

## PENGEMBANGAN DIRI MAHASISWA UNIVERSITAS HASANUDDIN DALAM KAITANNYA DENGAN *LEADERSHIP IDENTITY*

Muhammad Noerul Akhbar<sup>1</sup>, Ahmad Ridfah<sup>2</sup>, Muhammad Tamar<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Email: [1muhammadnoerulakhbar@gmail.com](mailto:1muhammadnoerulakhbar@gmail.com) [2ahmad.ridfah@unm.ac.id](mailto:2ahmad.ridfah@unm.ac.id) [3tamarpsikologiuh@gmail.com](mailto:3tamarpsikologiuh@gmail.com)



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstrak.** The purpose of this study was to describe the self-development of Hasanuddin University students in relation to leadership identity (LI). The LI mapping of Hasanuddin University students is needed because it will have an impact on the pattern of organization and overall student leadership. One factor of LI itself is self-development. This study uses a descriptive qualitative approach. Subjects in this study were three students functionaries of Hasanuddin University. Data was collected through interviews, then analyzed based on content analysis in accordance with the sequences in the qualitative research process. This research succeeded in getting a description of the development of student functionaries. Meanwhile, the leadership identity of student functionaries is in the transition stage from stage three to stage four. Participant describe their relationship with their members as, saw relationships with members as cooperation, respect the values of group members, establish meaningful attachments with others, and see the potential of the group.

**Keywords:** identity leadership, self development, & students

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengembangan diri mahasiswa Universitas Hasanuddin dalam kaitannya dengan leadership identity (LI). Pemetaan LI mahasiswa Universitas Hasanuddin diperlukan karena akan berdampak dalam pola pengorganisasian dan kepemimpinan mahasiswa secara keseluruhan. Salah satu faktor LI adalah pengembangan diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin berjumlah tiga orang, dan dilakukan triangulasi, yaitu masing-masing berjumlah dua orang. Data dikumpulkan melalui interview, kemudian dianalisis berdasarkan analisis isi (content analysis) subjek dengan urutan-urutan dalam proses penelitian kualitatif. Penelitian ini berhasil mendapatkan deskripsi pengembangan diri fungsionaris mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas kepemimpinan fungsionaris mahasiswa berada pada tahap transisi dari tahap tiga menuju tahap empat. Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin, menilai hubungan dengan anggotanya sebagai kerja sama, menghargai nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota kelompok, menjalin keterikatan yang bermakna dengan orang lain, serta melihat potensi yang dimiliki kelompok.

**Kata Kunci:** leadership identity, pengembangan diri, & mahasiswa

### PENDAHULUAN

Segala aspek kehidupan tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan adanya kepemimpinan. Kepemimpinan sudah menjadi kebutuhan dalam suatu sistem sosial, untuk menuntun,

membimbing, memajukan, dan menjaga sistem sosial tersebut dalam mencapai tujuannya secara efektif dan berkelanjutan. Dalam kata lain, setiap ruang hidup manusia membutuhkan kepemimpinan untuk menjadikan kehidupan menjadi lebih baik.

Kepemimpinan sebagai sebuah proses dalam perkembangan diri individu baik secara sadar maupun tidak, pada dasarnya melalui setiap tahapan dalam *leadership identity*. Diawali dengan pemahaman dasar atas *self awareness* individu atas kepemimpinan yang ada dalam dirinya, yang dianggap sebagai tahapan penting untuk mengawali perkembangan tahapan dalam *leadership identity*. Oleh karena itu, dibutuhkan program pemberdayaan kepemimpinan yang berbasis pada LI yang dipadukan dengan pengembangan potensi-potensi kepemimpinan yang ada dalam dirinya.

Mahasiswa memiliki peran penting dalam perubahan kehidupan bangsa menuju arah lebih baik. Mahasiswa diharapkan memiliki kepemimpinan didalam dirinya sebagai kekuatan penggerak roda kepemimpinan nasional secara berkelanjutan. Oleh karenanya, mahasiswa dapat dikatakan sebagai aset nasional yang cukup berharga.

