Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan formal maupun informal seringkali kita menjumpai adanya seorang pemimpin. Di dalam setiap kepemimpinan itu selalu memiliki tujuan yang sama yaitu agar ruang lingkup yang dipimpinnya dapat mengalami kemajuan dan perkembangan. Apabila dalam kepemimpinan mengalami kemunduran maka akan menimbulkan adanya permasalahan-permasalahan dalam kepemimpinan. Sebagai contohnya demonstrasi-demonstrasi perusahaan yang sering terjadi di Indonesia akhir-akhir ini. Hal tersebut timbul karena terdapat beberapa sebab antara lain hubungan antara bawahan dengan pimpinan dalam hal komunikasi tidak terjalin dengan baik. Pimpinan sering tidak sadar melukai para karyawannya dan tidak memahami dengan baik alasan-alasan yang diajukan para karyawan.

Keadaan tersebut diatas sesuai dengan pendapat Patton (1999, h.53) mengatakan bahwa para pemimpin yang gagal dalam kepemimpinan kurang memiliki ketrampilan mengendalikan emosi yaitu untuk memahami diri sendiri dan orang lain dalam hal pengaturan emosi diri sendiri dengan orang lain, selain itu masalah demonstrasi yang terjadi juga disebabkan karena sikap kurang perhatian pemimpin yang hanya memberikan janji-janji untuk memberdayakan karyawan. Pada kenyataannya pemimpin tidak tahu

Perpustakaan Unika

bagaimana perasaan para karyawannya, para pimpinan hanya memikirkan keuntungan yang mereka dapatkan saja tanpa memperdulikan nasib karyawannya.

Seringkali para pemimpin mengabaikan unsur unsur efektif emosional dan faktor kemanusiaan lain tanpa disadari hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan dalam kepemimpinan. Untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran tertentu, seorang pemimpin memiliki bermacam gaya kepemimpinan dalam kepemimpinannya. Lewin (Prabowo, 1996, h.3) mengemukakan bahwa ada 3 perilaku pemimpin yaitu: pertama *authorotarian* dimana kepemimpinan terpusat pada seorang pemimpin yang otoriter. Ciri kepemimpinan otoriter ini adalah dalam memberikan perintah cenderung untuk dipaksakan dan harus selalu dipatuhi. Tipe kepemimpinan otoriter biasanya kurang dapat menerima kritik dan aspirasi karyawannya, menyebabkan karyawan cenderung bersikap pasif. Tipe kedua adalah tipe kepemimpinan demokrasi yaitu semua kebijaksanan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Dalam kepemimpinan demokrasi ini karyawan akan merasa diperhatikan dan di hargai oleh pimpinannya. Seluruh bawahan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kemudian tipe ketiga *laissez faire* yaitu semua kekuasan pimpinan diserahkan pada bawahan. Tipe kepemimpinan ini lebih mendasarkan pada kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, akan tetapi sama sekali tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.

Perpustakaan Unika

Dari berbagai macam gaya kepemimpian tersebut Kartono menyatakan bahwa (1994, h.240) di bawah kepemimpinan demokratis terdapat ketetapan kerja yang jauh lebih tinggi daripada kelompok dengan kepemimpinan yang otokratis dan kepemimpinan demokrasi lebih dapat diterima dalam organisasi, karena lebih mengorganisasikan pekerjaan kepada seluruh bawahannya, serta dapat menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik pada setiap anggota, selain itu dalam kepemimpinan demokrasi ini terdapat partisipasi aktif pada setiap karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan demokrasi selalu menuju ke arah kerja kelompok, dengan cara jalur komunikasi yang terbuka untuk saling mendengarkan dalam mengutarakan pendapat - pendapatnya dengan jujur, hal tersebut diatas juga merupakan dasar dari kecerdasan emosi (Goleman, 1996, h.211).

Sesungguhnya maju mundurnya perusahaan industri tidak hanya tergantung dari kemajuan mesin -mesin industri saja, akan tetapi kemajuan suatu perusahaan itu dikatakan berkembang tergantung dari keberhasilan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia. Faktor manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahan. Untuk mengatasi sumber daya manusia ini tidak hanya dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan intelektual saja akan tetapi di dukung dengan kemampuan dalam hal pengelolaan emosi diri.

Pada kenyataannya, masih banyak pemimpin yang kurang dapat berhasil dalam mengelola sumber daya manusia. Kasus yang terjadi di

Perpustakaan Unika

PT Sinar Plataco yang mengadakan unjuk rasa dan mogok kerja yang berkaitan dengan pemberian uang tali kasih sesuai dengan masa kerja para karyawan tidak mendapat perhatian dari pihak pimpinan, sedangkan para pemimpin tidak dapat membuat keputusan atas tuntutan karyawan tersebut, aksi ini sudah terjadi 2 kali (Suara Merdeka, 2000 h.14). Hal ini menunjukkan adanya konflik antara pemimpin dan para karyawan dalam melaksanakan hubungan kerja tidak melakukan kerjasama yang baik. Karyawan merasakan adanya ketidakpastian dan perasaan cemas disebabkan tidak adanya penghargaan berupa perhatian jaminan kerja dari pimpinan. Uraian diatas membuktikan bahwa masih banyak muncul kasus permasalahan dalam kepemimpinan.

