

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan/ *Setting* Penelitian

Unit Aktivitas Pers Mahasiswa (UAPM) merupakan organisasi yang mewadahi minat dan bakat mahasiswa dalam bidang jurnalistik. Oleh sebab itu dalam menjalankan eksistensinya UAPM berusaha mengasah kemampuan intelektual (keluasan wawasan) serta kemampuan tulis menulis kepada para anggotanya. Untuk mewujudkan hal itu, para anggota UAPM dilibatkan dalam berbagai kerja keredaksionalan yang menghasilkan tiga produk.

UAPM didirikan pada 21 Maret 1986 di Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang kala itu bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN). UAPM adalah salah satu dari organisasi intra kampus yang bergerak di bidang jurnalistik. Produk yang dihasilkan oleh UAPM adalah majalah Inovasi yang terbit setiap 1 tahun sekali, buletin Patriotik yang terbit 3 bulan sekali, dan koran tempel Q-post yang terbit 1 bulan sekali.

Isu yang diangkat dalam ketiga produk UAPM; majalah, buletin dan koran tempel pun berbeda-beda. Dalam koran tempel Q-post pemberitaan yang diangkat cenderung *straightnews*, dan bersifat insidental. Sedangkan dalam buletin Patriotik pemberitaan bersifat *dept news* atau *straight news*, dan majalah Inovasi lebih menfokuskan permasalahan internal dan eksternal kampus, dan pemberitaannya bersifat kritis analisis.

UAPM memiliki tiga departemen atau divisi, yaitu departemen redaksi, departemen Human Resource Development (HRD), dan departemen

diskusi. Setiap departemen memiliki koordinator yang berfungsi sebagai penanggungjawab untuk kinerja setiap departemannya. Setiap departemen memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda guna menunjang keberlangsungan hidup organisasi. Departemen redaksi adalah divisi yang bertanggung jawab atas penerbitan media yang terdiri dari majalah Inovasi, buletin Patriotik, koran dinding Q-post dan Website. Departemen HRD merupakan divisi yang bertanggung jawab atas pengkaderan dan pengembangan anggota organisasi, sedangkan departemen diskusi adalah divisi yang bertanggung jawab atas pengembangan wacana anggota. Selain dari ketiga departemen tersebut, terdapat pengurus inti yang berfungsi sebagai pengurus harian, yang mana anggotanya adalah pemimpin umum, sekretaris umum dan bendahara umum.

Sebagaimana lembaga-lembaga lain, UAPM juga mempunyai sejarah. Lembaga ini awalnya bernama Lembaga Penerbitan Mahasiswa (LPM), dengan agenda kerja menerbitkan media yang bernama inovasi. Menurut para senior pers mahasiswa zaman dulu, media ini mulanya hanya berbentuk buletin yang terbit satu bulan sekali. Dengan buletin inilah seluruh aspirasi mahasiswa ditampung.

Pada tahun 1991 LPM inovasi mulai berubah menjadi majalah yang terbit setiap semester. Dan pada tahun yang sama, LPM inovasi turun andil dalam lahirnya Forum Komunikasi Pers Mahasiswa Indonesia (FKPMI) Malang. Pada tahun 1994 LPM inovasi sempat membentuk wadah bagi para penulis, yaitu Ikatan Mahasiswa Penulis (IMP) bagi mahasiswa yang telah

mengikuti diklat jurnalistik dan memiliki kemampuan menulis karya ilmiah. Sejak tahun 1997 LPM inovasi berubah nama menjadi UAPM inovasi. Visi UAPM INOVASI adalah memihak kesadaran nurani. Misi UAPM INOVASI adalah maksimalisasi potensi civitas akademika melalui kegiatan jurnalistik yang mendukung visi UAPM INOVASI. Tujuan dari UAPM adalah;

1. UAPM INOVASI bertujuan untuk pembinaan skill jurnalistik.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya anggota baik di bidang jurnalistik maupun di bidang manajerial keorganisasian.
3. Memperluas wawasan anggota pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.
4. Menjadi media kritis UIN Maliki Malang, guna membangun budaya kritis kolektif.
5. Memberikan kritik dan saran kepada semua pihak yang tidak memihak hati nurani.

B. Hasil Penelitian

1. Profil Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah salah seorang mantan pemimpin organisasi mahasiswa intra kampus. Pengambilan subyek ini tidak terlepas dari latar belakang dan tujuan penelitian yang telah di susun sebelumnya yaitu untuk mendeskripsikan bentuk *post power syndrome* yang dialami oleh subyek, juga untuk mendeskripsikan pemahaman subyek terhadap *post power syndrome*, dan untuk mendeskripsikan bentuk penyikapan atau perilaku *coping* terhadap *post power syndrome*.

Subyek bernama Rachmat Imam Tarecha, berjenis kelamin laki-laki dan terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sejak tahun 2011, dan di tahun yang sama pula subyek tergabung sebagai salah satu anggota Organisasi Mahasiswa Intra Kampus (OMIK) UAPM inovasi.

Proses yang dilalui oleh subyek sampai menjabat sebagai Pemimpin Umum (PU) UAPM inovasi kurang lebih memakan waktu 1 tahun. Dalam prosesnya tersebut, subyek harus menjadi anggota magang terlebih dahulu selama kurang lebih 6 bulan setelah sebelumnya mengikuti diklat jurnalistik yang diadakan oleh UAPM. Selama magang tersebut subyek diharuskan menulis opini, berita atau resensi yang diterbitkan dalam media yang dimiliki oleh UAPM, yaitu media majalah Inovasi, bulletin Patriotik, dan koran tempel Q-post.

Setelah proses magang selesai, subyek diharuskan mengajukan diri menjadi anggota tetap UAPM dengan mengajukan lamaran menjadi anggota tetap. Menjadi anggota tetap UAPM, berarti memiliki tanggung jawab sebagai pengurus organisasi dan memiliki tugas sebagaimana spesifikasi departemen yang menjadi tanggungjawabnya. Sebagai anggota tetap yang menjabat sebagai salah satu pengurus, maka bukan berarti subyek lepas dari tanggung jawab menulis di media UAPM. Apabila menjadi anggota magang hanya memiliki satu kewajiban yaitu menulis dalam media, menjadi anggota tetap yang juga seorang pengurus maka memiliki tanggung jawab ganda.

Semua organisasi dalam naungan OMIK, selalu mengadakan rapat tahunan yang mana rapat tersebut berfungsi sebagai pertanggungjawaban semua pengurus dalam menjalankan tugasnya. Dalam rapat tahunan UAPM, sesuai rapat pertanggungjawaban semua pengurus, dipilih seorang PU selanjutnya guna memimpin organisasi untuk satu tahun mendatang. Dengan demikian, maka PU yang sebelumnya nonaktif atau domisioner.

Pada tahun 2013, dalam pemilihan yang dilakukan secara tertutup subyek mendapat suara terbanyak sehingga dinobatkan sebagai pemimpin umum UAPM inovasi. Subyek memimpin UAPM selama 1 tahun sejak tahun 2013 sampai pada 14 Desember 2014. Pada mulanya jabatan sebagai PU membuat subyek mengalami kebingungan karena subyek tidak mengetahui apa yang akan diperbuatnya, namun lambat laun perasaan seperti itu berganti menjadi perasaan senang dan bangga. Senang karena subyek menjadi orang yang selalu dibutuhkan karena statusnya sebagai seorang PU. Kehidupan sehari-hari subyek yang pada mulanya sebelum menjadi PU biasa saja mulai berubah seiring waktu. Hal itu tampak dari perilaku subyek dimana sejak menjabat menjadi PU lebih tergesa-gesa ketika berangkat ke kampus, dan selalu berada di kantor UAPM jauh sebelum anggota yang lain datang.

2. Bagaimana Bentuk *Post Power Syndrome* yang Ditunjukkan oleh Mantan Pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus

a. Fisik

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 diakuinya 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).

b. Emosi

Usainya masa jabatan sebagai pemimpin membuat subyek juga mengalami perubahan emosi yang dirasa subyek kurang menyenangkan. Perubahan tersebut menimbulkan perasaan kosong pada diri subyek, perasaan tertekan, kecewa, dan perasaan tidak dihargai dan dihormati lagi. Perasaan kosong tersebut diakui subyek timbul karena tidak adanya kesibukan setelah dirinya tidak lagi menjabat sebagai pemimpin. Perasaan yang timbul karena kebiasaan yang sudah dia jalani selama kurang lebih 1 tahun menjabat sebagai pemimpin UAPM.

“...biasanya ada tiba-tiba gak ada, kayak pacaran gitu udah biasa bersama trus tiba-tiba hilang. Perasaanku sama kayak gitu. Mhm.... gimana ya... kayak yang aku bilang tadi mbak... kayak pacaran udah biasa bersama trus tiba-tiba gak ada... mhm.. kosong gitu perasaannya...” (TW.3.25).

Selain perasaan kosong, subyek juga merasak tidak lagi dihormati dan dihargai seperti ketika masih menjabat sebagai pemimpin. Meski pada dasarnya subyek juga mengaku bahwa dirinya masih merasa penting karena merasa masih menguasai basis pengetahuan yang digunakan di organisasi UAPM.

“...Pas jadi PU merasa penting dan pas gak jadi PU juga masih merasa penting, karena masih menguasai basis pengetahuan yang digunakan di ukm...” (TW.3.18).

