SOLUTION, Jurnal of Counseling and Personal Development

Vol 7, No 1, Month 2025, pp 38-46
p-ISSN: 2684-7655

Kebermaknaan Hidup Pemimpin Organisasi Mahasiswa Yang Mengalami *Gap Year*

Bagas Sugiharto[1*], Prias Hayu Purbaning Tyas[2]
[1,2]Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia
*Penulis koresponden, *e-mail*: antoniusbs2002@gmail.com

Abstract: *This research aims to (1) identify the various ways to interpret the dynamics of personal development for organizational leaders who have experienced a Gap Year, (2) understand the different perspectives of organizational leaders who have experienced a Gap Year regarding suffering in finding meaning in life, (3) determine the various influences felt by organizational leaders who have experienced a Gap Year as a result of their search for meaning in life, and (4) identify the various obstacles in the process of finding meaning in life within each dynamic of the organization led by organizational leaders who have experienced a Gap Year. This research employs a qualitative method with a phenomenological approach. Data collection was conducted through observation and interviews with two research subjects who are organizational leaders who experienced a Gap Year due to working before attending university. The research results indicate that both subjects were able to find meaning in life as organizational leaders who had experienced a Gap Year. The data obtained shows that both (1) subjects had their own ways of finding meaning in their lives. (2) Although some events within the organization evoked negative emotions such as anger and disappointment, both subjects tried to accept and be grateful for them as part of the journey. (3) Age differences with their members also influenced the emergence of problems that hindered the discovery of meaning in life, although both subjects were ultimately able to overcome them. (4) Various problems present in the organization served as a form of maturation and supported self-actualization as organizational leaders.*

Keywords*: Meaning of Life, Organizational Leader, Gap Year*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui berbagai cara yang dapat dilakukan untuk memaknai dinamika perkembangan pribadi bagi pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*, (2) mengetahui berbagai pandangan pemimpin organisasi yang mengalami *gap year* mengenai penderitaan dalam memaknai kehidupan, (3) mengetahui berbagai pengaruh yang dirasakan oleh pemimpin organisasi yang mengalami *gap year* atas pemaknaan hidup yang dilakukan, (4) mengetahui berbagai hambatan dalam proses memaknai kehidupan di setiap dinamika organisasi yang dipimpin oleh pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode fenomologi. Pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap dua subjek penelitian yang merupakan pemimpin organisasi yang mengalami *gap year* karena bekerja sebelum kuliah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua subjek dapat menemukan makna hidup sebagai seorang pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa (1) kedua subjek memiliki caranya masing-masing dalam menemukan makna dalam hidupnya. (2) Walaupun beberapa peristiwa dalam organisasi menimbulkan emosi negatif seperti marah dan kecewa, namun kedua subjek mencoba untuk menerima dan mensyukurinya sebagai bagian dari perjalanan. (3) Perbedaan umur dengan anggotanya juga mempengaruhi timbulnya permasalahan yang menghambat penemuan makna hidup walaupun pada akhirnya kedua subjek mampu untuk mengatasinya. (4) Berbagai permasalahan yang hadir dalam organisasi merupakan bentuk pendewasan dan pendukung aktualisasi diri sebagai seorang pemimpin organisasi.

Kata kunci: Makna Hidup, Pemimpin Organisasi, *Gap Year*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, mahasiswa layaknya dapat membangun motivasi dalam mengembangkan *softskill* maupun *hardskill* yang ada dalam dirinya. Berbagai pilihan dalam hidup layaknya mampu digunakan oleh mahasiswa dalam mendayagunakan pikiran dan akal budinya sebagai seorang manusia. Anugerah yang diterima berupa akal budi merupakan sarana yang mendukung proses berpikir kritis dan bertingkah laku secara tepat berdasar pada setiap pilihan yang diambil. Salah satu wadah yang dapat dipilih untuk mengembangkan berbagai hal baik tersebut adalah mengikuti organisasi kemahasiswaan. Wadah tersebut dapat dijadikan sarana pengembangan diri mahasiswa menuju aktualisasi diri yang maksimal dalam berbagai aspek kehidupan. Banyak sekali hal baik yang didapatkan dalam ranah *softskill* maupun *hardskill* yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan mahasiswa dalam memaknai hidupnya.

