

Identitas Komunikasi Aiesec Future Leaders Sebagai Upaya Pengembangan Kemampuan Kepemimpinan

Zalecha Arum Putri¹, Indra Novianto Adibayu Pamungkas²

¹ Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia, zalechaarum@student.telkomuniversity.ac.id

² Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia, indrapamungkas@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pengembangan kepemimpinan merupakan proses krusial dalam mempersiapkan mahasiswa menjadi pemimpin yang adaptif dan berintegritas. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga mencakup penguatan keterampilan intelektual, sosial, dan moral. Mahasiswa memerlukan program pengembangan diri yang terarah, dengan sistem pembinaan yang konsisten serta lingkungan yang mendukung dan bebas dari unsur negatif. Salah satu indikator utama dalam menilai kualitas lingkungan tersebut adalah identitas komunikasi, yaitu cara individu dan kelompok berinteraksi, membentuk makna, serta memperkuat nilai bersama. Penelitian ini menganalisis peran identitas komunikasi dalam program AIESEC Future Leaders terhadap pengembangan kepemimpinan mahasiswa, menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori identitas komunikasi Michael Hecht dan bantuan perangkat lunak NVivo Pro 12 untuk analisis data. Hasil menunjukkan bahwa identitas komunikasi terbentuk melalui interaksi verbal dan tindakan nyata yang merefleksikan nilai teknis, sosial, dan praktis dalam program. Nilai-nilai tersebut diinternalisasi melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, menciptakan ruang tumbuh yang positif dan mendorong mahasiswa menjadi pemimpin berkarakter, visioner, dan kolaboratif.

Kata Kunci: Identitas Komunikasi, Kepemimpinan, Nilai

I. PENDAHULUAN

Mahasiswa di jenjang pendidikan tinggi tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga bertanggung jawab secara intelektual, sosial, dan moral (Anwar & Anugrah, 2023). Untuk memenuhi ketiga tanggung jawab ini, mahasiswa perlu mempersiapkan diri secara menyeluruh, termasuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan (Dewi, 2023). Namun, minat mahasiswa dalam mengembangkan kepemimpinan menurun karena tekanan akademik dan anggapan negatif terhadap organisasi (Rahma, 2023; Widya, 2023). Persepsi negatif terhadap organisasi mahasiswa seperti adanya senioritas, perundungan, hingga komunikasi buruk membuat banyak mahasiswa enggan terlibat (Athabi Reza, 2023). Padahal, pengembangan kepemimpinan sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di masa depan, terutama jika dilakukan dalam lingkungan yang sehat dan kolaboratif (Gunawan et al., 2021; Muktamar et al., 2023). Dalam konteks ini, AIESEC Future Leaders menjadi relevan karena mengintegrasikan komunikasi dan pelatihan kepemimpinan dalam struktur yang sistematis selama tiga bulan (Salim, 2024). Program ini memiliki identitas komunikasi yang khas melalui sistem coach dan kelompok, menjadikannya menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana identitas komunikasi program AIESEC Future Leaders periode Winter Peak 2024 terbentuk dan ditampilkan sebagai upaya pengembangan kepemimpinan mahasiswa, dengan menggunakan pendekatan *Communication Theory of Identity* (Hecht, 1993).

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Identitas Komunikasi

Penelitian ini menggunakan *Communication Theory of Identity* (Hecht, 1993) sebagai landasan teori untuk menganalisis bagaimana program AIESEC Future Leaders membangun identitas komunikasinya dalam konteks pengembangan kemampuan kepemimpinan mahasiswa. Teori ini berasal dari ranah ilmu komunikasi dengan

pendekatan tradisi sosiokultural dan berfokus pada kajian komunikator, yang dikembangkan oleh Michael Hecht (Little John & Foss, 2008; Littlejohn Karen A; & Oetzel, 2021). *Communication Theory of Identity* digunakan dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana identitas komunikasi terbentuk melalui interaksi dalam program AIESEC Future Leaders. Teori ini mencakup empat dimensi: *Personal Layer*, yang melihat bagaimana peserta menemukan jati diri melalui nilai-nilai pribadi selama program; *Enactment Layer*, yaitu bagaimana identitas peserta ditampilkan melalui aktivitas dan keterlibatan mereka; *Relational Layer*, yang menyoroti bagaimana interaksi dan hubungan antar peserta membentuk kepemimpinan dan budaya kolaboratif; serta *Communal Layer*, yang menggambarkan identitas kolektif yang terbentuk melalui pola komunikasi dan pengalaman bersama dalam program.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan, atau leadership, merupakan metode seseorang dalam memimpin suatu kelompok, yang inti konsepnya terletak pada tanggung jawab serta nilai moral yang dijunjung tinggi oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya (Islam et al., 2019). Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses dalam membimbing serta memengaruhi individu-individu dalam sebuah kelompok, terutama yang berkaitan dengan aktivitas dan pekerjaan kelompok tersebut (Sintani et al., 2022). Seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memengaruhi, menginspirasi, mengajak, serta membimbing anggotanya agar mengikuti arah yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan bersama (Purwanto et al., 2022). Dalam konteks kajian organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu topik yang paling banyak dibahas, karena tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujuannya tanpa kepemimpinan (Tua et al., 2020). Oleh karena itu, peneliti menaruh perhatian pada program AIESEC Future Leaders sebagai media pengembangan keterampilan kepemimpinan mahasiswa untuk membentuk karakter pemimpin yang siap menghadapi tantangan zaman.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti untuk mengkaji penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan tradisi sosiokultural (Kartadinata et al., n.d.). Peneliti menggunakan metode kualitatif dalam proses penelitian dengan paradigma interpretif. Metode dan paradigma ini membantu dalam menentukan subjek dan objek penelitian. Subjek penelitian merupakan objek, masalah, atau organisasi yang menjadi fokus pengumpulan data atau variabel penelitian, yang kemudian memunculkan suatu permasalahan (Pahleviannur et al., 2022). Dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek penelitian harus memiliki kriteria tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian (Surokim et al., 2016). Subjek dari penelitian ini adalah panitia, coach, dan peserta AIESEC Future Leaders yang membentuk identitas komunikasi dalam upaya mengembangkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa.