Perasaan negatif lain yang timbul adalah perasaan tidak dibutuhkan. Subyek mengaku dirinya tidak dibutuhkan lagi sejak ada pemimpin baru. Ketika masih menjabat dulu, subyek selalu menjadi orang yang selalu dicari dan dibutuhkan oleh anggota UAPM,

akantetapi sejak tidak lagi menjabat dirinya seperti diabaikan, karena anggota UAPM beralih kepada pemimin yang baru. Bahkan subyek menggunakan kiasan untuk menggambarkan perasaan yang timbul karena merasa diabaikan. Hal itu dikemukakan oleh subyek dalam wawancara,

“...Aku jadi ngerasa gak terlalu dibutuhkan gitu sama anak-anak. Dulu kan anak-anak kalo butuh sesuatu larinya selalu ke aku, sekarang enggak lagi, sekarang larinya ke PU baru...” (TW.1.23).

“...gak enak mbak...kayak habis manis sepah dibuang gitu, kacang lupa kulitnya. Mentang-mentang ada PU baru aku trus diabaikan, dijadikan nomor dua...” (TW.1.24).

Meski begitu subyek mengaku dirinya merasa lega karena sudah tidak memiliki beban dan tanggung jawab sebagai pemimpin UAPM lagi. Perasaan negatif lain yang timbul akibat subyek lengser dari jabatan pemimpin adalah perasaan kecewa. Subyek kecewa terhadap pemimpin dan pengurus yang baru karena kinerjanya yang dirasa kurang bagus. Selain itu subyek juga menilai bahwa anggota UAPM tidak mengerti terhadap tugas-tugas UAPM, dan itu membuatnya kecewa. Hal itu sebagaimana disampaikan oleh subyek,

“...bukan karena aku gak kepilih jadi PU lagi lho ya..., tapi kecewanya lebih kepada ketidakbecusannya dalam mengkoordinir anak buahnya dalam menjalankan proker...” (TW.1.10).

“...Sangat kecewa. Kenapa mereka tidak mau mengerti terhadap tugas-tugas UAPM? Aku tahu banyak tugas kuliah tapi mereka kan bisa membagi waktunya antara mengerjakan tugas kuliah dengan tugas UAPM. Aku dulu juga gitu, buktinya jalan dua-duanya...” (TW.2.3).

Selain itu subyek sering sekali kecewa untuk perkara-perkara yang kecil, seperti ruangan UAPM yang berantakan tetapi tidak ada yang merapikan, media yang terbit tidak sesuai jadwal, anggota UAPM yang masih bingung terhadap suatu isu sehingga subyek menjadi kurang sabar (TO.1.3).Subyek juga menjadi tidak enak hati ketika melihat ada anak yang mengerjakan tugas kuliah di kantor UAPM, jika seperti itu subyek langsung pulang dan tidur.Hal itu seperti yang diakuinya dalam wawancara,

“...kalo liat kondisi ukm yang bikin aku gak enak hati ya aku trus pulang tidur...” (TW. 1.18).

“...berita gak jadi terbit, anak-anak pada sibuk ngerjain tugas kuliahnya padahal di ukm, ukm berantakan tapi gak ada yang ngrapiin...” (TW. 1.19).

Subyek terlihat kecewa ketika Koran dinding Q-post yang seharusnya terbit tidak jadi terbit karena kurangnya tulisan (TO.1.12).Karena belum terbitnya Koran tempel, subyek menjadi kesal dan kecewa. Dia terlihat kembali kepada kebiasaan lamanya, menjadi pendiam dan murung (TO.1.14).

c. Perilaku

Perubahan jabatan pimpinan juga berpengaruh terhadap perilaku subyek sehari-hari terhadap lingkungan organisasi UAPM.Sejak tidak lagi menjabat, subyek menjadi lebih sering memberikan kritikan terhadap kinerja individu-individu yang tergabung dalam UAPM.Subyek juga sering bercerita tentang masa kepemimpinannya yang mana cerita tersebut berakhir dengan membanding-bandingkan

masa kepemimpinannya dengan kepemimpinan yang baru. Hal itu sebagaimana hasil observasi (TO.1.8), subyek terlibat mengungkapkan kritiknya terhadap kepengurusan yang baru dalam rapat evaluasi bulan April. Subyek membandingkan dengan masa kepemimpinannya dengan kepemimpinan yang baru, lalu memberikan saran-saran untuk semua anggota UAPM.

Bentuk perlakuan yang subyek terima ketika menjabat sebagai PU yaitu lebih sering dicari oleh orang untuk keperluan meminta pendapat tentang suatu kegiatan, meminta bantuan *outline* suatu tulisan, atau berdiskusi. Subyek mengatakan bahwa karena dirinya menjabat sebagai PU maka dia menjadi orang yang pertama kali selalu dibutuhkan dalam hal apapun meskipun untuk urusan yang menurut subyek remeh. Secara materi apabila individu menjadi seorang pemimpin salah satu OMIK dia akan mendapatkan beasiswa tanpa harus melalui seleksi yang rumit karena menjadi salah satu pemimpin OMIK merupakan suatu prestasi.

Selain dari perlakuan-perlakuan tersebut, sejak menjabat sebagai PU subyek mendapat panggilan baru yang mana sebelumnya tidak dia dapatkan, yaitu panggilan 'PU'. Menurut subyek paling tidak setiap hari pasti selalu saja ada orang yang memanggilnya pak PU atau PU. Dalam setiap kesempatan berdiskusi atau rapat pun subyek mendapatkan kemudahan apabila menyampaikan gagasannya, dalam arti setiap kali menyampaikan gagasan, gagasan dia selalu dilaksanakan oleh anggota

organisasi. Subyek dianggap orang yang pendapatnya selalu dituruti dan dihormati. Sehingga ketika berhenti dari jabatan pemimpin, panggilan yang sudah melekat selama kurang lebih 1 tahun itu terasa sulit dihilangkan karena sudah menjadi suatu kebiasaan, hal itu seperti yang subyek ungkapkan dalam wawancara,

“...Biasanya tiap hari ada yang nyariin sekarang tidak lagi. Trus paling tidak setiap hari ada yang manggil “pak pu” atau “pu” eh sekarang gak lagi. Malah waktu itu ada anak uapm yang manggil “PU” gitu trus aku noleh eh ternyata PU yang baru juga noleh...” (TW. 3.19).

“...Cuma susah ya diawal-awal itu, soalnya udah kebiasaan...” (TW.3.20).

Selain perilaku tersebut, subyek juga tampaknya suka mengenang masa kepemimpinannya lalu membanding-bandingkan dengan kepemiminan 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 kesal, 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 ditunjukkan 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).

3. Bagaimana Pemahaman Mantan Pemimpin Mahasiswa Intra Kampus tentang *Post Power Syndrome*

a. Fisik

Subyek tahu bahwa dirinya mengalami perubahan dalam segi fisik dari yang semula menjadi pemimpin lalu tidak menjabat sebagai pemimpin lagi. Subyek merasakan perubahan fisik setelah tidak lagi menjadi pemimpin adalah lebih malas, lemes, santai, gak terburu-buru seperti ketika masih menjabat. Lebih banyak malas-malasan karena sudah tidak punya beban, meski terkadang subyek merasa kecewa dengan keadaan anggota UAPM yang sekarang, subyek khawatir itu karena dia dulu kurang baik dalam memimpin.

“...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).

“...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...” (TW. 3.17).

Selain dari hasil wawancara, berdasarkan hasil pengamatan atau observasi yang telah peneliti lakukan pun menunjukkan bahwa subyek terlihat lebih santai, dan lebih malas ketika tidak menjabat sebagai pemimpin lagi. 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 (TO. 1.5).

b. Emosi

Subyek merasakan adanya perubahan terhadap emosinya ketika tidak lagi menjabat sebagai pemimpin. Subyek menganggap bahwa perubahan perasaan yang sifatnya negatif tersebut adalah salah satu dari bentuk *post power syndrome*.

“...kayaknya sich...sedikit tapi berubahnya. Aku jadi ngerasa gak terlalu dibutuhkan gitu sama anak-anak. Dulu kan anak-anak kalo butuh sesuatu larinya selalu ke aku, sekarang enggak lagi, sekarang larinya ke PU baru...” (TW.1.23).

Subyek mengerti bahwa menjadi pemimpin memberikan banyak keuntungan baginya secara individu. Perubahan yang terjadi ketika dia menjadi pemimpin adalah banyak dicari orang, lebih dihormati dan dihargai. Dengan menjadi pemimpin subyek menjadi lebih disegani, dan dihormati oleh lingkungannya. Gagasan subyek juga selalu menjadi yang utama, dan dia mendapatkan panggilan baru yaitu pak PU.

“...Lebih banyak yang nyari itu tadi, kan sebelumnya jarang yang nyari. Trus orang-orang ukm pada manggil pak PU, lebih dihormati dan dihargai...” (TW. 3.13).

“...Anggota UAPM tiba-tiba memanggil aku , “pak PU”, aku jadi lebih disegani, dihormati, dan gagasanku selalu jadi yang utama...” (TW. 3.14).

Selain itu, subyek juga masih mendapatkan keuntungan secara materil, yaitu dengan mendapatkan beasiswa tanpa melalui seleksi yang ketat karena dengan menggunakan Surat Keputusan (SK) pemimpin salah satu OMIK maka dia bisa mendapatkan beasiswa DIPA.

c. Perilaku

Subyek mengetahui bahwa yang dimaksud dengan *post power syndrome* adalah hasrat untuk berkuasa meski tidak lagi berkuasa (TW. 3.21). Menurut subyek *post power syndrome* adalah perasaan negatif yang timbul akibat lengser dari jabatan, karena terkadang subyek merasa galau karena lengser dari jabatan. Hal tersebut diakui subyek dalam wawancara,

“...Perasaan negatif yang timbul akibat lengser dari jabatan memimpin, peraku itu kan negatif soalnya bikin aku galau kadang-kadang...” (TW. 3.26).