Dalam hidup kita sehari-hari, tentunya kita mengalami berbagai peristiwa yang tentunya layak untuk dimaknai lebih lanjut. Hal ini merupakan bentuk mendayagunakan pikiran dan perasaan dalam menanggapi berbagai peristiwa yang ada. Dengan begitu, manusia dapat menemukan motivasi maupun tujuan dalam setiap proses perkembangan dirinya. Makna hidup menurut Frankl, (2017) adalah bagaimana manusia menemukan arti dari hidupnya. Motivasi dan tujuan dari hidup manusia selayaknya diusahakan dalam segala tindakan sebagai bentuk dari pertanggungjawaban terhadap eksistensi hidupnya. Manusia dapat semakin mampu mengenali dan mencintai dirinya ketika mampu memaknai hidupnya secara utuh. Terlebih para pemimpin organisasi dapat semakin mampu menuntun anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Frankl, (2017) makna hidup merupakan sesuatu yang tersirat dalam proses menjalani aktivitasnya sehari-hari. Hal ini merupakan bentuk kesadaran individu dalam menanggapi realitas yang terjadi pada dirinya sendiri. Dengan penemuan makna hidup tersebut, individu dapat mencapai kebahagiaan yang konkret. Hal ini dapat terimplementasi dalam tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin organisasi yang memiliki jarak usia dengan anggotanya. Frankl, (2017) menyatakan bahwa dalam penderitaan ataupun keterbatasan yang dialami, individu dapat menemukan makna hidup yang dapat menstimulus motivasi hidupnya ke arah lebih baik. Konkretnya adalah melalui berbagai gejolak ataupun perdebatan yang dialami dapat menjadi celah bagi pemimpin organisasi dalam menemukan makna hidupnya. Dengan begitu, terwujudlah kebahagiaan atas realitas yang terjadi melalui pemenuhan tujuan organisasi dan aktualisasi diri pemimpin organisasi.

Organisasi mencakup kelompok individu terpilih yang mencapai tujuan secara bersama. Hasibuan (dalam Permata et al., 2021), mengungkapkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Individu dapat belajar memaknai melalui berbagai dinamika

yang ada dalam organisasi tersebut. Misalnya melalui Latihan Dasar Kepemimpinan yang membantu individu dalam mengenali dirinya secara utuh dalam proses menemukan kelebihan ataupun kekurangannya. Dengan begitu, individu dapat termotivasi untuk mencapai keutuhan dirinya terlebih dalam mencintai dirinya sendiri.

