



Aktualisasi Diri dalam Komunitas: Studi Fenomenologis pada Mahasiswa Aktif di Organisasi Majelis Bahasa

Amalia Zahra Juliwanda¹, Dian Nurul Laili², Aulia Intan Lutfiyana³, Safira Nurul Isna⁴, Hikmah Anas⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Walisongo, Indonesia

email: 23070160057@student.student.ac.id¹

Article Info :

Received:

13-9-2025

Revised:

17-10-2025

Accepted:

10-11-2025

Abstract

This study examines the experiences of active students in the Language Council organization as a forum for developing their potential, identity, and interpersonal skills. A phenomenological qualitative approach was used with eight subjects selected through purposive sampling based on the criteria of active involvement for at least one semester and verbal ability in conveying experiences. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, analyzed by identifying meaningful statements, coding, grouping themes, and formulating the essence of the experience. The results showed that the initial motivation for students to join was multidimensional, including academic, social, and personal needs, which influenced patterns of participation and adaptation within the organization. Students faced interpersonal, leadership, administrative, and internal challenges that encouraged the development of managerial skills, psychological resilience, and self-reflection. Social support from friends, seniors, and core administrators played an important role in strengthening self-confidence and active involvement, while also reinforcing positive experiences within the organization. The overall findings confirm that involvement in value- and language-based communities is an important mechanism for students to actualize themselves, shape their identities, and improve their personal and professional capacities.

Keywords: Self-Actualization, Students, Organizations, Communities, Phenomenology.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengalaman aktualisasi diri mahasiswa aktif dalam organisasi Majelis Bahasa sebagai wadah pengembangan potensi, identitas, dan kemampuan interpersonal. Pendekatan kualitatif fenomenologis digunakan dengan delapan subjek yang dipilih melalui purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan aktif minimal satu semester dan kemampuan verbal dalam menyampaikan pengalaman. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, dianalisis dengan identifikasi pernyataan bermakna, pemberian kode, pengelompokan tema, dan perumusan esensi pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi awal mahasiswa bergabung bersifat multidimensional, meliputi kebutuhan akademik, sosial, dan personal, yang memengaruhi pola partisipasi dan adaptasi dalam organisasi. Mahasiswa menghadapi tantangan interpersonal, kepemimpinan, administratif, dan internal yang mendorong pengembangan keterampilan manajerial, ketahanan psikologis, dan refleksi diri. Dukungan sosial dari teman, senior, dan pengurus inti berperan penting dalam memperkuat rasa percaya diri dan keterlibatan aktif, sekaligus menegaskan pengalaman positif dalam organisasi. Keseluruhan temuan menegaskan bahwa keterlibatan dalam komunitas berbasis nilai dan bahasa merupakan mekanisme penting bagi mahasiswa untuk mengaktualisasikan diri, membentuk identitas, dan meningkatkan kapasitas personal serta profesional.

Kata kunci: Aktualisasi Diri, Mahasiswa, Organisasi, Komunitas, Fenomenologi.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Aktualisasi diri merupakan proses psikososial yang menandai upaya individu dalam mengembangkan potensi, membangun makna hidup, serta menegaskan identitas personal melalui keterlibatan sosial yang bermakna. Dalam mahasiswa aktualisasi diri sering kali berlangsung melalui partisipasi aktif dalam komunitas atau organisasi yang menyediakan ruang ekspresi, refleksi, dan pengakuan sosial. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam komunitas berbasis minat dan nilai berkontribusi terhadap pemaknaan diri yang lebih positif serta peningkatan kesadaran akan peran sosial yang dijalani (Aminah & Sabtana, 2022). Proses ini menempatkan organisasi kemahasiswaan sebagai arena penting dalam pembentukan pengalaman aktualisasi diri mahasiswa.

Mahasiswa yang aktif dalam organisasi menghadapi dinamika sosial yang kompleks, mencakup tuntutan peran, relasi interpersonal, serta regulasi diri dalam mengelola komitmen akademik dan non-akademik. Regulasi diri menjadi aspek penting dalam keberhasilan mahasiswa berprestasi yang terlibat dalam berbagai aktivitas pengembangan diri, termasuk organisasi (Husna et al., 2014). Kemampuan mengelola waktu, emosi, dan tujuan personal memengaruhi bagaimana mahasiswa memaknai keterlibatan organisasional sebagai sarana pertumbuhan diri. Aktualisasi diri dalam organisasi tidak terlepas dari proses internal yang bersifat reflektif dan berkelanjutan.

Organisasi mahasiswa dengan basis nilai, budaya, atau intelektual memiliki peran strategis dalam membentuk kesadaran kolektif dan identitas anggotanya. Studi tentang organisasi mahasiswa Melayu Pattani menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggota dalam memaknai identitas dan tujuan kolektif secara dinamis di tengah perubahan sosial (Ismae et al., 2025). Pengalaman berorganisasi menjadi ruang negosiasi antara kepentingan personal dan nilai komunitas yang lebih luas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa aktualisasi diri mahasiswa tidak hanya bersifat individual, tetapi juga terikat pada dinamika komunitas tempat mereka berpartisipasi.

Majelis Bahasa sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis pengembangan bahasa dan wacana menghadirkan karakter pengalaman yang khas karena bahasa berfungsi sebagai medium ekspresi intelektual, simbolik, dan identitas sosial. Kajian tentang komunitas belajar berbasis bahasa menunjukkan bahwa praktik kebahasaan dapat memperkuat refleksi diri, kesadaran identitas, serta orientasi nilai generasi muda (Rohmat et al., 2025). Melalui diskursus, produksi teks, dan interaksi simbolik, mahasiswa memperoleh ruang untuk menegaskan suara dan posisi dirinya dalam komunitas. Hal ini menjadikan Majelis Bahasa relevan dikaji sebagai locus aktualisasi diri mahasiswa.

Pengalaman aktualisasi diri dalam komunitas juga berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi. Hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa individu yang merasa berkembang dan bermakna dalam komunitas cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi (Erwan & Puspitadewi, 2022). Keterikatan ini tidak hanya didorong oleh struktur formal organisasi, tetapi juga oleh pengalaman subjektif yang dirasakan anggota. Makna aktualisasi diri menjadi faktor penting dalam keberlangsungan partisipasi mahasiswa:

Tabel 1. Partisipasi Mahasiswa dalam Organisasi Kampus (Survei Mahasiswa Telkom University Purwokerto, n=70)

Indikator partisipasi	Persentase
Mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi	60,7%
Mahasiswa yang belum aktif mengikuti organisasi	39,3%
Mahasiswa yang menganggap organisasi penting	73,8%

Sumber: Bemkema. (2025)

Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di Telkom University Purwokerto aktif dalam organisasi kampus dan menilai organisasi sebagai sarana penting dalam pengembangan diri mereka. Variasi keterlibatan tersebut mencerminkan bagaimana pengalaman aktualisasi diri berlangsung secara dinamis dan subjektif, tergantung pada motivasi serta persepsi mahasiswa terhadap nilai komunitas (Haq, 2016). Keterlibatan yang bermakna menjadi faktor kunci dalam membangun kesadaran diri dan komitmen terhadap tujuan kolektif. Hal ini menegaskan relevansi penelitian fenomenologis untuk menangkap pengalaman mahasiswa dalam Majelis Bahasa.

Berbagai penelitian fenomenologis menegaskan bahwa pengalaman aktualisasi diri muncul dalam komunitas yang menyediakan ruang pengakuan dan penerimaan terhadap identitas individu. Studi tentang aktualisasi komitmen beragama pada kelompok marjinal menunjukkan bahwa komunitas berperan penting dalam memperkuat makna diri dan keberanian menegaskan identitas personal (Zahid, 2020). Fenomena serupa ditemukan dalam komunitas sosial yang memungkinkan individu memaknai kontribusinya secara lebih luas (Haq, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa komunitas menjadi konteks penting dalam pembentukan aktualisasi diri lintas latar sosial.