Sedangkan ciri-ciri dari individu yang mengalami *post power syndrome* adalah secara perilakunya mengenang masa lalu. Subyek sangat mengetahui akan hal tersebut, meski begitu subyek juga tidak bisa terlepas dari perilaku tersebut. Meskipun sudah tidak menjabat sebagai pemimpin lagi tetapi subyek masih merasa seperti pemimpin. Hal itu diakui subyek dalam wawancara,

“...Masih...masih merasa seperti prabu (raja). Pas jadi PU merasa penting dan pas gak jadi PU juga masih merasa penting, karena masih menguasai basis pengetahuan yang digunakan di ukm...” (TW. 3.18).

Meski mengetahui tentang *post power syndrome* subyek masih sulit untuk melepaskan perasaan masih merasa seperti pemimpin tersebut. Terlebih subyek sudah terbiasa dipanggil PU lalu bukan dia lagi yang dipanggil sebagai PU, hal itu terasa aneh bagi subyek.

“...biasanya aku yang dipanggil PU sekarang enggak lagi, aneh sich...hahaha...” (TW. 3.16).

Subyek dapat dikatakan memiliki kontrol yang cukup baik, karena subyek tidak sampai meluapkan amarahnya kepada para anggota UAPM. Hal ini dikarenakan subyek tahu bahwa dirinya sudah tidak berhak untuk marah lagi karena sudah bukan pemimpin lagi. Hal itu diakui subyek dalam wawancara,

“...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).

“...pas aku masih jadi PU ya pasti aku marah, tapi sekarangkan sudah bukan PU lagi jadi ya gak bisa marah, gak punya hak marah sich lebih tepatnya...” (TW. 1.31).

Selain itu perilaku suka mengenang masa lalu juga diperlihatkan oleh subyek. Subyek suka mengenang masa lalunya dengan cara bercerita tentang masa kepemimpinannya lalu membanding-bandingkan dengan kepemimpinan yang baru. Hal seperti itu sering kali terjadi terutama ketika sedang rapat. Hal ini diakui oleh subyek dalam wawancara,

“...kadang sich pas lagi rapat, tapi itu juga untuk memberikan pengetahuan buat anak-anak, soalnya kan mereka pengurus dan PU baru jadi belum ada pengalaman, kan aku sudah punya pengalaman jadi aku ngasih tahu mereka...” (TW.3.23).

Hasil dari pengamatan yang telah peneliti lakukan pun menunjukkan hasil yang kurang lebih sama dengan hasil wawancara. 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).

Menurut subyek dia mengalami *post power syndrome* karena memiliki perasaan yang aneh, perasaan yang timbul karena sudah terbiasa ada lalu tiba-tiba menghilang. Subyek menggambarkan sebagai perasaan orang yang pacaran yang sudah terbiasa bersama lalu menghilang, karena kesulitan dalam menjelaskan perasaan aneh yang muncul karena subyek lengser jadi jabatan pemimpin.

“...rasanya aneh, biasanya ada tiba-tiba gak ada, kayak pacaran gitu udah biasa bersama trus tiba-tiba hilang. Perasaanku sama kayak gitu...” (TW. 3.24).

“...mhm.... gimana ya... kayak yang aku bilang tadi... kayak pacaran udah biasa bersama trus tiba-tiba gak ada.... mhm.. kosong gitu perasaannya...” (TW. 3.25).

4. Bagaimana Mantan Pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus Menyikapi *Post Power Syndrome*

a. Fisik

Menanggapi sikapnya yang lebih malas dan lebih santai setelah tidak menjabat sebagai pemimpin UAPM lagi, subyek hanya dapat membiarkannya saja tanpa berupaya untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Subyek mengaku tidak memiliki kegiatan di rumahnya, dan

terkadang dia bosan dengan tidak adanya kegiatan tersebut. Meski tidak memiliki kegiatan dan merasa bosan, subyek tidak bermaksud untuk mencari kesibukan lain karena tidak selamanya dia akan menganggur. Setelah lulus dari kuliahnya subyek akan mencari pekerjaan dan dengan begitu dia tidak akan menganggur lagi, karena itu sebisa mungkin dia menikmati masa nganggurnya. Hal itu sebagaimana jawaban subyek ketika diwawancarai.

“...gak ngapa-ngapain, kan kuliahku juga mau selesai jadi ya udah gak banyak tugas kuliah, trus karena gak jadi PU ya udah gak punya tanggung jawab apa-apa lagi. Ya nganggur dech...” (TW.1.17).

“...ya enggak pengen aja, aku kan mau menikmati masa-masa pas masih bisa ke kampus, nanti kan pas lulus gak bisa ke kampus lagi, kalo ke ukm juga pasti jarang-jarang...” (TW.1.22).

Terkadang ketika subyek sudah sangat bosan karena menganggur, dia akan datang ke kantor UAPM dan mengajak anggota UAPM pergi ngopi. Subyek bahkan tidak berkeinginan membuat suatu kegiatan yang bermanfaat dengan anggota UPAM, karena menurutnya hal itu bukanlah tanggungjawabnya lagi. Membuat kegiatan bukanlah tugas subyek lagi tetapi tugas pemimpin yang baru, dan subyek tidak ingin dianggap mengambil tanggung jawab orang lain. Sebagaimana yang dia ungkapkan dalam wawancara,

“...Itu kan bukan tanggungjawabku lagi... harusnya itu tanggung jawab PU dan pengurus yang baru. Kalo aku yang ngajak nanti dikira aku mengambil alih tugas orang lain...” (TW.2.5).

“...kadang bosan, tapi ya mau apa lagi, mumpung masih bisa nganggur nanti kan kalo lulus dan kerja gak nganggur lagi, tapi ya kadang-kadang kalau udah bosen banget aku ke ukm ngajak anak-

anak ngopi, tapi kalo liat kondisi ukm yang bikin aku gak enak hati ya aku trus pulang tidur...” (TW. 1.18).

b. Emosi

Subyek penelitian yang dalam hal ini mantan pemimpin UAPM mengetahui akan emosinya yang berbeda sejak dirinya tidak lagi menjabat, akan tetapi perubahan tersebut disikapi subyek dengan membiarkannya saja. Bahkan subyek tidak bermaksud untuk merubah perasaannya ketika sedang tidak stabil seperti tertekan, galau, kesal, dan kecewa. Subyek menganggap bahwa perasaan itu akan hilang dengan seiring waktu. Pada dasarnya subyek mengaku bahwa 2 bulan pasca dia lengser perasaan aneh tersebut sudah jarang muncul, namun hingga sekarang subyek masih sering mengalami perasaan tersebut. Hal itu sebagaimana yang diungkapkan subyek dalam wawancara,

“...Sekitar 2 bulan pasca lengser, tapi sekarang kadang-kadang masih merasa Cuma ya jarang, gak sesering dulu, pokoknya setelah 2 bulan lengser itu trus perasaan itu jarang muncul, kalo muncul juga Cuma sebentar, misalnya galau ya galaunya bentar aja...hehehe...” (TW.3.27).

Emosi yang kurang baik seperti perasaan kosong, galau, merasa tidak dinomor duakan, dan bentuk perasaan atau perilaku yang kurang menyenangkan tersebut dihadapi subyek dengan bersikap biasa saja. Menghadapi perilaku yang demikian itu, subyek hanya bisa membiarkannya saja karena menurutnya bentuk emosi yang negatif tersebut akan hilang dengan sendirinya. Subyek juga tidak memanipulasi perasaannya ketika sedang galau dengan berpura-pura bahagia.

“...Biasa aja, gak usah dipikirkan, pas galau ya galau, gak usah dimanipulasi dengan pura-pura bahagia, nanti juga ilang-ilang sendiri perasaan itu, soalnya rasanya kan mirip putus pacaran. Tapi sekarang kadang-kadang juga masih terasa. Suaraku gak lagi jadi yang utama, kalau punya gagasan tidak selalu didengar, kalau dulu selalu didengar, dipatuhi...” (TW.3.29).

Sedangkan dalam menghadapi perasaannya yang kecewa terhadap anggota UAPM, subyek memberikan nasihat seperti yang telah dia lakukan dalam rapat evaluasi bulan April (TO. 1.8). Akan tetapi jika nasihatnya tidak diindahlan dia memilih untuk diam, dan tidak datang ke kantor UAPM karena khawatir dirinya akan marah atau mengeluarkan kata-kata yang dapat menyinggung orang lain (TW. 1.16).

“...males liat anak-anak yang gak ngapa-ngapain di ukm, dari pada nanti aku marah-marah atau keluar omongan yang menyinggung banyak orang ya mending aku pulang aja...” (TW. 1.16).

c. Perilaku

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, subyek pada dasarnya sering akan marah terhadap anggota UAPM, tetapi dia berusaha untuk menahan diri agar tidak terlihat marah di hadapan anggota UAPM. Sehingga jika akan marah subyek segera pergi meninggalkan kantor UAPM, atau apabila berpotensi subyek akan marah ketika datang ke kantor UAPM, maka subyek memilih untuk tinggal di rumah dan tidak datang ke kantor UAPM.

