

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Selama ini banyak sekali kekeliruan pemahaman tentang arti kepemimpinan. Pada umumnya orang melihat pemimpin merupakan sebuah kedudukan atau sebuah posisi semata. Akibatnya banyak orang yang mengejar untuk menjadi seorang pemimpin dengan menghalalkan berbagai cara dalam mencapai tujuan tersebut. Mulai dari membeli kedudukan dengan uang, menjilat atasan, menyikut pesaing teman, atau cara-cara lain demi mengejar posisi pemimpin. Akibatnya, hal tersebut melahirkan pemimpin yang tidak dicintai, Tidak disegani, tidak ditaati dan bahkan dibenci. Pemimpin ini akan mempergunakan kekuasaannya untuk mengarahkan, memperlak, atau menguasai orang lain, supaya orang lain mengikutinya (Ary Ginanjar Agustian, 2001).

Hasil jejak pendapat Kompas mengungkapkan pandangan 686 responden di 12 kota besar Indonesia tentang ketiadaan sosok pemimpin yang dianggap mampu mengatasi persoalan bangsa. Secara khusus, bahkan sepertiga bagian respon dan menyatakan dengan lugas, tidak ada satupun sosok yang bisa memimpin bangsa melewati berbagai hambatan saat ini atau dimasa depan. (Kompas.com, 2012). Sesama halnya ketika peneliti melakukan penelitian di Universitas Yudharta Pasuruan Fenomena yang peneliti lihat pimpinan di birokrasi kampus Universitas Yudharta Pasuruan terbilang muda dalam hal usia dan sering terjadinya rolling, saya tahu ketika saya mengurus sesuatu dikampus.

Diusia muda menjadi pimpinan dan sering terjadinya rolling tersebut akan mempengaruhi kebijakan-kebijakan yang diambil, meskipun dalam hal usia produktif. Dengan memiliki konsep diri yang matang akan berani dalam pengambilan keputusan dan merasa aman dan tenang dalam melakukan aktivitas, sebaliknya ketika memiliki konsep diri negative atau rendah akan ragu dalam pengambilan keputusan dan merasa gelisah setiap melakukan aktivitas. Hal ini juga didukung dengan data yang penulis peroleh dengan mewawancarai sekitar 20 mahasiswa secara acak, dengan presentase 80% mahasiswa menyadari adanya masalah kepemimpinan birokrasi kampus dan 20% sisanya tidak mengerti permasalahan pada birokrasi kampus. Dari 80% mahasiswa tersebut memberikan keterangan bahwa sistem birokrasi kampus masih perlu pembenahan seperti pelayanan peminjaman tempat ada juga yang karena pendiskripsian kurang jelas mengenai pembayaran pasopati sehingga menimbulkan asumsi negatif. Adapun untuk 20% mahasiswa yang tidak tahu permasalahan yang ada dilingkungan birokrasi kampus.

Menurut Rivai (2004:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan seseorang kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya yaitu terciptanya konsep diri yang matang pada kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nardi (2005) menyatakan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya yaitu terciptanya konsep diri yang matang pada kepemimpinan.

Karena menurut Tri Dayakisni dan Hudaniah (2015:4) konsep diri yang matang akan menjadi kunci utama dalam mengorganisasi pemikiran dan perilaku individu dalam kepemimpinan.

Menurut Pudjijogyanti (1998) konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu, ada alasan yang dapat menjelaskan peranan penting konsep diri yaitu keselarasan batin, sikap dimana individu mencoba untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran atau persepsi yang tidak seimbang atau saling bertentangan dan terjadi situasi psikologis yang tidak menyenangkan yang akan mengganggu proses gaya kepemimpinan seseorang. Karena menurut Willbur Stanley (2008) kepemimpinan dimulai dari konsep diri, dimana kepemimpinan tidak dapat memimpin orang-orang sampai pemimpin tersebut menguasai dirinya sendiri atau dapat mengenali diri sendiri.

Menurut Myers (2012) konsep diri merupakan pengaruh pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan, dengan adanya konsep diri yang selektif pada pemimpin proses kepemimpinan mampu berjalan dengan baik. Pendapat ini juga didukung oleh Pudjijogyanti (1998) konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu seperti sikap dan pandangan individu dalam menafsirkan pengalamannya merupakan cara individu dalam menyikapi sebuah permasalahan didalam lingkungannya, setiap individu mempunyai sikap dan pandangan yang berbeda dalam menafsirkan pengalaman. Tafsiran positif terhadap pengalaman hidup dapat menentukan proses kepemimpinan mampu

berjalan dengan efektif. Sebaliknya, tafsiran yang negatif terhadap pengalaman hidup dapat menghambat proses kepemimpinan.

