

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi/universitas dihadapkan pada situasi dimana universitas harus mengedepankan lulusan mahasiswa yang berkualitas (memiliki kompetensi). Mahasiswa sendiri juga dituntut untuk mempunyai kualitas *hardskill* dan juga *softskill* yang berguna ketika mahasiswa terjun ke dalam masyarakat. Pihak universitas berusaha mewadahi mahasiswa dengan berbagai fasilitas yang berguna untuk menunjang kemampuan *hardskill* dan juga *softskill* mahasiswa. Harapannya adalah mahasiswa lulus dengan kemampuan yang seimbang, yaitu kemampuan akademik yang bagus dan juga kemampuan *softskill* yang memadai. Namun kebanyakan mahasiswa hanya ingin berkuat mengejar IPK berupa *hardskill* tanpa diimbangi dengan kegiatan *ekstrakurikuler* dimana mahasiswa dapat mengasah kemampuan *softskill*. Hal ini didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari 2 mahasiswa mengenai *hardskill* berupa nilai perkuliahan dan *softskill* terkait dunia kerja sebagai berikut:

“Hmm... menurutku sih aku lebih milih untuk fokus kuliah aja ce ketimbang harus ikut kayak kegiatan-kegiatan di luar perkuliahan. Soale aku takut ikut kegiatan malah bikin nilai IPK- ku anjlok. Lagian di dunia kerja kan untuk bisa diterima di perusahaan kan mesti liat IPK-nya juga.” (I, Perempuan, Semester 6, Fakultas Psikologi).

“Pernah sih coba ikut kepanitiaan ormawa, tapi hasilnya aku jadi keteteran gak bisa bagi waktu antara belajar dengan kegiatan ormawa. Nilai IPK ya turun. Mama Papaku marah dan menyuruhku untuk fokus kuliah dan berhenti ikut ormawa karna takut nilai kuliahku jelek.” (C, Perempuan, Semester 8, Fakultas Bisnis)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka perlu disosialisasikan lagi pentingnya *softskill* kepada mahasiswa bagaimana pentingnya *softskill* tersebut jika diterapkan dalam dunia kerja. Sebuah survey yang dilakukan oleh NACE (National Association of Colleges and Employers) pada tahun 2011 menunjukkan terdapat sepuluh keahlian kerja *softskill* yaitu kemampuan komunikasi verbal, mempunyai etos kerja yang tinggi, kemampuan bekerja dalam tim, keterampilan dalam menganalisa, memiliki inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan untuk membuat rencana dan membuat prioritas, kemampuan memperoleh dan mengolah informasi, keterampilan komunikasi menulis, keterampilan interpersonal (berhubungan dengan orang lain), dan mudah beradaptasi.

Dari penjelasan survey di atas maka untuk bisa mendapatkan *softskill* tersebut maka perlu diadakannya kegiatan yang dapat membentuk, mengembangkan, dan meningkatkan keahlian *softskill* mahasiswa. Keahlian *softskill* tersebut salah satunya bisa didapatkan dengan diadakannya kegiatan LKMM. Dalam buku Pedoman Umum Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa (LKMM) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2012), seorang mahasiswa diharapkan menjadi *agent of change* yang dapat membawa perubahan dan dituntut untuk memiliki kompetensi *hardskill* yang lebih banyak didapatkan pada kegiatan kurikuler juga harus memiliki keterampilan *softskill* yang diperoleh melalui kegiatan *ekstrakurikuler*. Salah satu bentuk kegiatan *ekstrakurikuler* adalah kegiatan berorganisasi baik di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), maupun Badan Eksekutif Mahasiswa, Senat Mahasiswa, dan atau Himpunan Mahasiswa yang menuntut pengetahuan dan keterampilan manajerial.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) memahami pentingnya pembangunan

softskill bagi mahasiswa dengan diselenggarakannya Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa (LKMM) Tingkat Dasar oleh masing-masing fakultas dan masing-masing fakultas mempunyai kriteria tersendiri dalam menentukan kriteria *softskill* pada mahasiswanya. Tujuan dari diadakannya LKMM yang dikutip dari buku pedoman LKMM fakultas Psikologi UKWMS: *Kurikulum Minimal dan Contoh Bahan Pelatihan Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa Tingkat Dasar*. (Departemen Pendidikan Nasional, dkk., 2005:1) yaitu untuk membekali mahasiswa agar mampu menyelenggarakan kegiatan dengan lebih sistematis dan terencana.

