
MENAKAR KEMAMPUAN SELF LEADERSHIP MAHASISWA ASSESSING STUDENT'S SELF LEADERSHIP ABILITY

Gendon Barus

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta,
Indonesia

*Corresponding author, e-mail: bardon.usd@gmail.com

Abstract

This research aims to assess students' self-leadership abilities and explore the differences of accomplishment among students' batch. The research subjects were 210 students of the Guidance and Counseling Study Program, FKIP USD batch 2017-2020. The instrument used in this research is Students' Self-leadership Abilities in the form of semantic differential scale. The data were analysed by using descriptive category analysis and one-way Anova technique. The results showed that most of the subjects had achieved self-leadership scores in the high category, but there was no significant difference in their self-leadership abilities between students' batch. The findings of the study are discussed in this article.

Katakunci: guidance and counseling study program, self-leadership, the student's batch

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menakar kemampuan *self leadership* mahasiswa, dan menelaah perbedaan pencapaian antar angkatan. Subjek penelitian 210 mahasiswa Angkatan 2017-2020 Prodi BK USD TA 2020/2021. Instrumen pengumpulan data adalah Skala Kemampuan *Self Leadership* Mahasiswa model *semantic differential*. Teknik analisis data mengaplikasikan dua cara yaitu deskriptif kategori dan teknik uji beda Anava 1 jalur. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar subjek telah mencapai skor kemampuan *self leadership* pada kategori tinggi, namun tidak terdapat perbedaan signifikan kemampuan *self leadership* mereka antar angkatan. Temuan penelitian didiskusikan dalam artikel ini.

Katakunci: mahasiswa antar angkatan, self leadership, prodi bimbingan dan konseling

How to Cite: Barus, G. (2022). MENAKAR KEMAMPUAN SELF LEADERSHIP MAHASISWA ASSESSING STUDENT'S SELF LEADERSHIP ABILITY. Jurnal Dinamika Pendidikan, 15(1), 62-74. <https://doi.org/10.51212/jdp.v15i1.79>

Pendahuluan

Perilaku sukses belajar dan keberhasilan studi mahasiswa tidak terlepas dari kemampuannya dalam memimpin dirinya sendiri. *Self-leadership represents an individual's ability to exercise control (self-efficacy) over his or her choice of situations in which to participate in and to provide intrinsic rewards that are usually associated with achieving goals* (Stanley Ross, 2014). Jadi, keberhasilan belajar mahasiswa bukan terutama berasal dari kehebatan dosen dalam mengajar, namun itu diperoleh karena kehebatan mahasiswa memimpin dirinya sendiri, mengarahkan dirinya

sendiri ke arah tujuan belajar yang dibangunnya sendiri, serta kemampuannya memilih dan bertindak tepat atas kesadarannya sendiri seturut dengan tuntutan pembelajaran efektif.

Fenomena yang kerap terjadi di ruang kuliah adalah ditemukannya mahasiswa yang ramai sendiri, mengganggu temannya, mengajak bergurau, maniac gadget, dan bahkan membuat suasana kelas gaduh. Di balik keberanian melakukan onar semacam itu sebenarnya terselubung kemampuan kepemimpinan pada diri mahasiswa tersebut, namun aktualisasinya sporadis, tak terarah, tanpa tujuan jelas, dan tak terukur. Mengapa tidak, dosen mendriver perilaku serupa itu pada peningkatan kompetensinya, seperti dari perilaku mengganggu teman diarahkan untuk berkolaborasi dengan temannya, dari membuat gaduh diarahkan untuk memimpin debat, dari mengajak bergurau diposisikan menjadi pemimpin diskusi. Label yang diberikan dosen bahwa mahasiswa tersebut adalah liar, ngacau, perusak, pengganggu, provokator terhadapnya justru berfungsi sebagai pemantik api yang siap membara seperti kata yang diucapkan dosen tersebut. Labeling dari dosen tersebut ditangkap mahasiswa sebagai “pengakuan/ legitimasi” yang dapat memperkuat hadirnya perilaku mall adaptif mahasiswa sebagai “pemimpin yang tidak dikehendaki”.

Belajar tidak hanya berorientasi pada hasil kognitif mahasiswa dengan menakar seberapa bagus hasil tes belajarnya, namun juga penting diupayakan bagaimana mahasiswa berproses menjadi baik, berproses menjadi matang berpikir, berproses menemukan kekurangan dan kelebihanannya sendiri, bertindak intelek-cendekia, berproses menjadi dirinya sendiri yang unik, mandiri, berpribadi dewasa, dan multidimensional. Kuncinya terletak pada esensi mengembangkan kemampuan untuk memimpin diri sendiri. Dosenlah juga agen social terdepan yang bertanggung jawab memfasilitasi, membimbing, dan mengarahkan mahasiswa untuk memahami potensi dirinya, merawat dan menghidupi mimpi-mimpinya, mengelola dan mengembangkannya melalui penguatan kepemimpinan diri, dan pematapan kompetensi kepribadian calon guru.