Kartono (1996, h.282) mengungkapkan bahwa masih banyak para pemimpin merasa kuwatir untuk menunjukkan perasaan belas kasihan dan pengertian kepada anak buah yang mengakibatkan timbulnya efisiensi kerja yang menurun. Sedangkan Clelland (Aura, 2000, h.15) menjelaskan bahwa pemimpin yang baik mampu memberikan pujian dan penghargaan untuk dapat mendorong kekuatan dalam bekerja yang lebih baik. Apabila diamati dari contoh tentang adanya seorang pemimpin yang tidak mampu menahan kemarahan dalam lingkungan kerja, akan mengakibatkan pemimpin tersebut tidak mampu berkonsentrasi dengan baik dalam hal membuat keputusan, sehingga pemimpin tidak dapat berfikir dengan jernih, yang ada hanya kekalutan di tempat kerja.

Perpustakaan Unika

Penyebab adanya perasaan -perasaan ini juga akan menimbulkan kesehatan fisik dan kesehatan mental yang buruk kedua hal tersebut saling mempengaruhi. Dapat dilihat dari banyaknya para karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit perut disebabkan memiliki perasaan serba salah dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditimbulkan pemimpinnya terlalu mengkritik bawahannya. Bukan hanya itu saja para pemimpin seperti direktur, manager, supervisor akan banyak menimbulkan gangguan neurotis (seperti: kecemasan) di dalam tempat kerja, gangguan tersebut akan berpengaruh pada penyakit jasmaniah, misalnya: penyakit jantung, tekanan darah tinggi ini juga diakibatkan seorang terlalu tidak dapat mengontrol emosi dalam lingkungan kerjanya. Banyaknya permasalahan dalam kepemimpinan tersebut maka peneliti hanya mengamati kepemimpinan supervisor saja, karena banyaknya berbagai macam pekerjaan sebagai pemimpin.

Secara umum supervisor diharapkan mampu melaksanakan tugas -tugasnya untuk mendukung keberhasilannya dalam memimpin. supervisor sebaiknya memiliki hal hal seperti berikut : pertama para supervisor beranggapan bahwa para pekerja melakukan pekerjaan dengan baik dengan atasan mereka dan pihak bawahan mengetahuinya. Para pekerja mempunyai kepercayaan terhadap apa yang dikatakan oleh para supervisor mereka, karena mereka mengetahui bahwa keputusan-keputusan mereka biasanya di dukung oleh pengambilan keputusan yang lebih baik. Ia tidak membiarkan

Perpustakaan Unika

para bawahannya melakukan kesalahan-kesalahan, namun ia tetap melatih bawahannya dengan penuh kesabaran (Winardi , 2000, h. 91)

Apabila uraian di atas dihubungkan dengan kepemimpinan demokrasi maka hal-hal yang tercakup dalam kepemimpinan tersebut adalah adanya supervisor tidak mengabaikan pendapat para bawahannya dengan kesabaran, mereka selalu melatih para bawahannya, dengan cara tersebut antara atasan dan bawahannya memiliki hubungan yang baik. Seperti yang sudah diuraikan diatas berdasarkan pendapat Patton dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola atau mengatur emosi mempunyai peran yang penting untuk mendukung kepemimpinannya. Salah satunya dari perilaku kepemimpinan, hanya kepemimpinan demokratis yang dapat dimasukkan karena terdapat adanya pengelolaan emosi, di dalamnya terdapat aspek pemahaman yang baik antara bawahan dan atasan dalam hal komunikasi serta mampu mendengarkan keluhan-keluhan dari pihak bawahannya (Kartono, 1990, h.242). Sebaliknya penetapan dalam kehidupan sehari-hari tentang pemahaman emosi, serta adanya penghargaan dan sistem pujian dalam kepemimpinan kurang banyak dilakukan disebabkan banyaknya tekanan-tekanan dari pihak perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang berlebihan sehingga kesejahteraan bawahan selalu diabaikan, dari pihak supervisor sendiri menjadi kedua hal yang berlawanan karena sebagai penghubung komunikasi termasuk permasalahan yang terjadi antara manager (atasannya) dengan pihak bawahan. Dimana supervisor harus

Perpustakaan Unika

mampu menjalin dan menjaga komunikasi dengan baik dalam melakukan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil kesimpulan. apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan demokratis pada supervisor.

B. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan yang demokratis pada supervisor.

C. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan teori-teori psikologi terutama bidang psikologi industri tentang kepemimpinan demokratis terhadap kecerdasan emosional.

2. Manfaat Praktis.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan usaha supervisor, untuk permasalahan yang ada dalam hal kepemimpinan untuk menetapkan suatu pola kepemimpinan, terutama kepemimpinan demokratis yang dapat diterapkan dalam perusahaan.