Subyek malas berada di kantor UAPM karena melihat anggota UAPM yang tidak melakukan apapun, dan hal itu dapat membuat

subyek marah, atau mengemukakan kata-kata kurang baik yang dikhawatirkan dapat menyinggung orang lain sehingga subyek memilih tidak berada di kantor UAPM. Selain itu subyek juga bukan pemimpin lagi, karena dulu ketika dia masih menjabat sebagai pemimpin dia harus stand by di kantor UAPM.

“...Habis males liat anak-anak yang gak ngapa-ngapain di ukm, dari pada nanti aku marah-marah atau keluar omongan yang menyinggung banyak orang ya mending aku pulang aja. Lagian aku bukan PU lagi, kan dulu masih jadi PU jadi harus selalu stand by di ukm jaga-jaga kalo ada orang yang perlu. Kan pas jadi PU banyak yang nyari aku..hehe...” (TW.1.16).

Selain itu bentuk penyikapan lain yang diperlihatkan oleh subyek adalah dia, tidak lagi memberikan saran dan nasihat-nasihat kepada anggota UAPM. Subyek merasa capek, karena memberi nasihat tetapi tidak dilaksanakan jadi hal itu membuat subyek malas untuk memberikan nasihat lagi. Hal tersebut tampak dari perilaku subyek yang mulai jarang berada di kantor UAPM dan tinggal lebih lama dari biasanya ketika masih menjadi PU. Subyek juga terlihat tidak terlalu mempedulikan sikap anggota UAPM yang berkomentar bahwa dirinya jarang datang ke kantor UAPM (TO.1.6). Hal itu diperkuat dalam wawancara,

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

“...Capek. Udah dikasih tahu tapi masih saja sama, ya aku jadi males ngurusi lagi...” (TW.2.2).

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

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). Bahkan subyek terlihat tidak lagi peduli dengan urusan UAPM. Dia bahkan menjawab cuek ketika ditanya tentang ketidakhadiran dirinya pada rapat evaluasi bulan mei (TO. 1.17). Subyek malas datang ke kantor UAPM karena tidak ada kegiatan, dan dia khawatir dia akan marah sehingga subyek memilih tidak datang (TW.2.4).

“...Aku males aja ke ukm liat mereka tidak ada kegiatan, tidak ada inisiatif apapun buat maju. Dari pada aku marah-marah gak jelas nantinya kalo terus di ukm ya mending aku pergi...” (TW.2.4).

C. Pembahasan

1. Bagaimana Bentuk *Post Power Syndrome* yang Ditunjukkan Mantan Pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus

a. Fisik

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. Tetapi dalam kelompok-kelompok kecil yang informal hal terakhir jarang ditemui.

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).

Melalui wewenang yang luas, pemimpin mempunyai ruang gerak yang luas pula. Ketajaman pandangan pengikut terhadap pemimpinnya 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 pemimpinnya secara tersendiri (Anoraga, 1990).

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 pemimpin. 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. Kesiapan menerima kesalahan turut memegang peran dalam masalah kedudukan seorang pemimpin. Kesiapan 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.

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).

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 diakuinya 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.

b. Emosi

Secara emosi ketika individu mengalami *post power syndrome* dia akan mengalami perasaan tertekan dan tidak enak. Usainya masa jabatan sebagai pemimpin membuat subyek juga mengalami perubahan emosi yang dirasa subyek kurang menyenangkan. Perubahan tersebut menimbulkan perasaan kosong pada diri subyek, perasaan tertekan, kecewa, dan perasaan tidak dihargai dan dihormati lagi. Perasaan kosong tersebut diakui subyek timbul karena tidak adanya kesibukan setelah dirinya tidak lagi menjabat sebagai pemimpin. Perasaan yang timbul karena kebiasaan yang sudah dia jalani selama kurang lebih 1 tahun menjabat sebagai pemimpin UAPM.

“...biasanya ada tiba-tiba gak ada, kayak pacaran gitu udah biasa bersama trus tiba-tiba hilang. Perasaanku sama kayak gitu. Mhm.... gimana ya... kayak yang aku bilang tadi mbak... kayak pacaran udah biasa bersama trus tiba-tiba gak ada.... mhm.. kosong gitu perasaannya...” (TW.3.25).

Selain perasaan kosong, subyek juga merasakan tidak lagi dihormati dan dihargai seperti ketika masih menjabat sebagai pemimpin. Meski pada dasarnya subyek juga mengaku bahwa dirinya

masih merasa penting karena merasa masih menguasai basis pengetahuan yang digunakan di organisasi UAPM (TW. 3.18).

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. Individu menyadari dengan pasti bahwa sesuatu tidak beres tetapi tidak mengetahui apa itu, karena dia tidak mengerti apa kekurangannya.

Perasaan negatif lain yang timbul adalah perasaan tidak dibutuhkan. Subyek mengaku dirinya tidak dibutuhkan lagi sejak ada pemimpin baru. Ketika masih menjabat dulu, subyek selalu menjadi orang yang selalu dicari dan dibutuhkan oleh anggota UAPM, akan tetapi sejak tidak lagi menjabat dirinya seperti diabaikan, karena anggota UAPM beralih kepada pemimin yang baru. Bahkan subyek menggunakan kiasan untuk menggambarkan perasaan yang timbul karena merasa diabaikan. Hal itu dikemukakan oleh subyek dalam wawancara,

“...Aku jadi ngerasa gak terlalu dibutuhkan gitu sama anak-anak. Dulu kan anak-anak kalo butuh sesuatu larinya selalu ke aku, sekarang enggak lagi, sekarang larinya ke PU baru...” (TW.1.23).

“...gak enak mbak...kayak habis manis sepah dibuang gitu, kacang lupa kulitnya. Mentang-mentang ada PU baru aku trus diabaikan, dijadikan nomor dua...” (TW.1.24).

Berbagai macam aktivitas atau perilaku dari lingkungan subyek tersebut tentu berpengaruh sekali apabila subyek tidak lagi menjabat

sebagai PU atau telah pensiun. Hal itu menimbulkan perasaan aneh yang tiba-tiba bagi subyek. Ketika subyek telah pensiun maka dengan sendirinya perilaku lingkungan subyek yang seolah mengagungkan subyek tersebut ikut menghilang. Berawal dari tidak adanya lagi orang yang mencarinya karena sudah ada PU baru sehingga orang-orang memilih berbicara dengan PU baru dari pada dia, bentuk perlakuan yang lain pun juga perlahan bergeser dari subyek kepada PU baru. Berdasarkan hal itu, maka dari yang awalnya gagasannya selalu didengar setelah domisioner gagasan subyek tidak lagi dianggap yang utama dan tidak selalu dilaksanakan oleh anggota organisasi.

Dalam pandangan Maslow (dalam Baihaqi, 2008), *post power syndrome* adalah bentuk dari metapatologi yang mana hal itu terjadi karena gagal dalam memuaskan kebutuhan meta atau kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam memenuhi setiap jenjang kebutuhan, individu sering kali gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut lalu menimbulkan kesakitan.

Apabila seorang individu tidak tercukupi kebutuhan fisiologisnya seperti makan, maka individu tersebut akan merasakan kelaparan. Hal seperti itu berlaku pula apabila individu gagal dalam memenuhi kebutuhan akan aktualiasasi diri. Akan tetapi bentuk kesakitan ini berbeda dari individu yang kekurangan kebutuhan fisiologis, jenis kesakitan ini tidak dapat dimengerti secara

langsung. Individu tahu mengalami kekurangan tetapi apabila disuruh menyebutkan kekurangannya dia kesulitan.

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 kebutuhan sendiri (Ardani, 2007). Menurut Menninger (dalam Lukluka: 2010) sehat mental adalah penyesuaian manusia terhadap lingkungannya dan orang-orang lain dengan keefektifan dan kebahagiaan yang optimal.

Meski begitu subyek mengaku dirinya merasa lega karena sudah tidak memiliki beban dan tanggung jawab sebagai pemimpin UAPM lagi. Perasaan negatif lain yang timbul akibat subyek lengser dari jabatan pemimpin adalah perasaan kecewa. Subyek kecewa terhadap pemimpin dan pengurus yang baru karena kinerjanya yang dirasa kurang bagus. Selain itu subyek juga menilai bahwa anggota UAPM tidak mengerti terhadap tugas-tugas UAPM, dan itu membuatnya kecewa. Hal itu sebagaimana disampaikan oleh subyek,

“...bukan karena aku gak kepilih jadi PU lagi lho ya..., tapi kecewanya lebih kepada ketidakbecusannya dalam mengkoordinir anak buahnya dalam menjalankan proker...” (TW.1.10).

“...Sangat kecewa. Kenapa mereka tidak mau mengerti terhadap tugas-tugas UAPM? Aku tahu banyak tugas kuliah tapi mereka kan bisa membagi waktunya antara mengerjakan tugas kuliah dengan tugas UAPM. Aku dulu juga gitu, buktinya jalan dua-duanya...” (TW.2.3).

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.

Selain itu subyek sering sekali kecewa untuk perkara-perkara yang kecil, seperti ruangan UAPM yang berantakan tetapi tidak ada yang merapikan, media yang terbit tidak sesuai jadwal, anggota UAPM yang masih bingung terhadap suatu isu sehingga subyek menjadi kurang sabar (TO.1.3). Subyek juga menjadi tidak enak hati ketika melihat ada anak yang mengerjakan tugas kuliah di kantor UAPM, jika seperti itu subyek langsung pulang dan tidur. Hal itu seperti yang diakuinya dalam wawancara,

"...kalo liat kondisi ukm yang bikin aku gak enak hati ya aku trus pulang tidur..." (TW. 1.18).