Pendekatan fenomenologis dipandang tepat untuk mengkaji pengalaman aktualisasi diri karena berfokus pada kesadaran, persepsi, dan makna subjektif yang dialami individu. Studi fenomenologis dalam konteks profesional dan akademik menunjukkan bahwa pendekatan ini mampu mengungkap dimensi afektif dan reflektif yang tidak terjangkau oleh metode kuantitatif semata (Al Husna, 2024). Melalui narasi pengalaman, peneliti dapat memahami bagaimana individu menafsirkan keterlibatan mereka dalam komunitas sebagai bagian dari perjalanan hidupnya. Pendekatan ini relevan untuk menggali pengalaman mahasiswa aktif di Majelis Bahasa secara mendalam (Husna et al., 2014; Rohmat et al., 2025).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi sosial dan komunitas budaya berkontribusi terhadap pembentukan identitas dan objektivasi diri dalam konteks sosial tertentu. Studi tentang organisasi sosial berbasis etnis memperlihatkan bagaimana individu memaknai keanggotaannya sebagai sarana afirmasi identitas dan posisi sosial (Fitri, 2022). Pengalaman ini selaras dengan temuan penelitian fenomenologis tentang komunitas nilai yang menempatkan individu sebagai subjek aktif dalam membangun makna kolektif (Ismae et al., 2025; Al Husna, 2024). Penelitian mengenai aktualisasi diri mahasiswa aktif di organisasi Majelis Bahasa menjadi penting untuk memahami bagaimana komunitas akademik berperan dalam pembentukan makna diri, identitas, dan keberdayaan mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami makna pengalaman aktualisasi diri mahasiswa yang aktif dalam organisasi Majelis Bahasa. Peneliti menggunakan 8 subjek dalam penelitian melalui teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek secara sengaja berdasarkan relevansi pengalaman mereka terhadap fenomena yang dikaji. Kriteria subjek yang ditetapkan meliputi: mahasiswa yang telah aktif minimal satu semester dalam organisasi Majelis Bahasa, memiliki keterlibatan yang konsisten dalam kegiatan organisasi, mampu menyampaikan pengalaman secara verbal dengan baik, serta bersedia mengikuti seluruh proses penelitian. Subjek yang tidak memenuhi karakteristik tersebut tidak diikutsertakan agar data yang diperoleh tetap mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam menggunakan pedoman semi-terstruktur. Wawancara dilakukan secara tatap muka maupun secara daring menggunakan *video call* atau *voice note* melalui aplikasi *whatsapp*, direkam dengan persetujuan subjek, dan berlangsung selama 15-30 menit. Rekaman kemudian ditranskrip secara verbatim untuk memastikan kelengkapan data sebelum dianalisis. Analisis data dilakukan menggunakan tahapan fenomenologis yang meliputi pembacaan menyeluruh terhadap transkrip, identifikasi pernyataan bermakna, pemberian kode, pengelompokan kode menjadi tema, dan perumusan esensi pengalaman aktualisasi diri sebagaimana dipahami dari perspektif subjek. Validitas data dijaga melalui member checking serta pencatatan proses penelitian secara sistematis (*audit trail*). Seluruh kegiatan penelitian mengikuti prinsip etika, termasuk memperoleh persetujuan partisipasi, menjaga anonimitas subjek, dan memastikan bahwa data digunakan secara eksklusif untuk kepentingan ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memunculkan empat temuan utama yang menggambarkan bagaimana pengalaman mahasiswa dalam mengikuti organisasi Majelis Bahasa membentuk proses perkembangan diri mereka. Temuan ini diperoleh melalui analisis tematik dari delapan partisipan yang aktif di organisasi tersebut:

Dinamika Motivasi Awal Bergabung

Motivasi mahasiswa untuk bergabung ke Majelis Bahasa muncul dari berbagai sumber. Sejumlah partisipan menyebutkan bahwa mereka ingin mengembangkan kemampuan bahasa, terutama terkait kebutuhan TOEFL dan IMKA. Sebagian lain termotivasi karena ajakan teman, kebutuhan relasi, keinginan untuk belajar percaya diri, atau sekadar mencari kesibukan baru. Beberapa partisipan juga mengaku masuk ke organisasi ini karena tidak diterima di organisasi lain sehingga mencoba peluang yang tersedia. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi awal partisipan bersifat campuran antara kebutuhan personal, sosial, dan akademik.

Tabel 2. Motivasi Awal Partisipan Bergabung

Inisial	Bentuk Motivasi	Jawaban Wawancara
TI	Latihan public speaking, cari lingkungan berkembang	<i>“Aku mau belajar buat lebih percaya diri.”</i>
TS	Latihan public speaking, cari lingkungan berkembang	<i>“Pingin latihan public speaking dan belajar berani.”</i>
H	Tidak lolos TOEFL/IMKA, diajak teman	<i>“Aku gak lolos TOEFL IMKA... terus diajak teman.”</i>
A	Pengaruh waketum & pengalaman volunteer	<i>“Waketumnya SNNA... ikut volunteer juga.”</i>
S	Ingin punya kesibukan	<i>“Karena pengen aja biar sok sibuk.”</i>
F	Tertarik karena ada program TOEFL dan IMKA	<i>“Tertarik karena ada TOEFL IMKA-nya.”</i>
NF	Mengembangkan kemampuan bahasa & potensi	<i>“Untuk meningkatkan kemampuan bahasa... dan menggali potensi diri.”</i>
SNNA	Keinginan masuk organisasi dan dukungan keluarga	<i>“Papa nyuruh ikut organisasi, biar punya relasi.”</i>

Sumber: Data Hasil Wawancara

Motivasi awal ini menjadi titik masuk yang memengaruhi cara mereka menyesuaikan diri dan menjalani proses di dalam organisasi. Motivasi awal mahasiswa untuk bergabung ke Majelis Bahasa menunjukkan spektrum yang luas, mencakup kebutuhan personal, sosial, dan akademik yang saling terkait dalam membentuk keputusan mereka untuk terlibat, seperti terlihat pada beberapa partisipan yang menyatakan keinginan untuk mengembangkan kemampuan bahasa sekaligus mempersiapkan diri menghadapi TOEFL dan IMKA (Aminah & Sabtana, 2022; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Beberapa partisipan mengaku bahwa ajakan teman menjadi faktor pendorong utama yang membuat mereka mencoba organisasi ini, menunjukkan bahwa interaksi sosial dan jaringan pertemanan dapat memengaruhi proses awal keterlibatan dalam komunitas akademik (Haq, 2016; Sari, 2022). Motivasi lain muncul dari kebutuhan untuk mengisi waktu luang dan menemukan kesibukan yang bermanfaat, yang mencerminkan dinamika psikologis mahasiswa dalam mencari kegiatan produktif di luar kegiatan perkuliahan formal (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Kondisi ini memperlihatkan bahwa motivasi awal bersifat kompleks dan multidimensional, karena setiap individu membawa konteks pengalaman dan tujuan pribadi yang berbeda-beda ke dalam organisasi (Husna, Hidayati, & Ariati, 2014).

Motivasi yang bersifat akademik juga tercermin dari partisipan yang mengaku tertarik karena adanya program TOEFL dan IMKA, yang dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan potensi diri secara konkret dalam ranah akademik dan profesional (Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Beberapa mahasiswa menekankan keinginan untuk berlatih public speaking dan meningkatkan rasa percaya diri, yang menandakan bahwa aspek psikologis seperti keberanian dalam berekspresi dan pengembangan kemampuan interpersonal menjadi bagian integral dari motivasi awal mereka (Zahid, 2020; Sari, 2022). Fenomena ini juga sejalan dengan temuan studi fenomenologis mengenai aktualisasi diri mahasiswa, yang menekankan keterkaitan antara motivasi individu dengan proses pengembangan kapasitas personal di komunitas belajar (Aminah & Sabtana, 2022; Haq, 2016). Motivasi awal tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga menyentuh dimensi sosial dan psikologis yang memengaruhi cara mahasiswa berinteraksi dalam organisasi (Erwan & Puspitadewi, 2022).

