
KESESUAIAN ANTARA KONSEP DIRI NYATA DAN IDEAL DENGAN KEMAMPUAN MANAJEMEN DIRI PADA MAHASISWA PELAKU ORGANISASI

Juriana

Universitas Gadjah Mada

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri pada mahasiswa pelaku organisasi. Selain itu, juga akan dilihat apakah ada perbedaan kemampuan manajemen diri antara pelaku organisasi yang berstatus *top executive* (ketua umum) dengan yang berstatus *non top executive* (ketua bidang).

Subjek penelitian berjumlah 72 orang, 36 orang berstatus ketua umum dan 36 orang ketua bidang pada organisasi kemahasiswaan, semuanya berusia 18-24 tahun. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi dengan *product-moment* dari Pearson dan uji perbedaan dengan *anova* 1 jalur.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri pada mahasiswa pelaku organisasi ($r_{xy} = -0,801$; $p < 0,01$). Sumbangan kesesuaian konsep diri nyata dan ideal terhadap kemampuan manajemen diri sebesar 63,1 %. Hasil analisis tambahan menunjukkan tidak adanya perbedaan kemampuan manajemen diri antara pelaku organisasi yang berstatus *top executive* dengan yang berstatus *non top executive* ($F = 0,003$; $p > 0,05$).

Kata kunci: konsep diri, manajemen diri, pelaku organisasi

Juriana, adalah alumni Fakultas Psikologi UGM. Saat ini sedang menempuh pendidikan profesi di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta.

Seiring dengan era reformasi yang terjadi di Indonesia, mahasiswa muncul sebagai "pahlawan reformasi". Hal ini disebabkan masyarakat menganggap mahasiswa sebagai pelopor gerakan pembaharuan bangsa tersebut. Bentuk kepedulian yang lazim dipilih mahasiswa untuk mewujudkan kepeduliannya terhadap nasib bangsa adalah unjuk rasa. Menurut Laporan Tim KR (1998), kebanyakan tokoh aksi unjuk rasa itu merupakan pengurus organisasi kemahasiswaan yang ada di kampusnya (Wicaksana, 1998). Sebagai anggota organisasi maha-

siswa, mereka tidak sekedar terlibat kegiatan demonstrasi yang bersifat insidental, namun juga mengorganisasikan demonstrasi dan unjuk rasa tersebut yang membutuhkan waktu dan energi. Hal ini menyebabkan mereka harus menambah tugas baru di samping belajar dari perkuliahan (Utami, 1998). Peneliti melihat bahwa kondisi seperti inilah yang membedakan mereka dari mahasiswa yang hanya berorientasi pada studi. Tuntutan untuk lebih mampu melakukan manajemen diri pada mahasiswa pelaku organisasi nampaknya menjadi lebih besar. Kemampuan melakukan manajemen diri ini semata-mata ditujukan agar tercapai keseimbangan antara kehidupan organisasi dan akademis yang mereka jalani. Dengan kata lain, hal ini ditujukan agar mahasiswa pelaku organisasi dapat menimba pengalaman di organisasi namun mereka juga tidak terlena hingga mengabaikan tugas akademisnya.

Sejauh ini, nampaknya hanya sedikit ahli melakukan pembahasan mengenai manajemen diri. Manajemen diri, oleh Gie (1996), diartikan sebagai segenap kegiatan dan langkah mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya sehingga mampu membawa ke arah tercapainya tujuan hidup. Covey (1994) mengaitkan manajemen diri dengan manajemen waktu. Covey (1994) mendefinisikan manajemen diri sebagai cara individu mengorganisasi kehidupannya dengan prinsip mendahulukan apa-apa yang harus didahulukan. Pengertian yang dikemukakan Covey (1994) disebabkan karena waktu merupakan aset yang sangat berharga.

Douglas dan Douglas (1980) menyatakan bahwa kehidupan setiap individu tidak dapat dilepaskan oleh waktu. Setiap individu akan melakukan pengaturan waktu sejalan dengan kebutuhannya untuk mengatur pekerjaannya. Karena itu, seseorang yang mampu mengelola keduanya dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya

dengan baik. Sementara Lakein (1997) dalam bukunya *"How To Get Control of Your Time and Your Life"* menyebutkan bahwa : "Waktu adalah hidup. Ia tidak dapat diulang dan diganti. Bila Anda memboroskan waktu, berarti Anda memboroskan hidup, tetapi bila Anda menguasai waktu, berarti Anda menguasai hidup dan mengambil manfaat yang sebaik-baiknya dari hidup."