Individu yang tergabung dalam organisasi tentunya menemukan makna hidupnya masing-masing sesuai dengan *insight* yang dia dapat. Setiap individu memiliki caranya sendiri dalam mengartikan berbagai dinamika organisasi baik positif maupun negatif. Frankl, (2017) menyatakan bahwa penderitaan mampu dimaknai oleh individu jika mampu untuk menemukan cinta pada diri sendiri dan orang-orang di sekitar. Penderitaan yang dialami Frankl tentunya berbeda dengan penderitaan yang dialami oleh pemimpin organisasi yang lebih mengarah kepada kognitif dan sosial, bukan lagi berfokus pada fisik saja. Makna dalam kehidupan memiliki fungsi yaitu membantu mengidentifikasi pola dalam lingkungan sosial individu, komunikasi satu sama lain dan mampu membantu individu dalam control diri (Baumeister dan Vohs, 2020). Kenyataan tersebut juga mempengaruhi pemimpin organisasi dalam mendampingi seluruh anggotanya. Konflik, dinamika yang kacau, atau munculnya kebencian antar anggota organisasi adalah beberapa hal yang mungkin terjadi akibat interaksi antar anggota. Ini tentu saja menarik perhatian pemimpin organisasi karena berkaitan dengan proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Gap Year adalah keputusan di mana individu tidak melanjutkan kuliah pada tahun pertama setelah lulus SMA. Di beberapa organisasi kemahasiswaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, kepemimpinan dipegang oleh mahasiswa yang pernah menjalani *Gap Year*. Mereka memimpin anggota yang umumnya berusia 2-3 tahun lebih muda dari mereka. Hal ini tentu menyebabkan perbedaan pandangan, perilaku, dan pola pikir yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kadang-kadang, perbedaan pendapat dalam menyikapi atau memaknai suatu hal dapat menimbulkan perdebatan di antara anggota. Mahasiswa yang mengalami *Gap Year* mungkin memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi minat mereka, mendapatkan pengalaman praktis dan merenungkan tujuan karier mereka yang dapat meningkatkan kesiapan untuk membuat keputusan karier yang terinformasi (Han & Lee, 2023). Perbedaan usia antara pemimpin organisasi dan anggotanya tentu sering ditemukan ragamnya pendapat yang berdasar pada ide masing-masing individu dalam bersinergi bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Ditambah dengan banyaknya pengalaman yang didapat oleh pemimpin organisasi yang *gap year* dari dunia kerja dan komunikasi dengan banyak orang tentunya menumbuhkan pola pikir yang berbeda dengan anggotanya yang notabene merupakan lulusan SMA/SMK yang langsung berlanjut memasuki perguruan tinggi. Hal ini menjadikan perhatian khusus bagi peneliti untuk menemukan kebermaknaan hidup yang diterima oleh pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*.

Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang merupakan pemimpin organisasi layaknya menemukan kebermaknaan hidup yang mendukung perkembangan dirinya. Fungsi adaptif kepemimpinan dapat dijabarkan dengan mampu memimpin koordinasi kelompok, pembagian sumber daya, pengambilan Keputusan dan penyelesaian konflik (Buss dan Von Hippel, 2022). Penelitian ini dikhususkan terhadap makna hidup dari pemimpin organisasi yang mengalami *gap year* yang didapat dari dinamika organisasi yang telah dilakukan. Perbedaan umur, pendapat maupun pandangan layaknya menjadi faktor pembeda dalam menemukan makna hidup bagi pemimpin organisasi yang pernah mengalami *gap year*. Terlebih untuk subjek penelitian yang dipilih memiliki latar belakang mengalami *gap year* yang sama yaitu bekerja terlebih dahulu sebelum kuliah.

METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian dengan metode kualitatif fenomonologi untuk menggambarkan kebermaknaan hidup pemimpin organisasi mahasiswa yang mengalami *gap year.* Menurut Creswell (2007), penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menyelidiki mengenai permasalahan individu ataupun permasalahan sosial dengan mengolaborasikan pandangan secara umum, teoritis dan asumsi peneliti dalam memandang permasalahan tersebut. Creswell (2007) para peneliti kualitatif mengumpulkan sendiri data penelitian melalui dokumentasi, observasi perilaku, wawancara dan audiovisual. Subjek dari penelitian ini adalah dua orang pemimpin organisasi mahasiswa yang mengalami *gap year* terlebih dahulu sebelum berkuliah. Kedua subjek memiliki pengalaman bekerja terlebih dahulu selama kurang lebih dua tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dengan subjek, dimana peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada subjek terkait data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada tahap wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap jawaban subjek sehingga jika subjek belum menghasilkan data yang lengkap, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai data selesai didapatkan. Peneliti akan menggunakan teknik analisis data yang berlandaskan pada penyajian fenomonologi tentang topik penelitian kebermaknaan hidup pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*. Hal ini diungkapkan melalui transkrip wawancara yang dibuat dalam bentuk naratif dan transkip dalam bentuk verbatim. Lalu dilanjutkan dengan reduksi data yang sudah divalidasi oleh subjek penelitian dengan cara merangkum, memfokuskan hal-hal yang penting dan pokok dari hasil wawancara. Akhirnya terbentuklah penyajian data dan penarikan kesimpulan yang mendalam dan efisien. Peneliti menggunakan NotebookLM yang merupakan alat pencatatan bertenaga AI dari google yang dirancang untuk membantu pengguna mengelola informasi, melakukan penelitian, dan menciptakan wawasan secara lebih efisien.