Keikutsertaan mahasiswa yang awalnya dipicu oleh ajakan teman atau pengaruh orang lain juga menunjukkan pentingnya faktor sosial dalam proses orientasi organisasi, di mana dukungan eksternal

dapat memperkuat komitmen awal dan memotivasi individu untuk tetap aktif (Al Husna, 2024; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Partisipan yang masuk karena tidak diterima di organisasi lain menandakan adanya mekanisme adaptasi strategis, di mana mahasiswa memilih jalur alternatif untuk tetap memperoleh pengalaman organisasi dan memperluas jejaring sosial mereka (Ismae et al., 2025; Bemkema, 2025). Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi awal juga bersifat situasional dan fleksibel, tergantung pada kesempatan yang tersedia serta kondisi lingkungan sekitar (Fitri, 2022). Orientasi motivasi mahasiswa dapat bersifat pragmatis dan adaptif, selaras dengan peluang yang ditawarkan oleh organisasi (Masykur, 2023).

Sejumlah partisipan menekankan pengaruh figur penting, seperti wakil ketua umum atau pengalaman volunteering sebelumnya, yang memberi mereka inspirasi untuk terlibat lebih aktif, mencerminkan bahwa contoh peran dan kepemimpinan dalam organisasi berkontribusi pada pembentukan motivasi individu (Alfurizqi & Aji, 2025; Musthofa, 2017). Motivasi jenis ini menekankan adanya pengaruh mentor atau figur teladan dalam proses sosialisasi organisasi, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan orientasi tujuan mahasiswa untuk mengembangkan diri (Yuntaffiani & Erlangga, 2025). Fenomena ini konsisten dengan studi fenomenologis yang menunjukkan bahwa kehadiran figur inspiratif menjadi faktor penting dalam membangun komitmen awal dan keterlibatan berkelanjutan di komunitas akademik (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Pengaruh interpersonal dari individu yang dihormati atau dianggap berhasil menjadi katalis bagi motivasi awal mahasiswa (Husna, Hidayati, & Ariati, 2014).

Selain motivasi akademik dan sosial, beberapa mahasiswa mengungkapkan bahwa dorongan dari keluarga juga memengaruhi keputusan mereka untuk bergabung, menekankan peran dukungan lingkungan terdekat dalam memfasilitasi keterlibatan komunitas (SNNA; Aminah & Sabtana, 2022). Partisipan yang masuk karena dorongan keluarga cenderung menempatkan harapan orang tua sebagai motivator internal, yang kemudian memengaruhi cara mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi (Haq, 2016). Motivasi semacam ini menggambarkan hubungan kompleks antara tekanan eksternal dan aspirasi pribadi dalam membentuk perilaku adaptif mahasiswa dalam organisasi (Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Motivasi awal tidak selalu bersumber dari individu itu sendiri, tetapi sering kali merupakan hasil interaksi antara aspirasi personal dan pengaruh sosial eksternal (Erwan & Puspitadewi, 2022).

Dalam pengembangan kapasitas diri, mahasiswa yang menyebut ingin mengembangkan potensi dan kemampuan bahasa menegaskan bahwa keterlibatan organisasi berperan sebagai media untuk aktualisasi diri, di mana mereka dapat mengeksplorasi kemampuan yang belum tersalurkan dalam kegiatan akademik formal (Zahid, 2020; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Hal ini menekankan bahwa organisasi semacam Majelis Bahasa menjadi ruang bagi mahasiswa untuk mengeksplorasi diri secara kreatif dan mengasah kemampuan yang mendukung pengembangan personal maupun profesional (Aminah & Sabtana, 2022). Fenomena ini konsisten dengan teori aktualisasi diri yang menunjukkan bahwa keterlibatan komunitas menyediakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menginternalisasi nilai, keterampilan, dan pengalaman yang memperkaya kapasitas personal mereka (Sihombing, 2017; Al Husna, 2024). Motivasi awal bukan hanya langkah awal untuk bergabung, tetapi juga menjadi fondasi dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri yang berkelanjutan (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Keberagaman motivasi awal yang ada juga memengaruhi dinamika interaksi dan partisipasi mahasiswa di dalam organisasi, karena setiap individu membawa tujuan yang berbeda-beda, baik itu pengembangan diri, jejaring sosial, maupun pengisian waktu luang (Erwan & Puspitadewi, 2022; Fitri, 2022). Organisasi harus mampu menyeimbangkan kebutuhan anggota yang heterogen agar setiap motivasi dapat diakomodasi melalui program dan kegiatan yang relevan (Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025). Keterlibatan aktif yang dipicu oleh motivasi awal juga berkorelasi dengan tingkat komitmen dan kepuasan anggota terhadap pengalaman organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi keberlangsungan partisipasi mereka (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Memahami motivasi awal menjadi penting sebagai dasar perencanaan kegiatan dan strategi pengelolaan organisasi yang efektif (Masykur, 2023).

Beberapa mahasiswa yang bergabung karena ajakan teman atau motivasi eksternal menunjukkan bahwa aspek relasional menjadi bagian signifikan dari proses integrasi sosial dalam organisasi, di mana interaksi dengan teman dan anggota lain dapat memperkuat keterikatan dan partisipasi mereka (Haq, 2016; Sari, 2022). Partisipan juga menyebut bahwa pengalaman sebelumnya dalam volunteering atau

organisasi lain memberikan bekal kompetensi yang memudahkan mereka menyesuaikan diri dengan kultur dan tuntutan Majelis Bahasa (Al Husna, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman awal dapat memengaruhi adaptasi psikologis dan sosial mahasiswa dalam komunitas baru, sekaligus membentuk cara mereka memanfaatkan peluang belajar yang tersedia (Husna, Hidayati, & Ariati, 2014). Motivasi awal tidak hanya memengaruhi keputusan bergabung, tetapi juga menentukan pola interaksi, pembelajaran, dan keterlibatan di dalam organisasi (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Motivasi yang bersifat campuran ini menunjukkan adanya pluralitas kebutuhan dan tujuan, di mana mahasiswa mencoba menyeimbangkan antara pengembangan akademik, sosial, dan personal melalui keterlibatan mereka di Majelis Bahasa (Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025; Zahid, 2020). Organisasi berfungsi sebagai arena bagi mahasiswa untuk mengaktualisasikan diri sekaligus memperluas jejaring, mempraktikkan keterampilan interpersonal, dan mengasah kemampuan bahasa yang relevan dengan aspirasi akademik maupun karier mereka (Aminah & Sabtana, 2022; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Fenomena ini selaras dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi awal menjadi fondasi penting bagi mahasiswa untuk menginternalisasi nilai, tujuan, dan pengalaman yang mendukung pertumbuhan diri secara holistik (Erwan & Puspitadewi, 2022). Keberagaman motivasi awal menciptakan dinamika organisasi yang kaya dan memungkinkan setiap anggota berkontribusi sesuai dengan kekuatan dan minat masing-masing (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Data menunjukkan bahwa motivasi awal yang berbeda-beda ini berdampak pada bagaimana mahasiswa menyesuaikan diri dengan kultur organisasi, memanfaatkan program yang ada, serta membangun hubungan interpersonal yang produktif, sehingga proses adaptasi dan aktualisasi diri berjalan secara simultan (Aminah & Sabtana, 2022; Haq, 2016). Keterlibatan aktif yang muncul dari motivasi campuran ini memungkinkan mahasiswa untuk memperoleh pengalaman berharga, meningkatkan kompetensi, dan membentuk citra diri positif dalam konteks komunitas akademik yang suportif (Al Husna, 2024; Erwan & Puspitadewi, 2022). Fenomena ini menekankan pentingnya pemahaman terhadap motivasi awal sebagai bagian dari strategi pengelolaan organisasi, karena dapat memengaruhi efektivitas kegiatan dan kepuasan anggota secara keseluruhan (Fitri, 2022). Majelis Bahasa berfungsi tidak hanya sebagai wadah pengembangan akademik, tetapi juga sebagai ruang untuk aktualisasi diri, pembentukan identitas, dan penguatan relasi sosial mahasiswa (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Tantangan yang Dihadapi Selama Berorganisasi

Partisipan menghadapi tantangan yang beragam, baik dari aspek interpersonal, kepemimpinan, administratif, hingga tantangan internal diri. Beberapa partisipan mengalami nervous saat pertama kali rapat, menghadapi konflik saat evaluasi, atau kesulitan menjalankan proker besar. Tantangan administratif seperti pengurusan SK, LPJ, dan tekanan dari DEMA juga banyak disebut, terutama oleh pengurus inti. Sementara itu, tantangan personal seperti merasa tidak layak menjadi waketum atau takut salah menjadi bagian penting dalam pengalaman mereka.

