang suka dilayani orang lain. 2) orang-orang yang membutuhkan pengakuan dari orang lain karena kurangnya harga diri, sehingga jika individu tersebut memiliki

jabatan dia merasa diakui orang lain. 3) orang-orang yang manaruh arti hidupnya pada prestasi jabatan dan pada kemampuan untuk mengatur hidup orang lain, untuk berkuasa terhadap orang lain. Istilahnya orang yang menganggap kekuasaan itu segala-galanya atau merupakan hal yang sangat berarti dalam hidupnya.

Lebih jauh Wardhani (2006), menjelaskan bahwa *post power syndrome* hampir selalu dialami oleh orang yang pensiun terutama lansia, hanya saja ada yang melaluinya dengan cepat dan segera dapat menerima kondisi barunya dengan lapang dada dan ikhlas. Namun, pada kasus-kasus tertentu individu tidak mampu menerima kenyataan yang ada terutama jika pensiun itu dipaksakan dan bukan karena kesadaran harus pensiun maka resiko *post power syndrome* yang berat semakin besar.

Rini (2001), mengungkapkan bahwa pada awalnya, *post power syndrome* adalah isu penyakit yang menyerang individu ketika berusia lanjut, namun pada perkembangannya mengalami perluasan kajian. Dalam lingkup lembaga kemahasiswaan, *post power syndrome* dapat diartikan sebagai keadaan dimana individu merasa masih mempunyai atribut kekuasaan, hak, dan wewenang seperti pada saat menjabat. Perilaku yang ditampilkan individu yang mengalami *post power syndrome*, antara lain berusaha sebisa mungkin untuk dapat mempertahankan sisa-sisa pengaruhnya selama mungkin. Untuk mempertahankan pengaruhnya ini, terkadang individu yang mengalami *post power syndrome* melakukan intervensi terhadap pihak-pihak terkait tentang kebijakan-kebijakan yang seharusnya diambil. Selain dari itu individu juga suka sekali bercerita tentang

masa-masa kepemimpinannya, dan membanggakannya. Secara emosi, individu akan cepat marah atau tersinggung apabila nasihat atau intervensinya tidak diacuhkan. Dengan adanya sikap yang dimiliki penderita *post power syndrome* tersebut, lama-kelamaan berdampak pada banyak teman yang merasa bosan, enggan bergaul dengannya dan semakin menjauh, dan akhirnya yang bersangkutan akan merasakan kesepian dan perasaan yang sangat bosan.

Menurut Elia (2005), gejala *post power syndrome* dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: gejala fisik, gejala emosi, dan gejala perilaku. Dilihat dari segi fisik, orang-orang yang mengalami *post power syndrome* terkadang tampak lebih cepat tua dibanding ketika masih menjabat sebagai pemimpin. Tiba-tiba rambutnya menjadi putih semua, keriput, menjadi pemurung, dan mungkin sering sakit-sakitan. Secara emosi, terkadang seseorang menjadi lebih cepat tersinggung, merasa tidak berharga, dan keinginan untuk menarik diri dari lingkungan. Perilaku orang yang mengalami *post power syndrome* terkadang lebih cepat untuk melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan di rumah atau di muka umum.

Tabel 1.1
 Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang *Post Power Syndrome*

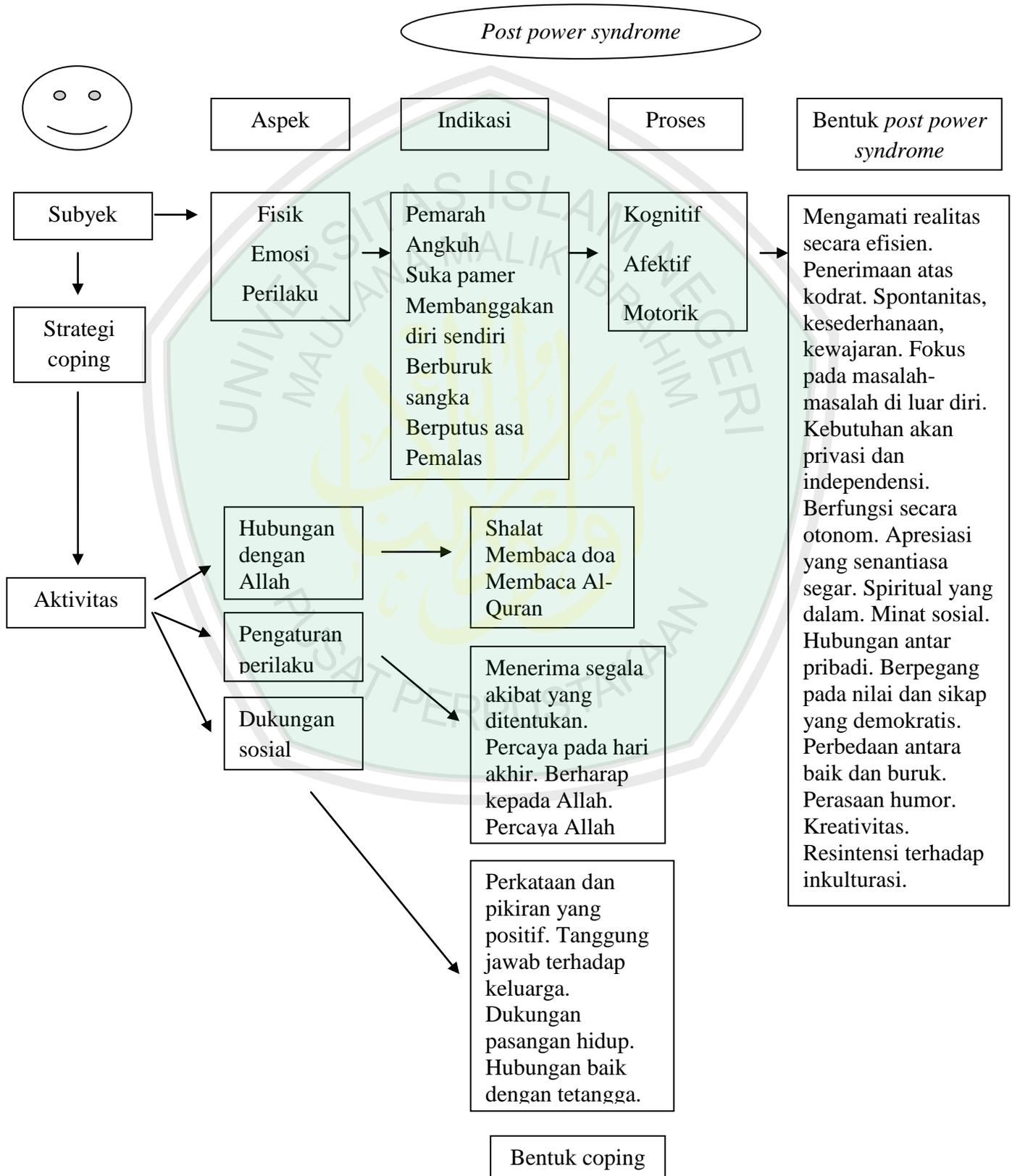
No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu/ <i>person</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seseorang ➤ Diri
2	Aspek	Fisik Emosi Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemarah ➤ Angkuh ➤ Suka pamer ➤ Membanggakan diri sendiri ➤ Berburuk sangka ➤ Berputus asa ➤ Pemalas
3	Proses	Kognitif Afektif Prikomotor	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengamati realitas secara efisien ➤ Penerimaan umum atas kodrat, orang-orang lain dan diri sendiri ➤ Spontanitas, kesederhanaan,

