

CHILDISH PROBLEM DALAM KEPEMIMPINAN: ANALISIS KRITIS PERSPEKTIF INTEGRITY LEADERSHIP

Abi Dr. H. Jhon Edy Rahman, S.H., M.Kn (Founder & CEO eTAHFIDH Indonesia)

Abstrak

Salah satu problem laten dalam kepemimpinan kontemporer adalah munculnya perilaku kekanak-kanakan (childish problem) pada individu yang secara struktural memiliki kekuasaan, namun secara psikologis dan moral belum matang. Fenomena ini kerap menjadi akar runtuhnya integritas dan munculnya kepemimpinan toksik. Artikel ini bertujuan menganalisis childish problem dalam kepemimpinan melalui perspektif Integrity Leadership. Metode yang digunakan adalah kajian literatur kritis terhadap teori kepemimpinan, psikologi kepribadian, dan etika kepemimpinan. Hasil kajian menunjukkan bahwa childish problem merupakan antitesis dari integrity leadership karena menciptakan ketidaksatuan antara nilai, ucapan, dan tindakan pemimpin. Artikel ini menegaskan bahwa pembangunan kepemimpinan berintegritas harus dimulai dari pendewasaan karakter, bukan sekadar peningkatan kompetensi teknis.

Kata kunci: childish problem, kepemimpinan, integrity leadership, kedewasaan karakter, kepemimpinan etis.

Pendahuluan

Kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga menyangkut kualitas kepribadian pemimpin. Dalam praktiknya, banyak kegagalan kepemimpinan bukan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan atau sumber daya, melainkan oleh ketidakmatangan emosional dan moral pemimpin. Fenomena ini dikenal sebagai childish problem dalam kepemimpinan.

Childish problem merujuk pada kecenderungan perilaku kekanak-kanakan seperti egoisme, reaktivitas emosional, ketidakmampuan menerima kritik, dan penghindaran tanggung jawab. Ketika problem ini melekat pada pemimpin, maka integritas kepemimpinan menjadi rapuh. Padahal, dalam teori Integrity Leadership, integritas merupakan fondasi utama legitimasi kepemimpinan (Northouse, 2019).

Artikel ini berangkat dari pertanyaan mendasar: bagaimana childish problem merusak integritas kepemimpinan, dan mengapa Integrity Leadership menuntut kedewasaan karakter sebagai prasyarat utama?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (library research) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Sumber data diperoleh dari buku dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan, psikologi perkembangan, kepemimpinan etis, dan integrity leadership. Analisis dilakukan secara tematik untuk menghubungkan konsep childish problem dengan prinsip-prinsip integrity leadership.

Pembahasan

1. Konseptualisasi Childish Problem dalam Kepemimpinan

Secara psikologis, kedewasaan ditandai oleh kemampuan mengelola emosi, bertanggung jawab, dan mempertimbangkan kepentingan orang lain (Allport, 1961). Childish problem muncul ketika pemimpin gagal mencapai kedewasaan tersebut meskipun memiliki usia dan jabatan formal.

Ciri utama childish problem dalam kepemimpinan meliputi:

- Emosi tidak stabil dan mudah tersinggung.
- Egosentris dan haus pengakuan.
- Menolak kritik dan koreksi.
- Tidak konsisten dalam keputusan.
- Menyalahkan pihak lain atas kegagalan.

Perilaku ini menunjukkan adanya ketimpangan antara posisi kepemimpinan dan kualitas kepribadian.

2. Integrity Leadership: Kerangka Teoretis

Integrity leadership menekankan kesatuan antara nilai moral, ucapan, dan tindakan pemimpin. Northouse (2019) mendefinisikan integritas sebagai konsistensi perilaku yang selaras dengan prinsip moral yang diyakini. Dengan demikian, integritas tidak bersifat situasional, tetapi melekat pada karakter.

Burns (1978) menegaskan bahwa kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang bermoral, yaitu kepemimpinan yang mengangkat nilai-nilai bersama dan menempatkan kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi.

3. Childish Problem sebagai Antitesis Integrity Leadership

Childish problem bertentangan langsung dengan prinsip integrity leadership. Pemimpin yang kekanak-kanakan cenderung bertindak berdasarkan emosi, bukan nilai. Ia dapat mengklaim integritas secara verbal, tetapi gagal mempertahankannya dalam tekanan.

Goleman (1995) menjelaskan bahwa integritas berkorelasi kuat dengan kecerdasan emosional, khususnya self-awareness dan self-regulation. Ketika dua aspek ini lemah, maka integritas berubah menjadi simbol kosong.

Dalam konteks organisasi, kondisi ini melahirkan krisis kepercayaan (trust deficit) dan membuka jalan bagi kepemimpinan toksik.

4. Childish Problem dan Kepemimpinan Toksik

Lipman-Blumen (2005) menyebut bahwa banyak pemimpin toksik memiliki kepribadian yang rapuh namun ego yang besar. Mereka membutuhkan validasi terus-menerus dan menggunakan kekuasaan untuk melindungi harga diri.

Fenomena ini dapat disebut sebagai toxic integrity, yaitu kondisi ketika pemimpin mengatasnamakan nilai dan aturan, tetapi sebenarnya digerakkan oleh ego dan emosi pribadi. Akar utamanya adalah childish problem yang tidak terselesaikan.

5. Integrity Leadership sebagai Proses Pendewasaan

Integrity leadership tidak dapat dibangun secara instan. Ia menuntut proses pendewasaan berkelanjutan yang meliputi:

- Penguatan kesadaran diri (self-awareness).
- Sistem akuntabilitas yang sehat.
- Mentoring karakter dan keteladanan.
- Keberanian menerima kritik sebagai sarana perbaikan.

Tanpa kedewasaan karakter, integritas akan selalu runtuh dalam situasi krisis.

Kesimpulan

Childish problem merupakan persoalan mendasar dalam kepemimpinan yang secara langsung merusak integritas. Dari perspektif Integrity Leadership, kepemimpinan yang berintegritas hanya dapat tumbuh dari pribadi yang matang secara emosional, moral, dan etis. Oleh karena itu, pembangunan kepemimpinan tidak cukup berfokus pada kompetensi dan sistem, tetapi harus menempatkan pendewasaan karakter sebagai agenda utama. Kepemimpinan sejati bukan sekadar soal memimpin orang lain, melainkan tentang keberhasilan seseorang memimpin dirinya sendiri.

Daftar Pustaka

Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Ciulla, J. B. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership*. Westport: Praeger.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders*. Oxford: Oxford University Press.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.