Dalam memilih informan pendukung, peneliti akan menerapkan teknik purposive sampling untuk proses pemilihan informan yang akan diwawancarai. Purposive sampling adalah metode pemilihan informan yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu (Rachman et al., 2024). Peneliti telah mewawancarai 30 informan kunci yang terdiri dari panitia, coach, dan peserta AIESEC Future Leaders. Berikut merupakan data subjek penelitian :

Tabel 3. 1 Data Subjek Penelitian

| Nama | Usia (t) | Universitas | Posisi |
|----------------------------|-------------|----------------------------------|---------|
| Aliya Nur Fauziah | 20 | Universitas Pendidikan Indonesia | Coach |
| Amanda Tanius | 20 | Universitas Katholik Parahyangan | Panitia |
| Arby Tahta Mahesa Al-Irfan | 19 | Institut Teknologi Bandung | Peserta |
| Arvina Haifa Dewi | 20 | Universitas Komputer Indonesia | Peserta |
| Baihaqie Muhammad | 20 | UIN Bandung | Peserta |
| Bella Sabela | 21 | Universitas Pasundan | Panitia |
| Difanka Aramintha | 20 | Telkom University | Panitia |
| Fradisa Prabu | 21 | UIN Bandung | Panitia |

| | | | |
|-----------------------------------|----|---|---------|
| Harif Maulana Muhammad | 21 | Universitas Pendidikan Indonesia | Peserta |
| Inda Maula Zulfa | 19 | Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati | Peserta |
| Kemal Sadewo | 21 | Telkom University | Coach |
| Laurentius Yudhistira Adi Pratama | 24 | Telkom University | Coach |
| Moira Salfathihah Ramadhani | 21 | Universitas Pendidikan Indonesia | Panitia |
| Muhamad Arifianto Darmawan | 20 | Universitas Pendidikan Indonesia | Coach |
| Muhammad Dyo | 20 | UIN Bandung | Coach |
| Muhammad Fairuz | 21 | Telkom University | Panitia |
| Muhammad Ghifari | 22 | Universitas Pasundan | Coach |
| Najwa Aulia bhecti | 21 | Universitas Pendidikan Indonesia | Panitia |
| Nanda Fadhillah | 21 | UIN Bandung | Panitia |
| Nataliana Alma | 20 | Intitut Teknologi Bandung | Panitia |
| Nayla Aulia Rusyda | 20 | Telkom University | Coach |
| Rohadaturrofidah | 20 | Telkom University | Peserta |
| Rona Nabila | 20 | Universitas Jenderal Achmad Yani | Coach |
| Said Ali | 21 | Universitas Pendidikan Indonesia | Peserta |
| Sarah Ayu | 20 | Institut Digital Ekonomi LPKIA Bandung | Panitia |
| Sayidina Rahma Uli | 22 | Telkom University | Panitia |
| Tahara Pasha | 20 | Telkom University | Coach |
| Valen Dwiki Sabila Nuraini | 21 | UIN Bandung | Panitia |
| Vania Marleen | 20 | Universitas Maranatha | Panitia |
| Yattaqi Faza | 20 | Universitas Pendidikan Indonesia | Coach |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Personal Layer

Berdasarkan hasil coding dari program NVivo, peneliti mendapatkan data terkait personal layer pada coding reference dari jawaban yang telah informan sampaikan sehingga mayoritas mengarah ke persentase yang paling tinggi yaitu 'Mendefinisikan Diri' dengan jumlah persentase sebesar 50,79%. Coding Reference pada tingkat kedua tertuju pada 'Penerapan Nilai Diri' yang merupakan nilai-nilai yang diimplementasikan oleh anggota selama program berlangsung dengan persentase sebesar 49,21%.

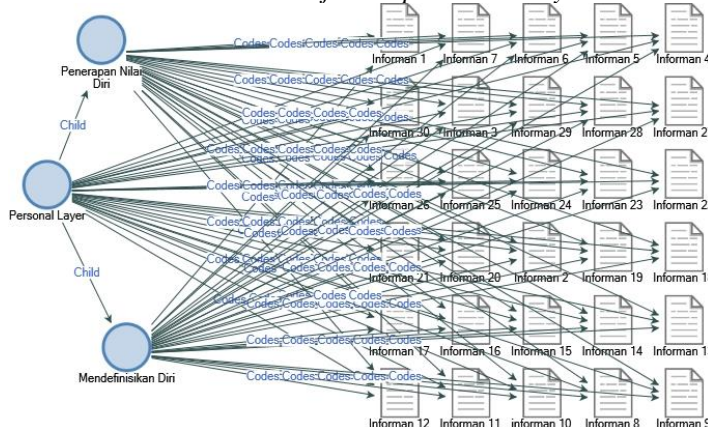
Tabel 4. 1 Coding Reference Personal Layer

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Personal Layer\Mendefinisikan Diri | 64 | 50,79% |
| Nodes\\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri | 62 | 49,21% |
| | 126 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Visualisasi dari relasi antar subcode dan informan pada diagram jaringan juga memperkuat temuan ini. Terlihat bahwa sebagian besar informan memberikan kontribusi pada kedua subcode tersebut, dengan garis koneksi yang padat antara Personal Layer, kedua subcode turunannya, dan masing-masing informan. Hal ini mencerminkan keterlibatan yang kuat dari para anggota dalam mendefinisikan sekaligus menerapkan nilai-nilai personal mereka selama mengikuti program AIESEC Future Leaders.