Penelitian Macan, dkk (1990) menemukan bahwa siswa yang memiliki kontrol waktu merasakan tekanan sekolah dan tekanan somatis yang lebih rendah daripada siswa yang tidak memiliki kontrol terhadap waktu yang dimilikinya. Penelitian Macan (1994) selanjutnya menunjukkan bahwa persepsi tentang pengontrolan waktu berhasil menurunkan tekanan kerja, menurunkan tekanan somatik, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kontrol memang merupakan kunci manajemen waktu. Kegagalan mengontrol waktu inilah yang kemudian memunculkan tiga macam karakter manusia sebagaimana dikemukakan Lakein (1997). *Pertama*, manusia yang "gila" pengorganisasian. Manusia dengan tipe seperti ini akan senantiasa menyusun dan memperbaharui daftar pekerjaan yang akan dilakukannya. Ia belum bergerak sebelum membuat rencana sedetil-detilnya. Ia lebih tertarik membayangkan dirinya terorganisir dibandingkan melakukan sesuatu. Hal ini sering membuatnya tidak mampu melihat perubahan, kesempatan baru dan kebutuhan orang lain.

Kedua, manusia yang *overdoer*. Manusia dengan tipe seperti ini akan selalu sibuk melakukan berbagai hal sehingga tidak mempunyai waktu lagi untuk melihat nilai sebenarnya dari pekerjaannya itu. Ia luar biasa efisien, namun sekaligus kehilangan spontanitas dan fleksibilitasnya. Detik demi detik selalu diisi dengan pekerjaan yang membuat ia tidak pernah mempunyai waktu untuk beristirahat.

Ketiga, Manusia yang "gila" waktu. Manusia dengan tipe seperti ini akan selalu membuat dirinya dan orang-orang di sekitarnya menjadi gelisah karena usahanya yang senantiasa memenuhi batas waktu yang mustahil. Ia menjadi tipe orang yang tidak menyenangkan untuk dijadikan teman bergaul atau teman bekerja.

Menurut Lakein (1973), deskripsi atas manajemen waktu pertama kali dimulai dengan menentukan apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan dan keinginan individu, kemudian merigurutkan kebutuhan dan keinginan itu berdasarkan tingkat kepentingannya. Aktivitas yang spesifik meliputi tujuan dari kebutuhan atau keinginan tersebut, dan kemudian membuat prioritas dalam pencapaiannya. Aktivitas-aktivitas yang paling penting dihubungkan dengan waktu dan sumber daya yang ada melalui perencanaan, penjadwalan, dan pembuatan daftar. Lakein juga menggambarkan beberapa kiat manajemen waktu lainnya, seperti mengorganisasikan lingkungan kerja dan menentukan pendekatan terhadap proyek yang bersangkutan.

Berdasarkan deskripsi Lakein (1973) tersebut, Macan, Shanani, Dipoye dan Phiilips (1990) menemukan tiga faktor yang ada dalam manajemen waktu yang dipakai dalam pengembangan pengukuran atas manajemen waktu, yaitu penentuan tujuan dan prioritas, teknik manajemen waktu, dan kecenderungan untuk terorganisasi.

Pertama, penentuan tujuan dan prioritas, yaitu apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan seseorang untuk diselesaikan, dan bagaimana ia menempatkan prioritas tugas yang diperlukan guna mencapai tujuannya tersebut. Menurut Covey (1994), tujuan yang ditentukan oleh seorang individu meriyangkut keselarasan dan integrasi visi dan misi yang dimiliki. Melalui pendekatan tujuan, Covey (1996) menambahkan bahwa dengan menentukan tujuan individu akan

mencapai sesuatu yang lebih banyak, dan pada kenyataannya orang yang tahu bagaimana menerapkan dan meraih tujuan umumnya dapat menyelesaikan apa yang mereka lakukan. Pendekatan tersebut mencakup tujuan jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang, penetapan tujuan, visualisasi, motivasi diri, dan penciptaan sikap mental positif. Menurut Manz (1992), perilaku individu akan dipengaruhi secara positif oleh sasaran, tujuan, cita-cita pribadi yang ditentukan secara sistematis, yang dipikir dalam-dalam, dituju dengan sekuat tenaga serta sekuat hati.

Sebagaimana dikatakan Covey (1996), setiap orang dapat melakukan sesuatu yang ia inginkan, tetapi tidak segala sesuatu. Karena itu diperlukan urutan-urutan tujuan dengan beberapa cara seperti klarifikasi nilai dan perjenjangan tugas. Menurut Lakein (1997), penentuan prioritas berkaitan dengan tingkat kepentingan. Pendekatan ABC yang dikenalkan Lakein (1997) membantu individu untuk mendahulukan aktivitas yang berprioritas tinggi ataupun membuang aktivitas yang berprioritas rendah.

Kedua, teknik manajemen waktu, yaitu cara-cara yang digunakan dalam mengelola waktu, seperti membuat daftar, jadwal, dan rencana kerja. Berkaitan dengan cara-cara pengelolaan waktu tersebut, Covey (1994) mewajibkan adanya alat bantu yang bersifat portabilitas, mudah dibawa kemana-mana sehingga akan selalu berada bersama pemiliknya, yang oleh Manz (1992) disebut agenda. Daftar yang berada di dalam agenda disusun berdasarkan prioritas sedemikian rupa sehingga tidak sekedar berguna sebagai peringatan dan membantu dalam pelaksanaan, tetapi juga dapat merupakan dasar untuk memiliki rasa "untuk menyelesaikan" sesuatu.