HASIL

Hasil wawancara dari kedua subjek mengenai kebermaknaan hidup pemimpin organisasi mahasiswa yang mengalami *gap year,* mengungkapkan bahwa kedua subjek mampu menemukan makna hidup yang menopang adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Bagi pemimpin organisasi yang mengalami *gap year*, proses memberikan makna sangat erat kaitannya dengan pengalaman kepemimpinan mereka. *Gap year* itu sendiri bisa menjadi latar belakang signifikan, baik sebagai sumber kemunduran awal yang kemudian mendorong pencarian makna (seperti dalam kasus AB) atau sebagai periode sebelum pencarian keterlibatan bermakna yang aktif dalam kehidupan universitas (seperti yang diusulkan oleh NI). Realitas harian kepemimpinan menavigasi hubungan, menyelesaikan konflik, dan berjuang menuju tujuan organisasi – menjadi lahan subur untuk menemukan tujuan dan memahami makna kehidupan. Kemampuan untuk merenungkan pengalaman ini, belajar dari keberhasilan maupun kegagalan, dan terhubung dengan orang lain dalam organisasi adalah elemen penting dalam perjalanan pembuatan makna mereka yang berkelanjutan. Kedua pemimpin menunjukkan bahwa meskipun penderitaan bisa tidak menyenangkan, refleksi mereka terhadap pengalaman negatif ini, usaha mereka untuk mengatasi tantangan, dan pelajaran yang dipetik dari rasa sakit dan konflik adalah bagian integral dari bagaimana mereka memberikan makna pada hidup mereka sebagai pemimpin organisasi. Pengalaman-pengalaman ini menyediakan peluang untuk penemuan diri, pertumbuhan dalam ketahanan, dan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika manusia dan kompleksitas organisasi. Namun, juga dicatat bahwa terlalu banyak merenung tentang umpan balik negatif atau periode konflik yang berkepanjangan dapat sementara menghambat proses pembuatan makna. Semakin tinggi Tingkat stress yang dialami mahasiswa, cenderung semakin rendah rasa makna dalam hidup mereka (Chen, Liu dan LI, 2024).

Secara keseluruhan, makna hidup yang dirasakan memiliki pengaruh yang mendalam dan multifaset pada para pemimpin organisasi ini. Itu membentuk gaya kepemimpinan mereka untuk menjadi lebih adaptif dan kolaboratif, mendorong pendekatan reflektif dan berorientasi pertumbuhan dalam peran mereka, mempengaruhi pengambilan keputusan mereka dengan mempertimbangkan perspektif beragam dan melihat tantangan sebagai peluang belajar, serta mendorong pengembangan pribadi mereka sambil juga membantu mereka menghadapi pengalaman negatif. Proses berkelanjutan mencari dan menemukan makna sangat penting untuk efektivitas dan kesejahteraan mereka sebagai pemimpin organisasi. Kesimpulannya, proses menemukan makna dalam hidup sebagai pemimpin organisasi dapat terhambat oleh faktor internal seperti hilangnya sementara keinginan untuk makna, berpikir terlalu banyak, sifat pribadi negatif, dan keraguan diri. Pengaruh eksternal seperti umpan balik negatif, pandangan yang bertentangan, dan merasa diabaikan juga dapat menjadi rintangan. Selain itu, pengalaman negatif tertentu seperti kegagalan,

kurangnya penghargaan, dan kelelahan dapat sementara menghambat kemampuan untuk menemukan makna dalam perjalanan kepemimpinan seseorang. Mengatasi hambatan ini sering melibatkan refleksi diri, pembelajaran dari pengalaman, dan mengadaptasi perspektif dan perilaku sendiri.