Gambar 4.1 Project Map Personal Layer



Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan NVivo, peneliti melakukan analisis lebih mendalam terhadap subcode ‘Mendefinisikan Diri’ yang termasuk dalam personal layer. Dari proses tersebut, peneliti mengidentifikasi empat sub-subcode utama yang mencerminkan cara anggota AIESEC Future Leaders memahami dan menggambarkan diri mereka dalam konteks mengikuti program pengembangan kemampuan kepemimpinan.

Sub-subcode yang paling dominan adalah ‘Berkembang’ dengan jumlah 39 coding reference atau sebesar 46,99%, yang menunjukkan bahwa mayoritas informan memandang proses pengembangan diri sebagai aspek penting dalam mendefinisikan diri mereka. Sub-subcode berikutnya adalah ‘Memimpin’ yang memperoleh 22 coding reference atau 26,51%, menunjukkan adanya peran aktif sebagian anggota dalam kepemimpinan. Selanjutnya, ‘Memaksimalkan Diri’ mendapatkan 14 coding reference atau 16,87%, yang mencerminkan upaya anggota dalam mengoptimalkan potensi pribadi mereka. Terakhir, sub-subcode ‘Terbuka’ muncul dengan 8 coding reference atau sebesar 9,64%, menunjukkan keterbukaan sebagai salah satu nilai yang juga diakui namun tidak terlalu dominan dibandingkan nilai lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan diri merupakan fokus utama bagi sebagian besar anggota dalam proses mendefinisikan diri.

Tabel 4.2 Coding References Mendefinisikan Diri

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|---|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\Personal Layer\Mendefinisikan Diri\Berkembang | 39 | 46,99% |
| Nodes\Personal Layer\Mendefinisikan Diri\Memaksimalkan Diri | 14 | 16,87% |
| Nodes\Personal Layer\Mendefinisikan Diri\Memimpin | 22 | 26,51% |
| Nodes\Personal Layer\Mendefinisikan Diri\Terbuka | 8 | 9,64% |
| | 83 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Pada subkode kedua dari *Personal Layer*, yaitu ‘Penerapan Nilai Diri’, peneliti mengidentifikasi berbagai sub-subkode baru yang muncul berdasarkan pernyataan informan. Sub-subkode ini mencerminkan bagaimana anggota AIESEC Future Leaders mengimplementasikan nilai-nilai pribadi mereka dalam melaksanakan peran mereka, baik sebagai panitia, peserta, maupun pembimbing. Dengan menggunakan NVivo untuk menganalisis data, peneliti menemukan total 90 *coding references* yang terbagi ke dalam berbagai nilai diri yang dianggap penting oleh informan.

Nilai diri yang paling sering diterapkan adalah ‘Bertanggung Jawab’, yang tercatat dengan 22 *coding references* atau 24,44%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar informan menjadikan tanggung jawab sebagai prinsip utama dalam bekerja dan berorganisasi. Nilai berikutnya yang sering disebutkan adalah ‘Toleransi’ dengan 13 *coding references* atau 14,44%, diikuti oleh ‘Konsisten’ dan ‘Percaya Diri’ yang masing-masing memperoleh 10 *coding references* atau 11,11%. Sementara itu, nilai ‘Disiplin’ juga menunjukkan angka yang cukup signifikan dengan 8 *coding references* atau 8,89%, yang menggambarkan pentingnya keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen terhadap peran yang diemban.

Beberapa nilai lainnya muncul dengan frekuensi lebih rendah, seperti ‘Bekerja Sama’ dan ‘Inisiatif’ yang masing-masing memiliki 6 *coding references* atau 6,67%, serta ‘Cekatan’ dengan 5 *coding references* atau 5,56%. Nilai ‘Leading by Example’ tercatat dengan 4 *coding references* atau 4,44%, yang menunjukkan sebagian anggota mempraktikkan kepemimpinan melalui keteladanan. Sedangkan nilai-nilai seperti ‘Berpikir Kritis’, ‘Jujur’, dan ‘Kreatif’ masing-masing hanya memperoleh 2 *coding references* atau 2,22%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa nilai telah diterapkan secara kuat dan konsisten oleh anggota, ada nilai-nilai lain yang perlu lebih ditumbuhkan agar penerapan nilai diri dalam AIESEC Future Leaders dapat lebih merata dan menyeluruh.

Tabel 4. 3 *Coding References* Penerapan Nilai Diri

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Bekerja Sama | 6 | 6,67% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Berpikir Kritis | 2 | 2,22% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Bertanggung Jawab | 22 | 24,44% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Cekatan | 5 | 5,56% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Disiplin | 8 | 8,89% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Inisiatif | 6 | 6,67% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Jujur | 2 | 2,22% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Konsisten | 10 | 11,11% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Kreatif | 2 | 2,22% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Leading by Example | 4 | 4,44% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Percaya Diri | 10 | 11,11% |
| Nodes\Personal Layer\Penerapan Nilai Diri\Toleransi | 13 | 14,44% |
| | 90 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

2. Enactment Layer

Peneliti mendapatkan data terkait enactment layer pada *coding reference* dari jawaban yang telah informan sampaikan sehingga mayoritas mengarah ke persentase yang paling tinggi yaitu ‘Tujuan dan

Tanggapan dengan jumlah persentase sebesar 51,67%. Coding Reference pada tingkat kedua tertuju pada ‘Tindakan Ekspresi’ yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh anggota selama program berlangsung untuk mengekspresikan diri mereka sebagai anggota program tersebut. Coding reference menunjukkan persentase sebesar 51,67%.