Ketiga, kecenderungan untuk terorganisasi, yaitu kecenderungan kerja seseorang dihubungkan dengan cara bagaimana ia

mengatur lingkungan kerja di sekitarnya. Menurut Covey (1996), pendekatan keteraturan dapat menghemat waktu dan menyebabkan efisiensi yang yang besar. Individu tidak memboroskan waktu untuk mencari barang-barang yang yang tercecer. Menurut Manz (1992), untuk membantu individu bertindak secara baik ia dapat menjauhkan benda, barang, hal yang mengganggu dan sebaliknya, memanfaatkan benda, barang, hal yang mendukung pelaksanaan tugasnya. Pengaturan menyebabkan kejelasan pikiran dan keteraturan. Pengaturan yang dikemukakan Covey (1992) mencakup pengorganisasian dalam tiga bidang, yaitu pengorganisasian benda-benda, pengorganisasian tugas-tugas, dan pengorganisasian orang.

Ketiga faktor manajemen waktu ini kemudian dijadikan pedoman oleh Macan dkk (1990) untuk menyusun skala manajemen waktu, yang kemudian dikenal dengan nama *Time Management Behavioral Scale (TMB Scale)*.

Berdasarkan uraian tentang faktor-faktor manajemen waktu, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen waktu bukanlah kegiatan yang semata-mata mengatur, membagi, dan menjadwalkan waktu yang dimiliki untuk aktivitas-aktivitas yang dijalani. Manajemen waktu juga mencakup pemberian makna terhadap aktivitas-aktivitas tersebut. Pemberian makna ini kemudian mewujudkan penetapan tujuan untuk setiap kegiatan tadi. Penetapan tujuan ini selanjutnya akan menstimulasi individu untuk melakukan tindakan-tindakan efektif berikutnya. Tindakan-tindakan yang dimaksud setidaknya terbagi menjadi dua. **Pertama**, dengan cara menetapkan skala prioritas bagi kegiatan-kegiatan yang dijalani. **Kedua**, dengan cara mengatur atau mengorganisasikan diri dan lingkungan yang dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut.

Lebih jauh Gie (1996) menjelaskan tentang strategi manajemen diri. Menurutnya, strategi pertama dan utama dalam manajemen diri adalah berusaha mengetahui diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekuatannya maupun kekurangan dan potensinya. Selanjutnya seseorang menerima dirinya sebagaimana adanya tanpa senantiasa berkeluh kesah. Hal-hal yang tidak dapat diubah hendaknya diterima dengan kedamaian, sedang hal-hal yang dapat diperbaiki hendaknya diusahakan penyempurnaannya.

Strategi manajemen diri yang telah dikemukakan oleh Gie (1996) tersebut sejalan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen diri, yaitu pengembangan identitas diri. Menurut Pedler dan Boydell (1985), sejauh mana seorang individu mampu mempertahankan (*surviving*), memelihara (*maintaining*), dan mengembangkan (*developing*) aspek identitas diri yang dimilikinya (selain aspek kesehatan, ketrampilan atau keahlian, dan aktivitas hidup) akan menentukan tingkat kemampuan manajemen diri yang dapat ia lakukan.

Mengenal identitas diri itu sendiri, menurut Prawitasari (1993) tidak hanya terbatas pada nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan atau status perkawinan, tetapi juga mengenal konsep dirinya. Melalui konsep diri, individu dapat memperoleh gambaran tentang dirinya secara utuh. Brooks (dalam Rakhmat, 1985), mendefinisikan konsep diri sebagai persepsi mengenai diri individu sendiri baik yang bersifat fisik, sosial, dan psikologis yang diperoleh melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Sementara Rakhmat (1985) mengatakan bahwa konsep diri bukan hanya sekedar gambaran deskriptif saja, melainkan juga penilaian orang tersebut terhadap dirinya. Jadi konsep diri meliputi apa yang dipikirkan

dan apa yang dirasakan tentang diri individu sendiri. Dengan demikian ada dua komponen konsep diri yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif disebut dengan citra diri (*self image*) dan komponen afektif disebut sebagai harga diri (*self esteem*).