Menurut Dodi Irawan (2008) ciri konsep diri yaitu berfikir konseptual dimana seseorang dengan kemampuan rasional yang tinggi pada umumnya merencanakan dan mempersiapkan segala hal yang mungkin terjadi dan membuat langkah antisipatif, sikap ini mampu mempengaruhi keefektifitasan seorang pemimpin sehingga bawahannya merasa tenang dalam menjalankan segala perintahnya. Hal ini sependapat dengan teori Rakhmat (2012) mengatakan orang yang memiliki konsep diri positif ditandai dengan yakin akan kemampuan dalam mengatasi masalah, karena proses kepemimpinan yang memiliki konsep diri positif merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan dan keinginan serta perilaku yang tidak seharusnya disetujui oleh masyarakat, mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian tidak disenangi dan berusaha mengubahnya, konsep diri seperti ini mampu membentuk pemimpin yang efektif.

Menurut D. E. Hamchek dalam Rahmat (2012) konsep diri yang positif pasti akan memiliki pertimbangan yang matang pada setiap usaha dan tidak melakukan hal yang tidak penting, memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mengatasi persoalan, menghargai orang lain, mampu memposisikan diri, menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati dan menerima penghargaan tanpa merasa bersalah, cenderung menolak usaha orang lain untuk mendominasinya, mampu menginternalisasi emosional, mampu membagi waktu pada setiap

aktivitas dan peka terhadap orang sekitar, sikap inilah yang mampu membentuk kepribadian pemimpin yang efektif. Hal ini sependapat dengan teori Rakhmat (2012) konsep diri positif akan membentuk kepribadian yang percaya diri, tidak merasa minder terhadap orang lain, menerima kritik, mampu menghargai orang lain, dan mampu introspeksi diri dengan baik. Dengan terbentuknya konsep diri yang baik ini maka seseorang akan mampu membentuk kepemimpinan yang efektif.

Menurut Brooks dan Emmert dalam Rahmat (2012) konsep diri negatif akan membentuk kepribadian koreksi seringkali dipersepsikan sebagai usaha untuk menjatuhkan harga diri, bersikap *responsive* terhadap pujian, cenderung merasa tidak disukai orang lain, mempunyai sikap pesimis terhadap kompetisi. Dengan terbentuknya konsep diri yang rendah maka pemimpin tidak akan mampu membentuk gaya kepemimpinan yang baik. Didukung pendapat Calhoun dan Acocella (1990:72) konsep diri negatif individu yang tidak tahu siapa dirinya sehingga tidak mengetahui kekurangan dan kelebihanannya, kemudian individu yang memandang dirinya dengan sangat teratur dan stabil. Dengan terbentuknya konsep diri negatif dapat menghambat proses kepemimpinan yang efektif.

Menurut Baron & Byrne (2004) konsep diri memberikan sebuah kerangka berfikir yang menentukan bagaimana pemimpin mengelolah informasinya, termasuk motivasi, keadaan emosional, evaluasi diri, kemampuan dan bagaimana pemimpin melindungi citra dirinya dari informasi yang mengancam, mempertahankan, konsistensi diri, dan untuk menemukan setiap alasan pada setiap inkonsistensi. Pendapat ini ada persamaan dengan Willbur Stanley (2008) konsep diri positif dan

dapat mengenali diri sendiri dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang, kepemimpinan yang memiliki konsep diri positif akan berjalan efektif.

Menurut R. B. Burns (1993) menyebutkan konsep diri positif tercermin pada individu yang terbuka, tidak mengalami hambatan untuk berbicara dengan orang lain, bahkan dalam situasi yang masih asing sekalipun, dan individu yang cepat tanggap terhadap situasi sekelilingnya, maka dalam proses kepemimpinan berjalan efektif. Ditambah pendapat dari Yasin (2001: 6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas konsep diri seorang pemimpin yang positif dan komitmen pimpinan puncak organisasi dan usaha-usaha pribadi pimpinan. kepemimpinan yang memiliki konsep diri positif inilah yang akan berjalan efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui tentang *Hubungan konsep diri dengan kepemimpinan pada pimpinan birokrasi kampus*, dengan harapan penelitian kali ini dapat menambah wawasan bagi masyarakat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan kepemimpinan pada Pimpinan birokrasi kampus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara self konsep dengan kepemimpinan pada Pimpinan birokrasi kampus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis:**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih gagasan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Psikologi Kepribadian.

Serta dapat memperbanyak atau menambah teori sehingga ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi kepribadian menjadi luas serta dapat memperkaya kolektor hasil penelitian yang telah ada. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan hubungan konsep diri dengan kepemimpinan pada birokrasi kampus

##### **2. Manfaat Praktis:**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kita semua dalam mengembangkan kualitas individu agar mempunyai konsep diri dan agar dapat berkepemimpinan dengan nilai sosial dilingkungan sekitar dengan sebaik-baiknya. Sehingga berinteraksi dengan kelompok manapun dapat seimbang dengan takaran gaya hidup seseorang atau kelompok lain. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk mengasah kepekaan dalam berkepemimpinan pada individu atau kelompok lain dan memberikan sumbangan pikiran dalam upaya memperbaiki sikap kepemimpinan akademisi agar lebih baik dan berkualitas.