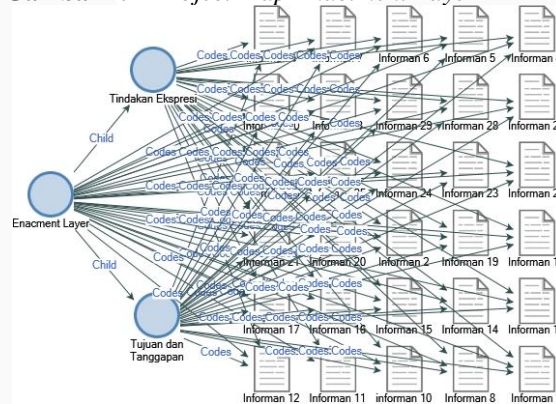
Tabel 4. 4 Coding References Enactment Layer

| Codes | Number of Coding Reference | Percentage |
|--|----------------------------|----------------|
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi | 58 | 48,33% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tujuan dan Tanggapan | 62 | 51,67% |
| | 120 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Visualisasi dari relasi antar subcode dan informan pada project map Enactment Layer memperkuat temuan terkait bagaimana peserta mengekspresikan dan merespons pengalaman mereka selama mengikuti program AIESEC Future Leaders. Terlihat bahwa hampir seluruh informan memberikan kontribusi pada kedua subcode utama, yaitu ‘Tindakan Ekspresi dan ‘Tujuan dan Tanggapan’. Garis-garis koneksi yang padat antara Enactment Layer, kedua subcode turunannya, dan informan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dari peserta dalam menggambarkan tindakan nyata serta refleksi mereka terhadap situasi yang dihadapi selama program berlangsung. Visualisasi ini tidak hanya memperlihatkan jumlah anggota, tetapi juga mencerminkan dinamika pengalaman anggota yang di mana mereka tidak hanya menunjukkan tindakan, tetapi juga memberikan makna dan tujuan di balik tindakan tersebut sebagai bentuk internalisasi dari proses kepemimpinan yang mereka pelajari dan jalani.

Gambar 4. 2 Project Map Enactment Layer



Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Pada subkode ‘Tindakan Ekspresi’ yang termasuk dalam kategori *enactment layer*. Dengan menggunakan perangkat lunak NVivo untuk mengolah data, peneliti berhasil mengidentifikasi enam sub-subkode utama yang menggambarkan cara para anggota AIESEC Future Leaders mengekspresikan diri mereka sebagai bagian dari program tersebut. Sub-subkode yang paling dominan dalam kategori ‘Tindakan Ekspresi’ adalah ‘Bersosialisasi’, dengan 34 *coding references* atau 39,53%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar informan mengekspresikan diri mereka melalui interaksi sosial selama program AIESEC Future Leaders. Sub-subkode berikutnya adalah ‘Mempengaruhi’, dengan 26 *coding references* atau 30,23%, yang mencerminkan upaya signifikan dari peserta untuk memberikan pengaruh positif pada lingkungan mereka. Selanjutnya, sub-subkode ‘Belajar’ mencatat 12 *coding references* atau 13,95%, yang menunjukkan bahwa proses belajar juga menjadi salah satu bentuk ekspresi yang penting bagi peserta. Sub-subkode ‘Branding’ muncul 8 kali (9,30%), menandakan bahwa beberapa peserta menyadari pentingnya membangun citra diri. Sementara itu, ‘Lugas’ tercatat dengan 4 *coding references* atau 4,65%, dan ‘Aktif’ menjadi sub-subkode dengan frekuensi terendah, yakni hanya 2 *coding references* atau 2,33%. Temuan ini

menunjukkan bahwa aktivitas sosial dan kemampuan untuk memengaruhi lingkungan sekitar merupakan bentuk ekspresi diri yang paling banyak dilakukan oleh peserta dalam konteks pengembangan kepemimpinan ini.

Tabel 4. 5 Coding References Tindakan Ekspresi

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|---|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Aktif | 2 | 2,33% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Belajar | 12 | 13,95% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Bersosialisasi | 34 | 39,53% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Branding | 8 | 9,30% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Lugas | 4 | 4,65% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tindakan Ekspresi\\Mempengaruhi | 26 | 30,23% |
| | 86 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Pada subkode kedua dalam *Enactment Layer*, yaitu 'Tujuan dan Tanggapan', peneliti mengidentifikasi tiga sub-subkode utama berdasarkan pernyataan informan. Sub-subkode ini menggambarkan bagaimana anggota AIESEC Future Leaders bertindak untuk memperoleh tanggapan positif dari orang di sekitar mereka. Hasil analisis menggunakan NVivo menunjukkan 64 coding reference, dengan sub-subkode paling dominan 'Inklusif' (48,44%), yang mencerminkan tujuan untuk menciptakan lingkungan inklusif. Sub-subkode berikutnya adalah 'Memotivasi' (29,69%), yang menunjukkan upaya peserta untuk memberikan motivasi positif, dan 'Inisiatif' (21,88%), yang menggambarkan keinginan untuk mendorong orang lain berinisiatif. Temuan ini menunjukkan bahwa tindakan ekspresi anggota AIESEC memiliki tujuan yang berdampak positif dalam mempengaruhi orang lain dalam konteks kepemimpinan.