Salah satu alasan mahasiswa Universitas Hasanuddin menjadi fungsionaris/aktivis ialah pengembangan diri (*soft skill*). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Tamar, dkk. (2014) bahwa salah satu alasan tertinggi menjadi fungsionaris ialah pengembangan

diri (*soft skill*) dengan persentase mencapai 25%. Beberapa *soft skill* yang didapatkan mahasiswa Universitas Hasanuddin menjadi fungsionaris ialah kepercayaan diri, mendapatkan keterampilan, kemampuan komunikasi, dan sebagainya.

Pengembangan diri itu sendiri merupakan salah satu faktor dalam *leadership identity*. Pengembangan diri meliputi aspek *self awareness*, kepercayaan diri, hubungan interpersonal, keterampilan, dan motivasi baru. Oleh karenanya, seyogyanya mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki aspek-aspek pengembangan diri, terlebih dengan memiliki aspek tersebut akan menghasilkan perilaku kepemimpinan yang efektif dalam dunia kemahasiswaan, yang akan berdampak terhadap karir mahasiswa yang bersangkutan. *Leadership identity* (LI) mencoba menjelaskan tentang bagaimana individu mengeksplorasi dan mengevaluasi potensi dan nilai-nilai kepemimpinan diri mereka dan kemudian belajar menggunakan hasil eksplorasi dan evaluasi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Eksplorasi dan evaluasi diri yang dilakukan akan mengantarkan individu pada persepsi obyektif tentang konsep kepemimpinan, apakah potensi dan nilai-nilai kepemimpinan itu ada dalam dirinya ataukah belum ada dan masih berada di luar dirinya.

Istilah LI ini pertama kali dikemukakan oleh Susan R. Komives, seorang pakar pendidikan dari Amerika Serikat. Komives,

Owen, Longerbeam, dan Osteen (2006) menyebutkan bahwa LI merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menelusuri sejauh mana individu mempersepsikan konsep kepemimpinan, apakah kepemimpinan (potensi dan nilai-nilai) itu berada dalam dirinya dan telah menjadi bagian dari kehidupannya (internal), atau justru masih berada di luar dirinya (eksternal). Tentu saja kondisi yang paling ideal adalah ketika individu merasa bahwa potensi dan nilai-nilai kepemimpinan telah ada dalam dirinya.

Hall (dalam Komives, Owen, Longerbeam, dan Osteen, 2005) menyatakan bahwa kemungkinan besar LI adalah konsep yang sangat menentukan perkembangan aspek-aspek kepemimpinan pada tiap-tiap individu. Jika individu merasa bahwa kepemimpinan telah ada dan melekat dalam dirinya (internal), maka ia akan menganggap bahwa dirinya adalah seorang pemimpin dan selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang bertanggungjawab tanpa mempedulikan posisinya saat ini, apakah sedang memimpin sebuah kelompok tertentu (seperti menjadi ketua organisasi kemahasiswaan, manajer perusahaan, rektor universitas, atau presiden sebuah negara) atau tidak. Individu yang merasa bahwa konsep (potensi dan nilai-nilai) kepemimpinan telah ada dalam dirinya (internal), akan menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak saja berguna bagi dirinya sendiri, namun juga selalu berusaha untuk memberikan manfaat bagi orang lain.

LI merupakan kondisi yang dibentuk pada diri individu melalui serangkaian tahapan atau proses yang cukup panjang. Tiap-tiap tahapan berisi dinamika individu menjalani kehidupannya, yang didalamnya berisi cara pandang, pengetahuan, dan persepsi mengenai konsep kepemimpinan. Faktor lingkungan tampaknya memegang peran yang cukup penting dalam pembentukan LI pada individu. Komives, dkk. (2005) merumuskan enam tahap pembentukan LI, yaitu :

a. Tahap pertama (*Awareness*)

Pada tahap ini, individu mulai menyadari bahwa pemimpin itu memang ada di luar dirinya dan saat ini sedang menjalankan fungsi kepemimpinannya, seperti presiden, bapak atau ibu, guru, dosen, dan sebagainya.

b. Tahap ke-dua (*Exploration/Engagement*)

