KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat (JAPM)
Vol.4, No.6 November 2026
e-ISSN: 3030-8631, p-ISSN : 3030-864X, Hal 338-350
DOI : https://doi.org/10.61722/japm.v4i6.13428

Pelatihan *Self Leadership* untuk Meningkatkan Kompetensi Kepemimpinan

Triwulandari Nehru Putri[1*], Windayani[2], Dzulfikri Azis Muthalib[3], Sabri[4], Ajeng Purwati Ningtyas[5], Riski Amalia Madi[6], Sri Wiyati Mahrani[7], Conny[8], Juharsah[9], Wahyuniati Hamid[10]

[1-10]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo, Jl. H.E.A. Mokodompit, Kampus Hijau Bumi Tridharma Anduonohu, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia, 93232
*Penulis Korespondensi: triwulan@uho.ac.id

Abstract. *Leadership is a core competency expected of management graduates, yet the ability to lead others is rooted in the ability to lead oneself. Preliminary observation of students in the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Halu Oleo, revealed recurring self-management problems, including procrastination, difficulty setting priorities, low confidence to take leadership roles, and the absence of specific, measurable personal goals. Most students had never received structured training on self-leadership. This community service activity aimed to improve students' understanding and practical skills in applying self-leadership strategies, namely behavior-focused strategies, natural reward strategies, and constructive thought pattern strategies, as a foundation for developing leadership competency. The training was held on 29 June 2026 in a classroom of the Management Study Program and was attended by 30 undergraduate management students. A participatory approach was applied through interactive lectures, leadership case discussions, small-group discussions, shared reflection, and question-and-answer sessions guided by the facilitators. The material covered the urgency of self-leadership, recognizing personal potential, goal setting, time and priority management, constructive self-talk and emotion management, as well as communication and decision making. Evaluation was carried out through observation of participant engagement, the quality of responses during discussions, and a closing session in which each participant presented one personal goal and the steps to achieve it. The results show that participants were able to recognize their strengths and weaknesses, formulate specific and measurable personal goals, break them down into weekly steps, set priorities, identify habits that hinder their goals, and express greater confidence to take active roles in groups and student organizations. Participants also came to view leadership as a learnable skill that starts with self-management. Follow-up training and post-training monitoring are recommended to assess behavioral change over time.*

Keywords: *Community Service; Leadership Competency; Management Students; Self-Development; Self-Leadership.*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan kompetensi utama yang dituntut dari lulusan manajemen, namun kemampuan memimpin orang lain berakar pada kemampuan memimpin diri sendiri. Observasi awal terhadap mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo menunjukkan adanya kendala pengelolaan diri, seperti kebiasaan menunda pekerjaan, kesulitan menetapkan prioritas, rendahnya kepercayaan diri untuk mengambil peran kepemimpinan, serta belum terbiasa menetapkan tujuan pribadi secara spesifik dan terukur. Sebagian besar mahasiswa juga belum pernah memperoleh pelatihan terstruktur mengenai self leadership. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis mahasiswa dalam menerapkan strategi self leadership, yaitu strategi berfokus perilaku, strategi penghargaan alamiah, dan strategi pola pikir konstruktif, sebagai landasan pengembangan kompetensi kepemimpinan. Pelatihan dilaksanakan pada 29 Juni 2026 di ruang kelas Program Studi Manajemen dan diikuti oleh 30 mahasiswa jenjang S1. Kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif melalui ceramah interaktif, pembahasan studi kasus kepemimpinan, diskusi kelompok kecil, refleksi bersama, dan tanya jawab yang dipandu tim pelaksana. Materi meliputi urgensi memimpin diri, pengenalan potensi diri, penetapan tujuan pribadi, manajemen waktu dan prioritas, dialog diri konstruktif dan pengelolaan emosi, serta komunikasi dan pengambilan keputusan. Evaluasi dilakukan melalui observasi keaktifan, kualitas tanggapan peserta dalam