Mahasiswa pada dasarnya adalah pribadi yang cerdas mandiri dari segi kemampuan kognitif dan humanis dalam bertindak. Capaian kompetensi kognitif yang baik sangat perlu diimbangi dengan program-program pengembangan minat, bakat, penalaran, dan pengembangan pribadi yang berkualitas agar potensi mahasiswa berkembang optimal, utuh, dan menjadi pribadi yang memiliki integritas. Di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, tersedia banyak program pengembangan diri yang ditangani secara serius di sana, melalui Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) berbagai divisi seperti penalaran, kerohanian, mapala, jurnalistik, menwa, paduan suara, karawitan, tari, *band*, *theater* dan sebagainya yang pamornya bergengsi dengan segudang prestasi. Sayangnya, program UKM hanya menjangkau sedikit mahasiswa yang berminat, berbakat, dan memenuhi kriteria rekrutmen. Di tingkat program studi memang ditawarkan juga kesempatan pengembangan diri melalui organisasi kemahasiswaan HMPS dan keterlibatan mahasiswa dalam melakukan program/kegiatan pengembangan prodi, seperti seminar, studium generale, LKTD, PKM, dll., namun masih saja banyak mahasiswa yang tak tersentuh untuk terlibat dalam kegiatan formasio itu.

Pertanyaannya, sebagian besar mahasiswa lain yang tidak bergabung dalam program-program ekstra kurikuler tersebut, difasilitasi dengan cara apa pengembangan potensi self leadership -nya? Perkuliahan kelasikal mestinya dapat memfasilitasi pengembangan potensi-potensi diri bidang pribadi, sosial, akademik, dan karier semua mahasiswa secara komprehensif, terencana, sistematis, dan terukur. Hampir semua mata kuliah mestinya bisa dititipi misi ini. Apalagi, strategi pendekatan perkuliahan di USD berkiblat pada Pedagogi Ignasian yang mengedepankan *cura personalis*.

Pada awal mendesain gagasan penelitian ini, penulis mengamati perilaku kuliah dalam suasana pembelajaran di berbagai kelas. Fenomena yang dapat ditangkap dari berbagai tingkah polah perilaku mahasiswa di kelas, antara lain beberapa mahasiswa terpantau mengerjakan tugas mata kuliah tertentu di kelas pada jam kuliah yang bukan untuk

mengerjakan tugas tersebut. Ada 2-3 orang mahasiswa yang suka terlambat masuk kelas, pertanda manajemen waktu buruk. Beberapa mahasiswa ngobrol bersama teman sebelah-menyebelahnya saat dosen melakukan ekspositori, bukan saat diskusi, pertanda penyesuaian diri buruk. Banyak mahasiswa asyik sendiri berinteraksi dengan gadgetnya sehingga losing oriented dengan pelajaran yang sedang diterangkan dosen. Ada 5-7 mahasiswa yang tampak lesu, bosan, dan meletakkan kepalanya di atas meja. Beberapa mahasiswa ke luar ruangan (ngobrol, merokok) di WC saat jam perkuliahan berlangsung. Ada 4-5 mahasiswa mengantuk/tertidur di jam perkuliahan. Pada momen dosen bertanya kepada semua mahasiswa di kelas, tidak ada mahasiswa yang berinisiatif mengangkat tangan untuk menjawab, dan membiarkan pertanyaan dosen berlalu tanpa direspon.

Peneliti sampai pada suatu refleksi bahwa perilaku-perilaku inefektif mahasiswa yang tampak dalam proses perkuliahan semacam itu menunjukkan indikasi adanya masalah lemahnya kepemimpinan diri sendiri pada sebagian mahasiswa di kelas itu. Kepemimpinan diri penting dihidupi dalam diri setiap mahasiswa karena kepemimpinan diri adalah proses diri seseorang dalam belajar untuk mengetahui dan berusaha memahami pribadi menjadi lebih baik, serta dapat mengendalikan dirinya sendiri (Sydanmaanlakka, 2004). Esensi *self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. *Self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self direction* dan *self motivation* yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Manz, 1986), perilaku studi efektif (*effective study behavior*), dan keberhasilan studi. Kemampuan *self leadership* mahasiswa merupakan dimensi terpenting yang sangat menentukan *self regulated learning* para mahasiswa karena setiap mahasiswa dituntut memiliki perilaku mandiri/otonom dan bertanggung jawab penuh dalam proses dan hasil studi akademiknya sendiri. Permasalahan yang hendak dijawab ialah: 1). Seberapa baik kemampuan *self leadership* mahasiswa Angkatan 2017, 2018, 2019, dan 2020 prodi BK USD Semester Genap TA 2020/2021? 2) Apakah terdapat perbedaan kemampuan *self leadership* pada mahasiswa antar Angkatan?

Teori dasar *self leadership* berdasar pada teori belajar sosial dan teori belajar kognitif dari Bandura. Boss dan Sims Jr (2008: 142) mengemukakan bahwa *self leadership* terdiri dari perilaku tertentu dan strategi kognitif yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja individu. Definisi tersebut menjelaskan *self leadership* merupakan perilaku tertentu yang dipengaruhi kognitif, motivasi dan strategi berperilaku sehingga membentuk pola pikir seseorang dan perilaku yang lebih efektif dalam kinerjanya (Pristy Wikan Handayani, dkk., 2016).

Robbins (2006) berpendapat bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Neck & Houghton (2006) mengungkapkan bahwa *self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self leadership* adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri, dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Donald Ivantoro & Barus G., 2017).

Berbagai kajian *self leadership* antara lain menurut Brown (Panel Situmorang, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan diri sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan membutuhkan daya fleksibilitas, respon cepat, kreativitas dan keterampilan belajar yang baik. Oleh karena itulah pengembangan skill pribadi untuk menjadi pemimpin yang baik bagi dirinya sendiri penting dilakukan.