Tahap ini merupakan periode pembelajaran awal bagi individu bahwa ia adalah bagian dari sebuah kelompok. Biasanya hal itu dilakukan untuk mendapatkan teman. Tahap ini merupakan tahap belajar untuk mendapatkan teman sebanyak-banyaknya dan mendapatkan pengakuan dari pertemanan tersebut (misalnya: teman kelompok berenang, teman pramuka, atau kelompok paduan suara).

c. Tahap ke-tiga (*Leader Identified*)

Tahap ini, individu memandang kepemimpinan sebagai manifestasi dari

adanya posisi pimpinan yang dijabat oleh seseorang dalam suatu kelompok. Pada tahap ini, pemahaman akan adanya hirarki alami dari sebuah kelompok sudah mulai terbentuk, bahwa ada pemimpin, wakil pemimpin, dan beberapa atau sekelompok orang yang dipimpin.

d. Tahap ke-empat (*Leadership Differentiated*)

Pada tahap ini, individu mulai membangun pemikiran bahwa sikap dan perilaku kepemimpinan (berlaku sebagai pemimpin) dapat terjadi tidak hanya ketika individu memegang posisi puncak (pimpinan) dalam suatu kelompok, namun juga dapat terjadi pada kondisi tanpa adanya kelompok (yang dipimpin) sekalipun.

e. Tahap ke-lima (*Generativity*)

Pada tahap ini, individu mulai membangun komitmen untuk mengembangkan atau mentransfer nilai-nilai kepemimpinan kepada orang lain. Pada tahap ini pulalah individu mulai memiliki pemahaman bahwa pada dasarnya tiap individu punya potensi untuk menjadi seseorang yang membawa perubahan bagi orang lain.

f. Tahap ke-enam (*Integration/Synthesis*)

Pada tahap ini, individu melakukan evaluasi menyeluruh pada dirinya, terutama mengenai kapasitas kepemimpinan yang ia miliki. Evaluasi ini dilakukan agar individu mampu

membedakan konsep kepemimpinan berdasarkan konteks, apakah dalam kondisi formal atau non-formal. Kemampuan membedakan inilah yang kemudian mengantar individu pada pemahaman bahwa menjadi pemimpin itu tidak hanya dalam kondisi ketika seseorang memegang suatu jabatan tertentu, namun juga dalam kehidupan sehari-hari meski tanpa posisi atau jabatan formal.

Patut diperhatikan bahwa perkembangan LI dipengaruhi oleh banyak faktor. Komives, dkk (2005) menyatakan bahwa perkembangan LI dipengaruhi oleh orang-orang dewasa di sekitar individu (seperti bapak/ibu, guru, atau dosen), teman sebaya, perkembangan persepsi atau cara pandang tentang kehidupan berdasarkan pengalaman, dan refleksi-refleksi akan kejadian yang dialami sepanjang hidupnya.

Pengembangan Diri dalam pembentukan *leadership identity* (LI) pada diri individu ditentukan oleh lima aspek (Komives, dkk., 2005), yaitu :

a. Meningkatkan kesadaran diri

Pada tahap-tahap awal pembentukan LI (*awareness* dan *exploration/engagement*), individu masih belum mengenali dirinya secara penuh (kesadaran diri masih kurang). Dukungan dari orang dewasa, keluarga, dan teman sebaya, menjadi faktor yang membantu individu menemukan kelebihan-kelebihan diri dan

aspek-aspek dalam diri yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Menemukan kelebihan-kelebihan diri dan aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih, menjadi dasar berharga bagi individu untuk mengembangkan dan meningkatkan kesadaran dirinya. Aspek lain yang menentukan pembentukan kesadaran diri adalah perkembangan nilai-nilai pribadi dan perkembangan kepekaan akan integritas pribadi.

b. Membangun kepercayaan diri

Membangun kepercayaan diri akan membentuk konsep diri positif. Konsep diri positif menjadi dasar dalam pembentukan LI. Kepercayaan diri yang telah terbangun pada individu, akan membentuk kepribadian yang berani mengambil resiko untuk terlibat lebih jauh dalam sebuah kelompok. Terlibat secara aktif dalam sebuah kelompok menjadi pembelajaran berharga bagi individu menuju pembentukan LI pada dirinya.