Tabel 3. Tantangan yang Dialami Partisipan

Inisial	Bentuk Tantangan	Jawaban Wawancara
TI	Diminta maju sebagai kandidat ketua umum	<i>"Aku takut banget... harus jawab pertanyaan dari senior."</i>
TS	Tanggung jawab besar sebagai koor	<i>"Deg-degan kalau proker nggak sesuai indikator keberhasilan."</i>
H	Kesulitan seleksi anggota baru	<i>"Butuh effort besar banget."</i>
A	Konflik dalam rapat evaluasi	<i>"Orang-orang meluapkan emosinya."</i>
S	Menghadapi anggota yang pasif	<i>"Gaenak negur kalau bukan BPH."</i>

F	Menjadi ketua pelaksana untuk pertama kali	<i>“Pusing banget karena bingung harus ngapain.”</i>
NF	Mengurus SK, dana, tekanan administrasi	<i>“Mengurus SK itu sangat-sangat menguras tenaga.”</i>
SNNA	Merasa tidak layak jadi waketum	<i>“Aku merasa nggak deserve.”</i>

Sumber: Data Hasil Wawancara

Tantangan-tantangan tersebut menjadi pengalaman yang memperkaya proses aktualisasi mahasiswa selama mengikuti organisasi. Partisipan menghadapi berbagai tantangan yang mencakup aspek interpersonal, kepemimpinan, administratif, serta tantangan internal diri, yang secara kolektif membentuk pengalaman mereka dalam berorganisasi dan berkontribusi pada proses aktualisasi diri (Aminah & Sabtana, 2022; Haq, 2016). Rasa nervous saat menghadapi rapat pertama atau diminta maju sebagai kandidat ketua umum menjadi salah satu pengalaman menegangkan yang dihadapi mahasiswa, di mana mereka harus menampilkan kemampuan komunikasi dan keberanian dalam situasi formal (Sihombing, 2017; Zahid, 2020).

Tantangan interpersonal seperti konflik dalam rapat evaluasi atau menghadapi anggota yang pasif menuntut partisipan untuk mengelola emosi, membangun diplomasi, serta mengasah keterampilan manajemen konflik (Erwan & Puspitadewi, 2022; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman menghadapi tantangan sosial dan interpersonal menjadi bagian penting dari proses pembelajaran organisasi, karena mahasiswa belajar menyeimbangkan kepentingan individu dan kolektif (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Kepemimpinan menjadi sumber tantangan tersendiri, terutama bagi mahasiswa yang diberi tanggung jawab besar seperti menjadi ketua pelaksana atau koordinator program kerja, di mana tekanan untuk mencapai indikator keberhasilan proker menuntut kemampuan perencanaan dan pengambilan keputusan yang matang (Ismae et al., 2025; Masykur, 2023). Beberapa partisipan mengaku mengalami kebingungan dan kepanikan saat harus menjalankan tugas untuk pertama kali, menandakan bahwa pengalaman kepemimpinan memerlukan proses adaptasi dan pembelajaran bertahap (Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Tantangan ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga ketahanan psikologis, karena kegagalan atau kesalahan kecil dapat memengaruhi rasa percaya diri dan citra diri mahasiswa (Al Husna, 2024; Husna, Hidayati, & Ariati, 2014). Pengalaman menghadapi tantangan kepemimpinan berperan sebagai sarana penguatan regulasi diri dan pemahaman tentang tanggung jawab sosial dalam komunitas akademik (Aminah & Sabtana, 2022).

Tantangan administratif menjadi bagian signifikan dalam pengalaman berorganisasi, terutama bagi pengurus inti yang harus mengurus SK, LPJ, dan menghadapi tekanan dari DEMA, yang menuntut ketelitian, manajemen waktu, serta kesabaran tinggi (NF; Fitri, 2022). Proses administratif ini sering kali memakan banyak energi dan menguji kemampuan mahasiswa dalam menghadapi birokrasi serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait (Ismae et al., 2025; Alfurizqi & Aji, 2025). Keterampilan organisasi, pengelolaan dokumen, dan pemahaman prosedur formal menjadi kompetensi yang berkembang melalui pengalaman menghadapi tantangan administratif ini (Erwan & Puspitadewi, 2022). Tantangan administratif bukan hanya kewajiban rutin, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun ketahanan diri, ketekunan, dan profesionalisme dalam pengelolaan organisasi (Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025).

Sebagian mahasiswa mengungkapkan tantangan personal yang muncul dari keraguan diri, seperti merasa tidak layak menjadi waketum atau takut melakukan kesalahan saat menjalankan tugas, yang memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan motivasi mereka (SNNA; Sari, 2022). Tantangan internal ini memerlukan refleksi diri dan strategi coping agar mahasiswa mampu mengatasi rasa tidak pantas dan meningkatkan efektivitas partisipasi mereka dalam organisasi (Zahid, 2020; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan diri melalui organisasi tidak hanya melibatkan keterampilan teknis dan sosial, tetapi juga melibatkan penguatan psikologis untuk mengatasi hambatan internal (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Pengalaman menghadapi tantangan personal menjadi bagian integral dari proses aktualisasi diri mahasiswa (Aminah & Sabtana, 2022).

Konflik interpersonal yang terjadi saat rapat evaluasi menuntut mahasiswa untuk mengelola perbedaan pendapat, memfasilitasi komunikasi yang konstruktif, dan menemukan solusi yang diterima semua pihak, sehingga kemampuan diplomasi dan empati semakin terasah (Ari & Sekarningrum, 2025; Musthofa, 2017). Mahasiswa yang menghadapi anggota pasif atau sulit diatur belajar memahami dinamika kelompok dan strategi pendekatan yang sesuai untuk meningkatkan partisipasi anggota lain (H; Al Husna, 2024). Pengalaman ini memperlihatkan bahwa kemampuan membangun hubungan interpersonal yang sehat dan efektif menjadi kompetensi penting yang diperoleh melalui tantangan organisasi (Erwan & Puspitadewi, 2022). Pengelolaan konflik internal dan interpersonal menjadi sarana pengembangan karakter dan integritas mahasiswa dalam komunitas akademik (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Tantangan yang dihadapi saat pertama kali memimpin program kerja atau diminta maju sebagai kandidat ketua umum memperlihatkan proses adaptasi yang menuntut keberanian, kesiapan mental, dan penguasaan materi (TI; Masykur, 2023). Ketegangan yang muncul pada situasi ini mendorong mahasiswa untuk belajar mengelola stres, mengambil keputusan secara cepat, dan meningkatkan kemampuan komunikasi publik (Sihombing, 2017; Zahid, 2020). Proses ini secara langsung berkontribusi pada penguatan self-efficacy dan pengembangan kapabilitas kepemimpinan yang menjadi modal penting dalam kehidupan akademik maupun profesional (Aminah & Sabtana, 2022). Menghadapi tantangan kepemimpinan memberikan peluang bagi mahasiswa untuk menginternalisasi pengalaman praktis dan meningkatkan rasa percaya diri secara berkelanjutan (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Tantangan administratif yang memerlukan pengurusan SK dan LPJ mengajarkan mahasiswa untuk bersikap sistematis, disiplin, serta menghargai proses formal dalam organisasi, sehingga pengalaman ini menjadi sarana belajar yang kaya untuk pengembangan keterampilan profesional (NF; Fitri, 2022; Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025). Mahasiswa belajar menghadapi tekanan dan tenggat waktu yang ketat, yang secara tidak langsung melatih kemampuan manajemen waktu, fokus, dan prioritas kerja (Erwan & Puspitadewi, 2022). Proses administratif ini juga meningkatkan ketahanan psikologis karena mahasiswa harus mampu bekerja secara konsisten meskipun menghadapi hambatan atau birokrasi yang kompleks (Ismae et al., 2025). Tantangan administratif tidak hanya berdampak pada efisiensi organisasi, tetapi juga berperan dalam pengembangan kapasitas individu (Aminah & Sabtana, 2022).