"...berita gak jadi terbit, anak-anak pada sibuk ngerjain tugas kuliahnya padahal di ukm, ukm berantakan tapi gak ada yang ngrapiin..." (TW. 1.19).

Subyek terlihat kecewa ketika Koran dinding Q-post yang seharusnya terbit tidak jadi terbit karena kurangnya tulisan(TO.1.12).Karena belum terbitnya Koran tempel, subyek menjadi kesal dan kecewa. Dia terlihat kembali kepada kebiasaan lamanya, menjadi pendiam dan murung (TO.1.14).

Dampak psikis dari fase hentinya jabatan pemimpin yang telah terjadi pada diri subyek adalah sikap merasa tidak dihormati, tidak didengarkan pendapatnya, perasaan kosong, dan galau.Subyek menganggap dirinya tidak nomor satu lagi karena gagasan-gagasannya selalu tidak dilaksanakan atau dipatuhi seperti sebelum subyek pensiun dari posisi sebagai pemimpin.Subyek juga mengalami perasaan kosong dari yang semula selalu disibukkan dengan aktivitasnya sebagai pemimpin. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjahja (1991) yang mengatakan bahwa 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.

Memang pada dasarnya menurut Suardiman (2001) masa pensiun ditanggapi dengan berbagai cara. Ada yang gembira karena terbebas dari pekerjaan yang selama ini harus selalu dipertanggungjawabkan, dan ada yang merasa kebingungan akan apa yang dikerjakan setelah pensiun. Masa pensiun ditanggapi dengan

perasaan yang bernada negatif, tidak menyenangkan dan bahkan dipandang sebagai masa yang menakutkan.

c. Perilaku

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti selama melakukan observasi dan wawancara, dapat dikatakan bahwa subyek mengalami *post power syndrome*, karena memiliki karakteristik dari perilaku orang yang *post power syndrome*. Perubahan jabatan pimpinan juga berpengaruh terhadap perilaku subyek sehari-hari terhadap lingkungan organisasi UAPM. Sejak tidak lagi menjabat, subyek menjadi lebih sering memberikan kritikan terhadap kinerja individu-individu yang tergabung dalam UAPM.

Hal itu sesuai dengan apa yang telah diutarakan oleh Prawitasari (2002) bahwa gejala dari *post power syndrome* berupa gangguan perasaan, perilaku somatisasi, serta memunculkan keluhan-keluhan psikososial dalam bentuk ucapan atau sikap dan perilaku seperti suka memberi kritikan, perasaan curiga, merasa diperlakukan tidak adil, tertekan, putus asa dan *ngomel* atau *ngedumel* yang dilakukan secara berulang-ulang.

Subyek juga sering bercerita tentang masa kepemimpinannya yang mana cerita tersebut berakhir dengan membanding-bandingkan masa kepemimpinannya dengan kepemimpinan yang baru. Hal itu sebagaimana hasil observasi (TO.1.8), subyek terlibat mengungkapkan kritiknya terhadap kepengurusan yang baru dalam rapat evaluasi

bulan April. Subyek membandingkan dengan masa kepemimpinnya dengan kepemimpinan yang baru, lalu memberikan saran-saran untuk semua anggota UAPM.

Bentuk perlakuan yang subyek terima ketika menjabat sebagai PU yaitu lebih sering dicari oleh orang untuk keperluan meminta pendapat tentang suatu kegiatan, meminta bantuan *outline* suatu tulisan, atau berdiskusi. Subyek mengatakan bahwa karena dirinya menjabat sebagai PU maka dia menjadi orang yang pertama kali selalu dibutuhkan dalam hal apapun meskipun untuk urusan yang menurut subyek remeh. Secara materi apabila individu menjadi seorang pemimpin salah satu OMIK dia akan mendapatkan beasiswa tanpa harus melalui seleksi yang rumit karena menjadi salah satu pemimpin OMIK merupakan suatu prestesi.

Selain dari perlakuan-perlakuan tersebut, sejak menjabat sebagai PU subyek mendapat panggilan baru yang mana sebelumnya tidak dia dapatkan, yaitu panggilan 'PU'. Menurut subyek paling tidak setiap hari pasti selalu saja ada orang yang memanggilnya pak PU atau PU. Dalam setiap kesempatan berdiskusi atau rapat pun subyek mendapatkan kemudahan apabila menyampaikan gagasannya, dalam arti setiap kali menyampaikan gagasan, gagasan dia selalu dilaksanakan oleh anggota organisasi. Subyek dianggap orang yang pendapatnya selalu dituruti dan dihormati. Sehingga ketika berhenti dari jabatan pemimpin, panggilan yang sudah melekat selama kurang lebih 1 tahun itu terasa sulit

dihilangkan karena sudah menjadi suatu kebiasaan, hal itu seperti yang subyek ungkapkan dalam wawancara,

“...Biasanya tiap hari ada yang nyariin sekarang tidak lagi. Trus paling tidak setiap hari ada yang manggil “pak pu” atau “pu” eh sekarang gak lagi. Malah waktu itu ada anak uapm yang manggil “PU” gitu trus aku noleh eh ternyata PU yang baru juga noleh...” (TW. 3.19).

“...cuma susah ya diawal-awal itu, soalnya udah kebiasaan...” (TW.3.20).

Panggilan PU yang sebelumnya disandang oleh subyek kini tidak lagi dia gunakan. Orang tidak ada lagi yang memanggilnya ‘pak PU’. Karena alasan itu dan yang lainnya, maka subyek mengalami perasaan aneh yang peneliti anggap sebagai perasaan *powerless*. Bentuk emosi tersebut diungkapkan subyek sebagai perasaan kosong yang mana sebelumnya ada lalu tiba-tiba menghilang atau tidak ada. Akan tetapi subyek juga mengakui bahwa domisionernya dia dari jabatan PU membuatnya lega karena merasa bahwa berton-ton beban yang sebelumnya berada di pundaknya kini telah tiada. Berhentinya dia dari jabatan tersebut juga memberikan dampak yang cukup signifikan pada dirinya, seperti subyek lebih rileks, tidak terburu-buru jika berangkat ke kampus, dan pekerjaannya tidak lagi berat.

Selain perilaku tersebut, subyek juga tampaknya suka mengenang masa kepemimpinnya lalu membanding-bandingkan dengan kepemiminan 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 gar 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 ditunjukkan 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).

Lebih jauh lagi, subyek juga merasa tidak didengarkan dan dituruti lagi pendapatnya. Indikasi tersebut meyakinkan peneliti untuk menarik kesimpulan bahwa subyek memang telah mengalami *post power syndrome* karena suka mengingat-ingat masa terdahulu dimana hal itu merupakan ciri utama dari perilaku orang yang mengalami *post power syndrome*. Hal itu sesuai dengan yang telah dikatakan oleh Kartono (1997) bahwa *post power syndrome* adalah gejala yang terjadi dimana penderita hidup dalam bayang-bayang masa lalunya, entah itu karirnya, kecantikan dan ketampanannya, kecerdasannya dan hal yang lain.

Pada dasarnya menjadi seorang pemimpin memiliki banyak peran dan wewenang yang tidak dimiliki individu yang tidak menjadi pemimpin. 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).

Akan tetapi dalam kasus ini, subyek sudah tidak menjabat sebagai pemimpin, sehingga seharusnya wewenang sebagai pemimpin tersebut hilang. Akan tetapi apabila ditinjau dari sikap dan perilaku subyek yang masih memberikan saran atau nasihat tanpa diminta, suka mengenang masa lalunya sebagai pemimpin, berlaku kesal yang berujung kemarahan apabila nasihatnya tidak dilaksanakan, maka sudah tentu bahwa subyek mengalami *post power syndrome*. Hal ini tentu saja karena subyek sudah tidak menjabat sebagai pemimpin lagi, karena ketika kehilangan status sebagai pemimpin subyek juga kehilangan semua keistimewaan seorang pemimpin.

Dalam kasus subyek ini, berdasarkan gejala-gejala yang telah tampak, baik fisik, emosi, dan perilaku maka dapat disimpulkan bahwa mantan pemimpin yang telah lengser ini mengalami *post power syndrome*. Ditinjau dari segi fisik, jelas bahwa sikap malas-malasan,

santai, lemas, tidak bersemangat, adalah sekumpulan gejala *post power syndrome* berdasarkan segi fisik.

Secara emosi subyek memiliki karakteristik atau kriteria yang cukup signifikan untuk dikatakan sebagai orang yang telah mengalami *post power syndrome* karena berbagai perasaan yang timbul akibat domisioner dari jabatan PU. Perasaan kosong, tertekan, kecewa, yang timbul karena hilangnya sesuatu yang dicintai. Begitu pula dengan perilaku subyek yang cepat mengkritik, keinginan untuk menguasai dengan mendominasi setiap pembicaraan, dan yang lainnya adalah juga kriteria dari *post power syndrome*.