c. Memantapkan keyakinan akan kemampuan membangun hubungan interpersonal

Individu yang mempunyai keyakinan bahwa ia mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, cenderung memiliki rasa penghargaan yang tinggi akan adanya perbedaan individu, baik itu dari aspek cara pandang terhadap kehidupan atau nilai-nilai yang diyakini. Kondisi tersebut menjadi dasar yang sangat

bagus terhadap proses pembentukan LI pada diri individu.

d. Mencoba menerapkan keterampilan baru

Individu yang selalu mencoba menerapkan keterampilan-keterampilan baru, cenderung lebih cepat menyadari pentingnya mengembangkan LI pada dirinya. Salah satu contoh penerapan keterampilan baru adalah keterampilan bergabung dalam sebuah kelompok. Individu yang bergabung dalam sebuah kelompok akan berusaha mengembangkan kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan berusaha mencari informasi-informasi yang dapat mendukung kemampuan bekerjasama tersebut.

e. Mencari sumber-sumber motivasi yang lain

Perkembangan kepribadian individu dan pengalaman-pengalaman hidup yang diperoleh, memberikan pengaruh terhadap pencarian individu akan sumber motivasi baru. Komitmen yang kuat terhadap sesuatu hal, misal terhadap kelompok, dapat menjadi sumber motivasi yang baru bagi individu dalam melakukan aktivitas.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan bentuk penelitian deskriptif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2000) mendefinisikan metode kualitatif sebagai suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa

kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Subjek dalam penelitian ini adalah fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin yang berjumlah tiga orang, dan masing-masing subjek di triangulasi dengan berjumlah dua orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah diri peneliti dengan menggunakan *interview*, dengan menggunakan bantuan alat perekam. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama satu bulan, dilokasi masing-masing subjek.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan model pendekatan kualitatif, khususnya analisis isi (*content analysis*). Peneliti menyusun pertanyaan penelitian dan subjek yang akan dikaji. Setelah itu, peneliti mulai memasuki konteks penelitian untuk mengumpulkan data. Peneliti melakukan *interview* kepada subjek dan kepada lingkungan subjek. Dari hasil pengumpulan data itu peneliti memperoleh jawaban-jawaban dari subjek dan lingkungan subjek terkait pertanyaan penelitian. Selanjutnya, peneliti memulai tahap reduksi data. Peneliti menentukan fokus dari data dan informasi yang ditemukan pada tahap deskriptif tersebut. Data dan informasi dari lapangan sebagai bahan mentah diringkas, disusun lebih sistematis, serta ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan. Peneliti melakukan analisis isi terhadap jawaban setiap subjek.

Setelah itu, peneliti memulai tahap seleksi. Peneliti memulai untuk menguraikan kembali fokus menjadi komponen yang lebih rinci. Terakhir, Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data, dengan maksud untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan atau dalam kata lain membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi hasil penelitian dilakukan secara terstruktur berdasarkan aspek-aspek pengembangan diri, yakni:

### a. Meningkatkan kesadaran diri

Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin sebelum masuk kuliah, tepatnya di SMA telah mengenai dirinya. Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Proses menemukan kelebihan dan kekurangannya berawal dari *experiential learning* baik di organisasi-organisasinya ketika SMA maupun dari lingkungan sehari-harinya. Selain melalui *experiential learning*, Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin menyadari kelebihan dan kekurangannya melalui teman sebayanya.