			<p>kewajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fokus pada masalah-masalah di luar diri mereka ➤ Kebutuhan akan privasi dan independensi ➤ Berfungsi secara otonom ➤ Apresiasi yang senantiasa segar ➤ Memiliki pengalaman mistik dan spiritual yang dalam ➤ Minat sosial ➤ Hubungan antara pribadi ➤ Berpegang pada nilai dan sikap yang demokratis
--	--	--	--

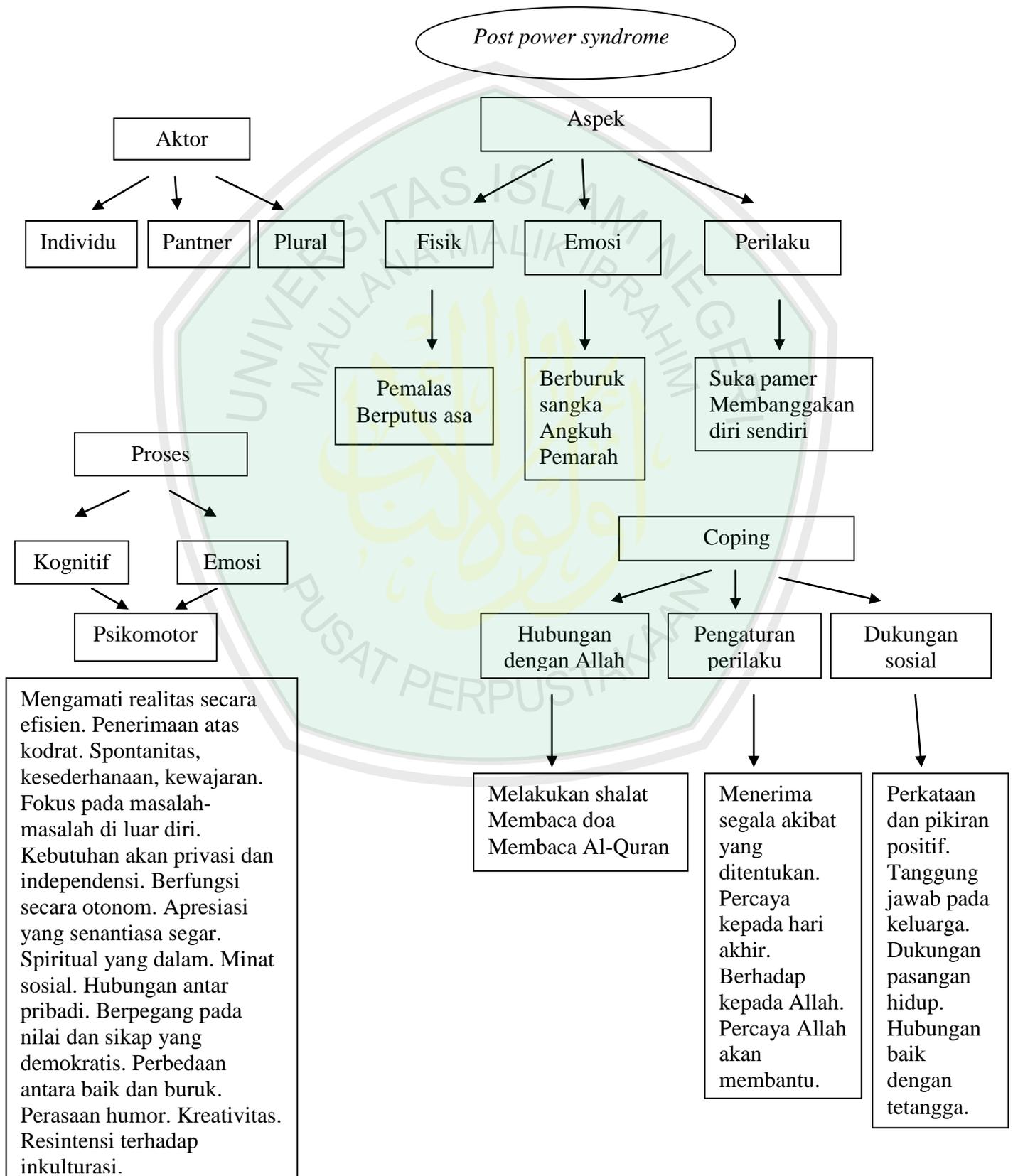
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perbedaan antara sarana dan tujuan, antara baik dan buruk ➤ Perasaan humor yang tidak menimbulkan permusuhan ➤ Kreativitas ➤ Menentang konformitas terhadap kebudayaan; resistensi terhadap inkulturasi
4	Coping	<p>Hubungan dengan Allah</p> <p>Pengaturan perilaku</p> <p>Dukungan sosial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Melakukan shalat ➤ Membaca doa ➤ Membaca Al-Quran ➤ Menerima segala akibat yang

			<p>ditentukan</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Percaya kepada hari akhir➤ Berharap hanya kepada Allah➤ Percaya Allah akan membantu permasalahannya➤ Perkataan dan pikiran yang positif➤ Tanggung jawab kepada keluarga➤ Dukungan pasangan hidup➤ Hubungan baik dengan tetangga
--	--	--	---

Gambar 1.1
Pola Teks Psikologi Variabel *Post Power Syndrome*



Gambar 1.2
Mind Map Teks Psikologi



2. Telaah teks islam variabel *post power syndrome*

a. Sampel teks 1 (surat Al-Baqarah ayat 153)

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ
الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan salat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

b. Sampel teks 2 (surat Ali ‘Imran ayat 134)

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ
وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٣٤﴾

Dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan kesalahan orang. Allah mencintai orang-orang yang berbuat demikian.

c. Sampel teks 3 (surat Luqman ayat 18)

وَلَا تَصْعَرَ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ
مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾

Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia dan janganlah kamu berjalan di atas bumi itu dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri.