Tabel 4. 6 Coding References Tujuan dan Tanggapan

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Enactment Layer\\Tujuan dan Tanggapan\\Inisiatif | 14 | 21,88% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tujuan dan Tanggapan\\Inklusif | 31 | 48,44% |
| Nodes\\Enactment Layer\\Tujuan dan Tanggapan\\Memotivasi | 19 | 29,69% |
| | 64 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

3. Relational Layer

Berdasarkan analisis data menggunakan program NVivo, peneliti menemukan bahwa sebagian besar coding reference pada lapisan *Relational Layer* mengarah pada kategori 'Membentuk Hubungan' dengan persentase tertinggi, yaitu 51,96%. Sedangkan kategori kedua, 'Mempertahankan Hubungan', memperoleh 48,04%. Kedua kategori ini memiliki persentase yang hampir sama karena pertanyaan wawancara kepada informan mencakup kedua indikator tersebut.

Tabel 4. 7 Coding References Relational Layer

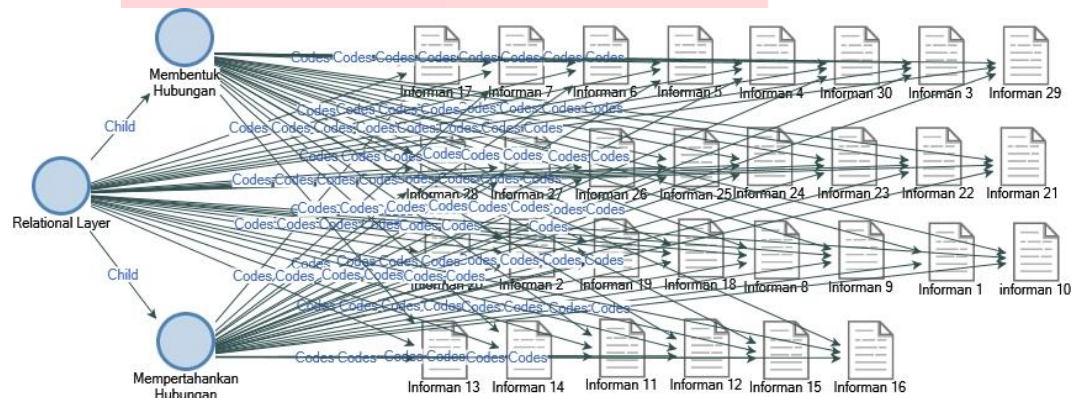
| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|--------------|-----------------------------------|-------------------|
|--------------|-----------------------------------|-------------------|

| | | |
|---|------------|----------------|
| Nodes\\Relational Layer\Membentuk Hubungan | 106 | 51,96% |
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan | 98 | 48,04% |
| | 204 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Pada visualisasi project map dari hasil pengkodean menggunakan NVivo yang menggambarkan Relational Layer dalam teori Identitas Komunikasi. Relational Layer merujuk pada bagaimana identitas dibentuk dan dipertahankan dalam interaksi antar individu (Paxman, 2021). Dalam konteks ini, dua subcode utama yang muncul adalah “Membentuk Hubungan” dan “Mempertahankan Hubungan”, yang masing-masing menunjukkan bagaimana para informan menjalin dan menjaga hubungan selama keterlibatan mereka dalam program AIESEC Future Leaders. Setiap garis penghubung dalam peta tersebut menunjukkan hubungan antara kode dengan jawaban para informan, yang kemudian mengarah pada pemaknaan identitas relasional yang terbentuk dalam dinamika sosial mereka.

Gambar 4. 3 Project Map Relational Layer



Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Sub-subcode yang paling dominan dalam kategori ‘Membentuk Hubungan’ adalah ‘Komunikasi Profesional’ dengan 80 coding reference atau 54,05%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar informan membangun hubungan dalam konteks profesional, seperti kerja sama tim, koordinasi, dan interaksi yang mendukung aktivitas organisasi secara formal. Sub-subcode berikutnya adalah ‘Komunikasi Personal’ dengan 68 coding reference atau 45,95%, yang menunjukkan bahwa hubungan juga dibentuk dalam ranah personal melalui pendekatan emosional dan interpersonal, seperti pertemanan, dukungan moral, dan kedekatan pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa baik komunikasi profesional maupun personal berperan penting dalam membentuk hubungan, namun dominasi komunikasi profesional menunjukkan bahwa identitas sebagai anggota program lebih banyak terbentuk dalam konteks formal dan struktural, mencerminkan tanggung jawab dan peran dalam organisasi, sementara komunikasi personal memperkuat ikatan antar individu dalam suasana yang lebih akrab dan emosional.

Tabel 4. 8 Coding References Membentuk Hubungan

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|---|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Relational Layer\Membentuk Hubungan\\Komunikasi\\Personal | 68 | 45,95% |
| Nodes\\Relational Layer\Membentuk Hubungan\\Komunikasi\\Profesional | 80 | 54,05% |
| | 148 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Sub-subcode yang paling dominan dalam kategori ‘Mempertahankan Hubungan’ adalah ‘Adaptasi’ dengan 49 coding reference atau 49,00%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar informan menganggap kemampuan beradaptasi

sangat penting untuk menjaga interaksi yang berkelanjutan selama program AIESEC Future Leaders. Adaptasi dilakukan untuk menciptakan kenyamanan dan menyesuaikan dinamika komunikasi antar anggota dengan latar belakang yang berbeda. Sub-subcode berikutnya adalah ‘Pendekatan’ dengan 18 coding reference atau 18,00%, yang mencerminkan usaha aktif peserta untuk membangun kedekatan emosional dan profesional guna menjaga hubungan yang berkelanjutan dalam program. Selanjutnya, ‘Toleransi’ menduduki posisi ketiga dengan 16 coding reference atau 16,00%, yang menunjukkan upaya anggota untuk saling memahami dan terbuka terhadap perbedaan dalam berinteraksi. ‘Variatif’ muncul dengan 9 coding reference atau 9,00%, yang menggambarkan usaha untuk menjaga hubungan dengan cara yang berbeda agar tetap menarik. Terakhir, ‘Adil’ mendapat 8 coding reference atau 8,00%, menunjukkan pentingnya perlakuan seimbang terhadap semua anggota untuk menjaga hubungan yang sehat. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa dalam mempertahankan hubungan, anggota AIESEC Future Leaders lebih mengutamakan kualitas interaksi dengan nilai-nilai adaptif, suportif, dan inklusif.

