



Volume 6 No 2 Maret 2021
p-ISSN: 2460-8750 e-ISSN: 2615-1731
<https://doi.org/10.26858/talenta.v6i2.19860>



SELF-LEADERSHIP PADA REMAJA BUGIS - MAKASSAR: PENDEKATAN PSIKOLOGI INDIGENOUS

Nur Afni Indahary^{1*}, Ahmad Ridfah² Wawan Kurniawan³

^{1 2 3}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar. Indonesia

Email: afni_arifin@yahoo.co.id



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

ABSTRACT

Self-leadership is a topic that starts to develop from time to time. The purpose of this study was to find out the concept of self-leadership from the view of students in Bugis Makassar. This study used the indigenous psychology approach. The subject of this study was 103 high school students from the Bugis Makassar tribe. The data collection technique in this study was conducted by giving a number of open questions. The data was then analyzed by the open coded technique, then axial code and cross tabulated. The results of this study show that self-leadership is defined as responsibility, positive value, ability to direct.

Key words: *self-leadership, students, Bugis-Makassar, indigenous*

ABSTRAK

Self-leadership merupakan topik yang mulai berkembang dari masa ke masa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep self-leadership menurut pandangan remaja suku Bugis Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan psikologi indigenous. Subjek penelitian ini adalah 103 siswa Sekolah Menengah Atas yang berasal dari suku Bugis Makassar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terbuka. Data kemudian dianalisis dengan teknik open coded, lalu axial code dan cross tabulated. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa self-leadership dimaknai sebagai tanggungjawab, nilai positif, kemampuan mengarahkan.

Kata kunci: *self-leadership, siswa, Bugis-Makassar, indigenous*

PENDAHULUAN

Self-leadership merupakan topik yang mulai berkembang dari masa ke masa. Secara sederhana, *self-leadership* merupakan kemampuan bagi seseorang dalam mengendalikan dirinya sendiri (Houghton, 2000). Pada seseorang yang memiliki *self-leadership* yang baik, akan terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan aspek positif dalam dirinya (Dolbier, Soderstrom, & Steinhardt, 2001).

Self-leadership dapat dilihat sebagai teori yang menyeluruh dari *self-influence* yang menggabungkan baik regulasi diri, manajemen diri, aspek-aspek penting dari teori evaluasi kognitif, dan teori kognisi sosial. Secara khusus, *self-leadership* melampaui gagasan dasar pengurangan perbedaan untuk merangkul strategi perilaku spesifik yang ditentukan oleh manajemen diri. *Self-leadership* sering disajikan sebagai mekanisme utama dalam pemberdayaan dan keberhasilan pelaksanaan pengelolaan tim kerja (Houghton, 2000). Bentuk kepemimpinan ini adalah salah satu cara dalam proses memimpin orang lain secara lebih efektif. Lingkungan kerja yang bersifat kolaboratif dan desentralisasi sangat membutuhkan seseorang yang mampu mengembangkan *self-leadership* dalam menetapkan prioritas, mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah yang muncul. Salah satu sisi baik dari *self-leadership* adalah setiap orang dapat mengembangkan kemampuan tersebut dengan melatih dirinya (Browning, 2018).

Penelitian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa intervensi *self-leadership* efektif digunakan dalam organisasi (Williams, 1997). Cohen, Chang, dan Ledford (1997 dalam Houghton, 2000) melaporkan hasil studi lapangan yang menyediakan validasi untuk manajemen *self-leadership*. Singkatnya, manajemen *self-leadership* menyangkut kepemimpinan luar tim manajemen diri (Houghton, 2000).

Houghton (2000) mengemukakan bahwa *self-leadership* menghadirkan konstelasi yang jelas dari strategi yang secara signifikan terkait dengan trait kepribadian tertentu. Goleman (2013) menjelaskan bahwa pemimpin yang luar biasa membedakan diri mereka karena *self-leadership* superior yang mereka miliki. Houghton (2000) menunjukkan bahwa dimensi *self-leadership* dan kepribadian secara signifikan terkait. Sebagai antisipasi, ciri-ciri *extraversion* dan *conscientiousness* secara signifikan terkait dengan tiga dimensi strategi *self-leadership*. Namun, sifat stabilitas emosi secara signifikan berhubungan hanya dengan dimensi strategi penghargaan alami.