Connor (Donald Ivantoro & Barus G., 2017) mengungkapkan aspek-aspek *self leadership* meliputi:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*). Pemahaman diri dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihan, minat dan tujuan hidupnya.
2. Pengarahan Diri (*Self Direct*). Mengarahkan diri menjadi salah satu modal membangun kepemimpinan diri, memperjelas tujuan individu, dan memimpin diri menuju tujuan.
3. Pengelolaan Diri (*Self Manage*). Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.
4. Pencapaian Diri (*Self Accomplishment*). Bentuk dari pencapaian diri sendiri berupa pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya, mengidentifikasi sarana, prasarana yang sudah ada atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.

Berbagai penelitian menyimpulkan bahwa kesulitan belajar dan rendahnya prestasi belajar disebabkan oleh lemahnya *self leadership* (kepemimpinan diri) mahasiswa. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan diri dilakukan oleh Gabriele (Panel Situmorang, 2014) kepada 316 siswa dari 18 tempat kursus yang berbeda menunjukkan bahwa kepemimpinan diri mempunyai pengaruh positif terhadap GPA (index prestasi). Seseorang yang mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, maka prestasi akan lebih mudah dicapai (Garger & Jacques 2007). Prestasi yang baik kemudian akan berdampak kepada peningkatan rasa percaya diri remaja yang semakin positif yaitu rasa percaya diri menjadi lebih tinggi karena remaja tahu tugas-tugas penting yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya (Santrock, 2007).

Penelitian Dolbier, dkk (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan diri terkait erat dengan level kesehatan, kesejahteraan, dan ketahanan personal. Melalui dua studi *cross-sectional* di mana studi pertama dengan 270 mahasiswa pada universitas Texas at Austin memberikan hasil bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kemampuan penyelesaian masalah, optimisme, kerja keras dan kesehatan psikologis mahasiswa. Pada studinya yang kedua dengan 160 mahasiswa di universitas yang sama memberikan hasil bahwa *self leadership* mempunyai hubungan yang positif dengan persepsi kepuasan kerja, meningkatkan kualitas komunikasi manajerial, berhubungan dengan keefektifitasan kerja, dan berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan stres kerja yang rendah. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan diri mempunyai dampak yang positif terhadap perkembangan kehidupan seseorang.

Hakikat Kepemimpinan Diri

Sebelum seseorang memimpin orang lain, ia pertama-tama haruslah mampu memimpin diri sendiri. Dibutuhkan keikhlasan dan kejujuran untuk mengenali, menyapa, menerima, memaknai, mengarahkan, mengendalikan, merawat, menakar, mereformasi, mentransformasi, merayakan, menghargai, dan menghidupi diri sendiri. Itulah makna terdalam dari kepemimpinan diri. Kepemimpinan diri memberdayakan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Neck & Houghton, 2006). Di

dalamnya terdapat gabungan aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri, dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan diri adalah proses diri seseorang dalam belajar untuk mengetahui dan berusaha memahami pribadi menjadi lebih baik, serta dapat mengendalikan dirinya sendiri (Sydanmaanlakka, 2004). Terbangunnya kepemimpinan diri akan mengantarkan individu menjadi pemimpin yang sukses di masa yang akan datang. Freeman (2004) menegaskan, individu yang memiliki kepemimpinan diri yang baik akan memiliki disiplin diri dan strategi yang baik untuk meningkatkan kemampuan personalnya.

Secara fundamental seseorang yang mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri akan memiliki kepercayaan diri, pengetahuan yang baik akan dirinya, dan mempunyai kemampuan untuk mencerminkannya dalam perilaku. Seseorang dengan kepemimpinan diri yang baik akan belajar untuk mengetahui dirinya sendiri dan dapat mengontrol kehidupannya (Sydanmaanlakka, 2008). Nardi (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan diri berawal dari kesadaran diri akan potensinya dalam memimpin diri sendiri. Kualitas kepemimpinan diri meliputi tiga hal yaitu mengetahui dan menilai bakat pribadi, menyadari kekurangan atau kelemahan diri, dan bersikap fleksibel terhadap semua kesempatan yang ada. Menurut Noris (2008) kualitas kepemimpinan diri melibatkan strategi-strategi kognitif, motivasi, dan perilaku dari pemimpin diri.

Kepemimpinan diri mempunyai banyak manfaat tidak hanya untuk pengembangan diri seseorang tetapi juga dalam lingkup yang lebih luas. Pemimpin atau manager dengan kemampuan kepemimpinan diri yang baik merupakan kunci bagi kesuksesan organisasi yang dipimpinya. Dengan kepemimpinan diri seseorang akan belajar untuk mengetahui dirinya secara lebih baik dan dapat mengontrol hidupnya yang kemudian melakukan peningkatan terhadap kapasitasnya. Kepemimpinan diri sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan membutuhkan daya fleksibilitas, respon cepat, kreativitas dan keterampilan belajar yang baik. Oleh karena itulah pengembangan skil pribadi untuk menjadi pemimpin dirinya sendiri penting untuk dilakukan (Sydanmaanlakka, 2008)

Dalam bukunya “*The Leader in Me*”, Covey (2009) menjelaskan bahwa dalam setting sekolah, melatih anak untuk menjadi pemimpin yang baik bagi dirinya terbukti dapat meningkatkan tidak hanya prestasi tetapi juga tercapainya keinginan orang tua ataupun sekolah dalam hal pendidikan. Covey (2009) menambahkan bahwa dengan kepemimpinan diri yang baik, seseorang akan menjadi proaktif dan menjadi inisiatif, aktif serta lebih bertanggungjawab terhadap hidupnya. Ini akan terpancar dari pemahaman individu bahwa perilaku akan bergantung dari keputusan pribadi yang dibuat bukan berdasarkan keadaan. Orang yang proaktif di dalam hidupnya akan memahami tanggung jawab mereka dan memilih reaksi pribadi yang didasarkan pada kesadaran yang bertumpu pada nilai-nilai yang dipegangnya.