Menurut Rogers (1961), diri atau konsep diri adalah bentuk konseptual yang tetap, teratur, dan koheren yang dibentuk oleh persepsi-persepsi tentang kekhasan dari "aku" dan persepsi-persepsi tentang hubungan antara "aku" dengan yang lain, dengan beberapa aspek hidup bersama dengan nilai-nilai yang dimiliki persepsi-persepsi ini. Rogers (dalam Calhoun & Acocella, 1995) juga memandang konsep diri sebagai gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri, pengharapan bagi diri dan penilaian terhadap diri sendiri. Pengertian ini menunjukkan bahwa konsep diri memiliki tiga dimensi, yaitu pengetahuan, harapan, dan penilaian. Dimensi pengetahuan, yaitu segala pengetahuan atau informasi yang individu ketahui tentang dirinya, seperti umur, jenis kelamin, penampilan, dan sebagainya. Dimensi harapan, yaitu suatu pandangan tentang kemungkinan menjadi apa individu di masa mendatang, atau dengan kata lain dimensi harapan ini merupakan gambaran tentang diri ideal. Dimensi penilaian, yaitu penilaian individu tentang gambaran siapa dia dan gambaran tentang seharusnya menjadi atau menjadi apa dia. Bila kenyataan diri individu (apa yang memang benar tentang dirinya) dan diri ideal individu (apa yang ia rasakan sebagai seharusnya) berbeda sekali, sangat mungkin individu tersebut akan merasa tidak bahagia dengan dirinya sendiri. Semakin besar perbedaan tersebut, semakin besar pula ketidakpuasan itu.

Berdasarkan dimensi tersebut, Rogers (1961) membedakan dua macam konsep diri, yaitu konsep diri yang real dan ideal.

Konsep diri yang real, yaitu pandangan tentang diri yang sebenarnya yang kemudian disebut sebagai "diri yang organismik" yang merupakan dasar realitas psikis dan memiliki "prioritas mutlak". Konsep diri yang ideal, yaitu suatu pandangan tentang diri sendiri sebagaimana diidam-idamkan atau seperti yang seharusnya.

Sejalan dengan Rogers (1961), Burns (1979) menyatakan bahwa kebanyakan orang jika diminta untuk menggambarkan diri mereka sendiri, maka mereka membuat perbedaan antara "siapa diri mereka" dan "ingin menjadi apa mereka". Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Middlebrook (1974) yang menyatakan bahwa setiap individu selalu memperbandingkan diri nyata terhadap diri idealnya dan pernyataan tersebut juga menghasilkan pengertian bahwa diri ideal selalu relatif berbeda dari diri nyata.

Lebih lanjut Rogers (1961) mengatakan bahwa setiap individu seharusnya tidak sekedar mempunyai gambaran tentang diri nyata dan diri idealnya, namun juga mempunyai kesesuaian di antara keduanya. Penyesuaian antara diri nyata dan diri ideal itulah yang akan menciptakan kondisi kongruen pada individu. Dalam keadaan kongruen, individu benar-benar membuka diri atas semua pengalaman yang dialaminya, baik yang terjadi di dalam maupun di luar dirinya. Keterbukaan terhadap pengalaman membuat individu mampu memandang diri dan dunia luar sebagai realitas yang objektif, sehingga mampu memanfaatkan seluruh potensinya sekaligus potensi di luar dirinya secara maksimal. Dalam kondisi seperti ini, individu lebih mampu mengarahkan dan mengorganisasikan kehidupannya dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, penyesuaian antara konsep diri nyata dan ideal akan membantu individu melakukan manajemen terhadap dirinya.

Berkaitan dengan kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal ini, Rogers

(dalam Stephenson, 1968) menciptakan *Q-sort* sebagai alat ukur konsep diri bagi klien yang akan melakukan psikoterapi. Klien diukur konsep dirinya yang terdiri dari diri nyata dan diri ideal melalui permainan menempatkan kartu-kartu yang berisi pernyataan-pernyataan (*sorting cards*) sebelum dan setelah proses terapi. Penempatan kartu-kartu berupa *forced choice* agar membentuk distribusi normal, atau terbagi-bagi menjadi kuartil-kuartil, sehingga alat ukur ini dinamakan *Q-Sort*. Melalui skor *pre-test* dan *post-test* tersebut, akan dapat dilihat seberapa besar kemajuan yang dialami klien selama proses terapi. Rogers berpendapat bahwa konsep diri seseorang memiliki pengaruh yang kuat dalam permasalahan yang dialaminya. Menurutnya, individu yang terganggu disebabkan oleh keadaan dirinya yang inkongruen, sebuah situasi di mana terdapat ketidaksesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang tinggi. Karena itu, perbandingan keadaan konsep diri sebelum dan sesudah terapi menjadi suatu hal yang penting untuk diketahui, apakah klien mengalami kemajuan dalam kesesuaian konsep dirinya setelah diterapi atau tidak.

Metode ini dianggap sebagai suatu penemuan baru yang mencakup pengukuran psikofenomenologis sekaligus statistik. Kelebihan lainnya bahwa bentuk pengukuran yang dilakukan menyerupai permainan, yang membuat klien tidak begitu merasa dirinya diukur sebagaimana angket biasanya (Stephenson, 1968).

Metode ini digunakan oleh para peneliti antara lain karena dapat mereduksi keraguan individu dalam memperoleh gambaran tentang dirinya. Keraguan itu dapat teratasi manakala individu yang bersangkutan diberi dua kesempatan sekaligus dalam menggambarkan dirinya, yaitu: bagaimana ia berperilaku di masa yang lampau dan bagaimana kemungkinan ia berperilaku di

masa yang akan datang. Selain itu, karena metode ini dioperasikan oleh individu sendiri, maka dianggap mampu menyediakan data yang akurat (Stephenson, 1968).