Naskah Masuk: 04 November 2026; Revisi: 05 November 2026; Diterima: 06 November 2026 ; Terbit: 18 November 2026

diskusi, dan sesi penutup ketika setiap peserta menyampaikan satu tujuan pribadi beserta langkah pencapaiannya. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, merumuskan tujuan pribadi yang spesifik dan terukur, menjabarkannya ke dalam langkah mingguan, menyusun skala prioritas, mengidentifikasi kebiasaan yang menghambat, serta menunjukkan kepercayaan diri yang lebih baik untuk berperan aktif dalam kelompok dan organisasi kemahasiswaan. Peserta juga memandang kepemimpinan sebagai keterampilan yang dapat dilatih dan dimulai dari pengelolaan diri. Pelatihan lanjutan dan pemantauan pascapelatihan direkomendasikan untuk menilai perubahan perilaku secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi Kepemimpinan; Mahasiswa Manajemen; Pengabdian kepada Masyarakat; Pengembangan Diri; Self Leadership.

1. LATAR BELAKANG

Dunia kerja dan organisasi yang semakin dinamis menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya menguasai kemampuan teknis, tetapi juga mampu mengelola diri dan memimpin. Struktur organisasi yang semakin datar dan pola kerja yang menuntut kemandirian membuat kemampuan mengarahkan diri sendiri tanpa harus selalu menunggu instruksi menjadi kompetensi yang sangat dibutuhkan. Kepemimpinan sendiri dipahami sebagai proses memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan dipandang sebagai keterampilan yang dapat dipelajari (Northouse, 2021). Bagi Program Studi Manajemen, kompetensi kepemimpinan merupakan bagian dari profil lulusan yang disiapkan untuk menggerakkan sumber daya manusia dan bertanggung jawab atas capaian tim.

Kepemimpinan pada dasarnya berawal dari kemampuan memimpin diri sendiri. Konsep *self leadership* menjelaskan proses ketika seseorang memengaruhi dirinya sendiri untuk membangun arah dan motivasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan (Manz, 1986; Neck & Houghton, 2006). Bukti empiris menunjukkan bahwa *self leadership* berkorelasi positif dan kuat dengan prestasi akademik mahasiswa (Zakir et al., 2023), bahwa penetapan tujuan pribadi merupakan strategi dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja akademik (Jamaluddin et al., 2025), serta bahwa *self leadership* berperan sebagai mediator antara efikasi diri akademik dan kemampuan adaptasi karier (Şahin & Gülşen, 2022).

Hasil observasi awal dan diskusi dengan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo menunjukkan bahwa lemahnya kemampuan memimpin diri menjadi kendala utama pengembangan kompetensi kepemimpinan. Sebagian besar mahasiswa mengakui sering menunda tugas, kesulitan

membagi waktu antara perkuliahan dan organisasi, serta belum terbiasa menetapkan tujuan pribadi yang spesifik dan terukur. Kebiasaan menunda merupakan persoalan yang luas dan menjadi perhatian riset yang terus berkembang (Steel & Svartdal, 2022), serta dijumpai pada berbagai kelompok sosiodemografis (Lu et al., 2022). Padahal, kemampuan mengelola waktu terbukti berkaitan dengan prestasi akademik, kinerja kerja, dan kesejahteraan (Aeon et al., 2021). Sebagian mahasiswa juga cenderung menghindar ketika diminta memimpin diskusi atau mengoordinasikan kegiatan karena merasa belum mampu. Bandura (1997) menegaskan bahwa efikasi diri yang rendah membuat seseorang mudah menyerah dan menetapkan target yang terlalu rendah, sedangkan efikasi diri berkaitan positif dengan kesiapan kerja mahasiswa (Putra et al., 2023).