Pengaruh teman sebaya terhadap penyadaran kelebihan dan kekurangan

yang ada pada diri Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin sangat berperan penting. Hal ini nampak ketika di SMA, teman sebaya masih bersifat pasif terhadap pemberian umpan balik ke diri Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin, namun setelah masuk di organisasi kuliah, dimana organisasi bukan hanya sekedar pelaksanaan program kerja namun juga perlu mempererat hubungan interpersonal antar pengurus, teman sesama pengurus dan senior menjadi lebih aktif dalam memberikan umpan balik ke diri Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin, sehingga dampaknya bagi diri Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin itu sendiri ialah dapat mengembangkan kelebihan dan meminimalkan kekurangan yang pada dirinya.

b. Membangun kepercayaan diri

Sebelum masuk diorganisasi kampus, fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki kekurangan dalam hal kepercayaan dirinya. Namun, setelah masuk di organisasi, seiring pengalaman dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan diorganisasi membuat fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin menjadi lebih percaya diri, terutama dalam hal mengambil keputusan dan membangun hubungan interpersonal. Modal kepercayaan diri yang didapatkan Fungsionaris mahasiswa Universitas

Hasanuddin berbanding lurus dengan keaktifan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin didalam organisasinya. Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin menjadi sangat aktif di organisasinya, sehingga banyak mendapatkan pelajaran baik itu pelajaran untuk organisasinya itu sendiri maupun pelajaran pendewasaan hidupnya.

c. Memantapkan keyakinan akan kemampuan membangun hubungan interpersonal

Sebelum masuk di organisasi, fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki hubungan interpersonal yang baik, sehingga dari hubungan interpersonalnya mendapatkan keuntungan yakni mendapatkna dukungan sosial dan dukungan material. Namun setelah masuk organisasi, fungsionaris mahasiswa menjadi lebih mampu membangun hubungan interpersonal. Hal ini dipengaruhi atas keaktifan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin dalam berorganisasi sehingga mendapatkan pelajaran bahwa segala pekerjaan akan melibatkan orang lain.

Selain lebih mampu membangun interpersonal, fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin mendapatkan banyak pelajaran dari banyaknya jaringan supportif yang dibangun. Tidak hanya mendapatkan dukungan sosial dan dukungan material, mereka mendapatkan

*insight* dalam dirinya bahwa manusia memiliki perbedaan-perbedaan karakter, dari perbedaan-perbedaan karakter ini kemudian mengajarkan Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin untuk lebih bijaksana dalam berinteraksi dengan orang lain, lebih mempertimbangkan bagaimana cara berinteraksi dengan orang-orang tertentu. Selain itu, dari perbedaan-perbedaan karakter yang didapatkan, mereka menjadikan hal tersebut sebagai bahan introspeksi diri untuk memperbaiki perilakunya kedepannya.

d. Mencoba menerapkan keterampilan baru

Selain banyaknya pelajaran hidup yang didapatkan, keaktifan pada organisasi kampus berdampak pada diri fungsionaris mahasiswa dengan mendapatkan keterampilan baru. Adapun keterampilan yang didapatkan dari organisasi berasal dari kebiasaan-kebiasaan tuntutan peran yang dijalani di organisasi, sehingga proses mendapatkan keterampilan menjadi tidak disadari. Singkatnya bahwa jenis-jenis keterampilan yang didapatkan tergantung pada peran di organisasinya masing-masing. Adapun pengaplikasian keterampilan yang didapatkan fungsionaris mahasiswa, bukan hanya sekedar di organisasi saja, namun di lingkungan kampus dan kesehariannya.

e. Mencari sumber-sumber motivasi yang lain

Setelah memasuki organisasi, tepat setelah aktif organisasinya, subjek mengalami proses yang membuat dirinya mendapatkan motivasi baru. Muncul motivasi baru untuk memperbaiki sistem organisasi, dimana sebelum masuk di organisasi, motivasi mereka masuk diorganisasi hanya untuk pengembangan diri masing-masing. Namun, berkat keterlibatan mereka mendalam di organisasi, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan yang pada organisasi, membuat diri subjek tergerak untuk memperbaiki sistem yang ada di organisasinya. Dalam mewujudkan motivasi barunya tersebut, subjek memiliki komitmen dalam dirinya, dengan ditunjukkan melalui usaha-usaha yang dapat mewujudkan motivasinya tersebut. Selain motivasi untuk memperbaiki organisasi, muncul motivasi baru dalam diri mereka yakni memperbaiki kemampuan komunikasi dan jejaring supportif. Motivasi ini juga didapatkan dari keaktifan mereka di organisasinya sehingga mendapatkan pelajaran, salah satunya akan pentingnya kemampuan komunikasi dan jejaring supportif.