d. Sampel teks 4 (surat Yusuf ayat 87)

يَبْنِيَّ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْتِسُوا مِنْ رَوْحِ
 اللَّهُ إِنَّهُ لَا يَأْتِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah; sesungguhnya tiada yang berputus asa dari rahmat Allah kecuali kaum yang kafir.

e. Sampel teks 5 (surat Ali ‘Imran ayat 139)

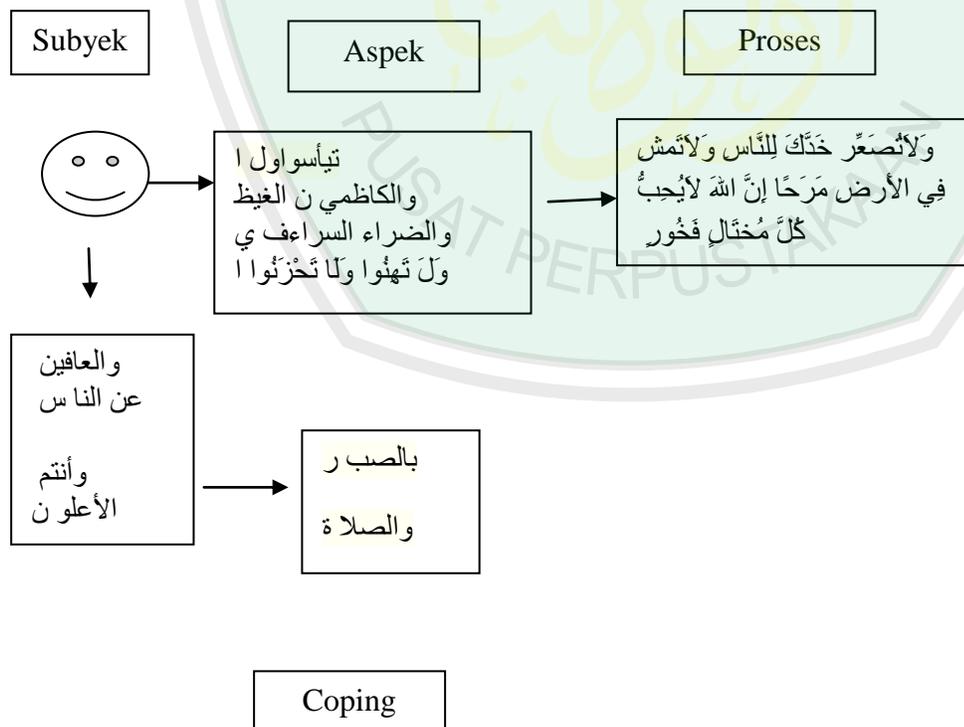
وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Tabel 1.2
Analisis Komponen Teks Islam Variabel *Post Power Syndrome*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu/ person	والعافين عن الناس الأعلو وأنتم ن
2	Aspek	Fisik Emosi Perilaku	وَلَّ تَهْتُوا وَلَا تَحْزَنُوا السراء ي والضراء والكاظمي ن الغيظ تياساوا ل ا
3	Proses	Kognitif Afektif Psikomotor	وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الأرض مَرْحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ
4	Coping	Hubungan dengan Allah Pengaturan perilaku Dukungan sosial	بالصبر والصلاة

Gambar 1.3
Pola Teks Islam Variabel *Post Power Syndrome*



C. Pengembangan Kajian Teori

1. Pengertian Pemimpin

Apabila sekelompok orang sedang berkumpul, maka satu atau dua orang di antaranya baik secara langsung maupun tidak langsung tampak mempunyai kelebihan yang menonjol. Akan tetapi, akan ada perbedaan antara yang satu dengan yang lain baik secara formal atau nonformal. Apabila sekelompok orang tersebut memerlukan koordinator atau pemimpin, maka orang yang mempunyai kelebihan atau yang menonjol itu biasanya akan dipilih atau ditunjuk. Jika sekelompok orang tersebut terikat satu atau lebih kepentingan yang sama, maka perlu dibentuk organisasi atau perkumpulan.

Individu hidup berdampingan dengan individu lain. Dalam hubungannya dengan individu lain, kelompok adalah suatu ikatan di antara individu-individu untuk saling bergaul, berinteraksi, dan saling berkomunikasi. Di samping itu kelompok juga merupakan tempat untuk menyatakan keberadaan atau eksistensi seseorang. Individu yang menduduki suatu status tertentu di atas individu yang lain di dalam kelompok, dapat dianggap seorang pimpinan atau pemimpin.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Ralph M. Stogdill memberikan penjelasan bahwa ciri-ciri kepemimpinan secara fundamental adalah universal. Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Arti kata-kata ketua atau raja yang dapat ditentukan dalam beberapa

bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dari anggota masyarakat lainnya.(Mar'at, 1983).

Koontz (dalam Bangun, 2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias (h.131).Hal yang hampir sama juga disampaikan oleh George P. Terry (dalam Sukamdiyo, 1996), yang merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang yang akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (h.116).

Dalam konsepnya Anoraga (1990) seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukannya (h.1).

Fiedler (dalam Mar'at, 1983) menawarkan definisi yang hampir sama sebagai berikut, 'tingkah laku kepemimpinan biasanya diartikan sebagai suatu tindakan di mana pemimpin mengarahkan dan mengkoordinasikan aktivitas kelompok. Tindakan yang terlibat di dalamnya adalah membentuk hubungan kerja, memuji atau mengkritik anggota kelompok, dan memperlihatkan

pertimbangan akan perasaan dan kesejahteraan anggota kelompok'. Schenk menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengelolaan manusia melalui persuasi dan inspirasi daripada melalui pemaksaan langsung. Hal ini melibatkan penerapan pengetahuan mengenai faktor manusia dalam memecahkan masalah yang konkrit.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dengan berdasarkan pada uraian di atas, maka diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu demi tercapainya tujuan dari suatu

organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Bahwa kepemimpinan merupakan bakat dan seni tersendiri tidak seorangpun menyangkalnya. Memiliki bakat kepemimpinan berarti menguasai seni atau tehnik melakukan tindakan-tindakan seperti tehnik memberikan perintah, memberikan teguran, memberikan anjuran, memberikan pengertian, memperoleh saran, memperkuat identitas kelompok yang dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri menanamkan rasa disiplin di kalangan bawahan serta membasmi desas desus dan lain sebagainya.

2. Wewenang Pemimpin

Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif, maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan atau wewenang ketua, yang merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya.