Neck dan Manz (2020) menjelaskan bahwa *self leadership* bukan bakat bawaan, melainkan keterampilan yang dapat dilatih melalui tiga kelompok strategi, yaitu strategi berfokus perilaku, strategi penghargaan alamiah, dan strategi pola pikir konstruktif. Sejumlah kegiatan pengabdian telah menerapkan pelatihan sejenis. Asmadin et al. (2026) melatih kepemimpinan diri dan kecerdasan kolaborasi bagi mahasiswa peserta KKN di Kendari, Fitriani et al. (2026) menerapkan pelatihan *self leadership* bagi remaja santri, Rohinsa dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa pelatihan regulasi diri meningkatkan kemampuan mahasiswa mengatasi rintangan akademik, sedangkan Waluyowati et al. (2024) memberikan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan diri melalui ceramah. Namun, pelatihan kepemimpinan bagi mahasiswa umumnya masih berfokus pada kemampuan memimpin orang lain atau menyasar pengurus organisasi dan kelompok tertentu, sedangkan penguatan kemampuan memimpin diri bagi mahasiswa manajemen secara umum, disertai penyusunan rencana tindak lanjut yang terukur, masih terbatas.

Sebagian besar mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo belum pernah memperoleh pelatihan terstruktur mengenai *self leadership*; sebagian bahkan belum mengenal istilah tersebut. Kebaruan kegiatan ini terletak pada pelatihan yang menjadikan kemampuan memimpin diri sebagai pintu masuk pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi seluruh mahasiswa, bukan hanya pengurus organisasi, dengan penekanan pada refleksi diri dan perumusan tujuan pribadi yang konkret. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai konsep *self leadership*, memperkenalkan ketiga kelompok strateginya, meningkatkan keterampilan mengenali

potensi diri dan menetapkan tujuan pribadi, meningkatkan kemampuan mengelola waktu dan prioritas, serta menumbuhkan dialog diri yang konstruktif sehingga mahasiswa lebih percaya diri mengambil peran kepemimpinan. Kegiatan ini juga merupakan implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dan mendukung SDG 4 (*Quality Education*) serta SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*).

2. KAJIAN TEORITIS

A. Konsep dan Strategi Self Leadership

Self leadership dikemukakan secara sistematis oleh Manz (1986) sebagai pengembangan dari konsep manajemen diri. Manajemen diri menekankan cara mencapai standar yang ditetapkan pihak lain, sedangkan *self leadership* juga mencakup pertanyaan mengapa suatu tujuan perlu dicapai dan tujuan apa yang layak dikejar. Neck dan Houghton (2006) mendefinisikannya sebagai proses memengaruhi diri sendiri melalui serangkaian strategi perilaku dan kognitif untuk meningkatkan efektivitas pribadi.

Strategi *self leadership* terbagi ke dalam tiga kelompok (Neck & Manz, 2020). Strategi berfokus perilaku meliputi pengamatan diri, penetapan tujuan pribadi, penghargaan diri, koreksi diri, dan penataan isyarat lingkungan yang mendukung kebiasaan produktif. Strategi penghargaan alamiah membangun motivasi intrinsik dengan menemukan sisi menyenangkan dan bermakna dari suatu aktivitas. Strategi pola pikir konstruktif mencakup penggantian keyakinan yang tidak berdasar, dialog diri yang menguatkan, serta pembayangan keberhasilan. Pada konteks pendidikan tinggi, strategi berfokus perilaku, khususnya penetapan tujuan, penghargaan diri, isyarat diri, dan pengamatan diri, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja akademik (Jamaluddin et al., 2025).

B. Self Leadership, Efikasi Diri, dan Kompetensi Kepemimpinan Mahasiswa

Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri terbentuk melalui pengalaman keberhasilan, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, dorongan verbal, serta kondisi fisiologis dan emosional. Keempat sumber ini relevan bagi pelatihan karena dapat dihadirkan melalui contoh, kesempatan berpendapat, dan penguatan dari fasilitator. *Self leadership* berhubungan erat dengan efikasi diri dan kesiapan karier mahasiswa (Şahin & Gülşen, 2022), sementara efikasi diri berkaitan positif dengan kesiapan kerja (Putra et al.,

2023). Di samping itu, kemampuan mengelola waktu dan prioritas sebagai bentuk operasional dari pengelolaan diri berkaitan dengan prestasi akademik dan kesejahteraan (Aeon et al., 2021). Dengan demikian, penguatan *self leadership* merupakan langkah awal yang logis dalam membangun kompetensi kepemimpinan mahasiswa, yang mencakup kemampuan mengenal dan mengelola diri, berkomunikasi, bekerja sama, serta mengambil keputusan (Northouse, 2021).