Q-Sort inilah yang kemudian dikembangkan oleh Butler dan Haigh (dalam Rogers & Dymond, 1956). Menurut Robinson dan Shaver (1974), butir-butir hasil studi studi Butler dan Haigh (dalam Rogers & Dymond, 1956) ini banyak yang bermanfaat dan dapat digunakan para peneliti meskipun dalam format yang lain. Butir-butir yang ada merupakan variasi dari berbagai ruang konsep diri, seperti: penerimaan diri, keadaan fisik, kecemasan, tuntutan pada diri, dan keseimbangan. Butler dan Haigh (dalam Rogers dan Dymond, 1956) kemudian membagi pernyataan-pernyataan tersebut menjadi pernyataan-pernyataan yang bernilai positif (+) dengan dasar pola konsep diri positif dan pernyataan-pernyataan yang bernilai negatif (-) dengan dasar pola konsep diri negatif.

Beberapa ciri yang dimiliki orang-orang dengan pola konsep diri positif seperti: mempunyai penerimaan diri positif terhadap dirinya sendiri, pengetahuan yang luas dan bermacam-macam tentang diri, penghargaan yang realistis, harga diri yang tinggi, memiliki pola perilaku optimis, tidak mudah menyerah, dan selalu ingin mencoba pengalaman baru yang dianggapnya berguna (Rogers dalam Hall dan Lindzey, 1959; Grinder, 1978; Surakhmed, 1980, Calhoun & Acocella, 1995). Sementara ciri-ciri orang dengan pola konsep diri negatif seperti: berperilaku negatif, pengetahuan yang tidak tepat tentang diri sendiri, pengharapan yang tidak realistis, harga diri yang rendah, menganggap dirinya kurang mampu, takut menghadapi hal-hal baru, dan takut tidak berhasil. (Rogers dalam Hall dan Lindzey, 1959; Grinder, 1978; Surakhmed, 1980, Calhoun & Acocella, 1995).

Hipotesis

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. Ada hubungan yang positif antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri.

Semakin tinggi kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang dimiliki mahasiswa pelaku organisasi, semakin tinggi pula kemampuan manajemen diri yang dapat dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, sebagai variabel prediktor adalah kesesuaian konsep diri nyata dan ideal. Variabel kriteriumnya adalah kemampuan manajemen diri.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pengurus organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di lingkungan UGM, terdiri dari ketua umum (36 orang) dan ketua bidang (36 orang) dari Senat Mahasiswa Fakultas (SMF) dan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) di 18 fakultas yang ada di UGM, sehingga jumlah keseluruhan subjek 72 orang. Subjek berusia 18-24 tahun.

Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Q-Sort kesesuaian konsep diri nyata dan ideal serta angket kemampuan manajemen diri.

1. Q-Sort Kesesuaian Konsep Diri Nyata dan Ideal

Sistem Q-Sort yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil proses adaptasi yang terdiri dari 50 butir hasil studi Butler dan Haigh (Rogers dan Dymond, 1956).

Setelah dilakukan uji coba, didapatkan aitem-aitem yang sah, yaitu untuk diri nyata berisi 21 pernyataan positif dan 8 pernyataan negatif, begitu pula dengan diri ideal, sehingga secara total berjumlah 58 butir. Perbedaan administrasi yang dipakai di sini bahwa subjek tidak diberi instruksi yang bersifat *forced choice*. Hal ini dilakukan mempertimbangkan efisiensi penelitian.

Masing-masing butir diberikan kepada subjek dalam bentuk kartu. Subjek diminta menempatkan kartu-kartu tersebut satu per satu ke dalam sembilan kotak di bawah dua kondisi. Pertama, bagaimana subjek menggambarkan dirinya sebagaimana adanya (*actual-self*) dan kedua, bagaimana subjek menggambarkan dirinya sebagaimana yang didambakannya (*ideal-self*). Penempatan kartu di dalam kotak mengikuti rentang 1-9 dengan keterangan bahwa semakin ke kiri (menuju angka terendah atau angka 1) berarti semakin tidak sesuai, dan semakin ke kanan (menuju angka tertinggi atau angka 9) berarti semakin sesuai. Pemberian skor adalah sebagai berikut:

- Untuk pernyataan-pernyataan positif penilaian bergerak dari satu sampai sembilan
- Untuk pernyataan-pernyataan negatif penilaian bergerak dari sembilan sampai satu

Untuk menentukan taraf kesesuaian konsep diri nyata dan ideal yang dimiliki subjek dapat dilihat dari selisih jumlah kedua pengukuran. Semakin rendah jumlah skor yang diperoleh berarti semakin tinggi taraf kesesuaian konsep diri nyata dan idealnya, begitu pun sebaliknya. Semakin tinggi jumlah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah taraf kesesuaian konsep diri nyata dan idealnya (Wijayanti, 1992).