PEMBAHASAN

Bagi seorang pemimpin organisasi yang *gap year*, berdinamika dengan anggotanya yang memiliki perbedaan usia merupakan tantangan tersendiri. Menurut Victor Frankl, makna hidup yang didapat oleh seseorang bersifat personal dan unik karena bisa berubah tergantung dengan peristiwa yang sedang dijalani (Frankl, 2017). Kedua subjek memiliki keinginan untuk bermakna melalui mendengarkan suara hati dan menerima segala peristiwa sebagai bagian dari perjalanan, Kedua subjek mampu menemukan makna hidup yang menopang adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dengan proses pemaknaan tersebut membuat kedua subjek menumbuhkan kebiasaan komunikasi positif dengan anggotanya sehingga mampu memimpin organisasi dalam mencapai tujuannya. Peneliti terus memperdalam kebermaknaan hidup subjek yang dibuktikan dengan adanya aktualisasi diri sebagai dampak dari makna hidup yang memotivasi individu dalam mencapai tujuan hidupnya.

Kedua subjek menyadari bahwa penderitaan merupakan bagian dari proses pemaknaan hidup sebagai seorang pemimpin organisasi. Dari dinamika organisasi bersama anggotanya yang memiliki perbedaan usia di bawahnya, membuat konflik seringkali muncul melalui adanya perbedaan pendapat. Hal tersebut dikarenakan perbedaan pola pikir yang menyebabkan adanya perdebatan di tengah organisasi. Frankl menyatakan bahwa penderitaan akan jauh lebih bermakna apabila individu mampu untuk menerima dan mensyukuri rasa sakit yang diterimanya (Frankl, 2017). Kedua subjek menyadari adanya rasa kecewa, marah dan sedih saat mengalami penderitaan dalam dinamika organisasi. Namun, kedua subjek merasakan bahwa dari berbagai penderitaan tersebut terdapat makna dibaliknya yang berkaitan erat dengan aktualisasi diri itu sendiri. Kedua subjek menemukan bahwa dalam dari konflik tersebut timbul proses berdamai dengan keadaan yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan. Di balik itu, orang di sekitar ternyata memberikan kemendalaman makna yang sebelumnya tidak terduga melalui adanya penderitaan berupa konflik tersebut. Resiliensi membantu individu untuk menghadapi stress transisi secara lebih efektik sehingga memungkinan individu untuk melihat tujuan di balik kesulitan atau menemukan nilai baru dalam pengalaman mereka yang dapat memperkuat makna hidup (Putri & Handayani, 2022). Dari proses penerimaan berbagai peristiwa yang tak bisa dihindari tersebut, kedua individu belajar untuk memahaminya sebagai pengalaman yang menguatkan. Berbagai peristiwa yang terjadi membantu kedua subjek untuk secara perlahan menerimanya sebagai sesuatu yang tidak bisa dikontrol. Dengan

begitu, kedua subjek mampu untuk merubah penderitaan menjadi motivasi dalam memimpin anggotanya ke arah tujuan organisasi.