Kepemimpinan diri yang terlatih akan mengantarkan seseorang pada sukses karier. *Leadership skills can play a large role in career development. To help you move forward in your career, you need soft skills, such as the ability to be a good leader. Therefore, leadership skills are considered important traits that can help you get to the top of your career field* (Alexandra Yan, 2017). *Self leadership* adalah kepemimpinan diri seseorang yang mempunyai kebiasaan proaktif dan kreatif, sikap rendah hati untuk menghormati semua kekuatan-kekuatan lain yang ada di luar diri. Kepemimpinan diri memungkinkan individu memiliki antusias dalam melihat setiap perbedaan dan keragaman dengan rasa sabar. Dalam konteks pendidikan di perguruan tinggi, *self leadership* merupakan proses di mana mahasiswa mempengaruhi diri sendiri untuk membangun

pengarahan diri dan motivasi diri, sikap rendah hati, menghormati orang lain serta kemampuan mengolah diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai mahasiswa.

Nilai *self leadership* adalah seni dan praktek dari pengaruh yang efektif (Blanchard., K, et al., 2006). *Self-leadership* adalah proses memengaruhi diri sendiri, dasar dari segala bentuk kepemimpinan dan merupakan aktivitas yang paling berat karena berkaitan dengan diri sendiri dan tidak melibatkan orang lain dan cara individu memberdayakan dirinya (Manz & Sims, 1996). *Self Leadership* merupakan salah satu aspek yang memengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri yang dibutuhkan sehingga dapat berperilaku dan berkinerja sesuai kondisi yang diinginkan (Bandura, dalam Hammado, 2015). Sifat yang memengaruhi, atau yang dipengaruhi oleh, *self-leadership* berupa konfidensi diri, ketegasan, resiliensi, energi, kebutuhan akan prestasi, kemauan memikul tanggungjawab, fleksibilitas, dan maturitas emosional.

Dimensi *Self leadership*

Karakteristik kepemimpinan diri adalah memahami diri, mengelola diri, dan mengembangkan diri secara terus menerus (Neck & Houghton, 2006). Memahami diri adalah memahami proses yang terjadi dalam diri (menyadari siapa dirinya, siapa yang menciptakannya, untuk apa dia diciptakan, dll); melakukan perenungan potret diri/penilaian diri/*self assessment* (memahami kekurangan dan kelebihan yang ada dalam diri sendiri); mengenal diri dari orang lain dengan cara melakukan feedback (umpan balik), meminta masukan dan saran dari orang-orang yang sering berinteraksi; melakukan pengamatan terhadap reaksi orang-orang (sikap, ucapan dan tindakan) dalam berinteraksi; serta kemampuan mengelola diri.

Strategi Peningkatan Kemampuan Memimpin Diri Sendiri

Houngton & Neck (2002) menegaskan, kepemimpinan diri bisa ditingkatkan melalui berbagai strategi, yaitu:

1. Strategi pemusatan perilaku (*behavior focused strategies*), yaitu meningkatkan kesadaran diri sendiri untuk mengarahkan kepada pengelolaan dan pengawasan terhadap perilaku khususnya yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas atau tujuan yang diperlukan tetapi tidak menyenangkan. Strategi ini melibatkan observasi diri (*self observation*), tujuan pribadi (*self goal setting*), penghargaan dan hukuman atas diri (*self reward and punishment*) serta isyarat diri (*self cueing*).
2. Penghargaan alami kepada diri (*natural reward strategies*), yaitu upaya menciptakan situasi yang menyenangkan dan mampu memotivasi situasi. Houngton & Neck (2002) menjelaskan penghargaan alami akan membuat seseorang lebih kompeten, membuat perasaan mampu mengontrol diri sendiri dan ini berhubungan dengan perasaan akan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Penghargaan alami dapat membangun persepsi dan pengalaman-pengalaman positif terkait dengan tugas yang harus diselesaikan termasuk di dalamnya komitmen, kepercayaan, dan kesenangan terhadap tugas atau aktivitas yang dilakukan. Penghargaan alamiah ini dirasakan individu melalui keberhasilannya menyelesaikan tugas sehingga individu akan mengalami a) *sense of competence*, b) *sense of self-control* dan, c) *sense of purpose*
3. Pola pikir konstruktif (*constructive thought pattern strategies*) merupakan paradigma atau cara pandang seseorang akan membentuk kebiasaan dalam menganalisa suatu permasalahan. Pola pikir konstruktif terbagi menjadi beberapa strategi yaitu: a). Kepercayaan dan asumsi (*belief and assumptions*), b). Dialog diri (*self talk*); berbicara/berrefleksi kepada diri sendiri untuk menyakinkan diri sendiri mengenai hal-

hal positif yang akan dihadapinya, dan c). Mental Imagery; pembayangan mental sebelum menjalankan suatu perilaku, individu dapat membayangkan terlebih dahulu situasi dan kondisi yang akan dihadapi, dan untuk menghilangkan pemikiran negatif pada saat menghadapi situasi penuh konflik.