2. Angket Kemampuan Manajemen Diri

Angket kemampuan manajemen diri mengacu pada *Time Management Behav-*

ioral Scale (TMB Scale) yang disusun oleh Macan (1990) berdasarkan faktor-faktor yang digolongkan dalam manajemen waktu, yaitu: (a) penentuan tujuan dan prioritas, (b) teknik manajemen waktu, (c) kecenderungan untuk terorganisasi.

Setelah dilakukan uji coba, disusunlah angket kemampuan manajemen diri ini yang terdiri dari 58 butir, 31 butir *favorable* dan 27 butir *unfavorable*. Masing-masing butir mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu: SS (sangat sesuai), S (sesuai), KS (kurang sesuai), dan TS (tidak sesuai). Penilaian bergerak dari empat sampai satu untuk butir-butir yang *favorable*, dan satu sampai dengan empat untuk butir-butir yang *unfavorable*.

Untuk menentukan taraf kemampuan diri yang dimiliki subjek dapat dilihat dari jumlah skor angket tersebut. Semakin tinggi jumlah skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi kemampuan manajemen dirinya, begitupun sebaliknya.

3. Wawancara.

Peneliti melengkapi penelitian dengan pedoman wawancara yang bersifat umum. Pedoman wawancara mencantumkan isu-isu yang ingin diliput, yaitu: (a) keaktifan berorganisasi (riwayat organisasi dan pertimbangan aktif dalam organisasi kemahasiswaan); (b) masalah-masalah selama berorganisasi; (c) manajemen diri; (d) pengenalan diri; (e) peran pengenalan diri bagi manajemen diri; (f) gambaran tentang masa depan; dan (g) kontribusi pengalaman berorganisasi.

Untuk subjek yang berstatus ketua bidang hanya diberikan angket kemampuan manajemen diri.

Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product-moment*

dari Pearson. Untuk analisis tambahan menggunakan uji perbedaan *anova* 1 jalur. Semua analisis data ini menggunakan paket *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 7.5 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan secara satu persatu terhadap mahasiswa pelaku organisasi. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan *Q-Sort* yang membutuhkan tatap muka secara langsung antara peneliti dan subjek penelitian. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Juni hingga Juli 1999.

Hasil uji linieritas menunjukkan hubungan yang linier antara variabel kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri ($F = 77,926$ dan $p < 0,001$). Selanjutnya uji korelasi *product-moment* menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara skor selisih diri nyata dan ideal dengan skor kemampuan manajemen diri ($r_{xy} = -0,801$ dan $p < 0,01$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu semakin tinggi kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang dimiliki mahasiswa pelaku organisasi, semakin tinggi pula kemampuan manajemen diri yang dapat dilakukannya, diterima. Sumbangan efektif kesesuaian konsep diri nyata dan ideal terhadap kemampuan manajemen diri adalah sebesar 63,1% (koefisien determinasi sebesar 0,631).

Selain itu, hasil analisis tambahan dengan uji perbedaan *anova* 1 jalur menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kemampuan manajemen diri mahasiswa pelaku organisasi yang berstatus *top executive* dengan yang berstatus *non top executive* ($F = 0,003$ dan $p > 0,05$).

Berdasarkan kategorisasi skala kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kurve normal diketahui bahwa subjek secara

umum mempunyai tingkat kesesuaian konsep diri nyata dan ideal yang sangat tinggi ($M = 47,17$; $SD = 22,01$). Sementara skor kemampuan manajemen diri subjek berdasarkan kategorisasi secara kurve normal secara umum adalah sangat tinggi ($M = 178,11$; $SD = 17,84$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri pada subjek penelitian. Semakin tinggi kesesuaian antara konsep diri nyata dan konsep diri ideal subjek, semakin tinggi pula kemampuan manajemen diri yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kesesuaian antara konsep diri nyata dan konsep diri ideal subjek, semakin rendah pula kemampuan manajemen diri yang dimilikinya.

Hubungan antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri pada subjek penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, individu yang mampu melakukan penyesuaian antara konsep diri nyata dan idealnya, berarti ia mampu mengintegrasikan antara keadaan diri yang sebenarnya dengan keadaan diri yang diharapkannya. Jika ia memiliki konsep diri ideal, maka yang akan dilakukannya adalah membentuk konsep diri ideal yang realistis (Partosuwido, 1992). Dalam kondisi seperti itu, individu akan menentukan atau memilih tujuan-tujuan tertentu yang memungkinkan untuk dicapai (Hurlock, 1974; Kanfer, 1975). Namun begitu, pemilihan tujuan-tujuan tersebut tetap memperhatikan pada apa-apa yang memberi makna pada dirinya, membuat dirinya semakin berarti, dan sesuai dengan visi dan misi hidup yang dimilikinya (Macan, 1990; Covey, 1994; Lakein, 1997).