C. Pelatihan Berbasis Pengalaman

Pelatihan pengembangan sikap dan keterampilan pribadi lebih efektif apabila dirancang berbasis pengalaman. Kolb (2015) menjelaskan bahwa belajar berlangsung melalui siklus pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimentasi aktif. Kajian literatur menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman meningkatkan prestasi akademik, keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, motivasi, dan kesiapan belajar mandiri (Syafriani et al., 2025), serta semakin banyak diadopsi di pendidikan tinggi karena mendukung keterampilan akademik dan kesiapan kerja (Kang et al., 2022). Pelatihan dan bimbingan langsung juga dilaporkan memperkuat keyakinan diri mahasiswa (Zahra et al., 2025). Prinsip-prinsip ini menjadi dasar perancangan pelatihan yang menempatkan diskusi dan refleksi sebagai porsi terbesar kegiatan.

3. METODE PELAKSANAAN

A. Khalayak Sasaran, Lokasi, dan Waktu

Sasaran kegiatan adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo jenjang S1 dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang. Mahasiswa jenjang ini dipilih karena sedang berada pada masa pembentukan kebiasaan belajar dan pola pengelolaan diri, serta membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam perkuliahan, organisasi kemahasiswaan, dan persiapan kerja. Kegiatan dilaksanakan di ruang kelas Program Studi Manajemen, Kampus Bumi Tridharma Anduonohu, Kendari, yang memiliki daya tampung dan sarana presentasi memadai. Rangkaian kegiatan berlangsung selama empat minggu, mulai dari koordinasi hingga penyusunan laporan, dengan sesi pelatihan selama dua jam pada 29 Juni 2026.

B. Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan menggunakan pendekatan pelatihan partisipatif yang memadukan penyampaian materi konseptual dengan diskusi dan refleksi bersama. Tahap pertama adalah persiapan, yang meliputi koordinasi dengan Program Studi Manajemen, identifikasi kebutuhan dan penetapan peserta, penyiapan ruangan dan sarana presentasi, serta penyusunan bahan tayang, ringkasan materi, dan contoh kasus kepemimpinan. Materi bersumber dari buku teks kepemimpinan, perilaku organisasi, dan pengembangan diri, antara lain Neck dan Manz (2020) dan Northouse (2021).

Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan melalui ceramah interaktif, pembahasan studi kasus, diskusi kelompok kecil, dan tanya jawab. Setiap pokok bahasan disajikan dengan pola yang konsisten, yaitu penjelasan singkat konsep, contoh kasus yang dekat dengan keseharian mahasiswa, lalu diskusi. Tahap ketiga adalah diskusi dan pendampingan, ketika peserta menyampaikan pengalaman dan pertanyaan sementara tim pelaksana memberikan tanggapan serta penjelasan tambahan. Tahap keempat adalah evaluasi. Materi dan metode setiap pokok bahasan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Materi dan Metode Pelatihan.

No	Pokok Bahasan	Metode
1	Pengantar kepemimpinan dan urgensi memimpin diri sendiri	Ceramah interaktif
2	Konsep *self leadership*: pengertian, manfaat, dan ruang lingkup	Ceramah interaktif
3	Pengenalan potensi diri: kekuatan, kelemahan, dan nilai pribadi	Ceramah dan diskusi
4	Strategi berfokus perilaku: penetapan tujuan, pengamatan diri, dan penghargaan diri	Ceramah dan diskusi
5	Manajemen waktu dan penetapan prioritas kegiatan	Ceramah dan diskusi
6	Strategi pola pikir konstruktif: dialog diri dan pengelolaan emosi	Diskusi kelompok
7	Komunikasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan	Diskusi kelompok
8	Penerapan *self leadership* dalam keseharian dan tindak lanjut	Studi kasus dan diskusi

Sumber: Tim Pelaksana PKM (2026).