Tabel 4. 9 Coding References Mempertahankan Hubungan

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan\Adaptasi | 49 | 49,00% |
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan\Adil | 8 | 8,00% |
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan\Pendekatan | 18 | 18,00% |
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan\Toleransi | 16 | 16,00% |
| Nodes\\Relational Layer\Mempertahankan Hubungan\Variatif | 9 | 9,00% |
| | 100 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

4. Communal Layer

Berdasarkan hasil pengkodean menggunakan program NVivo, peneliti menemukan bahwa pada lapisan Communal Layer, sebagian besar data mengarah pada kategori ‘Keterlibatan Diri’ dengan persentase tertinggi sebesar 45,89%. Sementara itu, kategori ‘Pengaruh Nilai, Norma, dan Budaya’ berada di posisi kedua dengan persentase 54,11%. Kedua kategori ini memiliki proporsi yang relatif seimbang karena pertanyaan wawancara yang diajukan kepada informan mencakup kedua aspek tersebut secara bersamaan.

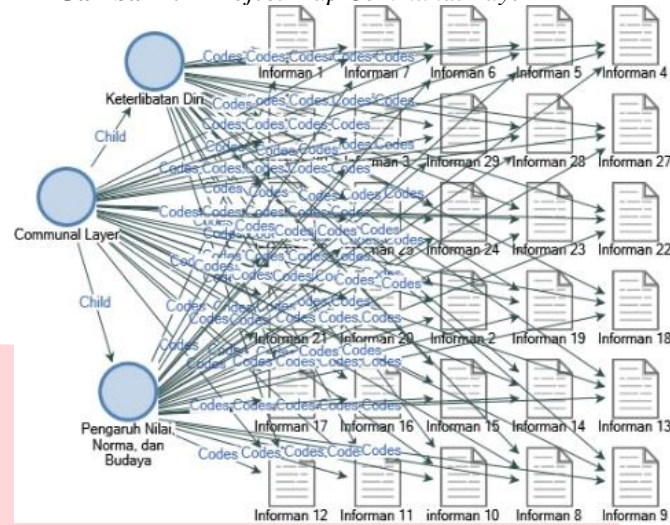
Tabel 4. 10 Coding References Communal Layer

| <i>Codes</i> | <i>Number of Coding Reference</i> | <i>Percentage</i> |
|---|-----------------------------------|-------------------|
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri | 106 | 45,89% |
| Nodes\\Communal Layer\Pengaruh Nilai, Norma, dan Budaya | 125 | 54,11% |
| | 231 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Tingginya hubungan antara kode "Keterlibatan Diri" dengan sebagian besar informan menunjukkan bahwa peran aktif individu dalam kegiatan komunitas sangat berpengaruh dalam membentuk identitas kepemimpinan mereka. Informan yang terlibat aktif menunjukkan perkembangan dalam aspek kolaborasi, empati, dan tanggung jawab sosial. Sementara itu, kode ‘Pengaruh Nilai, Norma, dan Budaya’ juga menunjukkan distribusi yang luas, mencerminkan bahwa nilai-nilai yang diinternalisasi melalui program, seperti AIESEC values: striving for excellence, enjoying participation, living diversity, activating leadership, demonstrating integrity, dan acting sustainability, turut membentuk cara berpikir dan bertindak para peserta.

Gambar 4. 4 Project Map Communal Layer



Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Sub-subcode dalam kategori ‘Keterlibatan Diri’ menunjukkan bagaimana anggota AIESEC Future Leaders melihat partisipasi mereka dalam program sebagai sarana pengembangan kepemimpinan. Sub-subcode yang paling dominan adalah ‘Kebanggaan’ (44,19%), yang mencerminkan rasa bangga menjadi bagian dari program, diikuti oleh ‘Aktif’ (23,26%) yang menunjukkan keterlibatan langsung dalam kegiatan. Sub-subcode lainnya, seperti ‘Ketertarikan’ (11,63%), ‘Konsisten’ (9,30%), dan ‘Support’ (6,98%), menunjukkan bahwa keterlibatan juga didorong oleh ketertarikan pribadi, komitmen, dan dukungan antar anggota. Meskipun ‘Cerdas’ (4,65%) memiliki persentase kecil, ini menunjukkan bahwa beberapa anggota merasa program ini juga mengasah kecerdasan sosial, emosional, dan intelektual mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa AIESEC Future Leaders adalah ruang yang memberi makna emosional dan rasa memiliki, yang memperkuat identitas kepemimpinan para anggotanya.

Tabel 4. 11 Coding References Keterlibatan Diri

| Codes | Number of Coding Reference | Percentage |
|--|----------------------------|----------------|
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Aktif | 30 | 23,26% |
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Cerdas | 6 | 4,65% |
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Kebanggaan | 57 | 44,19% |
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Ketertarikan | 15 | 11,63% |
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Konsisten | 12 | 9,30% |
| Nodes\\Communal Layer\Keterlibatan Diri\Support | 9 | 6,98% |
| | 129 | 100,00% |

Sumber: (Data Olahan Peneliti, 2025)