Konsep *self-leadership* pun beragam bahkan terdapat dalam berbagai budaya (Alves dkk, 2006). Salah satu suku terbesar dan memiliki populasi yang banyak di Indonesia adalah suku Bugis Makassar dengan total populasi pada tahun 2015 adalah 9.087.693 orang, dan terus bertambah (Ananta, Arifin & Hasbullah, 2015). Suku Bugis Makassar merupakan salah satu kelompok yang dikenal memiliki keberagaman atau konsep yang kaya akan makna. Suku Bugis-Makassar dikenal memiliki budaya dengan nilai-nilai khusus yang dibangun berdasarkan rasa hormat, bermartabat dan budaya damai. Nilai-nilai budaya luhur ini tertanam secara mendalam dan diterapkan dalam bentuk tingkah laku oleh setiap masyarakat Bugis-Makassar. Nilai tersebut menjadi kearifan lokal yang dijunjung tinggi oleh masyarakat dalam suku Bugis-Makassar dan menandakan kekhasan suatu budaya (Buchori & Fakhri, 2018). Penelitian kali ini mencoba untuk mengkaji konsep *self-leadership* dari budaya yang ada dengan menggunakan pendekatan indigenous. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konsep *self-leadership* menurut pandangan remaja suku Bugis Makassar.

METODE

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah remaja di tingkat Sekolah Menengah Atas yang berasal dari suku Bugis Makassar sebanyak 103 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Partisipan diberikan empat pertanyaan terbuka untuk dijawab berdasarkan konsep yang dimiliki. Pertanyaan pertama: Apa yang terlintas di pikiran anda saat mendengar kata pemimpin? Pertanyaan kedua: Apa yang telah anda lakukan dalam mencapai tujuan anda? Pertanyaan ketiga: Siapa yang paling berpengaruh dalam hidup anda? Pertanyaan keempat: Menurut anda, apa karakter dari seorang yang berhasil memimpin dirinya sendiri? Konsep ini diadaptasi dari penelitian Indegenous lainnya (Fitroh, 2016).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan metode kualitatif menggunakan survey melalui pendekatan psikologi indigenou. Kim, Yang, dan Hwang (2006) mengemukakan bahwa psikologi indigenou merupakan pendekatan yang memuat konten tertentu seperti makna, nilai dan keyakinan dalam suatu konteks khusus seperti keluarga, budaya dan lingkungan tertentu yang dimasukkan ke dalam desain penelitian. Data kemudian dianalisis dengan mengkategorisasikan, *open-coded*, *axial-coded*, dan selanjutnya *cross-tabulated*. Jawaban dari seluruh subjek selanjutnya dikategoriasi dari mulai kategori umum ke kategori khusus. Reliabilitas dari kategorisasi diuji dengan menggunakan teknik *inter-rater* yang dilakukan oleh tim validasi. Statistik deskriptif digunakan peneliti guna memberikan gambaran secara umum dari data yang dikumpulkan.

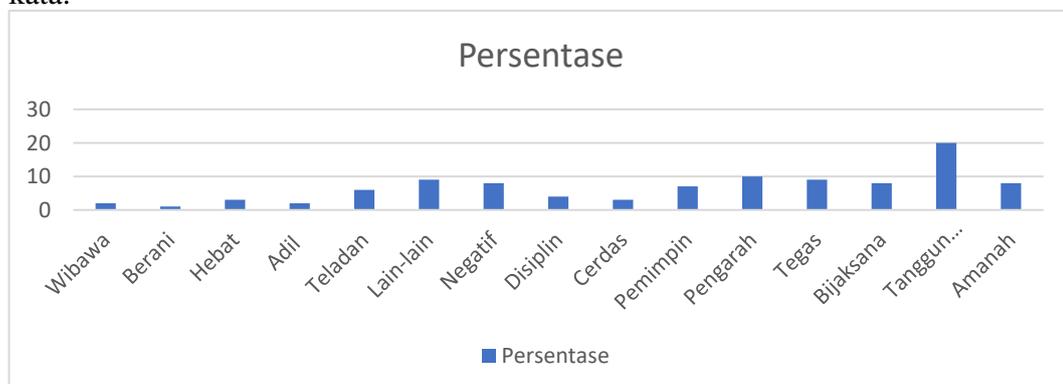
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Asosiasi terhadap kata “pemimpin”