Dari dinamika organisasi yang unik, tentunya individu mampu untuk menemukan makna hidup yang berbeda sesuai dengan peristiwa yang dijalani. Frankl menyatakan bahwa dampak yang diterima individu setelah mampu menemukan kebermaknaan hidup adalah peka terhadap suara hati, kebebasan untuk mencintai dan menerima rasa sakit (Frankl, 2017). Pengaruh tersebut didapat melalui proses pemaknaan individu melalui daya kreatif dan kemampuan untuk melampaui keterbatasan diri sebagai seorang individu. Walaupun harus melewati perasaan kecewa dan sedih atas peristiwa yang terjadi, kedua subjek menyadari bahwa harus melalui proses tersebut untuk mendapatkan makna hidup sebagai seorang pemimpin organisasi. Dinamika organisasi yang memunculkan berbagai makna unik mengarahkan kedua subjek untuk mengolah daya pikiran, mengelola ego dan menerima bahwa tidak semua sesuai dengan yang diinginkan merupakan bentuk melampaui keterbatasan diri sebagai individu. Konkretnya adalah kedua subjek mampu merubah cara dalam memimpin anggotanya sesuai dengan kondisi yang terjadi. Dengan begitu, kedua subjek dapat membangun komunikasi organisasi yang baik sehingga dapat bersinergi untuk mencapai tujuan organisasi.

Bastaman (dalam Utami & Setiawati, 2019) mengungkapkan bahwa karakteristik makna hidup bersifat unik dan konstan sesuai dengan pandangan setiap manusia. Maksudnya adalah manusia mampu untuk memaknai hidupnya sendiri dan kemungkinan besar berbeda dengan pandangan orang lain. Ketidaksamaan ini juga berubah dari waktu ke waktu sehingga menunjukkan kekhususan yang harus dicari dan dijajagi dengan sepenuh hati. Selain itu, Bastaman (dalam Utami & Setiawati, 2019) mengungkapkan bahwa makna hidup merupakan realitas yang selalu ditemukan dalam setiap peristiwa yang dilalui individu dalam menjalani kehidupannya sehari-hari. Maka dari itu, makna hidup mampu mengarahkan individu untuk memenuhi tujuanhidupnya dalam berperilaku. Bastaman juga menyatakan bahwa makna hidup (*meaning of life*) dan keinginan untuk memaknai (*the will to meaning*) mampu memotivasi individu dalam mencapai tingkat kehidupan yang bermakna (*the meaningfull life*).

Beberapa peneliti memiliki beberapa pendapat yang tentunya semakin menguatkan mengenai definisi dari makna hidup itu sendiri. Ryff (dalam Yulianti & Cahyani, 2019) mengungkapkan bahwa makna hidup merupakan sifat asli individu yang menumbuhkan kepercayaan diri dalam merasakan berbagai aspek di alam semesta untuk mendukung proses pemaknaan hidupnya. Ketika individu merasakan keterbatasan eksistensi dan mulai memikirkan mengenai kepastian akan kematian berpeluang menambah makna hidupnya. Crumbaugh dan Maholick (dalam Utami & Setiawati, 2019) menyampaikan bahwa kebermaknaan hidup selaras dengan tingkat manusia dalam memandang hidupnya sebagai sesuatu yang penting dan berharga.

Semakin tinggi manusia mampu untuk memandang hidupnya bermakna, berdampak pada timbulnya nilai khusus yang menjadikan tingkah laku untuk mewujudkan tujuan hidupnya. Makna hidup menurut Seligman (dalam Utami & Setiawati, 2019) dapat ditemukan jika manusia mampu mensyukuri kehidupannya sebagai sesuatu yang berharga dengan ditemukannya komitmen pada dalam diri dan pikiran positif yang menyelimuti.