Pengertian wewenang terutama adalah mengenai pangkat, peranan dan posisi yang resmi sebagai alat untuk mengendalikan dan mempengaruhi perilaku atau pribadi-pribadi lain. Kadang-kadang kita membicarakan tentang wewenang dari pandangan orang yang dipimpin. Bila kita memihak kepada si pemakai, wewenang tampak seperti mekanisme untuk melakukan koordinasi dan pengendalian. Bila dilihat dari segi pandangan bawahan, wewenang nampak lebih

bersifat psikologis; yaitu mekanisme untuk memberikan kepada kita hadiah dan hukuman terhadap perilaku kita.

Wewenang adalah salah satu dari sekian jenis kekuasaan. Wewenang lebih bersifat resmi, dapat dilimpahkan, dan merupakan kekuasaan yang memasuki hubungan dua pihak melalui organisasi. Dapat diartikan pula sebagai mekanisme kelembagaan yang bertujuan untuk menetapkan mana di antara dua anggota suatu hubungan, A dan B yang akan menjadi atasan. Wewenang adalah suatu kekuasaan ekstra yang potensial, yang diberikan oleh pihak ketiga (yaitu organisasi) kepada beberapa anggotanya dengan maksud untuk menjamin suatu pembagian kekuasaan yang tidak sama; dengan kata lain agar memberikan kepastian bahwa beberapa orang adalah sebagai kepala dan yang lain sebagai bawahan (Leavitt, 1978: 151).

Wewenang sungguh-sungguh berguna karena merupakan suatu mekanisme untuk melakukan koordinasi dan pengendalian di dalam organisasi. Orang harus disuruh bekerja tepat pada waktunya. Mereka harus menggunakan sebagian waktunya untuk lebih baik bekerja ketimbang bercerita atau berada di ruang istirahat. Mereka harus melaksanakan kebijaksanaan dan membuat keputusan yang tepat. Mereka harus mengerjakan semua hal ini apabila organisasi ingin cepat maju mencapai tujuan-tujuannya dengan beberapa jenis cara yang terkoordinasi.

Wewenang ini bisa berasal dari atasan, yang berarti seseorang Presiden Direktur misalnya, menunjuk seseorang yang dianggap mampu menjadi kepala

bagian penjualan dan kemudian diberi wewenang apa yang dianggap perlu untuk seorang kepala bagian penjualan dan kemudian diberi wewenang apa dalam hal ini seorang pimpinan diberi wewenang untuk memerintah dari atasannya. Cara semacam ini disebut: *top down authority*.

Konsep yang kedua adalah: *bottom up authority*. Yang mendasarkan diri pada teori penerimaan (*acceptance theory*). Pada konsep ini pimpinan dipilih (diterima) oleh mereka yang akan menjadi bawahannya. Apabila seseorang diterima sebagai pimpinan dan diberi wewenang untuk memimpin, maka para bawahannya akan menghargai wewenang itu sebab mereka punya respek pribadi untuk menghargai orang tersebut atau orang tersebut merupakan seorang wakil yang mewakili nilai-nilai yang mereka anggap penting (Anoraga, 1990: 4).

Meskipun nampaknya kedua konsep ini saling bertentangan mereka mempunyai manfaat sendiri-sendiri. *Top down authority* diperlukan apabila tingkat koordinasi dan pengawasan yang layak perlu dicapai. Paling tidak suatu tingkat wewenang yang terpusat diperlukan untuk mencapai perencanaan dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk membantu perusahaan bekerja dengan erat (kohesif). Susunan wewenang yang formal membantu adanya kesatuan yang diinginkan.

Dari pandangan pimpinan bawahan, pemimpin formal dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif apabila ia mendapat dukungan dan diterima oleh bawahan menghargai atau menaruh respek pada pemimpinannya, mereka akan mengikuti pimpinan dengan kooperatif dan gembira. Dengan demikian hubungan

atasan bawahan akan menjadi lebih erat dan harmonis. Pengarahan dari para pimpinan lebih bersifat sukarela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

Kurang tepatlah apabila kita menyebutkan kepemimpinan itu sebagai sifat atau ciri pembawaan psikologis khusus yang ada pada diri individu, yang dimiliki seseorang dan tidak dimiliki oleh orang lain. Sebab, kepemimpinan itu baru berarti, apabila kita kaitkan dengan satu tujuan serta situasi kondisi tertentu, dimana seorang pemimpin dituntut untuk bertindak laku tertentu pula. Para ilmuwan mengemukakan sederetan kualitas dan sifat utama yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Misalnya mempunyai intelegensi yang tinggi, bisa mengambil keputusan yang bijaksana, memiliki wawasan dan/ imajinasi: yang kaya, punya kemampuan untuk menerima tanggung jawab dan rasa humor, bisa bertindak jujur dan adil, memiliki kepribadian yang seimbang dan seterusnya. Semua sifat ini tampaknya atau sedikit banyak menampilkan sifat-sifat pribadi sebagai individu yang istimewa (Anoraga, 1990).

Wewenang adalah suatu alat untuk membatasi perilaku untuk menciptakan keserbasamaan dengan jalan meratakan perbedaan individual. Wewenang adalah suatu alat yang penting dan efisien sebab wewenang mempunyai keuntungan seperti senapan pemburu dari pada bedil biasa. Kita dapat menyiarkan pembatasan-pembatasan, peraturan-peraturan, dan batas-batas, dan mempergunakan wewenang kita untuk menyokong peraturan-peraturan tersebut apabila seseorang itu melangkah melewati batas. Kehadiran

wewenang semata-mata, tepat sekali karena wewenang dapat digunakan untuk menghalangi orang-orang yang tidak patuh kepada norma-norma, akan mempertahankan sebagian besar orang untuk senantiasa tetap berada di dalam batas-batas peraturan (Leavitt, 1978).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa seorang manajer adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang yang di dalam menjalankan pekerjaannya, untuk mencapai tujuan yang telah diberikan kepadanya memerlukan bantuan dari bawahannya. Wewenang seorang pemimpinlah yang mengharuskan seseorang yang jabatannya berada di bawah pemimpin untuk menuruti perintah pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dapat menjalankan tujuan dari organisasinya dengan cara memerintah bawahannya.

3. Peran Pemimpin

Kalau ditinjau dari sudut sosiologis maka pemimpin adalah seseorang yang mempunyai status tertinggi dalam kelompok. Status yang tinggi karena peran yang dimainkannya begitu besar. Secara psikologis, jika peran seseorang cukup besar maka dialah yang paling berpengaruh bagi individu-individu lainnya. Pengaruh itu bisa juga karena ia (pemimpin) punya kelebihan-kelebihan tertentu yang tidak dipunyai oleh orang lain, sehingga dialah yang dianggap sebagai pemimpin oleh kelompoknya. Status tinggi sebagai pemimpin juga bisa karena diberikan oleh orang lain (atasan), dia menjadi pemimpin karena jabatan.