Hal itu diperkuat oleh Hawari (1996) yang menjelaskan bahwa orang yang mempunyai jabatan adalah orang yang mempunyai kekuasaan, wewenang dan kekuatan (*power*). Orang yang kehilangan jabatan berarti orang yang kehilangan kekuasaan dan kekuatan (*powerless*) artinya sesuatu yang dimiliki dan dicintai kini telah tiada (*loss of love object*). Dampak dari *loss of love object* ini adalah terganggunya keseimbangan (*equilibrium*) mental-emosional dengan manifestasi berbagai keluhan fisik, kecemasan dan terlebih-lebih lagi depresi. Keluhan-keluhan tersebut disertai dengan perubahan sikap dan perilaku, merupakan kumpulan gejala yang disebut sindrom pasca kuasa (*post power syndrome*). Perubahan sikap dan perilaku tersebut merupakan dampak atau keluhan psikososial dari orang yang baru kehilangan jabatan/ kekuasaan.

2. Bagaimana Pemahaman Mantan Pemimpin Mahasiswa Intra Kampus tentang *Post Power Syndrome*

a. Fisik

Subyek tahu bahwa dirinya mengalami perubahan dalam segi fisik dari yang semula menjadi pemimpin lalu tidak menjabat sebagai pemimpin lagi. Subyek merasakan perubahan fisik setelah tidak lagi menjadi pemimpin adalah lebih malas, lemes, santai, gak terburu-buru seperti ketika masih menjabat. Lebih banyak malas-malasan karena sudah tidak punya beban, meski terkadang subyek merasa kecewa dengan keadaan anggota UAPM yang sekarang, subyek khawatir itu karena dia dulu kurang baik dalam memimpin.

Menurut Maslow (dalam Schultz, 1991), 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.

“...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).

“...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...” (TW. 3.17).

Selain dari hasil wawancara, berdasarkan hasil pengamatan atau observasi yang telah peneliti lakukan pun menunjukkan bahwa subyek terlihat lebih santai, dan lebih malas ketika tidak menjabat sebagai pemimpin lagi. 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 (TO. 1.5).

Pengetahuan subyek terhadap suatu gejala tentang penyakit tentu akan dapat berpengaruh terhadap cara penanganannya terhadap penyakit tersebut. Apabila seorang individu tahu bahwa dirinya mengalami batuk maka dengan segera individu akan tahu obat apa yang diperlukan untuk mengobati sakitnya tersebut. Hal yang sama juga diharapkan dari orang yang mengalami *post power syndrome*. Apabila individu mengetahui bahwa dirinya mengalami *post power syndrome* diharapkan pula individu dapat menghadapi *post power syndrome* dengan cara yang tepat.

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, bagaimana orang yang neurotis itu tidak dapat berfungsi. Mereka tidak dapat hidup. Mereka hidup dalam ketergantungan dan dalam keriuhan memenuhi motif kekurangan.

Sedangkan bagi pribadi-pribadi yang sehat karena mereka tidak lagi didorong oleh motif-motif kekurangan, maka mereka tidak tergantung pada dunia yang nyata untuk kepuasan mereka karena pemuasaan dari motif-motif pertumbuhan datang dari dalam. Perkembangan mereka tergantung pada potensi-potensi dan sumber-sumber dari dalam mereka sendiri. Sebaliknya, pemuasaan 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.

b. Emosi

Subyek merasakan adanya perubahan terhadap emosinya ketika tidak lagi menjabat sebagai pemimpin. Subyek menganggap bahwa

perubahan perasaan yang sifatnya negatif tersebut adalah salah satu dari bentuk *post power syndrome*.

“...kayaknya sich...sedikit tapi berubahnya. Aku jadi ngerasa gak terlalu dibutuhkan gitu sama anak-anak. Dulu kan anak-anak kalo butuh sesuatu larinya selalu ke aku, sekarang enggak lagi, sekarang larinya ke PU baru...” (TW.1.23).

Subyek mengerti bahwa menjadi pemimpin memberikan banyak keuntungan baginya secara individu. Perubahan yang terjadi ketika dia menjadi pemimpin adalah banyak dicari orang, lebih dihormati dan dihargai. Dengan menjadi pemimpin subyek menjadi lebih disegani, dan dihormati oleh lingkungannya. Gagasan subyek juga selalu menjadi yang utama, dan dia mendapatkan panggilan baru yaitu pak PU.

“...Lebih banyak yang nyari itu tadi, kan sebelumnya jarang yang nyari. Trus orang-orang ukm pada manggil pak PU, lebih dihormati dan dihargai...” (TW. 3.13).

“...Anggota UAPM tiba-tiba memanggil aku , “pak PU”, aku jadi lebih disegani, dihormati, dan gagasanku selalu jadi yang utama...” (TW. 3.14).

Selain itu, subyek juga masih mendapatkan keuntungan secara materil, yaitu dengan mendapatkan beasiswa tanpa melalui seleksi yang ketat karena dengan menggunakan Surat Keputusan (SK) pemimpin salah satu OMIK maka dia bisa mendapatkan beasiswa DIPA.

Kekuasaan (*power*) adalah suatu bagian yang sangat kuat dalam kehidupan organisasi. Para manajer dan nonmanajer menggunakannya. Mereka memanipulasi kekuasaan untuk mencapai tujuan-tujuan dan, dalam banyak kasus memperkuat posisi mereka sendiri. Kesuksesan ataupun kegagalan seseorang dalam menggunakan kekuasaan, ataupun

bereaksi terhadap kekuasaan, sebagian besar ditentukan oleh pemahaman mengenai kekuasaan itu sendiri, pengetahuan mengenai bagaimana dan kapan menggunakannya, dan kemampuan mengantisipasi efek-efek yang mungkin dihasilkannya.

Orang yang mempunyai jabatan adalah orang yang mempunyai kekuasaan, wewenang dan kekuatan (*power*). Orang yang kehilangan jabatan berarti orang yang kehilangan kekuasaan dan kekuatan (*powerless*) artinya sesuatu yang dimiliki dan dicintai kini telah tiada (*loss of love object*). Dampak dari *loss of love object* ini adalah terganggunya keseimbangan (*equilibrium*) mental-emosional dengan manifestasi berbagai keluhan fisik, kecemasan dan terlebih-lebih lagi depresi. Keluhan-keluhan tersebut disertai dengan perubahan sikap dan perilaku, merupakan kumpulan gejala yang disebut sindrom pasca kuasa (*post power syndrom*). Perubahan sikap dan perilaku tersebut merupakan dampak atau keluhan psikososial dari orang yang baru kehilangan jabatan/ kekuasaan (Hawari, 1996: 59).

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. Individu menyadari dengan pasti bahwa sesuatu tidak beres tetapi tidak mengetahui apa itu, karena dia tidak mengerti apa kekurangannya.

Dalam pandangan Maslow *post power syndrome* disebabkan oleh kegagalan individu dalam memuaskan kebutuhan aktualisasi dirinya. Dalam memenuhi setiap jenjang kebutuhan, individu sering kali mengalami kegagalan dan menimbulkan kesakitan. Akan tetapi, menurut Maslow 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 metapalologi 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 adanya kekurangan terhambat (misalnya kelaparan atau cinta), kita langsung dan segera menyadari perasaan lapar atau kesepian. Tidak demikian halnya dengan kegagalan dari metakebutuhan-metakebutuhan.

Kegagalan dalam memenuhi metakebutuhan akan mengakibatkan seseorang mengalami metapatologi atau *post power syndrome*. Apabila seseorang tidak cukup terpuaskan kebutuhan fisiologisnya, maka dia akan terus menerus mencari pemuasan dari rasa lapar. Namun, jika seseorang itu kekurangan atau gagal dalam memenuhi metakebutuhan dalam hal ini aktualisasi diri, maka dia akan merasakan metapatologi. Ciri-ciri dari orang yang mengalami metapatologi adalah selalu tampak kelelahan, gelisah, depresi, kehilangan perhatian pada dunia, ketegangan, kecanggungan, keadaan

tidak jenaka, paranoid, kehilangan semangat pada kehidupan, kesedihan, putus asa, merasa tidak berarti, dst.

c. Perilaku

Subyek mengetahui bahwa yang dimaksud dengan *post power syndrome* adalah hasrat untuk berkuasa meski tidak lagi berkuasa (TW. 3.21). Menurut subyek *post power syndrome* adalah perasaan negatif yang timbul akibat lengser dari jabatan, karena terkadang subyek merasa galau karena lengser dari jabatan. Hal tersebut diakui subyek dalam wawancara,

“...Perasaan negatif yang timbul akibat lengser dari jabatan memimpin, peraku itu kan negatif soalnya bikin aku galau kadang-kadang...” (TW. 3.26).

Sedangkan ciri-ciri dari individu yang mengalami *post power syndrome* adalah secara perilaku suka mengenang masa lalu. Subyek sangat mengetahui akan hal tersebut, meski begitu subyek juga tidak bisa terlepas dari perilaku tersebut. Meskipun sudah tidak menjabat sebagai pemimpin lagi tetapi subyek masih merasa seperti pemimpin. Hal itu diakui subyek dalam wawancara,

“...Masih...masih merasa seperti prabu (raja). Pas jadi PU merasa penting dan pas gak jadi PU juga masih merasa penting, karena masih menguasai basis pengetahuan yang digunakan di ukm...” (TW. 3.18).