Permasalahan dalam organisasi tentunya merupakan hal wajar bagi seorang pemimpin terlebih yang memiliki anggota dengan perbedaan usia yang cukup rentan menimbulkan konflik. Frankl menyatakan bahwa hakekat kebermaknaan hidup individu bukan pada kesuksesan melaikan pada proses pencarian makna itu sendiri. Ketika individu mulai menerima dan mensyukuri berbagai peristiwa sehingga memiliki keinginan untuk berproses merupakan bentuk eksistensi dari individu itu sendiri. Kedua subjek menyatakan bahwa permasalahan yang ada awalnya berdampak terhadap kondisi dimana kedua subjek merasa *overthinking* dan merasa tidak layak untuk berada di jabatan sebagai pemimpin organisasi. Namun dari berbagai permasalahan tersebut, akhirnya menyadarkan kedua subjek bahwa terdapat makna yang bisa didapat melalui permasalahan tersebut. Hal tersebut membuat kedua subjek mencoba untuk menerima permasalahan sebagai sesuatu yang bukan dihindari, melainkan sesuatu yang patut dihadapi sebagai seorang individu. Dari situ, kedua subjek menikmati proses permasalahan yang ada dan mencoba untuk menemukan solusi dibantu dengan kehadiran anggota organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kedua subjek mampu memaknai hidupnya sebagai seorang pemimpin organisasi melalui dinamika yang terjadi. Berbagai permasalahan yang hadir merupakan sarana bagi kedua subjek untuk belajar menerima penderitaan sebagai bagian dari aktualisasi dirinya. Kedua subjek menerima perasaan kecewa, marah dan sedih sebagai proses dalam menemukan kebermaknaan hidup sehingga berdampak positif dalam proses pendewasaannya. Kedua subjek menyadari bahwa adanya keingan untuk bermakna melalui mendengarkan suara hati dan menerima segala peristiwa sebagai bagian dari perjalanan hidupnya.

Peneliti berharap di kesempatan lain terdapat peneliti lain yang mengangkat topik ini dengan lingkup yang lebih luas dan bertambahnya jumlah subjek supaya diperoleh kemendalaman dalam menganalisis data. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya mampu menyusun berbagai pertanyaan terbuka sehingga dapat mengumpulkan banyak data yang melengkapi penelitian ini. Dengan proses penerimaan dan mensyukuri berbagai peristiwa sebagai perjalanan, diharapkan para pemimpin organisasi mampu mencapai aktualisasi diri dan peningkatan komunikasi efektif sehingga dapat memimpin anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2020). Meaning in life: Why people need it and how they find it. *Current Directions in Psychological Science, 29*(4), 323-328.

Buss, D. M., & Von Hippel, W. (2022). The evolutionary psychology of leadership. *Evolutionary Behavioral Sciences, 16*(2), 115–129.

Chen, S., Liu, Y., & Li, J. (2024). The role of self-compassion in mediating the relationship between stress and meaning in life among university students during the COVID-19 pandemic. *Journal of American College Health, 72*(2), 190-197.

Creswell, J. W. (2007). Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches. Social Science, Methodology.

Frankl, V. E. (2020). *The Will to Meaning*. Noura Books.

Frankl, V. E. (2017). *Man's Search For Meaning (edisi bahasa Indonesia)*. Noura Books. https://elibrary.dexagroup.com/index.php?p=show_detail&id=14554

Han, Y., & Lee, S. (2023). The impact of gap year experience on psychological well-being and career maturity among South Korean university students. *Journal of Counseling and Development, 101*(3), 253-264.

Permata, A. Q., Lubis, K., & Ginting, R. (2021). Komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Komunika*, *17*(1). https://doi.org/10.32734/KOMUNIKA.V17I1.6805

Putri, N. A., & Handayani, T. (2022). Resiliensi dan kebermaknaan hidup pada individu yang mengalami transisi kehidupan. *Jurnal Psikologi Udayana*, *9*(2), 123-135.

Setiawati, D. D. (2018). Makna hidup pada mahasiswa rantau: Analisis faktor eksploratori skala makna hidup. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, *11*(1), 29–39.

Utami, D. D., & Setiawati, F. A. (2019). Makna hidup pada mahasiswa rantau: Analisis faktor eksploratori skala makna hidup. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, *11*(1), 29–39. https://doi.org/10.21831/JPIPFIP.V11I1.23796

Yulianti, I., & Cahyani, R. (2019). Hubungan kebermaknaan hidup dan keteraturan melaksanakan shalat dengan psycholohycal well-being pada mahasiswa. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, *2*(2), 169–180. https://doi.org/10.24042/AJP.V2I2.6098