Hal itu sesuai dengan penjelasan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) bahwa peran kepemimpinan merupakan karakteristik kelompok yang sangat penting karena pemimpin berperan memberikan pengaruh pada anggota lainnya dalam kelompok. Dalam kelompok formal, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuasaan yang dilegitimasi dengan sah. Artinya, seorang pemimpin memiliki kekuasaan memberikan penghargaan atau menghukum anggota-anggotanya yang tidak menaati peraturan atau perintah (h.15).

Seorang pemimpin tidak berarti harus mempunyai bakat atau keturunan sebagai pemimpin. Setiap orang mampu menjadi pemimpin. Seorang pemimpin diuji kepemimpinannya dari keberhasilan membawa kelompoknya pada tujuan dan bukan dari ciri-ciri kepemimpinan yang ia punyai. Dan pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang cerdas, yang peka melihat suatu gejala dan dengan cepat mengambil keputusan tindakan apa yang harus diperbuat. Dalam kedudukannya sebagai pemimpin di dalam kelompok sosial atau organisasi, seorang pemimpin akan dituntut oleh beberapa hal, yang meliputi kumpulan peran yang kompleks, dan demikian pula fungsinya. Dalam keluasaan fungsi dan peran, seorang pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada para pembantunya, sesuai dengan kedudukan yang ada dan berlaku.

Peran kepemimpinan juga menjadi faktor yang signifikan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Seorang yang menjadi pimpinan kelompok biasanya merupakan seorang yang dihormati dan dipandang sebagai anggota berstatus tinggi yang tindak-tanduknya mengejawantahkan nilai-nilai kelompok, yang

membantu kelompok mencapai sasaran-sasarannya, dan yang memungkinkan para anggotanya memenuhi beragam kebutuhan. Sebagai tambahan, pemimpin ini biasanya dipilih para anggota kelompok untuk mewakili sudut pandang bersama, serta umumnya merupakan orang yang berkepentingan mempertahankan kelompok sebagai unit yang efisien (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006: 15).

Tentunya dalam menghadapi dan mengatasi suatu masalah, guna mendapatkan penyelesaian dan pencapaian tujuan secara baik, perencanaan sangatlah diperlukan. Pandangan serta pertimbangan terhadap masalah yang dihadapi secara menyeluruh, dapat menentukan mutu dari perencanaan yang dibuat. Sehingga kemampuan dalam memahami masalah, akan mendasari perencanaan tersebut. Dengan menggunakan pengamatan dan wewenangnya, pembedaan peran dengan langkah, perantara dan perencanaan yang panjang sesuai dengan masalah, dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan bersama pada waktu mendatang dapat dibuat. Sehubungan dengan rangkaian kedudukan berjenjang yang sekaligus pula berada di bawah kedudukannya, maka diperlukan kecakapan-kecakapan khusus yang meliputi pengetahuan tentang hubungan antar manusia, kecakapan untuk mengadakan komunikasi, serta kecakapan sosial dan kecakapan teknik lainnya. Melalui kecakapan dan kemampuannya ini, kejelasan masalah dapat diketahuinya dengan sendirinya keterangan dalam pembuatan rencana serta pembagian tugas akan semakin jelas pula.

Pada dasarnya seorang pemimpin haruslah mempunyai pemikiran yang positif, bahwa sesuatu harus dan akan dilakukan. Pemimpin adalah seorang yang aktif dalam membuat hal-hal terlaksana. Ia bertugas sebagai koordinator, demikian pula dengan fungsinya yaitu mengusahakan dan melaksanakan suatu kerja untuk mencapai tujuan bersama. Berarti secara langsung pemimpin mengarahkan, mendekati, dan mengusahakan penyelesaian masalah dengan tercapainya tujuan bersama. Keaktifan seseorang serta tindakannya dalam menghadapi suatu permasalahan, serta usaha pengatasaannya dan penyelesaiannya, sedikit banyak dapat menentukan pantas tidaknya seseorang sebagai pemimpin, atau mungkin hanya pantas sebagai seorang pengikut. Pada diri seorang pemimpin diharapkan suatu kekuatan mental dan fisik, kecakapan-kecakapan dalam memotivasi diri sendiri dan orang lain, pengetahuan tentang hubungan manusia diperlukan, dan kecakapan-kecakapan untuk mengadakan komunikasi, serta kecakapan-kecakapan sosial, dan kecakapan teknis lainnya turut diperlukan pula (Anoraga, 1990).

Lebih dari fungsi anggota lain, pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga ia mengendalikan hubungan internal di dalam kelompoknya. Karena pada dasarnya dalam suatu kelompok manusia selalu mengadakan interaksi, baik dengan benda mati maupun dengan orang-orang yang terlibat dalam kelompok itu demi pencapaian tujuan bersama, pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi. Melalui kelancaran dan kebaikan

perhubungan antar unsur, pencapaian tujuan bersama dapat terlaksana dengan lebih baik lagi. Dalam masalah demikian, pengetahuan tentang hubungan antar manusia, kecakapan untuk mengadakan komunikasi dan mendidik, kecakapan sosial, serta kemampuan teknis yang meliputi penganalisaan situasi menjadi tuntutan bagi dirinya selaku pemimpin.

Walaupun di dalam kedudukan sebagai pemimpin, pengaruh keadaan sekitar tidak dapat dilepaskan sama sekali, baik pengaruh dari dalam, maupun pengaruh dari luar kelompok atau organisasinya. Atas pengaruh-pengaruh yang ada, maka dalam pembuatan kebijakan akan terdapat tiga sumber penting. Pertama, dari pihak yang lebih berkuasa, termasuk di dalamnya aturan-aturan yang berada di luar kelompoknya akan tetapi tetap memberikan pengaruh terhadap kehidupan kelompoknya. Kedua bersumber dari pihak bawahan. Bagaimanapun juga bawahan sebagai pengikut, tetap memegang peran yang tidak kecil dalam menentukan pencapaian tujuan bersama. Sehingga pengaturan guna kelancaran pencapaian tujuan agar dapat terlaksana dengan baik terpengaruh pula oleh kedudukan pengikut. Ketiga, berasal dan bersumber dari dirinya sendiri selaku pimpinan. Sebagai seorang pemimpin, maka sekali waktu otonomi dipegangnya untuk menetapkan keputusan mengenai suatu kebijakan yang akan diambil. Pada kesempatan-kesempatan demikian, kecakapan sosial pada umumnya sangat diperlukan, di samping kecakapan lain yang meliputi kecakapan untuk mengadakan komunikasi dan mendidik, serta kecakapan teknis dalam menganalisa situasi secara menyeluruh dan teknis mengambil keputusan.