Pengalaman menghadapi anggota yang pasif atau enggan berpartisipasi memunculkan pembelajaran tentang strategi komunikasi, kepemimpinan situasional, dan pemberdayaan anggota, yang memperkuat kompetensi interpersonal mahasiswa (S; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Mahasiswa belajar memotivasi anggota, menyesuaikan pendekatan komunikasi, dan membangun lingkungan partisipatif yang kondusif untuk produktivitas kelompok (Ari & Sekarningrum, 2025). Tantangan ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh individu yang memimpin, tetapi juga oleh kemampuan untuk memberdayakan dan mengelola dinamika kelompok secara efektif (Al Husna, 2024). Keterampilan interpersonal menjadi modal penting bagi mahasiswa untuk menavigasi kompleksitas hubungan sosial dalam organisasi (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Ketidakpastian dalam melaksanakan tanggung jawab besar, seperti menjadi ketua pelaksana pertama kali, memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kreativitas dalam merancang strategi, menyusun rencana kerja, dan mengambil keputusan yang berdampak pada keberhasilan program (F; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Pengalaman ini mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis, menyusun solusi alternatif, dan meningkatkan kemampuan problem solving dalam konteks organisasi nyata (Ismae et al., 2025). Tantangan tersebut sekaligus mengasah kemampuan refleksi diri, evaluasi kinerja, dan pembelajaran dari kesalahan yang terjadi, sehingga pengalaman organisasi menjadi media pengembangan diri yang komprehensif (Aminah & Sabtana, 2022). Tantangan organisasi membentuk mahasiswa menjadi pribadi yang lebih adaptif, mandiri, dan profesional dalam menghadapi situasi kompleks (Erwan & Puspitadewi, 2022).

Keseluruhan pengalaman menghadapi tantangan yang beragam ini memperlihatkan bahwa organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar formal, tetapi juga sebagai ruang untuk aktualisasi diri, pengembangan kompetensi, dan pembentukan karakter mahasiswa (Aminah & Sabtana, 2022; Zahid, 2020). Tantangan interpersonal, kepemimpinan, administratif, dan personal mendorong mahasiswa untuk mengasah keterampilan manajerial, membangun ketahanan mental, serta menumbuhkan rasa percaya diri yang berkelanjutan (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Proses

pembelajaran yang muncul dari pengalaman menghadapi tantangan memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman praktis yang tidak didapatkan dalam kegiatan akademik konvensional, sehingga memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan personal dan profesional mereka (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Tantangan organisasi menjadi bagian penting dari perjalanan mahasiswa dalam mencapai aktualisasi diri melalui komunitas akademik (Aminah & Sabtana, 2022).

Bentuk Dukungan Sosial Selama Berorganisasi

Dukungan sosial muncul sebagai elemen penting dalam pengalaman partisipan. Banyak dari mereka merasa terbantu oleh teman seangkatan, senior, koordinator divisi, maupun pengurus inti. Dukungan ini muncul dalam bentuk penguatan emosional, bantuan teknis, bimbingan saat mengerjakan proker, ataupun validasi atas kemampuan mereka. Namun, ada pula partisipan yang merasa lingkungan divisinya kurang akrab sehingga dukungan sosial tidak selalu merata.

Tabel 4. Dukungan Sosial yang Diterima Partisipan

Inisial	Sumber Dukungan	Jawaban Wawancara
TI	Teman sedivisi & teman dekat	<i>"Aku di-support sama temen-temen divisi."</i>
TS	Senior & tim divisi	<i>"Senior bantu aku biar nggak kaget waktu naik jadi koor."</i>
H	Koordivisi & teman	<i>"Koor divisi selalu dukung."</i>
A	Teman sekelas & relasi organisasi	<i>"Ketemu temen-temen keren."</i>
S	Ada dukungan minimal	<i>"Ada."</i>
F	Senior & teman	<i>"Mereka ngajak ngobrol, welcome banget."</i>
NF	Wakil, BPH, dan pengurus lainnya	<i>"Kalau aku capek, mereka yakinin aku bisa."</i>
SNNA	Validasi dari teman dan pengurus	<i>"Mereka bilang aku keren, jadi aku yakin."</i>

Sumber: Data Hasil Wawancara

Dukungan sosial ini berperan dalam memperkuat rasa percaya diri untuk mencapai titik aktualisasi diri partisipan dan membentuk pengalaman positif selama berorganisasi. Dukungan sosial menjadi salah satu elemen kunci yang memperkuat pengalaman partisipan dalam berorganisasi dan memengaruhi proses aktualisasi diri mereka, karena interaksi dengan teman, senior, dan pengurus inti menyediakan landasan emosional dan teknis yang signifikan (Aminah & Sabtana, 2022; Sari, 2022).

Mahasiswa yang menerima dorongan dari teman seangkatan atau relasi organisasi merasa lebih percaya diri untuk mengambil inisiatif dan melaksanakan program kerja, sehingga keterlibatan mereka menjadi lebih aktif dan terstruktur (Haq, 2016; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Dukungan sosial ini juga membantu mereka dalam menghadapi tekanan tugas organisasi dan mengurangi tingkat kecemasan ketika menjalankan tanggung jawab yang kompleks, seperti menjadi koordinator atau ketua pelaksana (Erwan & Puspitadewi, 2022). Pengalaman dukungan sosial tidak hanya bersifat interpersonal, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan kapasitas profesional dan penguatan ketahanan psikologis mahasiswa (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Senior dan koordinator divisi muncul sebagai sumber dukungan penting, terutama bagi mahasiswa yang baru menempati posisi kepemimpinan atau bertanggung jawab atas program kerja tertentu, di mana bimbingan teknis dan pengarahan strategis menjadi sangat diperlukan (Ismae et al., 2025; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Partisipan melaporkan bahwa arahan senior dan pengurus inti mampu memberikan panduan yang jelas dan meminimalkan kebingungan saat menghadapi tugas-tugas baru, sehingga mereka dapat beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan organisasi (Al Husna, 2024; Masykur, 2023). Bentuk dukungan ini juga mencakup validasi terhadap kemampuan mereka, yang secara signifikan meningkatkan rasa percaya diri serta mendorong mereka untuk mengeksplorasi potensi diri secara lebih optimal (Zahid, 2020; Sihombing, 2017). Keberadaan sistem dukungan

semacam ini menunjukkan bahwa struktur sosial dalam organisasi memegang peranan penting dalam memastikan keberhasilan partisipasi mahasiswa (Aminah & Sabtana, 2022).

Dukungan teman sekelas dan teman dekat menjadi sumber penguatan emosional yang memberi rasa nyaman dan aman saat mahasiswa menghadapi tantangan organisasi, sehingga mereka mampu mengelola stres dan tekanan tanggung jawab dengan lebih baik (TI; Fitri, 2022). Interaksi yang intens dengan teman dekat juga memfasilitasi diskusi informal, brainstorming ide, serta berbagi pengalaman yang relevan dalam menyelesaikan proyek atau menghadapi kendala administratif (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021; Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025). Pengalaman ini menegaskan bahwa dukungan sosial tidak selalu bersifat formal, melainkan juga terjadi melalui interaksi sehari-hari yang mendorong kolaborasi dan keterlibatan aktif (Alfurizqi & Aji, 2025). Jaringan teman dekat memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa dan memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi (Sari, 2022).