Kedua, penyesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang dilakukan seorang individu, akan mempermudah individu tersebut melakukan penyesuaian diri dalam pelaksanaan aktivitasnya. Hal ini disebabkan individu memahami keterbatasan yang dimilikinya, bahwa ia tidak dapat melakukan segala hal yang diinginkannya. Atas dasar itulah, individu kemudian melakukan tindakan-tindakan efektif tertentu dalam hidupnya, seperti pembuatan skala prioritas aktivitas dan mengorganisasikan diri serta lingkungan yang mendukung pelaksanaan aktivitas-aktivitas tersebut (Macan, 1990; Covey, 1994; Lakein, 1997).

Ketiga, tingkat kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang tinggi, menunjukkan bahwa individu memiliki keterbukaan yang luas terhadap pengalaman hidupnya, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Keterbukaan terhadap pengalaman akan membawa individu menyadari segala potensi diri yang dimilikinya, baik yang berupa kekuatan maupun kelemahan. Kondisi seperti ini dapat memudahkan individu dalam mengarahkan kehidupannya dan merencanakan masa depannya (Rogers, 1961; Saam, 1988).

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa subjek penelitian mendapatkan gambaran tentang konsep dirinya melalui dua sumber, yaitu dari diri sendiri dan dari orang lain. Gambaran dari diri sendiri diperoleh dengan cara melakukan proses kesadaran diri (*awareness*), yang biasanya dikenal dengan istilah introspeksi. Sementara gambaran dari orang lain diperoleh dengan cara meminta umpan balik atau masukan dari orang lain. Berdasarkan kedua hal tersebut, subjek bisa mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Dengan mengetahui kekurangan dan kelebihan tersebut, subjek merasa lebih mampu melakukan penyesuaian diri. Penyesuaian diri yang dilakukan tidak lain bertujuan untuk

mengarahkan kehidupan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, secara tidak langsung, hal ini menguatkan hipotesis yang diajukan peneliti tentang adanya hubungan antara kesesuaian konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui juga bahwa kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal memberi sumbangan yang cukup besar yaitu 63,10 persen terhadap kemampuan manajemen diri. Besarnya sumbangan tersebut disebabkan konsep diri itu sendiri memiliki posisi yang penting dalam menentukan tingkah laku individu. Individu akan bereaksi pada situasi sesuai dengan persepsi tentang dirinya dan dunianya. Ia bereaksi pada realitas seperti yang dipersepsikan olehnya dengan cara yang sesuai dengan konsep dirinya (Roger's dalam Rakhmat, 1985). Sementara Markus dan Wurf (dalam Parto-suwido, 1992) menguatkan bahwa konsep diri adalah komponen yang dinamis dari sistem kognitif dan afektif dalam diri individu yang berfungsi untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku. Lebih jauh, pentingnya peranan konsep diri dikarenakan konsep diri merupakan *internal frame of reference*, yaitu acuan tingkah laku dan penyesuaian seseorang (Meichati dalam Sulistyani, 1990).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan tidak adanya perbedaan tingkat kemampuan manajemen diri antara mahasiswa pelaku organisasi yang berstatus *top executive* (ketua umum) dengan yang berstatus *non top executive* (ketua bidang). Hal ini nampaknya terjadi berkaitan dengan kondisi organisasi kemahasiswaan itu sendiri. Sebagaimana diketahui bahwa organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri dan aspirasi mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan kecendekiawanan serta integritas kepribadian. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan adalah tempat berlatih bagi para maha-

siswa, bukan organisasi yang menuntut cara kerja yang profesional. Karena itu, tidaklah mengherankan jika kebanyakan subjek penelitian mengatakan bahwa organisasi kemahasiswaan lebih bersifat profesional moral, bukan profesional kerja. Hal ini menyebabkan tinggi rendah kemampuan manajemen diri yang ada di kalangan mahasiswa pelaku organisasi tidak dapat ditentukan dari jabatan yang dimiliki, melainkan bersifat relatif, tergantung kepada kesadaran masing-masing individu. Dengan kata lain, di dalam organisasi kemahasiswaan tidak ada tuntutan secara formal bagi pemegang jabatan tertentu untuk melakukan manajemen diri dengan tingkat tertentu pula, sehingga jabatan tidak dapat dijadikan prediksi atau bahan acuan untuk menentukan perbedaan tingkat kemampuan manajemen diri.