Melalui wewenang yang luas, pemimpin mempunyai ruang gerak yang luas pula. Ketajaman pandangan pengikut terhadap pimpinannya bukan merupakan hal yang luar biasa. Sorotan dan penilaian terhadap diri pemimpin dapat terjadi. Sejauh itu pula kebaikan dan keburukan yang dilakukan pimpinan menjadi perhatian para pengikut. Terlepas dari baik dan buruk, tentunya sikap, tindak dan cara dari seorang pemimpin, diharapkan dapat dijadikan contoh atau teladan untuk ditiru dan diikuti dan oleh para pengikutnya. Tingkat penilaian yang dihasilkan oleh para pengikut, dapat mencerminkan kualitas dari seorang pemimpin, yang sekaligus pula mencerminkan akan kebaikan atau keburukan kelompok secara keseluruhan. Atas dasar pandangan-pandangan ini pemimpin selaku tokoh dengan tingkat wewenang yang tinggi serta mendapatkan penilaian dari para pengikut melalui pencerminannya, maka dapat dianggap bahwa seorang pemimpin mencapai menempati kedudukan sebagai lambang dari kelompoknya. Cap terhadap kelompok secara menyeluruh, dapat timbul dan terbentuk dari cap yang diterapkan terhadap pimpinannya secara tersendiri (Anoraga, 1990).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tuntutan terhadap pemimpin selaku penanggung jawab keseluruhan, serta sorotan dan pandangan yang terarah kepadanya, maka kesalahan-kesalahan yang diperbuat anggota kelompok sesuai dengan tingkatannya, pada akhirnya merupakan tanggung jawab pimpinan. Melalui pertanggungjawaban umum serta sorotan terhadap pemimpin, berarti kesalahan anggota dalam rangkaiannya akan menjadi kesalahan pemimpin. Dalam keadaan yang demikian, turut memegang peran dalam masalah

kedudukan seorang pemimpin. Kesediaan menerima kesalahan turut memegang peran dalam masalah kedudukan seorang pemimpin. Kesediaan menerima kesalahan tidak akan selalu berarti buruk. Walaupun dalam kedudukan pemimpin sebagai ahli, kemungkinan terjadinya kesalahan tetap mempunyai peluang. Mengakui kesalahan yang benar-benar salah dapat pula menaikkan tingkat dan derajat seorang pemimpin, dari pada mencari-cari alasan yang tidak masuk akal hanya untuk menutupi kesalahan yang memang salah.

Kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, tidak terlepas pula dari masalah kepribadian itu sendiri. Suatu pendapat beranggapan bahwa, pada dasarnya manusia dibentuk dan terbentuk oleh pengalaman, demikian pula halnya dengan kepribadian seseorang. Sehingga dalam hal ini, masalah kepribadian pemimpin, mempunyai kemungkinan pula untuk dibentuk dalam diri setiap orang, demikian dengan kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin. Peran-peran dari seorang pemimpin, dapat dikatakan sebagai suatu bagian kecil dari tuntutan-tuntutan yang timbul terhadap dirinya. Peran-peran itu pun menuntut pula berbagai masalah yang menyangkut percakapan dan kemampuan, serta kepribadian tertentu yang kompleks sifatnya.

Sesuai dengan keluasan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam keadaan tertentu pemimpin dapat menempati dan menggantikan peran dari kedudukan yang bersangkutan. Keadaan demikian tetap dimaksudkan untuk memperoleh kelancaran dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Kemacetan

yang terjadi, baik karena ketidakhadiran atau ketidak mampuan seorang anggota, demi kelancaran adalah hak pemimpin untuk pengaturannya, dan mungkin pula akan diisi dan dilaksanakannya sendiri. Walaupun secara keseluruhan dalam penggantian peran anggota lain merupakan peran dari seorang pemimpin, tetapi secara lebih khusus berarti pemimpin mendapatkan tugas tambahan sesuai dengan kedudukan anggota lain yang digantikannya. Pada keadaan yang demikian, dapat terlihat peran seorang pemimpin sebagai ahli dan teladan bagi anggota lainnya.

4. Pengertian Organisasi

Herbert G. Hicks (dalam Winardi, 2003) menyajikan aneka macam tipe organisasi, namun dalam penelitian ini hanya akan diuraikan tipe organisasi yang berkaitan terhadap penelitian, yaitu tipe organisasi formal. Menurutnya, organisasi-organisasi bersifat sangat variabel. Sesuatu organisasi dapat menjadi fokus sentral kehidupan seseorang, atau ia mungkin hanya merupakan pelayannya untuk sementara waktu. Sebuah organisasi mungkin dapat bersifat kaku, “dingin”, tanpa kepribadian, atau ia kadang-kadang dapat menghasilkan hubungan-hubungan luwes bagi para anggotanya. Sebuah organisasi formal menurutnya, memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menerangkan hubungan-hubungan otoritasnya, kekuasaan, akuntabilitas dan tanggung jawabnya. Struktur yang ada juga menerangkan bagaimana bentuk saluran-saluran, melalui apa komunikasi berlangsung.

Menurut Hicks (dalam Sutarto, 1995: 12) suatu organisasi formal mempunyai struktur yang dinyatakan dengan baik yang dapat menggambarkan hubungan-hubungan wewenang, kekuasaan, akuntabilitas, dan tanggung jawab. Struktur dapat juga menunjukkan saluran-saluran melalui aliran hubungan. Organisasi formal mempunyai rincian pekerjaan yang jelas bagi tiap anggota. Jenjang tujuan organisasi formal dinyatakan dengan tegas. Status, prestige, gaji, pangkat dan lain-lain penghasilan diatur dan dikontrol secara baik. Organisasi formal tahan lama dan terencana, sebab penempatannya sesuai peraturan, mereka relatif tidak fleksibel. Keanggotaan dalam organisasi formal diperoleh dengan sadar, pada waktu tertentu, dan biasanya terbuka. Beberapa contoh organisasi formal adalah perusahaan-perusahaan besar, badan-badan pemerintah pusat dan daerah, dan universitas-universitas.

Menurut Miles struktur organisasi adalah pengaturan antar hubungan bagian-bagian dari komponen dan posisi dalam suatu perusahaan/ organisasi. Struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan saling terkait; dalam beberapa hal juga menunjukkan tingkat-tingkat spesialisasi dari kegiatan kerja. Di samping itu juga menunjukkan hierarki dan wewenang, dan menunjukkan pula tatanan hubungan laporan (Hardjito, 2001: 25).

Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengenal berbagai jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan kita. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan di antara kita menjalani sebagian besar dari kehidupan kita dalam

organisasi-organisasi (atau sedikitnya, kita dipengaruhi oleh pelbagai macam organisasi). Kita merupakan anggota dari organisasi yang dinamakan keluarga; kita menjadi anggota dari organisasi tempat kita bekerja; kita berpartisipasi aktif sebagai anggota organisasi pendidikan sebagai murid, sebagai mahasiswa; kita merupakan anggota organisasi yang dinamakan masyarakat. Pada umumnya dapat dikatakan bahwa organisasi-organisasi dibentuk oleh manusia, untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan secara individual.

Menurut Herbert G. Hicks (dalam Sutarto, 1995: 2) hampir setiap orang dipengaruhi secara mendalam oleh kelompok. Melibatkan diri di dalam beberapa macam kelompok atau organisasi menempatkan kedudukan penting dari kehidupan kebanyakan orang. Banyak keuntungan dapat diperoleh dari penyempurnaan hubungan antara individu-individu dan kelompok. Sebagai contoh, berhasilnya suatu usaha sering tergantung dari produktivitas perilaku para individu dalam kelompok kerja. Juga seorang pengusaha harus membagi keberhasilannya dengan para langganan, para pemberi sumber dana dan meterial, satu-satuan organisasi pemerintah, dan masyarakat umum. Contoh yang sama berlaku untuk yang tergantung keberhasilannya dari saling pengaruh antara guru dan siswa dalam kelompok mereka. Dan para siswa sering bergabung dengan kelompok di luar kelas untuk saling tukar soal lama, ”memperoleh” yang baru, mencoba bertamu para guru, atau kadang-kadang bahkan belajar bersama. Lebih lanjut, para orang tua, istri, suami, kekasih, teman, dan administrator terus-

menerus melakukan saling pengaruh dengan sekolah atau universitas yang lebih luas.

Secara harfiah organisasi berasal dari bahasa Yunani 'orgonon' yang berarti alat atau instrumen. Stephen Robbins (dalam Sobirin, 2007: 5) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam definisi yang diberikan Stephen Robbins tersebut terdapat istilah 'tujuan bersama' sebagai tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan bersama disini adalah adanya anggapan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota organisasi tidak berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sendiri. Anggapan ini didasarkan pada asumsi bahwa tujuan didirikannya organisasi adalah agar para anggotanya bisa mencapai tujuan yang dikehendaki. Oleh karenanya selama individu masih ingin bergabung dengan organisasi berarti individu juga berkeinginan untuk membantu dalam mencapai tujuan masing-masing. Keinginan saling membantu dalam mencapai tujuan itulah yang disebut sebagai tujuan bersama.

Sedikit berbeda dengan Robbins, David Cherrington (dalam Sobirin, 2007: 5-6) memberikan definisi organisasi sebagai, sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan

beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Dalam definisinya, Cherrington tidak menyebutkan tujuan bersama karena dia beranggapan bahwa istilah tersebut dapat menyesatkan. Cherrington menjelaskan bahwa alasan individu berkeinginan menjadi anggota sebuah organisasi bisa berbeda. Seorang individu mau bergabung dengan sebuah organisasi mungkin karena dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk menghidupi keluarganya. Yang lain mungkin beranggapan bahwa ia dapat mengaktualisasikan dirinya ketimbang harus bergabung dengan organisasi lain. Sementara itu, anggota yang lain lagi mungkin merasa bahwa organisasi di mana ia terlibat akan memberikan gengsi/ kebanggaan baginya, dan masih banyak alasan lain mengapa individu mau bergabung dengan organisasi.

James L. Gibson (dalam Hardjito, 2001) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah (h.5). Mc. Farland (dalam Indrawijaya, 2010) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan. Sedangkan Dimock, mendefinisikan organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari pada bagian-bagian yang saling ketergantungan/ berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan (h.11).

Wexley & Yukl (1992) organisasi dapat didefinisikan sebagai, hubungan-hubungan yang terpolakan di antara orang-orang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu(h.13).Davis & Newstrom (1985) menjelaskan, bahwa dalam organisasi, asumsi yang penting adalah organisasi merupakan sistem sosial dan dibentuk atas dasar kepentingan bersama(h.13).

James L. Gibson (dalam Winardi, 2013) menyatakan bahwa, organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri(h.13).Sedangkan menurut L.F. Urwick menjelaskan organisasi-organisasi lebih dari hanya alat untuk menciptakan barang-barang dan menyelenggarakan jasa-jasa. Organisasi-organisasi merupakan kerangka (setting), di mana banyak di antara kita melaksanakan proses kehidupan. Sehubungan dengan itu dapat kita mengatakan bahwa organisasi-organisasi menimbulkan pengaruh besar atas perilaku kita (Winardi, 2013: 13).

Menurut Hardjito (2001) sendiri menyebutkan dua pengertian organisasi yang tidak terpisahkan sebagai suatu keutuhan, yaitu; 1) organisasi mempunyai pengertian sebagai wadah.Organisasi sebagai wadah statis, karena merupakan bagian organisasi yang mewadahi seluruh anggotanya dengan status posisinya. Jadi, merupakan piranti manajemen atau *tools of management*. 2) organisasi sebagai proses. Organisasi sebagai proses dinamis. Organisasi selalu bergerak

menuju tercapainya tujuan organisasi. Organisasi sebagai proses dinamis, karena harus mengadakan pembagian tugas kepada para anggotanya. Juga harus memberikan tanggung jawab, wewenang, dan mengadakan hubungan baik ke dalam maupun ke luar dalam rangka mencari keberhasilan organisasi (h.6).

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi adalah tempat bagi sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama dan kemudian membentuk suatu lembaga guna membangun kerjasama yang baik dan terstruktur. Pembagian kerja dan wewenang dalam organisasi diatur berdasarkan struktur dalam organisasi tersebut, sehingga setiap orang memiliki spesialisasi yang jelas dalam kerja.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan di dalam kehidupan manusia (apalagi dalam kehidupan modern). Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat kita laksanakan dengan baik sebagai individu; dan di samping itu kita dapat mengatkan lagi bahwa organisasi-organisasi membantu masyarakat; membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan dan ia merupakan sumber penting aneka macam karier di dalam masyarakat. Organisasi dapat memenuhi aneka macam kebutuhan manusia seperti misalnya kebutuhan emosional, spiritual, intelektual, ekonomi, politik, psikologikal, sosiologikal, kultural dan sebaliknya.