Coding Reference pada sub-subcode ‘Pengaruh Nilai, Norma, dan Budaya’, terlihat bahwa kategori yang paling dominan adalah ‘Activating Leadership’, dengan jumlah referensi sebanyak 36 atau sebesar 26,47%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman mengaktifkan kepemimpinan sebagai dampak dari program AIESEC Future Leaders merupakan aspek pengaruh nilai, norma, dan budaya yang paling banyak dirasakan oleh para informan. Selanjutnya, pada sub-subcode ‘Striving For Excellence’ juga cukup signifikan dengan 35 referensi atau sebesar 25,74%, yang mengindikasikan bahwa banyak peserta merasakan adanya dorongan untuk mencapai keunggulan. Sub-subcode lainnya mencakup ‘Enjoying Participation’ sebanyak 32 referensi (23,53%), ‘Living Diversity’ sebanyak 17 referensi (12,50%), dan ‘Acting Sustainably’ dengan 9 referensi (6,62%). Adapun kategori dengan jumlah paling sedikit adalah ‘Demonstrating Integrity’ yang hanya memiliki 7 referensi atau sekitar 5,15%. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa aspek pengembangan kepemimpinan dan dorongan untuk berprestasi lebih menonjol sebagai pengaruh nilai, norma, dan budaya yang dialami peserta program AIESEC Future Leaders.

ini mendukung pengembangan nilai tanggung jawab dan integritas, yang mengarah pada pengaruh positif pada orang lain melalui komunikasi yang efektif. Identitas diri anggota AFL tercermin dalam nilai tanggung jawab yang dijalankan dengan integritas, didorong oleh komunikasi yang baik dan mampu membentuk hubungan yang sehat. Ini sejalan dengan implementasi AIESEC values, seperti "enjoying participation", yang menekankan dampak positif keterlibatan mereka. Keaktifan anggota dalam mengembangkan diri membentuk karakteristik kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan efektif dalam membangun hubungan sosial.

Selain itu, program ini memfasilitasi pengembangan identitas kepemimpinan yang mencakup kolaborasi, kejujuran, dan keterbukaan, serta menciptakan ruang aman yang mendorong kreativitas dan kepercayaan diri. Semua ini berkontribusi pada pembentukan kepemimpinan yang autentik dan transformatif, siap menghadapi tantangan global dengan nilai keadilan, keterbukaan, dan kolaborasi yang kuat. Analisis kluster ini menunjukkan bagaimana identitas komunikasi, berdasarkan teori Hecht (1993), mengarah pada pembentukan pemimpin muda dengan karakter yang holistik, adaptif, dan berorientasi pada dampak sosial positif.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kemampuan kepemimpinan mahasiswa penting tidak hanya untuk pencapaian akademik, tetapi juga mencakup tanggung jawab intelektual, sosial, dan moral yang harus dibangun melalui pengalaman langsung dalam lingkungan yang mendukung. Namun, rendahnya minat terhadap pengembangan kepemimpinan disebabkan oleh persepsi negatif terhadap organisasi dan tekanan akademik. Oleh karena itu, program seperti AIESEC Future Leaders yang memiliki identitas komunikasi kuat dapat membantu mahasiswa mengasah keterampilan dan membangun jaringan serta kepercayaan diri.

Peneliti menganalisis anggota AIESEC Future Leaders melalui teori identitas komunikasi Hecht (1993), yang mencakup personal, enactment, relational, dan communal layers, untuk memahami bagaimana identitas kepemimpinan terbentuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan kepemimpinan yang autentik terjadi secara dinamis melalui refleksi diri, tindakan nyata, interaksi sosial, dan pemahaman nilai-nilai bersama dalam komunitas.

A. Saran Praktis

Program pengembangan kepemimpinan seperti AIESEC Future Leaders disarankan untuk lebih eksplisit membangun identitas komunikasi melalui kegiatan yang menekankan koneksi emosional dan nilai bersama, seperti refleksi, mentoring personal, dan budaya kolaboratif inklusif, di samping fokus pada *hard skill*.

B. Saran Akademis

Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi identitas komunikasi dalam berbagai program kepemimpinan mahasiswa menggunakan pendekatan serupa, demi memperoleh pemahaman komprehensif tentang pembentukan kepemimpinan di berbagai konteks organisasi. Studi lanjutan juga dapat memfokuskan diri pada pendalaman setiap lapisan teori identitas komunikasi, khususnya mengenai bagaimana nilai-nilai dalam lapisan komunal terinternalisasi dan memengaruhi gaya kepemimpinan mahasiswa dalam perspektif jangka panjang.

REFERENSI

- Adyputri, N. N. (2023). CIRI-CIRI ORGANISASI TOXIC DI KAMPUS: BAHAYA YANG HARUS DIWASPADAI. *LPM BIOma*.
- Ahmad, A. N., Sijabat, H. G. S., & Manor, U. (2022). Pemberantasan di Persimpangan Jalan: Principal Agent dan Collective Action sebagai Jalan Tengah Pemberantasan Korupsi di Indonesia. *Salus Cultura: Jurnal Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan*, 2(1), 69–80. <https://doi.org/10.55480/saluscultura.v2i1.47>
- Anwar, M. H., & Anugrah, M. (2023). MEMBANGUN JIWA KEPEMIMPINAN PADA MAHASISWA. In *Educational Leadership* (Vol. 2, Issue 2).
- Athabi Reza. (2023, November 21). Benarkah Organisasi Mahasiswa Kini Makin Toxic? *Kumparan*.
- Chow, T. W., Mohd. Salleh, L., & Arif Ismail, I. (2017). Lessons from the Major Leadership Theories in Comparison to the Competency Theory for Leadership Practice. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(2), 147–156. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i2.86>
- Dewi, C. L. (2023, August 7). *Pentingnya Mengikuti Pelatihan Mahasiswa untuk Persiapan Berkarir (The Importance of Attending Student Training for Career Preparation)*. Dibimbing.Id.