Diharapkan setelah mengikuti pelatihan LKMM peserta mampu: (1). Merumuskan sasaran yang ingin dicapai dan menjabarkannya ke dalam sebuah program kerja, (2). Mengantisipasi berbagai hambatan yang mungkin ditemui dalam mewujudkan rencana kerjanya, (3). Mengidentifikasi berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pencapaian rencana kerjanya, (4). Memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada di lingkungannya, (5). Memikat rekan mahasiswanya agar mau bergabung dan aktif berpartisipasi dalam kelompok yang dibentuknya, (6). Mengendalikan partisipasi anggota unit kerjanya agar mampu menguasai hal-hal tersebut. Selain kemampuan *hardskill* dan *softskill*, mahasiswa juga diharapkan mempunyai keyakinan diri atas kemampuannya dalam menjalankan suatu tugas, dalam konteks ini adalah membuat suatu program LKMM.

Pada sebuah kepemimpinan terdapat beberapa tahapan yang mempengaruhi individu dalam membentuk *leadership identity*. Mengingat peran penting yang diemban mahasiswa, maka perlu adanya proses pembelajaran kepemimpinan dalam dunia kemahasiswaan. Komives, Owen, Longerbeam, dan Osteen (2006: 402) mengatakan “perlu kesadaran

individu atau *self awareness* pada mahasiswa dalam keyakinan dirinya mengenai kemampuannya dalam menjalani kepemimpinan dan sejauhmana pengetahuan yang dimiliki individu mengenai tahapan *leadership identity* melalui potensi yang dimiliki dan dikembangkan pada seluruh rentang kehidupan.” Individu punya kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin.

Komives, Lucas, dan McMahon (1998 dalam Komives, Owen, Longerbeam, dan Osteen, 2005:594) mengatakan bahwa dalam proses menjadi pemimpin, individu harus dapat mengetahui potensi yang dimilikinya kemudian belajar melalui berbagai pengalaman dalam kepemimpinan, dimana hal ini berguna sebagai pembelajaran awal individu untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pembelajaran awal ini dimulai ketika individu mulai memahami mengenai proses kepemimpinan dengan memahami individu lain sampai akhirnya dapat mengaplikasikan pembelajaran yang didapat dalam kepemimpinan.

Dari segi eksternal, tokoh yang terkenal dengan kemampuan kemimpinannya adalah Mahatma Gandhi sebagai pemimpin kharismatik bagi kemerdekaan India dan pemimpin politik yang asketis, yang mengedepankan keteladanan dan konsistensi prinsip yang diyakininya. Dalam melawan kolonial, ia berjuang melalui gerakan *ahimsa*, anti kekerasan. Mahatma Gandhi sangat toleran dan cinta damai yang memudahkannya dalam meraih simpati dalam menentang penjajahan (Alfian, 2009:93). Dari segi internal, tokoh Indonesia yang terkenal dengan kepemimpinannya yaitu Ki Hajar Dewantara yang merupakan tokoh pendiri Taman Siswa dengan gaya kepemimpinan yang diajarkan seperti “Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani”, yaitu di depan harus menjadi teladan, di tengah harus mendukung, dan di

belakang harus mengikuti merupakan salah satu gaya kepemimpinan dengan landasan budaya Indonesia (Abdurrachman, 1986:10)

Memperluas kesadaran diri pada setiap tahap sangat penting. McCormick (2001 dalam Komives, dkk., 2006:415) menyatakan bahwa menghubungkan kesadaran diri dengan strategi yang disengaja untuk membangun *self-efficacy* bagi kepemimpinan merupakan aspek penting dari pengembangan identitas kepemimpinan. Dalam kepemimpinan dibutuhkan *self awareness* bagi individu yaitu dengan mengalami sejumlah pengalaman kepemimpinan agar individu sadar mengenai pentingnya peran kepemimpinan. Komives, dkk., (2006:417) menjelaskan bahwa *self awareness* penting bagi individu sebagai pembentukan *leadership identity* khususnya bagi pengembangan diri individu. Untuk dapat mengembangkan diri maka diperlukannya kesadaran individu (*self awareness*) akan *leadership identity* yang dimiliki yaitu sejauhmana individu dapat menilai dirinya sendiri, baik kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki, karena individu sendirilah yang lebih mengerti mengenai kemampuan yang dimiliki.