Sebagian partisipan mengungkapkan bahwa lingkungan divisi yang kurang akrab membuat dukungan sosial tidak merata, sehingga mereka perlu mengembangkan strategi sendiri untuk tetap termotivasi dan produktif (S; Husna, Hidayati, & Ariati, 2014). Situasi ini menuntut mahasiswa untuk lebih proaktif dalam membangun hubungan interpersonal, melakukan pendekatan adaptif terhadap anggota lain, serta mencari sumber dukungan alternatif di luar divisi mereka (Aminah & Sabtana, 2022; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Kondisi ini menyoroti pentingnya kesadaran diri dan keterampilan komunikasi interpersonal dalam menghadapi keterbatasan dukungan sosial yang ada (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Pengalaman kurangnya dukungan sosial sekalipun menjadi pelajaran penting dalam mengasah kemampuan mandiri dan resilience mahasiswa (Al Husna, 2024).

Dukungan sosial yang diterima dalam bentuk bimbingan teknis dan pengarahan strategis membantu mahasiswa dalam merancang langkah-langkah efektif untuk menyelesaikan program kerja yang kompleks, termasuk pengurusan administrasi, koordinasi anggota, dan pencapaian indikator keberhasilan (NF; Ismae et al., 2025). Partisipan mengungkapkan bahwa arahan dari wakil ketua dan pengurus inti mendorong mereka untuk tetap fokus pada prioritas organisasi dan mengurangi risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan (Erwan & Puspitadewi, 2022; Masykur, 2023). Bantuan teknis ini juga memungkinkan mahasiswa untuk mempelajari prosedur organisasi secara sistematis, sehingga mereka memperoleh pemahaman praktis yang tidak diperoleh melalui kegiatan akademik konvensional (Aminah & Sabtana, 2022). Hal ini memperlihatkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai jembatan untuk pengembangan kompetensi profesional dan kepercayaan diri mahasiswa (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Validasi kemampuan dari teman dan pengurus memberikan efek positif terhadap self-efficacy mahasiswa, karena mereka merasa diakui dan dipercaya dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang secara langsung memengaruhi keterlibatan dan produktivitas mereka (SNNA; Sari, 2022). Ucapan motivasi seperti “kamu bisa” atau pengakuan atas hasil kerja yang baik mendorong mahasiswa untuk tetap berinisiatif dan tidak takut melakukan kesalahan saat mengerjakan program kerja (Aminah & Sabtana, 2022; Zahid, 2020). Validasi ini juga memperkuat identitas diri dalam konteks organisasi, sehingga mahasiswa mampu memosisikan diri sebagai anggota yang berkompeten dan berkontribusi secara signifikan (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Dukungan sosial yang bersifat afirmatif memiliki peran strategis dalam pembentukan pengalaman positif selama berorganisasi (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Partisipan yang menerima dukungan sosial dari senior cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi dan menghadapi tantangan kepemimpinan dengan lebih matang, karena mereka memperoleh model perilaku dan bimbingan praktis yang relevan (TS; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Bantuan ini memungkinkan mahasiswa untuk belajar secara langsung dari pengalaman senior, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efektivitas kinerja divisi maupun individu (Ismae et al., 2025; Al Husna, 2024). Pengalaman belajar melalui mentorship semacam ini menunjukkan bahwa dukungan sosial formal dan informal saling melengkapi dalam memfasilitasi pertumbuhan kompetensi mahasiswa (Erwan & Puspitadewi, 2022). Interaksi dengan senior dan pengurus inti menjadi sarana pembelajaran experiential yang signifikan bagi pengembangan keterampilan dan aktualisasi diri (Aminah & Sabtana, 2022).

Teman sekelas dan relasi organisasi turut memberikan dukungan sosial berupa penguatan emosional dan interaksi yang menyenangkan, yang membantu mahasiswa mengatasi rasa cemas atau ketidakpastian saat menghadapi tugas baru, serta menciptakan pengalaman positif selama beraktivitas

dalam divisi (A; Fitri, 2022; Masykur, 2023). Partisipan menyatakan bahwa kesempatan bertemu teman-teman yang kompeten dan suportif memberikan rasa diterima dan meningkatkan motivasi untuk berpartisipasi secara konsisten dalam kegiatan organisasi (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021; Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025). Dukungan semacam ini memungkinkan mahasiswa membangun jaringan sosial yang memperkuat kapasitas kolaborasi dan keterlibatan akademik-ekstrakurikuler secara berkelanjutan (Alfurizqi & Aji, 2025). Interaksi sosial yang sehat dan suportif menjadi faktor penting dalam membentuk pengalaman organisasi yang positif dan memfasilitasi perkembangan pribadi (Sari, 2022).

Bagi beberapa partisipan, meskipun dukungan sosial tidak selalu merata, keberadaan teman dekat dan beberapa pengurus yang responsif memberikan rasa aman untuk tetap mencoba dan belajar dari pengalaman organisasi (F; Husna, Hidayati, & Ariati, 2014). Mahasiswa yang merasakan adanya jaringan dukungan, walaupun terbatas, tetap mampu menavigasi tantangan, mengembangkan keterampilan, dan mempertahankan motivasi untuk berkontribusi aktif (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dukungan sosial lebih penting daripada kuantitas, karena dampaknya terhadap pembentukan self-efficacy dan aktualisasi diri mahasiswa lebih signifikan (Aminah & Sabtana, 2022). Meskipun distribusi dukungan sosial tidak merata, dampak positif terhadap pengembangan diri tetap dapat tercapai melalui interaksi yang signifikan dan bermakna (Zahid, 2020).

Keseluruhan pengalaman dukungan sosial yang diterima mahasiswa memperlihatkan bahwa elemen interpersonal ini berperan sebagai fondasi penting dalam pembentukan rasa percaya diri, keterampilan organisasi, dan kapasitas kepemimpinan mereka (Aminah & Sabtana, 2022; Sari, 2022). Bentuk dukungan emosional, teknis, maupun validasi kemampuan memungkinkan mahasiswa untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi, mengurangi rasa cemas, serta memaksimalkan potensi diri (Erwan & Puspitadewi, 2022; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Interaksi yang suportif mendorong keterlibatan aktif, meningkatkan kohesi kelompok, dan membentuk pengalaman positif yang berkelanjutan selama mengikuti organisasi (Al Husna, 2024; Masykur, 2023). Dukungan sosial bukan sekadar bantuan praktis, tetapi juga elemen strategis yang memperkuat proses aktualisasi diri mahasiswa dalam komunitas akademik (Aminah & Sabtana, 2022).

Perubahan dan Pencapaian Diri setelah Aktif Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi memberikan perubahan yang signifikan bagi sebagian besar partisipan, terutama dalam aspek keberanian, komunikasi, kepemimpinan, dan kepercayaan diri. Beberapa partisipan merasa mampu keluar dari zona nyaman, memimpin rapat, atau menjadi ketua pelaksana sebuah proker. Di sisi lain, ada pula partisipan yang merasa tidak mengalami perubahan berarti atau belum menemukan momen puncak potensinya.

Tabel 5. Perubahan dan Pencapaian Diri Partisipan

Inisial	Bentuk perubahan	Jawaban Wawancara
TI	Lebih percaya diri & berani	<i>"Aku jadi jauh lebih berani."</i>
TS	Leadership meningkat	<i>"Sekarang aku bisa ambil keputusan."</i>
H	Upgrade skill sedikit demi sedikit	<i>"Skill jadi ke-upgrade dikit-dikit."</i>
A	Berani berpendapat	<i>"Lebih berani ngomong di depan banyak orang."</i>
S	Lebih menghargai waktu & relasi	<i>"Rispek aja si."</i>
F	Lebih percaya diri & relasi luas	<i>"Jadi lebih percaya diri."</i>
NF	Disiplin, public speaking meningkat	<i>"Dulu tremor, sekarang bisa sambutan tanpa contekan."</i>
SNNA	Percaya diri & kemampuan memimpin	<i>"Anak-anak pengurus mengandalkan aku."</i>