Pada pertanyaan pertama, para partisipan diminta untuk memberikan dua kata yang terlintas di kepala saat mendengar kata pemimpin. Akan tetapi, tidak semua peserta memberikan dua kata, beberapa diantaranya hanya memberikan satu kata, sehingga jumlah kata yang berhasil terkumpul sebanyak 190 kata.

Gambar 1. Asosiasi kata saat mendengar kata “pemimpin” yang terdiri dari 190 kata.



Pada pertanyaan pertama ini, jumlah kata yang terkumpul sebanyak 190 kata. Selanjutnya terbagi dalam 15 kelompok yang mewakili setiap kata yang terkumpul. Adapun kata yang memiliki jumlah persentase tertinggi adalah kata “tanggung jawab” yang sebesar 20 %. Setelah itu terdapat kata “pengarah atau yang mengarahkan” sebesar 10 %. Setelah itu terdapat kata “tegas” sebesar 9 %. Adapula kata pemimpin yang diasosikan sebagai sesuatu yang buruk seperti penguasa, egois, korupsi dan lain-lain sebesar 8 %. Kemudian kata “bijaksana”, “amanah” masing-masing mendapatkan jumlah sebesar 8 %. Lalu diikuti kata “pemimpin” itu sendiri sebesar 7 %. Kemudian kata “teladan” sebesar 6 %. Kata “cerdas” dan “hebat” masing-masing sebesar 3 %. Sedangkan “adil” dan “wibawa” masing-masing 2 %. Dan kata “berani” sebesar 1 %.

2. Hal yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan hidup

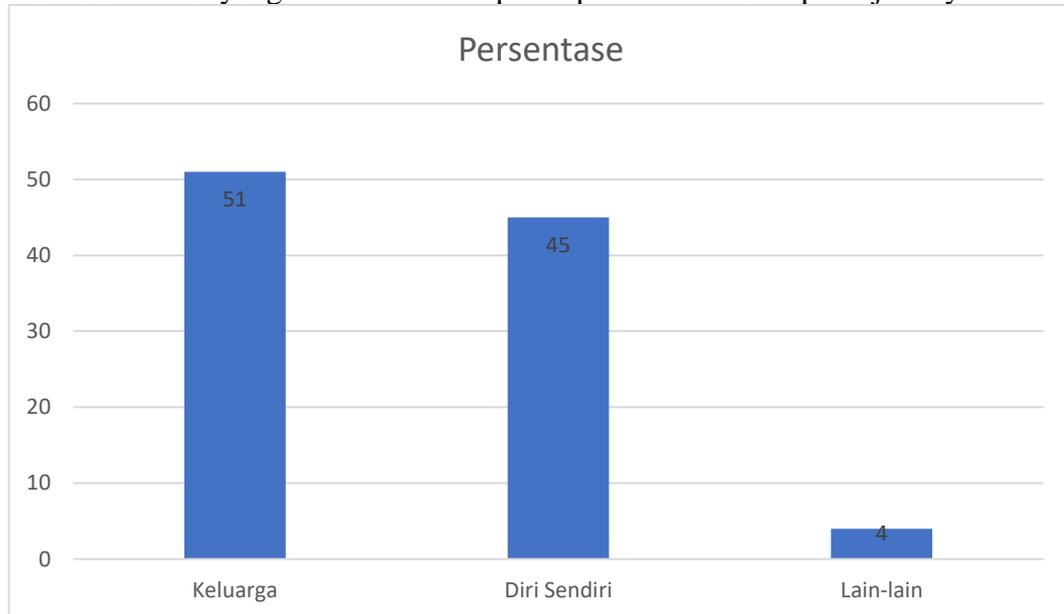
Gambar 2. Hal yang telah dilakukan partisipan dalam mencapai tujuannya.