Pada teori *leadership identity development* atau pengembangan identitas kepemimpinan, McEwen (2003 dalam Komives, 2006:401) menjelaskan bahwa pengembangan mahasiswa merupakan pengembangan dari identitas terhadap kompleksitas, integrasi, dan mengubah. Komives, dkk., (1998 dalam Komives, dkk., 2006:402) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses relasional orang yang bekerja sama untuk mencapai perubahan atau untuk membuat perbedaan yang akan menguntungkan kebaikan bersama. Teori *leadership identity development* atau teori pengembangan kepemimpinan yaitu mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan berkembang seluruh rentang kehidupan. Kebutuhan

pengembangan dan pendidikan kepemimpinan dihubungkan untuk membantu pendidik kepemimpinan memahami intervensi pendidikan. Penelitian *leadership identity development* menghubungkan pembangunan dengan proses kepemimpinan untuk membantu pendidik dalam memfasilitasi pengembangan kepemimpinan siswa (Komives, dkk., 2006:403).

Berdasarkan teori *leadership identity* yang dikemukakan oleh Komives, dkk., (2006:404) tentang 6 tahapan *leadership identity* yaitu (1) *Awareness* yaitu individu mulai menyadari mengenai figur pemimpin di lingkungannya namun belum terlibat aktif dalam kelompok. (2) *Exploration* yaitu individu belajar untuk terlibat dalam kegiatan kelompok maupun organisasi. (3) *Leader identified* yaitu individu mampu membedakan antara peran pemimpin maupun peran anggota. (4) *Leader differentiated* individu dapat membedakan antara pemimpin dan yang bukan pemimpin seperti anggota kelompok berdasarkan tugas kepemimpinannya. (5) *Generativity* yaitu individu mulai mengembangkan peran kepemimpinannya kepada anggota-anggota kelompoknya. (6) *Integration* yaitu individu menerapkan nilai dan peran kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian awal oleh Komives mengenai teori *leadership identity development* berdasar *Grounded Theory* dipilih untuk penelitian karena bekerja inklusif dengan orang lain, yang sadar proses kelompok, memberdayakan diri sendiri dan orang lain untuk keterlibatan yang tinggi, komitmen proses etika, dan mampu bekerja menuju tujuan umum, yaitu terlibat dalam kepemimpinan relasional (Komives, dkk., 2006:403). Selain itu, proses perkembangan mengidentifikasi bagaimana siswa menempatkan diri dalam membangun kepemimpinan dari waktu ke waktu (Komives, dkk., 2005). Lima kategori yang dipengaruhi pengembangan identitas

kepemimpinan adalah: memperluas pandangan kepemimpinan, pengembangan diri, pengaruh kelompok, pengaruh perkembangan, dan mengubah pandangan diri dengan orang lain. Mengembangkan diri termasuk memperdalam kesadaran diri, membangun kepercayaan diri, membangun antarpribadi, menerapkan keterampilan baru, dan memperluas motivasi. Pengaruh kelompok termasuk terlibat dalam kelompok, belajar dari keanggotaan secara berkelanjutan, dan mengubah persepsi kelompok.

Pengembangan kepemimpinan melibatkan individu untuk belajar dalam lingkungan untuk membentuk kapasitas untuk terlibat dalam kepemimpinan. Brungardt; Zimmerman-Oster dan Burkhart (1999 dalam Komives, dkk., 2006:403) menyatakan bahwa penelitian tentang pendidikan kepemimpinan menguji peran kepemimpinan khusus intervensi pendidikan. Kursus, seminar, retreat, lokakarya, dan pendidikan intervensi menunjukkan kepemimpinan yang dapat dipelajari dan diajarkan, meskipun dampaknya program pendidikan kepemimpinan ini adalah sering tidak dinilai. Adanya pengembangan kepemimpinan pada mahasiswa diharapkan individu dapat menyadari *leadership identity* yang dimiliki dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari, berorganisasi, maupun dalam bermasyarakat.