Meskipun telah berhenti dari jabatan PU, dan semua aktivitas pekerjaan organisasi telah diambil alih orang lain, dan semua perilaku lingkungannya telah berubah seperti sebelum subyek menjadi PU, namun dia masih merasa menjadi seorang pemimpin. Subyek masih

merasa menjadi orang yang penting karena menurutnya dia masih menguasai basis keilmuan yang digunakan di organisasi UAPM. Subyek mengakui perubahan itu terasa sulit di awal dia lengser dari jabatan PU, hal ini dikarenakan bentuk perlakuan lingkungan terhadap dirinya tersebut sudah menjadi suatu kebiasaan sehingga sulit dihilangkan, termasuk panggilan 'PU'. Subyek mengakui baru bisa menghilangkan perasaan aneh tersebut setelah 2 bulan berlalu sejak dia domisioner pada 14 Desember 2014 silam. Akan tetapi subyek juga mengaku bahwa kadangkala perasaan itu muncul kembali tetapi tidak terlalu sering seperti awal lengser.

Meski mengetahui tentang *post power syndrome* subyek masih sulit untuk melepaskan perasaan masih merasa seperti pemimpin tersebut. Terlebih subyek sudah terbiasa dipanggil PU lalu bukan dia lagi yang dipanggil sebagai PU, hal itu terasa aneh bagi subyek.

“...biasanya aku yang dipanggil PU sekarang enggak lagi, aneh sich...hahaha...” (TW. 3.16).

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). Subyek dapat dikatakan memiliki kontrol yang cukup baik, karena subyek tidak sampai meluapkan amarahnya kepada para anggota UAPM. Hal ini dikarenakan subyek tahu bahwa dirinya sudah tidak berhak untuk marah lagi karena sudah bukan pemimpin lagi. Hal itu diakui subyek dalam wawancara,

“...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).

“...pas aku masih jadi PU ya pasti aku marah, tapi sekarangkan sudah bukan PU lagi jadi ya gak bisa marah, gak punya hak marah sich lebih tepatnya...” (TW. 1.31).

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 keluasan 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 menegajawantahkan 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 dan 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.

Selain itu perilaku suka mengenang masa lalu juga diperlihatkan oleh subyek. Subyek suka mengenang masa lalunya dengan cara bercerita tentang masa kepemimpinannya lalu membanding-bandingkan dengan kepemimpinan yang baru. Hal seperti itu sering kali terjadi terutama ketika sedang rapat. Hal ini diakui oleh subyek dalam wawancara,

“...kadang sich pas lagi rapat, tapi itu juga untuk memberikan pengetahuan buat anak-anak, soalnya kan mereka pengurus dan PU baru jadi belum ada pengalaman, kan aku sudah punya pengalaman jadi aku ngasih tahu mereka...” (TW.3.23).

Menurut Maslow (dalam Baihaqi: 2008) 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 pada umumnya untuk menjadi efisien secara intelektual.

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.

Hasil dari pengamatan yang telah peneliti lakukan pun menunjukkan hasil yang kurang lebih sama dengan hasil wawancara. 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).

Menurut subyek dia mengalami *post power syndrome* karena memiliki perasaan yang aneh, perasaan yang timbul karena sudah

terbiasa ada lalu tiba-tiba menghilang. Subyek menggambarkan sebagai perasaan orang yang pacaran yang sudah terbiasa bersama lalu menghilang, karena kesulitan dalam menjelaskan perasaan aneh yang muncul karena subyek lengser jadi jabatan pemimpin.

“...rasanya aneh, biasanya ada tiba-tiba gak ada, kayak pacaran gitu udah biasa bersama trus tiba-tiba hilang. Perasaanku sama kayak gitu...” (TW. 3.24).

“...mhm...gimana ya...kayak yang aku bilang tadi...kayak pacaran udah biasa bersama trus tiba-tiba gak ada...mhm..kosong gitu perasaannya...” (TW. 3.25).

Dari pandangan pimpinan bawahan, pemimpin formal dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif apabila ia mendapat dukungan dan diterima oleh bawahan menghargai atau menaruh respek pada pimpinannya, 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.

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.

Untuk dapat menghadapi dan menyikapi perilaku *post power syndrome* seseorang harus memiliki pengetahuan akan hal itu terlebih dahulu. Dalam hal ini, subyek cukup mengetahui apa yang dimaksud dengan *post power syndrome*. Menurutnya *post power syndrome* adalah

hasrat untuk berkuasa meskipun sudah tidak berkuasa. Subyek pun juga dapat mengidentifikasi salah satu karakteristik dari *post power syndrome* tersebut, yaitu suka mengungkit-ungkit masa lalu. Subyek juga mengakui bahwa sepertinya dirinya mengalami *post power syndrome* tersebut seperti yang dikatakan oleh teman-teman organisasinya. Menurutnya dia juga pernah mengungkit masa lalunya semasa memimpin organisasi ketika sedang ada rapat, tetapi menurutnya hal itu untuk kebaikan organisasi karena menurutnya para pengurus dan pemimpin yang baru kurang berpengalaman seperti dirinya.

3. Bagaimana Mantan Pemimpin Organisasi Mahasiswa Intra Kampus Menyikapi *Post Power Syndrome*

a. Fisik

Bentuk penyikapan seorang individu terhadap *post power syndrome* berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lain. Ada individu yang menghadapi *post power syndromenya* dengan sangat frustrasi, ada yang menyikapinya dengan menghabiskan waktu luang dengan kegiatan sosial, dan ada pula yang menyikapi perilakunya dengan cara yang biasa-biasa saja atau dengan kata lain dibiarkan saja. Subyek adalah salah satu dari individu yang menyikapi perilaku *post power syndromenya* dengan cara yang biasa-biasa saja.

Menanggapi sikapnya yang lebih malas dan lebih santai setelah tidak menjabat sebagai pemimpin UAPM lagi, subyek hanya dapat membiarkannya saja tanpa berupaya untuk mengerjakan suatu

pekerjaan. Subyek mengaku tidak memiliki kegiatan di rumahnya, dan terkadang dia bosan dengan tidak adanya kegiatan tersebut. Meski tidak memiliki kegiatan dan merasa bosan, subyek tidak bermaksud untuk mencari kesibukan lain karena tidak selamanya dia akan menganggur. Setelah lulus dari kuliahnya subyek akan mencari pekerjaan dan dengan begitu dia tidak akan menganggur lagi, karena itu sebisa mungkin dia menikmati masa nganggurnya. Hal itu sebagaimana jawaban subyek ketika diwawancarai.

“...gak ngapa-ngapain, kan kuliahku juga mau selesai jadi ya udah gak banyak tugas kuliah, trus karena gak jadi PU ya udah gak punya tanggung jawab apa-apa lagi. Ya nganggur dech...” (TW.1.17).

“...ya enggak pengen aja, aku kan mau menikmati masa-masa pas masih bisa ke kampus, nanti kan pas lulus gak bisa ke kampus lagi, kalo ke ukm juga pasti jarang-jarang...” (TW.1.22).

Terkadang ketika subyek sudah sangat bosan karena menganggur, dia akan datang ke kantor UAPM dan mengajak anggota UAPM pergi ngopi. Subyek bahkan tidak berkeinginan membuat suatu kegiatan yang bermanfaat dengan anggota UPAM, karena menurutnya hal itu bukanlah tanggungjawabnya lagi. Membuat kegiatan bukanlah tugas subyek lagi tetapi tugas pemimpin yang baru, dan subyek tidak ingin dianggap mengambil tanggung jawab orang lain. Sebagaimana yang dia ungkapkan dalam wawancara,

“...Itu kan bukan tanggungjawabku lagi... harusnya itu tanggung jawab PU dan pengurus yang baru. Kalo aku yang ngajak nanti dikira aku mengambil alih tugas orang lain...” (TW.2.5).

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.

“...kadang bosan, tapi ya mau apa lagi, mumpung masih bisa nganggur nanti kan kalo lulus dan kerja gak nganggur lagi, tapi ya kadang-kadang kalau udah bosan banget aku ke ukm ngajak anak-anak ngopi, tapi kalo liat kondisi ukm yang bikin aku gak enak hati ya aku trus pulang tidur...” (TW. 1.18).

Orang-orang yang sehat melibatkan diri pada pekerjaan. Tanpa pengecualian, mereka memiliki suatu perasaan akan tugas yang meyerap 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.

Beberapa orang peneliti melakukan penelitian dan menemukan bahwa kesehatan mental dan fisik merupakan prekondisi yang mendukung keberhasilan seseorang beradaptasi terhadap perubahan hidup yang disebabkan oleh pensiun. Hal ini masih ditambah dengan persepsi orang tersebut terhadap penyakit atau kondisi fisiknya. Jika ia menganggap bahwa kondisi fisik atau penyakit yang dideritanya itu sebagai hambatan besar dan bersikap pesimistik terhadap hidup, maka ia akan mengalami masa pensiun dengan penuh kesukaran. Menurut hasil penelitian, pensiun tidak menjadikan orang cepat tua dan sakit-sakitan, karena justru

berpotensi meningkatkan kesehatan karena mereka semakin bisa mengatur waktu untuk berolah tubuh.

Penghasilan dan kesehatan cenderung menurun sehingga muncul rasa kurang mendapat penghargaan dari dunia sekitar yang disebut . Kondisi itu semakin berat dialami oleh laki-laki yang terakhir memiliki jabatan/ pangkat yang terhormat di lingkungan kerjanya, apabila tidak dipersiapkan dengan baik dapat menimbulkan berbagai penyakit fisik dan mental psikologis (Rini: 2001).

b. Emosi

Fiedler (dalam Mar'at: 1983) menjelaskan '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.