Menurut [Hakimi, Martunis, & Bustamam \(2019\)](#), pengembangan diri sangat penting bagi mahasiswa dan mahasiswi program studi Bimbingan dan Konseling terutama agar ia memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja dalam bidang pekerjaan yang sesuai. Pekerjaan utama sesuai dengan profil lulusan prodi BK adalah guru atau tenaga BK di semua jenjang pendidikan, merupakan hal yang dinamis dan abstrak yang harus selalu disesuaikan dengan keadaan terutama keadaan klien/konseli yang sangat unik dan beragam.

Mahasiswa idealnya mendapat kesempatan untuk merealisasi berbagai potensi yang dimilikinya melalui aktivitas kegiatan, misalnya aktif dalam kegiatan UKM, kegiatan yang diselenggarakan lembaga maupun UPT terkait di lingkungan kampus dan di luar kampus ([Limbong, 2017](#)). Adapun berbagai bentuk pengembangan diri/formatio yang dilakukan, khususnya di Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma Yogyakarta antara lain:

a. *ST (Self-transformation Training)*

Self-transformation Training bertujuan membantu mahasiswa baru menyiapkan diri memasuki kehidupan baru sebagai mahasiswa baru. Aktivitas outbound adalah aktivitas outdoor yang didesain oleh panitia penyelenggara sedemikian rupa supaya mampu membuat peserta bergembira dan penuh semangat, melebur dan berkolaborasi dalam keberagaman.

b. PPKMB (Pendampingan Pengembangan Kepribadian dan Metode Belajar). PPKMB adalah bentuk kegiatan pendampingan pengembangan kepribadian dan metode belajar bagi mahasiswa baru Universitas Sanata Dharma Yogyakarta di tahun akademik pertama. PPKMB terbagi menjadi 2, yaitu PPKMB 1 dilaksanakan di semester gasal dan PPKMB 2 di semester genap. Pelaksanaan PPKMB ini difasilitasi oleh setiap DPA (Dosen Pendamping Akademik) dengan koordinasi pengelola program PPKMB tingkat universitas.

c. *Studium Generale*

Studium Generale sebagai penanda dimulainya semester di program studi Bimbingan dan Konseling. *Studium Generale* biasanya mengangkat tema seputar psikologi, bimbingan dan konseling, dan pendidikan. *Studium Generale* difasilitasi oleh panitia penyelenggara.

d. Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar (LKTD), diberikan kepada khususnya pengurus dan anggota HMPS.

e. *Guidance and Counseling Ministry (GnC Ministry)*, melibatkan para mahasiswa senior unggulan untuk menyelenggarakan pelayanan pengembangan diri kepada anak dan remaja (semacam tim pengabdian kepada masyarakat). Tim ini dilibatkan juga dalam kegiatan PkM para dosen prodi BK USD.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis dekriptif kategoris dan komparatif. Subjek penelitian melibatkan 210 mahasiswa Angkatan 2017, 2018, 2019, dan 2020 Prodi BK USD Semester Genap TA 2020/2021. Instrumen pengumpulan data Skala Penilaian Kemampuan *Self Leadership* Mahasiswa disusun oleh tim peneliti berbentuk skala semantic differential 6 grade. Validitas isi diperiksa dengan cara rational *validity by expert judgement* dilanjutkan dengan pengujian validitas empiris menggunakan teknik Pearson PM correlation for item to total. Dari 70 item yang dikembangkan, ditemukan 59 item valid ($r \geq 0,30$). Reliabilitas alat ukur diuji dengan Teknik Alpha Cronbach, ditemukan nilai uji sebesar $\alpha = 0,956$. Teknik analisis data mengaplikasikan dua cara yaitu deskriptif kategori dan capaian kemampuan self leadership antar angkatan mahasiswa dikaji dengan teknik uji beda one-way anava.

Hasil dan Pembahasan

Memuat analisis data, pengujian hipotesis, menjawab pertanyaan penelitian, temuan-temuan, dan menginterpretasikan temuan-temuan

Hasil

1. Kategorisasi Tingkat Kemampuan *Self-Leadership* Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling USD Angkatan 2017-2020

Berdasarkan perolehan data penelitian yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner Kemampuan *Self-Leadership* bermuatan 59 butir 6 skala pada sampel 210 Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP USD Angkatan 2017-2020, dilakukan analisis menggunakan teknik deskriptif kategoris berdasarkan perhitungan nilai teoritis dengan hasil dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Tingkat Kemampuan Self Leadership Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling USD Angkatan 2017 – 2020

Kategorisasi	Norma	Interval Skor	Frek	%
Sangat Tinggi	$\mu + 1,5(\sigma) < X$	$280,3 < X$	51	24,29%
Tinggi	$\mu + 0,5(\sigma) < X \leq \mu + 1,5(\sigma)$	$231,1 < X \leq 280,3$	113	53,81%
Sedang	$\mu - 0,5(\sigma) < X \leq \mu + 0,5(\sigma)$	$181,9 < X \leq 231,1$	46	21,90%
Rendah	$\mu - 1,5(\sigma) < X \leq \mu - 0,5(\sigma)$	$132,7 < X \leq 181,9$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5(\sigma)$	$X \leq 132,7$	0	0%
Jumlah			210	100%

Data pada tabel 1 menggambarkan bahwa sebagian besar (53,81%) dari 210 mahasiswa program studi BK FKIP USD dari berbagai angkatan telah memiliki kemampuan self leadership pada kategori tinggi, sisanya terbagi secara seimbang pada kategori sangat tinggi dan sedang.