Komives, dkk., (2005 dalam Komives, dkk., 2006:404) mengatakan bahwa tugas pemimpin dalam sebuah organisasi adalah dapat melakukan berbagai hal secara berbeda dan dapat secara berkelanjutan. Tugas pemimpin yaitu dapat terbuka terhadap informasi baru, dapat mendengarkan secara mendalam sehingga dapat melakukan perbaikan, perubahan, dan pengembangan yang dapat dilakukan secara benar, teratur, sistematis, ilmiah, objektif dan akurat. Oleh karena itu tugas terpenting dari pemimpin

adalah mampu bekerjasama dalam tim, menghormati ide, pendapat, pemikiran, dan menghargai perbedaan persepsi.

Dalam menjalankan program tentunya masing-masing anggota dalam kelompok mempunyai peran dan tugasnya masing-masing (panitia program) yang mana di dalam kelompok tersebut terdapat ketua dan pengikut sehingga juga melatih jiwa kepemimpinan mahasiswa sehingga dapat terbentuklah identitas kepemimpinan. Identitas kepemimpinan yang merupakan kemampuan memimpin baik kemampuan memimpin diri sendiri maupun memimpin orang lain sehingga mahasiswa dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini ada kaitannya dengan *self-efficacy* dengan *leadership identity* mahasiswa yaitu mahasiswa yang menjadi pemimpin dalam kelompok akan melaksanakan tanggung jawab dan menerapkan nilai kepemimpinannya dalam kelompok serta selalu mengkoordinir anggotanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sedangkan anggota yang merupakan pengikut akan mengamati bahwa ketua kelompok merupakan sosok yang berpengaruh untuk menjaga kekompakan suatu kelompok.

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian menjelaskan batas-batas permasalahan yang akan diteliti sehingga permasalahan yang diteliti menjadi tidak terlalu luas. Prihanto dan Tjahjanindijah (1991 dalam Fakultas Psikologi UKWMS, 2005:8) batasan masalah biasanya mencakup ruang lingkup penelitian, cara dilakukannya penelitian, dan populasi

penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

- a. Faktor yang dapat mempengaruhi *leadership identity* pada mahasiswa dalam penelitian ini hanya difokuskan pada *self-efficacy* terhadap *leadership identity* mahasiswa UKWMS.
- b. Untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa, maka dilakukan penelitian yang bersifat korelasi yaitu penelitian yang bertujuan menguji ada tidaknya hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa dilihat dari diadakannya program LKMM.
- c. Subjek dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif UKWMS yang sudah mengikuti LKMM yang terdiri dari mahasiswa D3 dan S1 UKWMS.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah, maka masalah yang diteliti adalah apakah ada hubungan antara *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa UKWMS?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa UKWMS yang sudah mengikuti LKMM, mengidentifikasi kepemimpinan pada mahasiswa mengenai hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada mahasiswa, dan menjawab kebutuhan penelitian dan memperoleh gambaran mengenai hubungan *self-efficacy* terhadap *leadership identity* pada

mahasiswa UKWMS yaitu sejauhmana tahapan identitas yang dicapai mahasiswa mengenai *leadership identity* yang dimiliki ketika berada pada suatu komunitas maupun dalam kehidupan sehari-hari.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembangan teori yaitu *self-efficacy* yang dikaitkan dengan *leadership identity* serta untuk menambah teori baru kepemimpinan khususnya dalam teori *leadership identity*.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian Ini

1. Berguna untuk mengetahui kepemimpinan mahasiswa khususnya pengembangan *self-efficacy* dalam *leadership identity* pada mahasiswa yang berguna untuk mengembangkan kepemimpinan yang dimiliki dan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki mahasiswa.
2. Bagi mahasiswa penelitian ini berguna untuk mengetahui sejauhmana tahapan *leadership identity* atau identitas kepemimpinan yang telah dicapai oleh mahasiswa baik setelah mengikuti kegiatan LKMM, organisasi, maupun dalam kegiatan sehari-hari.

b. Bagi UKWMS

Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi dengan terus berinovasi ketika mengadakan kegiatan kemahasiswaan, khususnya LKMM, yang berguna untuk mengembangkan potensi dan *self-efficacy* mahasiswa dalam pembentukan *leadership identity* pada mahasiswa.

c. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat penelitian ini berguna untuk mengidentifikasi tahapan-tahapan kepemimpinan pada masyarakat dan untuk menambah pengetahuan pada masyarakat bahwa setiap individu mempunyai kemampuan untuk menjadi pemimpin.