Subyek penelitian yang dalam hal ini mantan pemimpin UAPM mengetahui akan emosinya yang berbeda sejak dirinya tidak lagi menjabat, akan tetapi perubahan tersebut disikapi subyek dengan membiarkannya saja. Bahkan subyek tidak bermaksud untuk merubah perasaannya ketika sedang tidak stabil seperti tertekan, galau, kesal, dan kecewa. Subyek menganggap bahwa perasaan itu akan hilang dengan seiring waktu. Pada dasarnya subyek mengaku bahwa 2 bulan pasca dia lengser perasaan aneh tersebut sudah jarang muncul, namun hingga sekarang subyek masih sering mengalami perasaan tersebut. Hal itu sebagaimana yang diungkapkan subyek dalam wawancara,

“...Sekitar 2 bulan pasca lengser, tapi sekarang kadang-kadang masih merasa Cuma ya jarang, gak sesering dulu, pokoknya setelah 2 bulan lengser itu trus perasaan itu jarang muncul, kalo muncul juga Cuma sebentar, misalnya galau ya galaunya bentar aja...hehehe...” (TW.3.27).

Emosi yang kurang baik seperti perasaan kosong, galau, merasa tidak dinomor duakan, dan bentuk perasaan atau perilaku yang kurang menyenangkan tersebut dihadapi subyek dengan bersikap biasa saja. Menghadapi perilaku yang demikian itu, subyek hanya bisa

membiarkan saja karena menurutnya bentuk emosi yang negatif tersebut akan hilang dengan sendirinya. Subyek juga tidak memanipulasi perasaannya ketika sedang galau dengan berpura-pura bahagia.

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.

“...Biasa aja, gak usah dipikirkan, pas galau ya galau, gak usah dimanipulasi dengan pura-pura bahagia, nanti juga ilang-ilang sendiri perasaan itu, soalnya rasanya kan mirip putus pacaran. Tapi sekarang kadang-kadang juga masih terasa. Suaraku gak lagi jadi yang utama, kalau punya gagasan tidak selalu didengar, kalau dulu selalu didengar, dipatuhi...” (TW.3.29).

Sedangkan dalam menghadapi perasaannya yang kecewa terhadap anggota UAPM, subyek memberikan nasihat seperti yang telah dia lakukan dalam rapat evaluasi bulan April (TO. 1.8). Akan tetapi jika nasihatnya tidak diindahlan dia memilih untuk diam, dan tidak datang ke kantor UAPM karena khawatir dirinya akan marah atau

mengeluarkan kata-kata yang dapat menyinggung orang lain (TW. 1.16).

“...males liat anak-anak yang gak ngapa-ngapain di ukm, dari pada nanti aku marah-marah atau keluar omongan yang menyinggung banyak orang ya mending aku pulang aja...” (TW. 1.16).

Menurut Rini (2001) Status sosial seseorang ketika masih menjabat suatu jabatan juga mempengaruhi diri seseorang ketika pensiun. Seorang individu yang awalnya memiliki status sosial yang cukup tinggi dan disegani karena suatu pekerjaannya, ketika pensiun dirinya tidak menjadi kehilangan kebanggaan itu semua maka dirinya akan dengan mudah terpuruk dalam stress dan berakibat pada *post powersyndrome*.

Menurut Maslow (dalam Baihaqi: 2008) orang-orang yang tidak sehat dalam arti tidak mengalami *post power syndrome* atau metapatologi, dapat menerima diri mereka, kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatan mereka tanpa keluhan atau kesusahan. Sesungguhnya, mereka tidak terlampau 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.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* kerap kali bingung atau tidak konsisten dalam hal-hal etis, terombang-ambing, atau berganti-ganti antara nilai benar dan salah menurut keuntungannya.

Sebaliknya, orang-orang yang sehat memiliki norma-norma etis dan moral yang dirumuskan dengan baik yang mereka pegang teguh dalam semua situasi.

Orang-orang yang sehat membedakan dengan jelas antara sarana dan tujuan. Bagi mereka, tujuan dan cita-cita jauh lebih penting daripada sarana untuk mencapainya. Akan tetapi, hal ini lebih sulit karena kegiatan-kegiatan dan pengalaman-pengalaman tertentu yang merupakan sarana bagi orang-orang yang kurang sehat kerap kali dianggap oleh orang-orang yang sehat sebagai tujuan dalam dirinya sendiri. Menurut Maslow, orang-orang yang sehat sepenuhnya senang 'melakukan' atau 'menghasilkan' sebanyak atau lebih banyak daripada mendapat atau mencapai tujuan. Sarana menjadi tujuan karena kesenangan dan kepuasan yang ditimbulkannya. Orang-orang yang sehat juga sanggup membedakan antara baik dan buruk, benar dan salah.

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. Perilaku

Menjadi seorang pemimpin tentu memiliki tugas-tugas atau kewajiban yang harus dilaksanakan demi menunjang keberlangsungan hidup organisasi. Pemimpin adalah orang yang memiliki tanggung jawab paling besar dalam suatu organisasi, namun pemimpin juga memiliki wewenang yang jauh lebih besar dari pada anggota lain yang tidak menjabat sebagai 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. Tetapi dalam kelompok-kelompok kecil yang informal hal terakhir jarang ditemui.

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).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, subyek pada dasarnya sering akan marah terhadap anggota UAPM, tetapi dia berusaha untuk menahan diri agar tidak terlihat marah di hadapan anggota UAPM. Sehingga jika akan marah subyek segera pergi meninggalkan kantor UAPM, atau apabila berpotensi subyek akan marah ketika datang ke kantor UAPM, maka subyek memilih untuk tinggal di rumah dan tidak datang ke kantor UAPM.

Subyek malas berada di kantor UAPM karena melihat anggota UAPM yang tidak melakukan apapun, dan hal itu dapat membuat subyek marah, atau mengemukakan kata-kata kurang baik yang dikhawatirkan dapat menyinggung orang lain sehingga subyek memilih tidak berada di kantor UAPM. Selain itu subyek juga bukan pemimpin lagi, karena dulu ketika dia masih menjabat sebagai pemimpin dia harus stand by di kantor UAPM.

“...Habis males liat anak-anak yang gak ngapa-ngapain di ukm, dari pada nanti aku marah-marah atau keluar omongan yang menyinggung banyak orang ya mending aku pulang aja. Lagian aku bukan PU lagi, kan dulu masih jadi PU jadi harus selalu stand by di ukm jaga-jaga kalo ada orang yang perlu. Kan pas jadi PU banyak yang nyari aku..hehe...” (TW.1.16).

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.

Selain itu bentuk penyikapan lain yang diperlihatkan oleh subyek adalah dia, tidak lagi memberikan saran dan nasihat-nasihat kepada anggota UAPM. Subyek merasa capek, karena memberi nasihat tetapi tidak dilaksanakan jadi hal itu membuat subyek malas untuk memberikan nasihat lagi. Hal tersebut tampak dari perilaku subyek yang mulai jarang berada di kantor UAPM dan tinggal lebih lama dari biasanya ketika masih menjadi PU. Subyek juga terlihat tidak terlalu mempedulikan sikap anggota UAPM yang berkomentar bahwa dirinya jarang datang ke kantor UAPM (TO.1.6). Hal itu diperkuat dalam wawancara,

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

Menurut Maslow (dalam Baihaqi: 2008) 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.

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

Banyak faktor yang dapat menjadikan seseorang menderita *post power syndrome*. Di antara banyaknya faktor tersebut adalah; *post power syndrome* disebabkan ketidaksiapan individu dalam menjalani

fase henti dari pekerjaannya, trauma dari sebuah kecelakaan-seorang atlet lari mengalami kecelakaan yang melumpuhkan kakinya sehingga dia tidak berani untuk memulai berlatih lari lagi setelah sembuh dari kelumpuhannya, dll. Menurut Kartono (1997), "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".

"...Capek. Udah dikasih tahu tapi masih saja sama, ya aku jadi males ngurusi lagi..." (TW.2.2).

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

Menurut Maslow (dalam Baihaqi: 2008) 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 pada umumnya untuk menjadi efisien secara intelektual.

Orang-orang yang mengalami *post power syndrome* secara sangat emosional tergantung pada orang-orang lain untuk kepuasan dimana mereka tidak mampu menghasilkannya untuk diri sendiri. Karena mereka tidak memiliki suatu perasaan diri yang kuat maka mereka bersandar pada orang-orang lain untuk mendapatkan bantuan dan ide-ide, nilai-nilai, dan tingkahlaku-tingkahlaku. Mereka dapat dianggap sebagai parasit atau benalu; mereka berpikir dan bertindak sesuai dengan kebiasaan orang-orang lain-yaitu orangtua, pengkhotbah-pengkhotbah, atau propagandis-propagandis. Perasaan diri mereka hanya merupakan suatu pemantulan dari orang-orang lain, dan bukan suatu hasil dari perkembangan mereka sendiri yang otonom.

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). Bahkan subyek terlihat tidak lagi peduli dengan urusan UAPM. Dia bahkan menjawab cuek ketika ditanya tentang ketidakhadiran dirinya pada rapat evaluasi bulan mei (TO. 1.17). Subyek malas datang ke kantor UAPM karena tidak ada kegiatan, dan dia khawatir dia akan marah sehingga subyek memilih tidak datang (TW.2.4).

“...Aku males aja ke ukm liat mereka tidak ada kegiatan, tidak ada inisiatif apapun buat maju. Dari pada aku marah-marah gak

jelas nantinya kalo terus di ukm ya mending aku pergi...”
(TW.2.4).

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 (dalam Baihaqi: 2008) 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.