Sumber: Data Hasil Wawancara

Pengalaman berorganisasi memberikan dampak signifikan terhadap keberanian mahasiswa, karena mereka menghadapi situasi yang menuntut pengambilan keputusan secara mandiri, berbicara di depan banyak orang, serta mengelola program kerja yang kompleks (TI; Aminah & Sabtana, 2022; Sari, 2022). Partisipan menyatakan bahwa keterlibatan dalam rapat, koordinasi divisi, dan pengelolaan proyek membuat mereka lebih siap untuk keluar dari zona nyaman, mengasah kemampuan interpersonal, dan mengembangkan kepercayaan diri yang lebih stabil (Haq, 2016; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Keberanian ini tidak hanya muncul dalam konteks organisasi, tetapi juga memengaruhi interaksi akademik dan sosial di luar lingkungan kampus, sehingga pengalaman organisasi menjadi wahana pembelajaran hidup yang holistik (Erwan & Puspitadewi, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi memberikan ruang yang memungkinkan mahasiswa mengidentifikasi dan mengasah potensi diri secara nyata (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

Aspek kepemimpinan juga menunjukkan perubahan yang nyata, karena mahasiswa belajar mengelola tim, menetapkan prioritas, serta bertanggung jawab atas keberhasilan program kerja, yang meningkatkan kapasitas mereka dalam membuat keputusan strategis (TS; Ismae et al., 2025; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Beberapa partisipan menyebutkan kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat menjadi salah satu pencapaian utama selama berorganisasi, yang memperkuat rasa kompetensi dan kredibilitas mereka di mata anggota lain (Al Husna, 2024; Masykur, 2023). Selain itu, pengalaman memimpin rapat dan mengoordinasi kegiatan memaksa mereka untuk mengasah kemampuan komunikasi efektif dan diplomasi interpersonal, sehingga tercipta dinamika kolaboratif yang produktif (Fitri, 2022). Organisasi berfungsi sebagai laboratorium kepemimpinan yang memungkinkan mahasiswa belajar melalui praktik langsung dan refleksi atas pengalaman yang diperoleh (Husna, Hidayati, & Ariati, 2014).

Pengembangan kemampuan komunikasi menjadi salah satu perubahan yang paling menonjol, karena mahasiswa dituntut untuk menyampaikan ide, mengajukan pendapat, dan melakukan negosiasi secara terbuka di hadapan anggota divisi maupun pengurus inti (A; Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025; Zahid, 2020). Partisipan menyebutkan bahwa keberanian berbicara di depan umum bukan hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga memperluas kapasitas mereka dalam membangun argumen yang logis dan persuasif (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Interaksi intens dengan rekan sejawat, senior, dan pengurus memberikan umpan balik konstruktif yang mendorong mahasiswa untuk terus memperbaiki gaya komunikasi dan pendekatan interpersonal (Erwan & Puspitadewi, 2022). Hal ini menegaskan bahwa komunikasi efektif merupakan kompetensi yang diperoleh melalui keterlibatan aktif dalam dinamika organisasi (Aminah & Sabtana, 2022).

Disiplin diri juga menjadi salah satu hasil perubahan yang dirasakan partisipan, karena mereka belajar mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi aturan internal organisasi (NF; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016). Partisipan mengungkapkan bahwa tanggung jawab yang diberikan memaksa mereka untuk mengembangkan rutinitas terstruktur, mengatur prioritas, dan meningkatkan manajemen diri agar program kerja berjalan efektif (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Disiplin ini berimplikasi positif pada pencapaian akademik dan hubungan interpersonal di luar organisasi, sehingga keterampilan manajemen diri yang diperoleh menjadi aset penting bagi pengembangan personal mahasiswa (Sari, 2022). Organisasi berfungsi sebagai medium untuk menginternalisasi nilai-nilai tanggung jawab, ketekunan, dan integritas (Al Husna, 2024).

Beberapa partisipan melaporkan peningkatan kapasitas dalam membangun relasi dan jaringan sosial, karena kegiatan organisasi menuntut kolaborasi lintas divisi dan komunikasi dengan berbagai pihak, sehingga memperluas lingkaran sosial mereka (F; Fitri, 2022; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Pengalaman bekerja sama dengan anggota lain dari latar belakang yang berbeda mendorong mereka untuk memahami perspektif beragam, meningkatkan empati, dan memperkuat kemampuan kerja tim (Ismae et al., 2025; Azzura, Mutahir, Hariyadi, & Dadan, 2025). Interaksi sosial yang produktif juga memperkuat rasa percaya diri mahasiswa karena mereka merasa diakui dan dihargai oleh lingkungan sosial yang lebih luas (Alfurizqi & Aji, 2025). Partisipasi aktif dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga membentuk kapasitas sosial yang relevan untuk kehidupan profesional (Masykur, 2023).

Pengalaman menghadapi tantangan, baik struktural, interpersonal, maupun internal, turut memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian diri mahasiswa, karena mereka belajar mengelola tekanan, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi dengan dinamika organisasi yang kompleks (H; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016; Sihombing, 2017). Partisipan menyebutkan bahwa kegagalan awal atau kesulitan dalam menjalankan tugas justru memicu refleksi diri dan strategi pengembangan kompetensi, sehingga setiap tantangan menjadi sumber pembelajaran praktis yang berharga (Aminah & Sabtana, 2022). Proses ini menegaskan bahwa pembelajaran dalam organisasi tidak bersifat linear, tetapi dinamis, menuntut mahasiswa untuk terus menguji kapasitas diri dan mengambil inisiatif (Erwan & Puspitadewi, 2022). Tantangan berperan sebagai katalisator bagi pertumbuhan kemampuan kognitif, emosional, dan sosial mahasiswa (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021).

Dukungan sosial yang diterima selama berorganisasi berfungsi sebagai elemen penting yang memperkuat keberanian, kepemimpinan, dan komunikasi mahasiswa, karena interaksi dengan senior, teman sebaya, dan pengurus inti memberikan arahan, validasi, serta dorongan emosional yang konsisten (SNNA; Sari, 2022; Aminah & Sabtana, 2022). Partisipan menyatakan bahwa bimbingan senior dan pengakuan dari teman sebaya membuat mereka lebih percaya diri untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan menghadapi tugas-tugas kompleks tanpa rasa cemas berlebihan (Rohmat, Anshori, & Kusumah, 2025). Keberadaan dukungan sosial ini juga memfasilitasi pengembangan keterampilan praktis dan penguatan identitas diri, sehingga mahasiswa mampu membangun kapasitas yang autentik dan berkelanjutan (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Hubungan interpersonal yang suportif menjadi fondasi penting dalam memaksimalkan potensi individu di lingkungan organisasi (Al Husna, 2024).

Sebagian mahasiswa melaporkan bahwa pencapaian diri mereka tidak selalu sama, karena tingkat perubahan sangat bergantung pada pengalaman individu, keterlibatan, dan kesiapan menghadapi tantangan yang muncul selama berorganisasi (S; Husna, Hidayati, & Ariati, 2014; Haq, 2016). Beberapa partisipan merasa perubahan mereka bersifat bertahap dan terjadi secara halus melalui akumulasi pengalaman, sementara yang lain menyadari perubahan signifikan setelah berhasil memimpin program kerja atau mengambil keputusan strategis (Masykur, 2023). Variasi ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi bersifat personal dan dipengaruhi oleh motivasi awal, kapasitas adaptasi, dan dukungan sosial yang diterima (Aminah & Sabtana, 2022). Organisasi berperan sebagai ruang eksperimen diri yang memungkinkan mahasiswa mengeksplorasi kapasitas mereka dengan intensitas yang berbeda-beda (Zahid, 2020).

Perubahan yang dialami mahasiswa selama berorganisasi memperkuat konsep aktualisasi diri, karena mereka mampu mengenali potensi, menguji kemampuan, dan mencapai pengembangan kompetensi yang nyata melalui pengalaman praktis (TI; Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016; Sari, 2022). Proses ini menegaskan bahwa aktualisasi diri bukan sekadar teori, tetapi terjadi melalui praktik, interaksi sosial, dan tanggung jawab yang menuntut pertumbuhan keterampilan serta penguatan kepercayaan diri (Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Keberhasilan dalam menghadapi tantangan, membangun relasi, dan memimpin tim memberikan bukti konkret bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi memungkinkan mahasiswa menemukan identitas diri yang lebih matang dan berdaya guna (Aminah & Sabtana, 2022). Pengalaman organisasi menjadi sarana efektif untuk pengembangan diri holistik yang mencakup aspek emosional, sosial, dan profesional (Erwan & Puspitadewi, 2022).