2. Perbedaan Kemampuan *Self Leadership* Mahasiswa Antar Angkatan

Untuk menakar efektifitas umum berbagai program pengembangan diri/formasio yang dilakukan prodi khususnya maupun pada tingkat universitas pada umumnya yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kemampuan self leadership mahasiswa, ingin diketahui apakah terdapat perbedaan capaian kemampuan self leadership pada mahasiswa antar angkatan. Secara rasional, jika program-program pengembangan atau kegiatan formasio menyumbang efek langsung terhadap peningkatan self leadership mahasiswa dari waktu ke waktu, maka secara logis semakin tinggi tingkat

mahasiswa (senior) maka makin tinggi pula kemampuan self leadershipnya, mengingat mahasiswa senior telah memperoleh pelayanan program pengembangan diri/kepribadian/formasio yang lebih banyak dan beragam beragam ketimbang mahasiswa junior. Apakah data empiris mendukung asumsi tersebut?

Berdasarkan output “Group Statistic” teknik uji Anava satu jalur terhadap data kemampuan self-leadership pada mahasiswa 4 angkatan prodi BK USD, diperoleh hasil analisis pada tabel output di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Hitung Group Statistics Kemampuan Self-Leadership Mahasiswa pada Program Studi Bimbingan dan Konseling USD Antar Angkatan 2017-2020

Group Statistic Self Leadership								
Angkatan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2020	71	252.85	32.117	3.812	245.24	260.45	187	348
2019	65	262.40	33.248	4.124	254.16	270.64	185	338
2018	67	257.70	33.224	4.059	249.60	265.81	199	327
2017	7	270.29	29.284	11.068	243.20	297.37	223	301
Total	210	257.93	32.822	2.265	253.47	262.40	185	348

Data tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kemampuan self-leadership mahasiswa angkatan 2020 adalah sebesar 252,85; mahasiswa angkatan 2019 adalah sebesar 262,40; mahasiswa angkatan 2018 adalah sebesar 257,70; sedangkan rata-rata mahasiswa angkatan 2017 adalah sebesar 270,29. Dengan demikian secara deskriptif statistik tampak sekilas terdapat perbedaan yang sangat kecil nilai rata-rata kemampuan self-leadership mahasiswa angkatan 2020, 2019, 2018, dan 2017. Meskipun nilai rata-rata pada kelompok mahasiswa senior (angkatan 2017) tampak paling tinggi dibanding ketiga kelompok lainnya, tetapi jumlah sampel pada kelompok 2017 ini sangat kecil. Apakah perbedaan nilai rata-rata antar ke empat angkatan signifikan? Output hasil uji tergambar sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Signifikansi One Way ANOVA

Tabel 3. Uji Signifikansi One Way ANOVA Self-Leadership

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4206.712	3	1402.237	1.307	.273
Within Groups	220950.354	206	1072.575		
Total	225157.067	209			

Hasil pengujian signifikansi dengan uji Anava satu jalur menunjukkan nilai F sebesar 1.307 dengan nilai sign 0,273 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan kemampuan self leadership mahasiswa antar angkatan.

Pembahasan

Sebagian besar (53,81%) dari 210 mahasiswa prodi BK USD angkatan 2017, 2018, 2019, dan 2020 semester genap TA 2020/2021 telah mencapai skor hasil pengukuran kemampuan self leadership pada tingkat kategori tinggi, bahkan pada 24% lainnya sangat tinggi. Kenyataan ini agak meleset dari asumsi awal peneliti sebagaimana dituturkan pada latar belakang penelitian ini, dimana ditemukan fenomena teramati pada banyak mahasiswa belum fokus

pada tugas-tugas perkuliahan, kurang mandiri dalam studi, berperilaku kurang relevan dan kurang bertanggung jawab dalam mengikuti perkuliahan apalagi dalam kuliah flatform virtual sinkronus, motivasi belajar lemah, jarang bertanya, kurang inisiatif-kreatif, masih rentan terpengaruh situasi eksternal ketimbang menunjukkan *inner factor of success behavior*, masih menunggu perintah ketimbang bersikap proaktif, mudah tergoda aktivitas yang tidak penting/tidak terencana, mabuk medsos dan budaya K-Pop/candu drakor, dan lain-lain. Bagaimana inkonsistensi asumsi dengan fakta ini dapat dijelaskan?