Berdasarkan hasil deskripsi yang didapatkan mengenai aspek-aspek pengembangan diri pada fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin, kaitannya dengan Leadership Identity maka didapatkan hasil bahwa fungsionaris

mahasiswa Universitas Hasanuddin berada ditahap transisi dari tahap ketiga yaitu *leadership identified* menuju tahap keempat, yakni *leadership differentiated*. Hal ini dikarenakan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin telah menyadari dirinya, mampu terlibat aktif didalam organisasinya, memiliki hubungan interpersonal yang baik antar pengurus, menerapkan keterampilan yang didapatkan dari organisasi, dan memiliki komitmen untuk organisasinya.

Pembahasan hasil penelitian dilakukan secara terstruktur berdasarkan aspek-aspek pengembangan diri. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Meningkatkan kesadaran diri

Pengenalan kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri masing-masing fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin sangat dibantu oleh teman-teman sebayanya dan seniornya. Hal ini sesuai dengan pandangan Komives, dkk. (2005) bahwa dengan adanya dukungan dari lingkungan, membantu individu menemukan kelebihan-kelebihan diri dan aspek-aspek dalam diri yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Setelah mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri, mereka kemudian menjadikan pengenalan dirinya sebagai dasar dalam mengembangkan dirinya didalam organisasinya. Hal ini sesuai dengan pandangan Kouzes dan Postner

(dalam Handoyo & Putri, 2010) bahwa kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan yang dilalui oleh *self awareness* yang akan dapat merubah individu melalui pengalaman yang sedang terjadi dalam menjadi seorang pemimpin

b. Membangun kepercayaan diri

Komives, dkk. (2005) berpendapat bahwa dengan adanya kepercayaan diri akan membentuk konsep diri positif, sehingga individu akan membentuk kepribadian yang berani mengambil resiko untuk terlibat lebih jauh dalam sebuah kelompok. Dengan terlibat secara aktif dalam sebuah kelompok menjadi pembelajaran berharga bagi individu menuju pembentukan LI pada dirinya. Hal ini sesuai dengan yang terjadi pada Fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin yang setelah masuk diorganisasi kampus memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dibandingkan sebelum masuk organisasi. Dengan modal kepercayaan diri yang didapatkan mereka menjadi terlibat aktif didalam organisasinya. mereka menjadi sangat aktif di organisasinya, sehingga banyak mendapatkan pelajaran baik itu pelajaran untuk organisasinya itu sendiri maupun pelajaran pendewasaan hidupnya.

c. Memantapkan keyakinan akan kemampuan membangun Hubungan Interpersonal

Keyakinannya mampu membangun hubungan interpersonal membuat fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki hubungan interpersonal yang baik, baik dari teman-teman angkatannya dan pengurus organisasi termasuk senior. Kemampuan mereka membangun hubungan interpersonal membuat fungsionaris mahasiswa mendapatkan pelajaran berharga (*insight*) bahwa manusia memiliki perbedaan-perbedaan karakter, dari perbedaan-perbedaan karakter ini kemudian menjadikan diri mereka lebih mengintrospeksi diri untuk memperbaiki perilakunya kedepannya dan mengajarkan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin untuk lebih bijaksana dalam berinteraksi dengan orang lain, lebih mempertimbangkan bagaimana cara berinteraksi dengan orang-orang tertentu. Oleh karenanya, dengan menyadari perbedaan-perbedaan individu, fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki dasar dalam mengalami proses pembentukan *leadership identity*. Hal ini sesuai dengan pandangan Komives, dkk. (2005) bahwa individu yang mempunyai keyakinan bahwa ia mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, cenderung memiliki rasa penghargaan yang tinggi akan adanya perbedaan individu, baik itu dari aspek cara pandang terhadap

kehidupan atau nilai-nilai yang diyakini. Kondisi tersebut menjadi dasar yang sangat bagus terhadap proses pembentukan LI pada diri individu.