Pada pertanyaan kedua ini, ditemukan bahwa terdapat enam kelompok besar dari hal-hal yang telah dilakukan partisipan. Adapun hal yang telah dilakukan adalah partisipan melakukan usaha dengan berjuang sungguh-sungguh, jawaban tersebut diperoleh sebesar 32 %. Setelah itu, partisipan memberikan jawaban dengan menempuh pendidikan dengan baik sebesar 31 %. Lalu kemudian, ibadah menjadi pilihan sebesar 15 %. Dan terdapat 12 % jawaban yang merupakan usaha yang khas seperti senang berbagi, bangun subuh, berbahagia, dan lain-lain. Terdapat pula 8 % yang memberikan keyakinan kuat pada tujuannya. Dan terdapat 2 % yang sama sekali merasa belum melakukan apa-apa.

3. Siapa yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan atau tujuan hidup

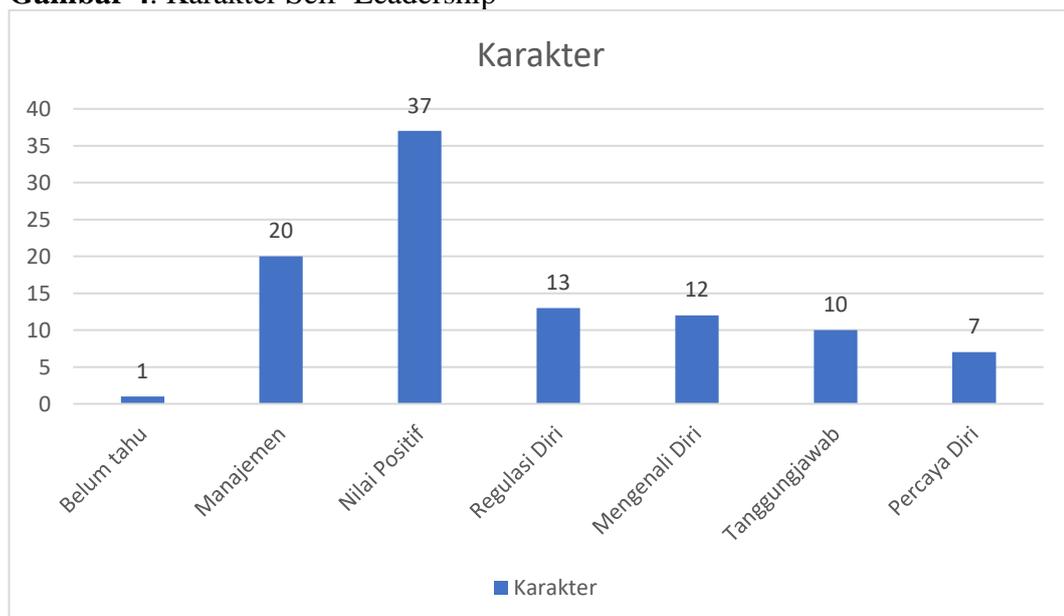
Gambar 3. Hal yang telah dilakukan partisipan dalam mencapai tujuannya.



Pada pertanyaan ketiga, ditemukan tiga jawaban utama dalam mengetahui pengaruh dalam pengambilan keputusan pada partisipan. Pada bagian ini, jawaban paling tinggi ditemukan pada keluarga sebesar 51 % dan 45 % ditentukan oleh diri sendiri. Sedangkan 4 % jawaban lainnya ada pasangan, sahabat, Tuhan, dan lain-lain.

4. Karakter *Self-leadership*

Gambar 4. Karakter Self Leadership



Pada pertanyaan ini, peneliti mencoba menemukan karakter yang dianggap sebagai *self-leadership*. Terdapat tujuh bagian besar yang menjadi karakter dari *self-leadership* diantaranya, memiliki nilai positif sebesar 37%, mampu memajemen dirinya sebesar 20%, memiliki kemampuan regulasi diri sebesar 13%, dan mengenali diri sendiri sebesar 12%, tanggungjawab 10% dan 7% menjawab percaya diri, serta 1% yang belum tahu sama sekali.