Penjelasannya begini, instrumen yang dipergunakan untuk mengungkap-ukur kemampuan *self leadership* dalam penelitian ini lebih bernuansa persepsional, kurang pas untuk mengungkap dimensi kemampuan bersikap berperilaku seseorang. Alat ukur semacam ini terlalu besar mengalami tekanan social desirability. "*Social desirability bias is the tendency to underreport socially undesirable attitudes and behaviors and to over report more desirable attributes*" <https://www.google.com/search?q=social+desirability+bias&q=social+diserability&aqs=chrome.3.69i57j0i1019.15891j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. "*Social desirability bias refers to the tendency to present one's self in a favorable way rather than to give accurate answers. In other words, participants have a tendency to answer in ways that make them look good in the eyes of others, regardless of the accuracy of their answers.*" (<http://psychology.Iresearchnet.com/social-psychology/per-sonality/social-desirabilitybias/>). Selain itu, faktor keseriusan responden dalam mengisi kuesioner bisa jadi terganggu oleh panjang teks item dan panjangnya alat ukur dengan jumlah 70 item yang menyebabkan bosan dan *lossing focused*. Lagi pula, konstruk alat ukur yang disusun ini tidak fokus pada dimensi khusus mengukur kemampuan *self leadership* dalam studi akademik, bukan alat ukur *Self Regulated Learning*. Dari sini jelaslah, asumsi awal yang berangkat dari pengamatan fenomena perilaku mahasiswa di ruang studi akademik otomatis terbantahkan oleh fakta temuan empiris penelitian.

Capaian kemampuan *self leadership* yang tinggi di kalangan mahasiswa yang diteliti dapat juga dipahami sejalan dengan pendapat Akhbar, Ridfah, dan Tamar (2018) yang mendeskripsikan bahwa pengembangan diri pada mahasiswa dalam kaitannya dengan *leadership identity* dapat terus ditingkatkan dengan mengikuti program/ kegiatan pengembangan diri, baik di kampus maupun di luar kampus. Alhasil, mahasiswa yang mampu mememanajemen waktu secara proporsional dalam melaksanakan kegiatan akademik dan aktif mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri/formatio dapat memiliki identitas kepemimpinan dalam diri. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keberhasilan atau tercapainya tujuan program/kegiatan pengembangan diri yang diselenggarakan pada tingkat universitas, fakultas, bahkan program studi dapat meningkatkan identitas kepemimpinan diri sendiri maupun kepemimpinan organisasi.

Tidak terdapat perbedaan signifikan kemampuan *self leadership* di kalangan mahasiswa berbagai angkatan. Logika umum, mestinya pada mahasiswa senior kemampuan *self leadership* lebih baik ketimbang mahasiswa junior, karena mahasiswa yang lebih senior sudah lebih banyak memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan diri melalui kegiatan non akademik dan lebih matang dalam berbagai aspek perkembangan pribadi. Lagi pula, capaian domain *soft skills* muatan akademik (kurikulum) sudah lebih banyak dan komplit diperoleh mahasiswa yang lebih senior. Fakta empiris penelitian ini tidaklah demikian. Hal ini dapat terjadi karena para mahasiswa telah memperoleh beragam kegiatan formatio/pengembangan diri terstruktur secara terjadwal dan ketat. Di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, bahkan kepada mahasiswa baru diberikan Program Pengembangan Kepribadian dan Metode Belajar (PPKMB) selama dua semester awal dengan penjadwalan perkuliahan reguler oleh DPA. Selain itu, pada program studi Bimbingan dan Konseling USD, kepada mahasiswa baru diberikan program *Self Transformation Training (ST)* selama sepekan sebelum mahasiswa baru masuk ke ruang kuliah awal masa studi. Tujuannya adalah memperkuat komitmen, motivasi studi, dan membangun kondusifitas suasana kekeluargaan mahasiswa, mengikis sikap-sikap diskriminatif primordialisme, kesukuan, di kalangan

mahasiswa yang berkumpul dari berbagai daerah. Program formatio mahasiswa berlanjut terus sampai angkatan tinggi. Pelatihan pengembangan diri semacam ini tentu saja sangat berdampak positif dalam penguatan kemampuan self leadership mahasiswa sejak awal masuk USD. Paradigma Pedagogi Ignasian yang menjadi roh pembelajaran di USD pada umumnya, dan ditambah dengan penerapan pendekatan experiential learning (Kolb, 1984) pada banyak matakuliah di prodi BK USD tampaknya memberi andil yang signifikan dalam penguatan kemampuan self leadership mahasiswa sejak dini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagian besar dari 210 mahasiswa prodi BK FKIP USD Angkatan 2017-2020 telah memiliki kemampuan *self leadership* pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Tinggal sekitar 22% dari jumlah itu dengan capaian kemampuan *self leadership* tingkat moderat.
2. Tidak ditemukan perbedaan yang signifikan kemampuan *self leadership* pada mahasiswa antar angkatan. Disinyalir program-program pengembangan diri/formasio yang diberikan prodi dan universitas kepada mahasiswa secara diri dan berkelanjutan memberi andil besar dalam penguatan kemampuan *self leadership* mahasiswa sejak dini.

Saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang capaian kemampuan *self leadership* nya belum optimal perlu terus menerus menyemangati diri untuk meningkatkan kemampuan memimpin diri sendiri dengan semakin aktif mengikuti program pengembangan diri yang ditawarkan pihak universitas dan prodi.
2. Pengelola prodi perlu mengidentifikasi para mahasiswa yang potensial ditingkatkan kemampuan memanager diri sendiri agar semakin berdaya dalam mencapai tujuan dan komitmen studi secara lancar, mandiri, dan bertanggung jawab.
3. Penelitian selanjutnya perlu dirancang untuk mengidentifikasi hal-hal yang terkait kemampuan self leadership dari telaah capaian skor butir pengukuran dan diharapkan dapat dioptimalkan pencapaiannya, khususnya bagi mahasiswa yang belum optimal dalam pencapaian kemampuan self leadership melalui berbagai program pelatihan pengembangan diri yang dapat diintegrasikan dengan action research yang implikatif dan terukur (misalnya, PTBK).