C. Evaluasi dan Indikator Keberhasilan

Evaluasi dilakukan melalui observasi keaktifan peserta, penilaian kualitas tanggapan dalam diskusi, dan tanya jawab pada akhir kegiatan. Pada sesi penutup, setiap peserta diminta menyampaikan satu tujuan pribadi beserta langkah pencapaiannya secara

ringkas di hadapan kelompok, kemudian memberikan umpan balik mengenai pelaksanaan kegiatan. Indikator keberhasilan meliputi keterlaksanaan kegiatan sesuai jadwal, kehadiran dan partisipasi aktif, kemampuan menjelaskan konsep *self leadership* beserta ketiga kelompok strateginya, kemampuan mengenali kekuatan dan kelemahan diri serta merumuskan tujuan pribadi yang spesifik dan terukur, keaktifan dalam diskusi, serta respons positif dan kesediaan menerapkan strategi *self leadership* dalam keseharian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pelatihan

Kegiatan dibuka dengan penyampaian maksud, tujuan, dan gambaran rangkaian pelatihan (Gambar 1). Sesi pertama membahas konsep dasar kepemimpinan dan urgensi memimpin diri sendiri, dengan penekanan bahwa kepemimpinan bukan semata jabatan dalam struktur organisasi, melainkan pengaruh yang dibangun melalui keteladanan dan berawal dari kemampuan mengelola diri. Sesi berikutnya memperkenalkan pengertian, manfaat, dan tiga kelompok strategi *self leadership* dengan mengaitkan setiap strategi pada contoh keseharian mahasiswa.



Sumber: Dokumentasi Tim PKM (2026).

Gambar 1. Pembukaan dan penyampaian materi pelatihan *self leadership*.

Sesi selanjutnya membahas pengenalan potensi diri, yaitu cara mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, nilai pribadi, dan hal-hal yang umumnya menghambat pencapaian tujuan, dilanjutkan dengan diskusi kelompok kecil. Sesi berikutnya berfokus pada penetapan tujuan pribadi dan manajemen waktu. Narasumber menjelaskan cara merumuskan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu, beserta penjabarannya ke dalam langkah mingguan, serta cara menyusun prioritas dengan

membedakan kegiatan yang penting dan yang mendesak. Melalui diskusi, peserta menyadari bahwa sebagian besar waktu mereka selama ini tersita oleh kegiatan yang mendesak namun kurang penting. Sesi selanjutnya membahas strategi pola pikir konstruktif, pengelolaan emosi, komunikasi, dan pengambilan keputusan dengan pola penjelasan konsep, contoh kasus, lalu diskusi.

B. Diskusi dan Pendampingan

Porsi terbesar kegiatan dialokasikan untuk penyampaian materi yang diselingi diskusi (Gambar 2). Pola ini diperlukan karena kesiapan awal peserta bervariasi, terutama antara peserta yang aktif berorganisasi dan yang belum memiliki pengalaman organisasi. Kendala yang muncul, seperti kesulitan merumuskan tujuan yang terukur, kecenderungan menetapkan target yang terlalu umum, dan keraguan dalam menilai kekuatan diri, diselesaikan langsung melalui penjelasan dan pendampingan tim pelaksana. Proses ini membuat peserta memahami bahwa hambatan terbesar dalam memimpin diri umumnya bersumber dari kebiasaan dan cara pandang, bukan dari keterbatasan kemampuan.



Sumber: Dokumentasi Tim PKM (2026).

Gambar 2. Suasana diskusi dan refleksi diri peserta.

C. Capaian Kegiatan

Secara umum, pelatihan berjalan dengan baik dan memperoleh respons positif. Peserta aktif mengikuti setiap sesi, mengajukan pertanyaan, dan berbagi pengalaman pribadi dalam diskusi. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta memandang kepemimpinan sebagai jabatan atau bakat bawaan yang hanya dimiliki orang tertentu. Setelah pelatihan, peserta memahami bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan

yang dapat dilatih dan dimulai dari pengelolaan diri. Ringkasan capaian berdasarkan indikator keberhasilan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator Keberhasilan dan Capaian Kegiatan.