Pembahasan

Secara kognitif remaja memiliki pemikiran idealis yang tidak seperti anak-anak dan model yang disanksikan menunjukkan karakter-karakter ideal dan melakukan imitasi model yang menarik adalah yang muda, mempesona, dan sukses (Hurlock, 1993). Pada penelitian ini, remaja memberikan gambaran awal pada peneliti terkait dengan *self-leadership*. Pada pertanyaan pertama, kata pemimpin kemudian diasosiasikan dengan kata tanggung jawab, lalu nilai positif, dan kemampuan mengarahkan.

Hal tersebut memiliki kaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam mengembangkan *self-leadership* yang dimiliki. Williams (1997) memberikan penekanan khusus terkait dengan perilaku individu yang sesuai dengan nilai atau sesuatu yang telah disepakati secara internal. Sedangkan langkah yang ditempuh partisipan sejauh ini lebih menitikberatkan pada proses berjuang. Hanya saja belum tampak jelas, strategi apa yang dilakukan secara spesifik terkait dengan strategi *self-leadership*. Beberapa penelitian sebelumnya membagi strategi *self-leadership* menjadi tiga bagian utama, fokus perilaku, penghargaan, dan pola pikir (Anderson & Prussia, 1997; Manz, 1992b; Manz & Leher, 1999; Prussia, Anderson, & Manz, 1998 dalam Houghton, 2000). Karakter *self-leadership* adalah memiliki nilai positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Houghton (2000) mengemukakan bahwa *self-leadership* menghadirkan konstelasi yang jelas dari strategi yang secara signifikan terkait dengan trait kepribadian tertentu.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian *self-leadership* ini adalah sebagai berikut, Pertama, asosiasi yang menjadi jawaban terbesar untuk kata pemimpin adalah tanggungjawab, nilai-nilai positif, kemampuan mengarahkan, dan lain-lain. Kedua, hal yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan adalah berjuang, menempuh jalur pendidikan dan ibadah. Ketiga, hal yang paling berpengaruh dalam pengambilan keputusan masih dipengaruhi oleh pihak keluarga. Terakhir, karakter dari *self-leadership* terdapat nilai-nilai positif dalam diri seseorang.

Adapun saran yang didapatkan dalam penelitian *self-leadership* ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, bagi pendidik, dibutuhkan kesadaran khusus untuk membangun *self-leadership* pada peserta didik. Sehingga tujuan hidup yang dapat diraih dengan baik. *Kedua*, bagi peneliti, dibutuhkan pengembangan khusus dalam mengkaji *self-leadership* dari sudut pandang budaya Bugis Makassar dengan berdasarkan data yang telah ditemukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan dana penelitian dalam program PNBPN.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, J. C., Lovelace, K. J., Manz, C. C., Matsypura, D., Toyasaki, F., & Ke, K. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 338-359.
- Ananta, A., Arifin, E. N., & Hasbullah, M. S. (2015). *Demography of Indonesia's ethnicity*. ISEAS Publishing.
- Buchori, S., & Fakhri, N. (2018). Nilai-Nilai Kedamaian Dalam Perspektif Suku Bugis dan Makassar. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 2(1).
- Browning, M. (2018). Self-leadership: Why it matters. *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), 14-18.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Fitroh, N. (2016). Mengapa Remaja Bugis Makassar Bersyukur?: Pendekatan Indigenous Psychology. *Inquiry: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2).
- Goleman, D. (2013). *Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Hurlock, E.B. (1993). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT. Erlangga
- Houghton, J. D. (2000). *The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures*. Published doctoral dissertation, Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Kim, U., Yang, K.U, & Hwang, K.K. (2006). Contributions to indigenous and cultural psychology: Understanding people in context. In Marsella, A. (Ed.) *International and cultural psychology Series*. New York: Springer
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resouce Management Review*, 7(2), 139-155.