Referensi

- Akbar, M. N., Ridfah, A., & Tamar, M. (2018). Pengembangan Diri Mahasiswa Universitas Hasanuddin Dalam Kaitannya Dengan Leadership Identity. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 3(2), 98. <https://doi.org/10.26858/talenta.v3i2.6571>
- Alexandra Yan. (2017). How To Improve Your Leadership Skills. <https://www.investopedia.com/articles/pf/12/leadership-skills.asp>
- Bandura, A. (2008). *Self Efficacy In Human Agency*. American Psychologist. 37.122-147.
- Blanchard., K, et al. (2006). *Self Leadership And The One Minute Manager*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boss, A. D., & Sims, H. P., Jr. (2008). Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 135–150. <https://doi.org/10.1108/02683940810850781>
- Covey, S. (2009). *The Leader In Me: Kisah Sukses Sekolah Dan Pendidik Menggali Potensi Terbesar Setiap Anak* (terjemahan Fairano Ilyas). Jakarta: PT. Gramedia
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The Relationship Between Self-Leadership And Enhanced Psychological, Health, And Work Outcomes. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 449-485. <https://psycnet.apa.org/record/2002-00224-001>
- Donald Ivantoro & Barus. G. (2017). Peningkatan karakter self leadership melalui layanan bimbingan klasikal dengan pendekatan experiential learning. Prociding Seminar dan Lokakarya Nasional Revitalisasi Laboratorium dan Jurnal Ilmiah dalam Implementasi Kurikulum Bimbingan dan Konseling Berbasis KKNI, Agustus 2017 di Universitas Negeri Malang. <http://journal2.um.ac.id/index.php/sembk/article/view/1270>
- Freeman, M. (2004) Personal strategies can lead to self leadership. diunduh dari: <http://birmingham.bizjournals.com/birmingham/stories/2004/10/11/focus2.html>
- Garger, J., & Jacques, P. (2007). Self leadership and academic performance. *Academic Exchange*, Summer, 230-235.
- Hakimi, A., Martunis, & Bustamam Nurbaity. (2019). Hubungan kemandirian berfikir dan kemampuan pengembangan diri pada mahasiswa BK FKIP UNSYIAH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(1), 7–12. [Jim.unsyiah.ac.id/pbk/article/view/7006/4822](http://jim.unsyiah.ac.id/pbk/article/view/7006/4822)
- Hammado, Muhammad Safri. (2015). Pengaruh Citra Sekolah Terhadap Inovasi Melalui Self Leadership, Self Concept, Self Efficacy Mengajar Guru Sma Negeri Di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nalar Pendidikan*, Volume 3, Nomor 2, Jul-Des 2015 https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiJ_8jNv434AhW-T2wGHZcDB6cQFnoECAkQAO&url=https%3A%2F%2Fjois.unm.ac.id%2Fnalor%2Farticle%2Fdownload%2F1995%2F971&usq=AOvVaw3wZxvRRiHHS93Aj40_fYwX

- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire Testing A Hierarchical Factor Structure For Self Leadership. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 8, 1-26
- Kolb. (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Limbong, Mesta. (2017). Pengembangan diri mahasiswa di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Kristen Indonesia (FKIP - UKI). *Insight: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6 (2), 248-255. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.062.11>
- Manz, C. and Sims, H. (1996). *Creating A Company Heroes*. Wile, New York.
- Nardi, D. (2005). *8 Keys To Self Leadership: From Awareness To Action*. California: Unite Business Press
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades Of Self-Leadership Theory And Research. *Journal Managerial Psychology* Vol 21 No.4, 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Noris, S. E. (2008). An Examination Of Self-Leadership. *Emerging Leadership Journeys* Vol 1, 43-61. <https://www.regent.edu/journal/emerging-leadership-journeys/self-leadership/>
- Panel Situmorang. (2014). Pengaruh Self Leadership Mahasiswa, Motivasi Belajar, Dan Minat Belajar Terhadap Indeks Prestasi Akademik Mahasiswa Keperawatan Di Poltekkes Kemenkes Sorong. *Jurnal I Pendidikan Indonesia* Volume: 2 Nomor: 2. 1 Juni 2014. ISSN: 2338-3402
- Pristy Wikan Handayani, dkk. (2016). Implementasi Bimbingan Self Confidence Untuk Meningkatkan Self Leadership Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Program Studi Bimbingan dan Konseling*. Vol 4 (1) June 2016
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Prehallindo
- Santrock, John W. (2007). *Psikologi Perkembangan Life Span Development*. Jakarta: Erlangga
- Stanley Ross, (2014) A Conceptual Model For Understanding The Process Of Self-Leadership Development And Action-Steps To Promote Personal Leadership Development. *Journal of Management Development*, Vol. 33 Issue: 4, pp.299-323, <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>
- Sydanmaanlakka, P. (2004). What Is Self-Leadership. Diunduh dari: <http://etat.geneve.ch/df/SilverpeasWebFileServer/whatisSelfLead.pdf>