No	Indikator	Capaian
1	Keterlaksanaan kegiatan sesuai jadwal	Seluruh tahap (persiapan, pelatihan, diskusi, evaluasi) terlaksana; sesi pelatihan pada 29 Juni 2026
2	Kehadiran dan partisipasi aktif	30 mahasiswa mengikuti kegiatan; peserta aktif bertanya dan berbagi pengalaman
3	Memahami konsep dan strategi *self leadership*	Peserta mampu menjelaskan langkah dasar *self leadership* dan ketiga kelompok strateginya
4	Mengenali diri dan merumuskan tujuan pribadi	Peserta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, merumuskan tujuan spesifik dan terukur, serta menjabarkannya ke langkah mingguan
5	Mengelola waktu dan prioritas	Peserta mampu menyusun skala prioritas serta mengidentifikasi kebiasaan penghambat beserta alternatif penggantinya
6	Respons positif dan kesediaan menerapkan	Peserta menyampaikan tujuan pribadi di hadapan kelompok, menyatakan kesediaan berperan lebih aktif, dan berminat mengikuti pelatihan lanjutan

Sumber: Hasil observasi dan evaluasi Tim PKM (2026).

Pada aspek sikap, peserta menunjukkan kepercayaan diri yang lebih baik, tampak dari keberanian menyampaikan pendapat dalam diskusi, mengemukakan tujuan pribadi di hadapan rekan sejawat, dan menyatakan kesediaan mengambil peran yang lebih aktif dalam kegiatan kelompok maupun organisasi kemahasiswaan. Capaian ini merupakan yang paling penting karena mencerminkan pergeseran peserta dari pengikut yang pasif menjadi pribadi yang berinisiatif. Kegiatan ini juga menumbuhkan komitmen peserta untuk menerapkan strategi *self leadership* dalam keseharian.

D. Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan yang memadukan penyampaian materi dengan diskusi efektif dalam membangun pemahaman peserta. Sesuai siklus belajar Kolb (2015), peserta menghubungkan materi dengan pengalaman nyata, melakukan refleksi ketika menilai kebiasaannya sendiri, membangun pemahaman konseptual melalui penjelasan fasilitator, lalu merumuskan langkah penerapan pada situasi yang mereka hadapi. Temuan ini sejalan dengan bukti bahwa pembelajaran berbasis pengalaman meningkatkan berbagai capaian belajar, termasuk motivasi dan kesiapan belajar mandiri (Syafriani et al., 2025).

Peningkatan kepercayaan diri peserta dapat dijelaskan melalui sumber-sumber efikasi diri menurut Bandura (1997). Peserta memperoleh pengalaman keberhasilan ketika berani menyampaikan pendapat di hadapan kelompok, mengamati pengalaman rekan sejawat dalam diskusi, dan memperoleh penguatan verbal dari tim pelaksana. Penguatan efikasi diri ini penting karena berkaitan dengan kemampuan adaptasi karier (Şahin & Gülşen, 2022) dan kesiapan kerja mahasiswa (Putra et al., 2023).

Penekanan pada penetapan tujuan dan manajemen prioritas juga sejalan dengan temuan bahwa penetapan tujuan pribadi merupakan strategi *self leadership* dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja akademik (Jamaluddin et al., 2025) dan bahwa manajemen waktu berkaitan dengan prestasi akademik serta kesejahteraan (Aeon et al., 2021). Hasil kegiatan ini konsisten dengan pengabdian sejenis yang melaporkan peningkatan kemampuan pengelolaan diri dan kerja sama mahasiswa melalui pelatihan partisipatif berbasis andragogi (Asmadin et al., 2026), peningkatan skor rata-rata peserta dari 72,96 menjadi 81,85 setelah pelatihan *self leadership* (Fitriani et al., 2026), serta peningkatan kemampuan mahasiswa mengatasi rintangan akademik setelah pelatihan regulasi diri (Rohinsa & Handayani, 2021).