Berdasarkan semua uraian yang ada, dapat disimpulkan bahwa konsep diri menempati posisi yang penting dalam menentukan perilaku individu. Perilaku individu akan terarah dengan baik jika ia dapat melakukan penyesuaian antara konsep diri nyata dan konsep diri ideal yang dimilikinya. Kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal akan menciptakan kondisi kongruen pada individu, yaitu suatu kondisi yang memudahkan individu yang bersangkutan untuk dapat melakukan manajemen diri. Dengan kemampuan manajemen diri yang tinggi, individu tidak sekedar mampu membuat tujuan untuk setiap aktivitas yang dilakukannya, namun juga mampu melakukan langkah-langkah efektif untuk mencapai tujuan tersebut, seperti: membuat skala prioritas, mengorganisasikan diri dan lingkungan yang mendukung. Dengan kemampuan manajemen diri yang tinggi individu diharapkan dapat merencanakan masa depannya dengan baik, dan untuk mahasiswa pelaku organisasi, masa depan berarti juga dicapainya keseimbangan antara dunia akademis dan dunia organisasi

yang dijalaninya. Dengan kata lain dapat disimpulkan juga bahwa aktif berorganisasi dapat memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa tanpa mengganggu studi mereka sejauh mereka mampu melakukan manajemen terhadap dirinya sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Berdasar hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal yang dimiliki mahasiswa pelaku organisasi (dalam hal ini Senat Mahasiswa dan Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat fakultas), semakin tinggi pula kemampuan manajemen diri yang dapat dilakukannya, begitupun sebaliknya. Kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal dapat menjadi prediktor yang cukup kuat bagi kemampuhan manajemen diri.

Selain itu, pengembangan *Q-Sort* sebagai salah satu metode pengukuran yang telah dilakukan dapat digunakan oleh peneliti lain.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini, baik dari segi tema maupun metode *Q-Sort* yang telah dilakukan, dengan memberlakukan pada jenis subjek selain mahasiswa pelaku organisasi yang ada di Senat Mahasiswa Fakultas dan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas UGM, dan dapat memperluas jumlah subjek penelitian.

Mahasiswa umumnya dan mahasiswa pelaku organisasi khususnya, perlu untuk menumbuhkan kesadaran untuk lebih mengenali potensi diri yang dimilikinya. Hal ini sangat beralasan karena usaha tersebut dapat berperan besar dalam usaha mereka melakukan manajemen diri. ●

DAFTAR PUSTAKA

- Burns, R. B. 1979. *The Self Concept, In Theory, Measurement, Development, and Behavior*. London: Longman Inc.
- Covey, S. R. 1994. *Tujuh Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif (terjemahan)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____. 1996. *First Things First, Dahulukan Yang Utama (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Calhoun, J.F. & Acocella, J.R. 1995. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan (terjemahan)*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Douglas, M. E. & Douglas, D. N. 1980. *Manage Your Time, Manage Your Work, Manage Your Self*. New York: Amacom.
- Gie, T. L. 1996. *Strategi Hidup Sukses*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Grinder, R. E. 1978. *Adolencense, 2nd Ed*. New York: John Wiley and Sons.
- Hall, C. S. & Lindzey, G. 1959. *Theories of Personality*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Hurlock, E. B. 1980. *Developmental Psychology: A Life Span Approach, 5th Ed*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Lakein, A. 1997. *Langkah-Langkah Keberhasilan Menguasai Waktu dan Hidup (terjemahan oleh Harahap R. dan Tahapary)*. Cetakan ketiga. Jakarta: Pustaka Tangga.
- Macan, T. H. 1994. Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 3, 381-391.

- Manz, C.C. 1986. *Seni Memimpin Diri Sendiri*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Middlebrook, P. N. 1974. *Social Psychology and Modern Life*. New York: McGraw Hill Publisher, Inc.
- Partosuwido, S. R. 1992. Penyesuaian Diri Mahasiswa Dalam Kaitannya Dengan Konsep Diri, Pusat Kendali, dan Status Perguruan Tinggi. *Disertasi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Pedler, M. & Boydell, T. 1985. *Managing Yourself*. London: Harper Collins Publishers.
- Prawitasari, J.E. 1993. Kepemimpinan di Masyarakat. *Handout Kuliah S2 Psikologi UGM (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta.
- Rakhmat, J. 1985. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Penerbit Rosdakarya C.V.
- Robinson, J.P. & Shaver, P.R. 1973. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institutes for Social Research, The University of Michigan.
- Rogers, C. R. & Dymond, R. F. 1956. *Psychotherapy and Personality Change*. Chicago : University of Chicago Press.
- Rogers, C.R. 1961. *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Stephenson, W. 1953. *The Study of Behavior: Q-Technique and Its Methodology*. London: Chicago Press.
- Sulistiyani, B. 1990. Hubungan Antara Konsep Diri dengan Perilaku Nakal di Kalangan Siswa-Siswa STM Negeri 1 Kodya Yogyakarta. *Intisari Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Utami, W. 1998. Perbedaan Tingkat Kecemasan antara Aktivistis SM dan BEM Dengan Tingkat Kecemasan Non Aktivistis di Lingkungan Fakultas Kedokteran UGM. *Karya Tulis Ilmiah (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran UGM.
- Wicaksana, I. 1998. *Demo, IP Tinggi dan Kematangan Emosional*. Dalam Kedaulatan Rakyat. 29 April 1998. Yogyakarta.
- Wijayanti, A. W. 1992. Hubungan Kesenjangan Diri Ideal-Diri Nyata Dalam Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Matahari Departemen Store Yogyakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