Keterlibatan mahasiswa dalam Majelis Bahasa menimbulkan perubahan positif dalam keberanian, komunikasi, kepemimpinan, disiplin, dan kemampuan interpersonal, yang mendukung pencapaian diri secara menyeluruh (TS; Ismae et al., 2025; Alexandrina, Nova, & Chrisdina, 2021). Pengalaman ini menegaskan bahwa organisasi bukan sekadar tempat aktivitas ekstrakurikuler, tetapi juga laboratorium pengembangan diri yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menguji, mengasah, dan menemukan kapasitas pribadi mereka (Aminah & Sabtana, 2022). Kombinasi tantangan, tanggung jawab, dan dukungan sosial menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan kompetensi, kepercayaan diri, dan identitas diri yang autentik (Erwan & Puspitadewi, 2022). Pengalaman berorganisasi menjadi salah satu medium penting dalam memfasilitasi transformasi diri mahasiswa menuju potensi optimal dan aktualisasi diri yang berkelanjutan (Hamdi, Supraja, & Zubaidi, 2016).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi aktif mahasiswa dalam organisasi Majelis Bahasa mendorong aktualisasi diri melalui proses yang dipengaruhi oleh motivasi awal, tantangan, dukungan

sosial, serta perubahan dan pencapaian diri, yang meliputi peningkatan keberanian, kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan. Motivasi bergabung beragam, mencakup kebutuhan sosial, penghargaan, dan pengembangan kemampuan bahasa, sementara tantangan administratif, interpersonal, dan internal berfungsi sebagai “laboratorium sosial” untuk mengasah keterampilan praktis. Dukungan sosial dari teman sebaya, senior, dan pengurus inti menjadi fondasi penting yang memperkuat rasa percaya diri dan identitas sosial, memungkinkan mahasiswa menghadapi tanggung jawab dengan lebih efektif. Hasil ini menegaskan bahwa proses aktualisasi diri bersifat unik bagi setiap individu, dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan, peran, dan karakteristik pribadi, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi kemahasiswaan untuk secara sadar memanfaatkan tantangan dan dukungan sosial dalam memaksimalkan potensi anggota dan mengembangkan soft skill secara sistematis..

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Sabtana, F. I. (2022). Aktualisasi Diri Mahasiswa Bimbingan dan Konseling melalui Komunitas Kesehatan Mental. *Sosio e-Kons*, 14(1), 75-87. <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i1.12048>.
- Al Husna, H. I. (2024). Studi Fenomenologis Kebahagiaan Pustakawan Dalam Keikutsertaan Call For Paper Dan Call For Best Practice. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*, 16(2), 179-194. <https://doi.org/10.37108/shaut.v16i2.1540>.
- Alexandrina, E., Nova, P., & Chrisdina, C. (2021). Komunikasi Interpersonal Pada Komunitas dalam Mencapai Aktualisasi Diri Orangtua tunggal Perempuan Dikala Pandemi. *JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan)*, 4(2), 112-129.
- Alfurizqi, S. M. P., & Aji, G. G. (2025). Motif Wisatawan Pengguna Jasa Open trip Travel (Studi Fenomenologi pada Generasi Z Urban). *The Commercium*, 9(3), 480-487. <https://doi.org/10.26740/tc.v9i3.72072>.
- Ari, M., & Sekarningrum, A. A. (2025). Membentuk Citra Diri Mahasiswa Universitas Amikom Yogyakarta Melalui Media Sosial Instagram. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 7(1), 231-240. <https://doi.org/10.33366/jkn.v7i1.2446>.
- Azzura, E. P., Mutahir, A., Hariyadi, H., & Dadan, S. (2025). Penggunaan Bahasa dalam Media Sosial X untuk Mengungkapkan Permasalahan Akademik Mahasiswa (Analisis Wacana Kritis Akun@unsoedms). *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(3), 2205-2224. <https://doi.org/10.54082/jupin.566>.
- Bemkema. (2025). “Pandangan Mahasiswa Tel-U Purwokerto: Seberapa Tertarik Mereka dengan Organisasi Kampus”, tersedia di <https://bemkema-telupurwokerto.com/riset-dan-publikasi/pandangan-mahasiswa-tel-u-purwokerto-seberapa-tertarik-mereka-dengan-organisasi-kampus>, diakses pada 13 Desember 2025.
- Erwan, M. R. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Komunitas Arsa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 77-89. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i2.45758>.
- Fitri, H. (2022). Momen Objektifikasi Etnis Simalungun Berdasarkan Organisasi Sosial. *Keguruan Online*, 10(1), 42-53. <https://doi.org/10.30743/kg.v10i1.5880>.
- Hamdi, I., Supraja, M., & Zubaidi, A. (2016). Dinamika Aktualisasi Diri Pemuda Rantau Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi (Studi Pada Mahasiswa Rantau Asal Sumatera Barat Di Asrama Putri Bundo Kanduang Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 22(3), 306-320. <https://doi.org/10.22146/jkn.16353>.
- Haq, Muhammad Saiful (2016) Motivasi mempromosikan kerukunan umat beragama: Studi fenomenologi komunitas Gusdurian Malang. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Husna, A. N., Hidayati, F. N., & Ariati, J. (2014). Regulasi Diri Mahasiswa Berprestasi. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 50-63. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.50-63>.
- Ismae, H., Budianto, A., Setiawan, A. M., Iryana, W., Basyori, A., & Hasanah, U. (2025). Organisasi Mahasiswa Melayu Pattani di Lampung: Kontinuitas, Perubahan dan Tantangan Tahun 2009-2024. *Batuthah: Jurnal Sejarah Padaban Islam*, 4(2), 190-206. <https://doi.org/10.38073/batuthah.v4i2.2899>.
- Ismae, H., Budianto, A., Setiawan, A. M., Iryana, W., Basyori, A., & Hasanah, U. (2025). Organisasi Mahasiswa Melayu Pattani di Lampung: Kontinuitas, Perubahan dan Tantangan Tahun 2009-

2024. *Batuthah: Jurnal Sejarah Padaban Islam*, 4(2), 190-206. <https://doi.org/10.38073/batuthah.v4i2.2899>.
- Masykur, A. M. (2023). "Satu Tahun Menjabat Selamanya Menginspirasi"(Studi Fenomenologi Pengalaman Menjadi Denok Kota Semarang). *Jurnal Empati*, 12(1), 27-37. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.27478>.
- Musthofa, Q. (2017). Jilbab Sebagai Identitas Organisasi Islam Di Perguruan Tinggi. *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama Dan Sosial Budaya*, 2(2), 143-155. <https://doi.org/10.15575/jw.v2i2.1680>.
- Rohmat, R., Anshori, D. S., & Kusumah, E. (2025). Xenoglosophilia dalam Ragam Bahasa Tulis Generasi Z pada Komunitas Belajar Studygram: Analisis Interpretasi Fenomenologi. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra*, 11(2), 1869-1887. <https://doi.org/10.30605/onoma.v11i2.5641>.
- Sari, N. P. (2022). Pengaruh teman sebaya dan kepercayaan diri terhadap aktualisasi diri mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*. <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.7876>.
- Sihombing, M. U. (2017). Mega US Sihombing Studi Fenomenologi Keterbukaan Mengekspresikan Diri Kaum Gay Di Kota Medan Melalui Media Jejaring Sosial Facebook Sebagai Bentuk Eksistensi Diri. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 1(1), 13-22.
- Yuntaffiani, G., & Erlangga, C. Y. (2025). Fenomena Pengguna Second Account di Instagram dalam Aktualisasi Diri pada Remaja (Studi Kasus Fenomenologi di Wilayah Jakarta Timur). *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(2), 964-993. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i2.6987>.
- Zahid, R. A. (2020). Aktualisasi Komitmen Beragama Waria Kota Kediri. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 5(2), 217-232. <https://doi.org/10.33367/psi.v5i2.1382>.