Dari perspektif keilmuan kepemimpinan, kegiatan ini menegaskan bahwa *self leadership* merupakan keterampilan yang berkembang melalui latihan berulang dan pembiasaan (Neck & Manz, 2020). Sebagian besar kesulitan peserta bersumber dari kebiasaan lama dan pola pikir yang belum tertata, bukan dari ketidaktahuan akan konsep. Oleh karena itu, perumusan langkah tindak lanjut ditempatkan sebagai bagian penting pelatihan. Meskipun demikian, capaian yang teramati baru mencakup respons peserta dan peningkatan pemahaman; perubahan perilaku yang menetap memerlukan pemantauan setelah kegiatan berakhir.

E. Kendala dan Solusi

Beberapa kendala dihadapi selama pelaksanaan. Pertama, kesiapan awal peserta bervariasi; kendala ini diatasi dengan penjelasan tambahan pada sesi tanya jawab dan penyediaan ringkasan materi untuk dipelajari secara mandiri. Kedua, sebagian peserta pada awalnya enggan berpendapat di depan kelompok; tim mengawali diskusi dalam kelompok kecil sebelum hasilnya disampaikan di hadapan seluruh peserta. Ketiga, keterbatasan waktu membuat tidak semua materi dapat dibahas mendalam; solusinya

adalah memprioritaskan materi yang paling mendasar dan menyediakan bahan bacaan mandiri. Keempat, sebagian peserta masih kesulitan merumuskan tujuan pribadi yang terukur; kendala ini diatasi melalui contoh perumusan tujuan dan pembahasan bersama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan *self leadership* bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo telah terlaksana dengan baik dan mencapai tujuannya. Pendekatan partisipatif melalui ceramah interaktif, studi kasus, diskusi kelompok, refleksi bersama, dan tanya jawab mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep dan strategi *self leadership*. Peserta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, merumuskan tujuan pribadi yang spesifik dan terukur, menyusun prioritas, serta merencanakan penerapan strategi berfokus perilaku, penghargaan alamiah, dan pola pikir konstruktif dalam kehidupan akademik. Kegiatan ini juga meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk mengambil peran kepemimpinan dan menumbuhkan pemahaman bahwa keberhasilan memimpin orang lain berawal dari keberhasilan memimpin diri sendiri.

Kegiatan ini memiliki keterbatasan. Evaluasi masih bertumpu pada observasi dan kualitas tanggapan dalam diskusi, belum menggunakan instrumen pra-uji dan pasca-uji yang terukur, sehingga capaian yang teramati baru sebatas respons dan pemahaman peserta. Durasi pelatihan yang singkat juga membatasi kedalaman pembahasan. Oleh karena itu, peserta disarankan menerapkan strategi *self leadership* secara konsisten dan melakukan evaluasi diri berkala. Program studi disarankan mengintegrasikan penguatan *soft skills* kepemimpinan ke dalam kegiatan kemahasiswaan dan menjadwalkan pelatihan serupa secara berkala, sedangkan dosen pengampu dapat memperbanyak diskusi kasus dan refleksi pada mata kuliah kepemimpinan dan perilaku organisasi. Kegiatan berikutnya disarankan menggunakan instrumen pengukuran *self leadership* yang tervalidasi dengan desain pra-uji dan pasca-uji, membahas kepemimpinan tim dan pengelolaan organisasi, serta melakukan pemantauan pascapelatihan untuk menilai perubahan perilaku.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Halu Oleo, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Halu Oleo, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo, dan Ketua Program Studi Manajemen atas dukungan yang diberikan, kepada pengelola sarana dan prasarana Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memfasilitasi kegiatan, serta kepada seluruh mahasiswa peserta pelatihan. Artikel ini merupakan bagian dari hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo tahun 2026.