d. Mencoba menerapkan keterampilan baru

Selain banyaknya pelajaran hidup yang didapatkan, keaktifan pada organisasi kampus berdampak pada diri fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin dengan mendapatkan keterampilan baru. Adapun keterampilan yang didapatkan dari organisasi berasal dari kebiasaan-kebiasaan tuntutan peran yang dijalani di organisasi. Keterampilan baru yang didapatkan kemudian diaplikasikan didalam lingkup organisasi, kampus, dan keseharian lainnya. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin cenderung cepat menyadari pentingnya mengembangkan LI. Hal ini ditunjukkan dengan pendapat Komives, dkk. (2005) bahwa Individu yang selalu mencoba menerapkan keterampilan-keterampilan baru, cenderung lebih cepat menyadari pentingnya mengembangkan LI pada dirinya.

e. Mencari sumber-sumber motivasi yang lain

Akibat dari keterlibatan aktif didalam organisasi, dalam diri fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin lahir motivasi baru yakni memperbaiki sistem organisasinya dan meningkatkan

kemampuan membangun jejaring supportif dan kemampuan komunikasi. Adanya motivasi baru ini kemudian membuat diri fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin memiliki komitmen, yang tercermin dengan adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin. Hal ini dijelaskan oleh Komives, dkk. (2005) bahwa berkat adanya perkembangan kepribadian individu dan pengalaman-pengalaman hidup yang diperoleh, memberikan pengaruh terhadap pencarian individu akan sumber motivasi baru. Komitmen yang kuat terhadap sesuatu hal, misal terhadap kelompok, dapat menjadi sumber motivasi yang baru bagi individu dalam melakukan aktivitas.

Terpenuhinya aspek pengembangan diri fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin menjadikan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin berada di tahap transisi dari tahap *leadership identified* menuju tahap *leadership differentiated*. Hal ini didukung oleh penjelasan Handoyo & Putri (2010) bahwa pada tahap transisi, individu sebagai pemimpin melihat hubungan dengan anggota sebagai kerja sama, menghargai nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota kelompok, menjalin keterikatan yang bermakna dengan orang lain, melihat potensi yang dimiliki kelompok. Selain itu, aspek komitmen juga telah dimiliki oleh fungsionaris mahasiswa, yang mana Komives (2006) berpandangan

bahwa komitmen adalah salah satu indikasi terpenuhinya tahap ke empat *Leadership Identity*.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri pada fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin berperan dalam peningkatan tahapan yang ada pada *leadership identity*. Terpenuhinya ke-empat aspek pengembangan diri, menjadikan fungsionaris mahasiswa Universitas Hasanuddin dalam kaitannya dengan *leadership identity* berada di tahap transisi dari tahap *leadership identified* (tahap tiga) menuju tahap *leadership differentiated* (tahap empat) dari tahapan *leadership identity*.

Ada beberapa saran peneliti terhadap beberapa pihak, sebagaimana berikut:

1. Pihak Universitas Hasanuddin diharapkan mampu memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam rangka pembinaan dan pengembangan kepemimpinan mahasiswa secara berdaya guna, baik untuk kepentingan individual maupun organisasional.
2. Pihak peneliti kedepannya diharapkan lebih memberikan kriteria-kriteria khusus dalam penentuan subjek penelitian. Misalnya, Subjek adalah ketua organisasi.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Handoyo, S., & Putri, H.E.S. (2010). Hubungan antara Self Esteem terhadap Leadership Identity pada Mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya. *Insan*, 12 (13), 166-175.
- Komives. S. R., Owen. J. E., Longgerbeam. S. D., Mainella, F.C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity : A grounded theory. *Journal of college student development*, 46, 593-611.
- Komives. S. R., Owen. J. E., Longgerbeam. S. D., Mainella, F.C., & Osteen, L. (2006). A leadership identity development model : Application from a grounded theory. *Journal of college student development*, 47, 401-418.
- Moleong, L. (2000). *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Tamar, M., Rahman, A., Saleh, U., Afandi, I. N., Ridfah, A. (2014). Model Pemberdayaan Kepemimpinan Mahasiswa Berbasis 'Leadership Identity' Di Universitas Hasanuddin. *Laporan Penelitian*. Makassar: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.