- Fatmawati, N. (2021). *Berkomunikasi Secara Efektif, Ciri Pribadi yang Berintegritas Dan Penuh Semangat (Communicating Effectively, Traits of a Personality with Integrity and Passion)*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Gunawan, I. G. D., Pranata, Gateri Ni Wayan, Lilik, Widyanto I Putu, & Rianti Ririn. (2021). *Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif. No. 1 (2021): Pemimpin Muda Pemimpin Yang Berkarakter Dan Berkarya*.
- Hamzah, I. F. C., & Silviani, A. (2019). *Membangun Identitas Sosial dalam Organisasi Mahasiswa Pascasarjana Building Social Identity in Postgraduate Student Organizations*.
- Hecht, M. L. (1993). 2002—A research odyssey: Toward the development of a communication theory of identity. *Communication Monographs*, 60(1), 76–82. <https://doi.org/10.1080/03637759309376297>
- Hect, M. L., & Choi, H. (2012). *The communication theory of identity as a framework for health message design*.
- Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2019). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN Sulthon Syahril*.
- Karagianni, D., & Jude Montgomery, A. (2018). Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of leadership programmes. In *International Journal of Adolescence and Youth* (Vol. 23, Issue 1, pp. 86–98). Routledge. <https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1292928>
- Kartadinata, F., Waly Yassar, F., & Rizkia, R. (n.d.). *Kualitatif Interpretatif Merleau-Ponty Dalam Fenomena Perkembangan Fashion Remaja Di Indonesia*. <http://ejournal.stisipolcandradimuka.ac.id/index.php/JurnalPublisitas/>
- Little John, S. W., & Foss, K. A. (2008). *Theory of Human Communication*.
- Littlejohn Karen A., S. W. F., & Oetzel, J. G. (2021). *Theories of Human Communication* (12th ed.). Waveland Press, Inc.
- Muktamar, A., Pinto, J., Lamaddukkelleng Sengkang, I., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. In *Journal Of International Multidisciplinary Research*.
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Putu, N., Dewi, S., Atiningsih, S., Haryati, T., Magfiroh, I. S., Raden, I., Anggraini, R. P., Mamengko, S., Fathin, M., Septian, R., Mola, A. A., & Syaifudin, F. W. (2024). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. www.freepik.com
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Nur Saputra, D., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, Syahirul Alam, M. D., Lisy, M., Ahyar, D. B., & Sinthania, D. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Paxman, C. G. (2021). “I Love Tater Tot Casserole, I Just Make It Vegan”: Applying the Communication Theory of Identity to Examine Vegans’ Identity Management Techniques. *Communication Studies*, 72(4), 752–768. <https://doi.org/10.1080/10510974.2021.1953554>
- Purwanto, N. A., Agus Basuki, Mp., Adeng Pustikaningsih, Mp., Arwan Nur Ramadhan, Ms., Firmansyah, Mp., & Hamdhan Djainudin, Mp. (2022). *KEPEMIMPINAN ORGANISASI KEMAHASISWAAN (ORMAWA) STUDI KASUS ORMAWA BIDANG KESEJAHTERAAN DAN MINAT KHUSUS Oleh: UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA 2022*.
- Rahma, A. (2023, March 16). Organisasi Mahasiswa Mulai Sepi Peminat, Begini Alasan Mahasiswa. *LPM PERSPEKTIF FEB USK*.
- Rodriguez, N. S. (2019). Negotiation of Sexual Identity in Gay On-Air Talent on West Texas Radio and Television Media. *Journal of Homosexuality*, 66(7), 896–913. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1484631>
- Rohiyatun, B., & Aryani, M. (2020). Peran Ketua Program Studi Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kegiatan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) (The Role of the Head of Study Program in Forming Student Leadership Character through Study Program Student Association (HMPS) Activities). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4.
- Rubinsky, V. (2019). Identity Gaps and Jealousy as Predictors of Satisfaction in Polyamorous Relationships. *Southern Communication Journal*, 84(1), 17–29. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2018.1531916>
- Rubinsky, V. (2021). Exploring the Relational Nature of Identity Gap Management in Sexual Communication. *Journal of Intercultural Communication Research*, 50(4), 352–370. <https://doi.org/10.1080/17475759.2021.1893794>
- Salim, K. L. (2024). AIESEC Future Leaders, Membimbing Generasi Muda Melangkah Maju dengan Keberanian (AIESEC Future Leaders, Guiding the Young Generation to Step Forward with Courage). *Good News From Indonesia*.

- Seroka, L. (2020). Strange “Shamy”: Analyzing communication theory of identity and identity gaps using The Big Bang Theory. *Communication Teacher*, 34(1), 8–13. <https://doi.org/10.1080/17404622.2019.1593474>
- Sintani, L., Fachrurazi, H., Mulyadi, Ita, N., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*.
- Surokim, Rakhmawati, Y., Suratnoaji, C., Wahyudi, M., Handaka, T., Dartiningsih, B. E., & Julijanti, D. M. (2016). *RISET KOMUNIKASI: Surokim Diterbitkan oleh: Pusat Kajian Komunikasi Publik Prodi Ilmu Komunikasi, FISIB-UTM & Aspikom Jawa Timur*.
- Syah, A. D. (2021). *Pengaruh Arus Komunikasi Organisasi Terhadap Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi AIESEC Values (Studi pada organisasi kepemudaan internasional AIESEC local committee Bandung)*.
- Tua, N., Gaol, L., Kristen, M. P., Kristen, P., & Tarutung, I. (2020). *TEORI KEPEMIMPINAN: KAJIAN DARI GENETIKA SAMPAI SKILL*.
- Widya, I. (2023, October 5). Penurunan Minat Mahasiswa dalam Berorganisasi: Faktor Penyebabnya. *Berita Dosen*.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, KH. M. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D)*.