DAFTAR REFERENSI

Aeon, B., Faber, A., & Panaccio, A. (2021). Does Time Management Work? A Meta-Analysis. *PLOS ONE*, *16*(1), e0245066. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245066.

Asmadin, Munir, Y. M., Haraty, S. R., Saenuddin, & Hasan, E. S. (2026). Workshop Kepemimpinan Diri dan Kecerdasan Kolaborasi bagi Mahasiswa Peserta Kuliah Kerja Nyata Tematik: Studi Kasus di Wilayah Pesisir Sambuli, Kota Kendari. *DedikasiMU: Journal of Community Service*, *8*(3), 497–504. https://doi.org/10.30587/dedikasimu.v8i3.12397.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.

Fitriani, A., Kamalia, Prihandini, G. R., Saidah, I., & Nurhayati, E. (2026). Penguatan Self-Leadership dan Literasi Kesehatan Psikoseksual pada Remaja Santri melalui Program Edukasi dan Pemeriksaan Kesehatan. *Jurnal Abdi Insani*, *13*(7), 117–127. https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v13i7.3928.

Jamaluddin, F., Abdul Razak, A. Z., & Abdul Rahim, S. S. (2025). The Role of Self-Leadership Behavior-Focused Strategies in Enhancing Academic Performance of Students at Higher Education. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, *13*(2), 28–49. https://doi.org/10.22452/mojem.vol13no2.2.

Kang, J., Roestel, N. M. E., & Girouard, A. (2022). Experiential Learning to Teach User Experience in Higher Education in Past 20 Years: A Scoping Review. *Frontiers in Computer Science*, *4*, 812907. https://doi.org/10.3389/fcomp.2022.812907.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Lu, D., He, Y., & Tan, Y. (2022). Gender, Socioeconomic Status, Cultural Differences, Education, Family Size and Procrastination: A Sociodemographic Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, *12*, 719425. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719425.

Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence

Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, *11*(3), 585–600. https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(4), 270–295. https://doi.org/10.1108/02683940610663097.

Neck, C. P., & Manz, C. C. (2020). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Putra, T. D. C., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2023). Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 dan D4 Ditinjau dari Self-Efficacy. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, *4*(1), 118–129.

Rohinsa, M., & Handayani, V. (2021). Peran Pelatihan Self Regulation terhadap Kemampuan Mahasiswa Mengatasi Rintangan Akademik. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, *1*(3), 92–96. https://doi.org/10.51214/japamul.v1i3.173.

Şahin, E. E., & Gülşen, F. U. (2022). The Mediating Role of Self-Leadership in the Relationship between Basic Psychological Needs Satisfaction, Academic Self-Efficacy and Career Adaptability of Turkish Undergraduates When Life Satisfaction is Controlled. *Personality and Individual Differences*, *195*, 111709. https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111709.

Steel, P., & Svartdal, F. (2022). Editorial: New Perspectives on Procrastination, Volume II. *Frontiers in Psychology*, *13*, 994413. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.994413.

Syafriani, D., Suyanti, R. D., & Sutiani, A. (2025). Systematic Literature Review: The Effect of Experiential Learning (EL) on Learning Outcomes. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, *11*(7), 48–56. https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i7.11274.

Waluyowati, N. P., Salisa, M. R., Rachman, H. A., & Putri, I. L. A. (2024). Pengembangan Keterampilan Leadership dan Self Development bagi Mahasiswa. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, *6*(1.1), 340–346.

Zahra, I. D., Mawarni, A. S., Susilowati, Manasikana, A., & Nugraha, J. T. (2025). Analisis Keyakinan Diri (Self-efficacy) Mahasiswa Universitas Tidar terhadap Perangkat Lunak SPSS. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, *3*(2), 261–281. https://doi.org/10.61332/antasena.v3i1.384.

Zakir, S., Khan, S., & Siraj, D. (2023). Relationship between Self-Leadership and Academic Performance of Students: Empirical Evidence from Public Sector Universities in AJ&K. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, *11*(4), 4598–4604. https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.v11i4.1914.