5. Tujuan Organisasi

Menurut Cyert & March, perilaku organisasi seperti halnya organisme biologi yang telah dewasa, terarah pada suatu tujuan dan bukannya sekedar bergerak secara refleksi atau acak belaka. Suatu organisasi biasanya memiliki satu atau lebih tujuan yang dinyatakan secara formal. Di samping itu, juga mempunyai tujuan informal, tujuan terselubung, yang dapat dibaca dari keputusan-keputusan dan tindakan organisasi. Tujuan sentral organisasi dan strategi yang dipilihnya merupakan hasil dari proses keputusan politik. Anggota organisasi yang sangat berpengaruh, seperti eksekutif dan administrator tingkat tinggi, seringkali tidak sepatutnya tentang tujuan dan prioritas-prioritas tersebut. Konflik semacam ini, biasanya diselesaikan melalui proses bujukan, pembentukan koalisi, dan permainan kekuasaan (Wexley & Yukl, 1992).

Menurut Herbert G. Hicks (dalam Sutarto, 1995) hampir setiap orang dipengaruhi secara mendalam oleh kelompok. Melibatkan diri di dalam beberapa macam kelompok atau organisasi menempatkan kedudukan penting dari kehidupan kebanyakan orang. Banyak keuntungan dapat diperoleh dari penyempurnaan hubungan antara individu-individu dan kelompok. Sebagai contoh, berhasilnya suatu usaha sering tergantung dari produktivitas perilaku para individu dalam kelompok kerja. Juga seorang pengusaha harus membagi keberhasilannya dengan para langganannya, para pemberi sumber dana dan material, satu-satuan organisasi pemerintah, dan masyarakat umum. Contoh yang sama berlaku untuk yang tergantung keberhasilannya dari saling pengaruh antara guru

dan siswa dalam kelompok mereka. Dan para siswa sering bergabung dengan kelompok di luar kelas untuk saling tukar soal lama, “memperoleh” yang baru, mencoba bertamu pada guru, atau kadang-kadang bahkan belajar bersama. Lebih lanjut, para orang tua, istri, suami, teman, dan administrator terus-menerus melakukan saling pengaruh dengan sekolah atau universitas yang lebih luas (h.2).

Tujuan sentral hampir setiap organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, adalah kelangsungan hidupnya. Jika suatu organisasi telah mencapai tujuan-tujuan utamanya yang dijadikan dasar pendiriannya, atau tujuan-tujuan ini tidak selaras dengan kelangsungan hidupnya, maka tujuan baru dapat dicarikannya untuk menggantikannya. Misalnya, suatu organisasi didirikan untuk menghimpun dana bagi penelitian terhadap suatu penyakit tertentu, mungkin sekali akan bubar bila penyakit tersebut telah ditaklukkan. Jika tidak, organisasi harus mengembangkan tujuan-tujuan baru, misalnya membasmi penyakit-penyakit lainnya. Demikian pula suatu organisasi bisnis dengan produk atau jasa tetapnya mungkin sekali berusaha memecah ke dalam produk atau jasa-jasa lainnya daripada menerima secara pasif kebangkrutan atau pembubaran.

Tujuan-tujuan utama organisasi berkaitan dengan daur input-transformasi-output. Misalnya: suatu perusahaan manufaktur membuat produk-produk untuk dijual guna mendapatkan keuntungan. Tujuan perusahaan mungkin sekali meliputi seperti misalnya meningkatkan keuntungan, penembusan pemasaran, penjualan yang tinggi dan pengembangan pasar baru. Suatu organisasi bisnis dengan proses transformasi utamanya, seperti meningkatkan

kesejahteraan anggotanya atau memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan kesejahteraan masyarakat sekitarnya. Dalam hal-hal tertentu, akhir-akhir ini organisasi bisnis telah dituntut untuk menetapkan tujuan penciptaan lapangan kerja. Contoh lain mobil yang dipaksa untuk menetapkan tujuan-tujuan keselamatan, penurunan polusi dan penghematan bahan bakar dalam mendesain mobil-mobil barunya (Wexley & Yukl, 1992).

Tentang tujuan orang masuk organisasi atau kelompok menurut Herbert G. Hicks, karena dia mengharap bahwa kelompok akan membantu beberapa fungsi atau tujuannya. Kelompok atau organisasi sering dipakai untuk memecahkan masalah-masalah ekonomi, militer, dan masalah-masalah lain. Orang mungkin juga masuk kelompok karena kebutuhannya diterima dan mencegah kesepian dan kerenggangan. Keagamaan, famili, dan kelompok-kelompok lain sering membantu kebutuhan ini. Demikian kelompok juga dapat memberikan bantuan pada waktu orang menjumpai kesusahan. Kelompok dapat memberikan tujuan dan nilai hidup yang lebih bernilai, norma perilaku, dan kesetiaan kelompok. Kelompok sosial, kerja dan macam-macam kelompok lainnya memberikan prestige, status, dan pengakuan. Kelompok, dengan kehidupan mereka, memberi orang kesempatan untuk memuaskan kebutuhannya untuk mengungkapkan perasaannya dan melakukan hubungan dengan berbagai cara. Perasaan keamanan seseorang sering dimanfaatkan dari kelompok jika mereka mengurangi kecemasan orang dengan member dukungan, pertahanan dan

perasaan diikutsertakan. Kadang-kadang kelompok membantu memberikan terapi tatkala memecahkan masalah-masalah pribadi (Sutarto, 1995).

Hal itu diperkuat oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) bahwa salah satu alasan yang paling banyak muncul tentang penyebab seseorang bergabung ke dalam sebuah kelompok atau organisasi adalah karena mereka percaya bahwa keanggotaan dalam kelompok dapat membantu mereka memenuhi satu atau lebih kebutuhan-kebutuhan penting. sebagai contohnya, kebutuhan sosial dapat dipenuhi melalui kelompok-kelompok yang menyediakan media bagi para anggotanya untuk saling berinteaksi satu sama lain. Kebutuhan akan rasa aman mungkin dapat dipenuhi sebagian dengan menjadi anggota kelompok atau organisasi. Tanpa kelompok ini mungkin seorang individu akan merasa kesepian. Perasaan kesepian ini dapat menyebabkan munculnya rasa tidak aman yang dapat dikurangi atau dihilangkan dengan menjadi anggota sebuah kelompok. Demikian pula halnya dengan kebutuhan akan harga diri, mungkin juga dapat dipenuhi dengan menjadi bagian dari kelompok atau organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari sebuah organisasi adalah keberlangsungan dari tujuan dibentuknya suatu organisasi tersebut. Sedangkan tujuan dari orang-orang yang bergabung dalam organisasi dapat bermacam-macam, bahkan dapat pula tujuan seseorang bergabung dengan organisasi berbeda dengan tujuan dari organisasi tersebut; misalnya karena alasan ingin mendapatkan penghasilan lebih banyak, ingin

menggabungkan diri dengan kelompok, mengembangkan potensi yang ada di dalam diri individu, mendapatkan solusi atas permasalahan-permasalahan hidupnya dan yang lainnya.

