

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra¹⁾, RM Rum Hendarmin²⁾, Emilda³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, STEBIS Indo Global Mandiri, Palembang

²⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email: ¹⁾Primadp@uigm.ac.id, ²⁾Hendarmin@uigm.ac.id, ³⁾Emilda@uigm.ac.id

Received: Juli 01 2026

Reviewed: Juli 02, 2026;

Accepted: Juli 03, 2026;

Published: Juli 23, 2026;

DOI. <https://doi.org/10.61930/melayani>



Copyright ©2026 by Mgs. Prima Darma Putra, et.al.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

Abstrak

Pengembangan karakter kepemimpinan merupakan bagian penting dalam membentuk mahasiswa yang berintegritas, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan organisasi. Namun, pelatihan kepemimpinan pada organisasi kemahasiswaan umumnya masih berfokus pada peningkatan keterampilan tanpa membangun karakter secara sistematis. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan memperkuat kompetensi dan karakter kepemimpinan Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (HIMNIS) STEBIS Indo Global Mandiri melalui implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model. Kegiatan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi kepemimpinan, dan refleksi peserta. Model ini terdiri atas tujuh tahapan yang mengintegrasikan pengembangan konsep, kompetensi, komunikasi, kolaborasi, budaya organisasi, konsistensi, keberanian mengambil keputusan, dan pembentukan identitas kepemimpinan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan berbasis karakter, komunikasi, kolaborasi, penyelesaian masalah, serta pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam organisasi. Model ini juga menghasilkan kerangka pelatihan kepemimpinan yang sistematis, aplikatif, dan berpotensi direplikasi pada organisasi kemahasiswaan maupun perguruan tinggi lainnya.

Kata kunci: Pengabdian Kepada Masyarakat; Karakter Kepemimpinan; Kompetensi Kepemimpinan; 7-C's Phase Model; Organisasi Kemahasiswaan.

Abstract

Leadership character development is essential for preparing university students to become leaders with integrity, adaptability, and the ability to address organizational challenges. However, leadership training in student organizations generally emphasizes technical skills rather than systematic character development. This Community Service Program aimed to strengthen the leadership competencies and character of members of the Student Business Management Association (HIMNIS) at STEBIS Indo Global Mandiri through the implementation of the Leadership Competency with 7-C's Phase Model. The program employed a participatory approach involving interactive lectures, group discussions, case studies, leadership simulations, and reflective learning. The model consists of seven sequential phases integrating conceptual development,

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

competency enhancement, communication, collaboration, organizational culture, consistency, decision-making courage, and leadership identity formation. The results demonstrated improved participant understanding of character-based leadership, communication, collaboration, problem-solving, integrity, and responsibility. The model provides a practical and systematic framework for student leadership development and has the potential to be replicated in other student organizations and higher education institutions.

Keywords: *Community Service; Leadership Character; Leadership Competency; 7-C's Phase Model; Student Organization.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan global yang ditandai oleh transformasi digital, disruptsi teknologi, dan meningkatnya kompleksitas permasalahan sosial menuntut hadirnya pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga berkarakter, adaptif, kolaboratif, dan mampu mengambil keputusan secara tepat. Oleh karena itu, pengembangan karakter kepemimpinan menjadi salah satu kompetensi penting yang perlu dibangun sejak mahasiswa berada di perguruan tinggi. Kepemimpinan modern tidak lagi dipahami hanya sebagai kemampuan memengaruhi orang lain, tetapi juga sebagai proses membangun hubungan, menanamkan nilai, etika, dan tanggungjawab sosial, serta upaya menggerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berkarakter merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan nilai moral, etika, dan integritas pribadi sebagai fondasi utama dalam proses memengaruhi individu maupun kelompok. Northouse (2022, p. 6) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial yang melibatkan pengaruh, hubungan, dan tujuan bersama. Definisi ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konteks nilai dan relasi sosial, sehingga kualitas pribadi pemimpin menjadi faktor penentu keberhasilan kepemimpinan.

Tantangan kepemimpinan semakin kompleks seiring dengan perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta tuntutan moral dan spiritual. Karakter kepemimpinan yang kuat menjadi fondasi utama agar mahasiswa tidak hanya memiliki kompetensi intelektual, tetapi juga integritas, kejujuran, empati, dan kemampuan mengambil keputusan secara bijaksana.

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, kemampuan komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan tanggung jawab. Salah satu wahana yang efektif untuk mengembangkan kompetensi tersebut adalah organisasi kemahasiswaan karena mahasiswa memperoleh pengalaman langsung dalam mengelola program kerja, memimpin kegiatan, menyelesaikan konflik, dan bekerja sama dengan berbagai pihak. Namun demikian, berbagai program pelatihan kepemimpinan mahasiswa masih lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*) dibandingkan pembentukan karakter kepemimpinan yang sistematis dan berkelanjutan; padahal, idealnya pembentukan karakter dimulai sejak usia dini -setidaknya saat memasuki jenjang SMP- di dalam lingkungan keluarga, dilanjutkan dengan pengembangan karakter sewaktu mereka dewasa.

Permasalahan tersebut di atas juga ditemukan pada Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (HIMNIS) Program Studi Manajemen Bisnis STEBIS Indo Global Mandiri Tahun Akademik 2025–2026. Hasil identifikasi kebutuhan menunjukkan bahwa peserta masih memerlukan penguatan dalam memahami kepemimpinan berbasis karakter, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*)

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

dan pengambilan keputusan (*decision making*), serta mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepemimpinan dalam praktik organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya model pelatihan yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan secara berkelanjutan.

Sebagai solusi atas kebutuhan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini mengimplementasikan *Leadership Competency with 7-C's Phase Model*, yaitu model pengembangan kepemimpinan yang terdiri atas tujuh tahapan, yaitu *Concept and Project Proposal, Competency and Creativity, Communication, Collaboration and Connectivity, Commitment and Culture, Consistency, Courage and Decision Making*, serta *Character Development and Identity to Crafting Value Proposition*. Model ini dirancang sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan mulai dari pembentukan gagasan, pengembangan kompetensi, pelaksanaan aksi kolaboratif, hingga terbentuknya identitas kepemimpinan yang mampu menciptakan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi maupun masyarakat.

Kebaruan kegiatan ini terletak pada penerapan *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* **sebagai** kerangka pengembangan kepemimpinan mahasiswa yang mengintegrasikan dimensi konseptual, kompetensi, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, budaya organisasi, konsistensi, keberanian dalam pengambilan keputusan, serta pembentukan identitas kepemimpinan ke dalam satu model yang utuh. Berbeda dengan pelatihan kepemimpinan konvensional, model ini menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran melalui pendekatan partisipatif, refleksi pengalaman, penyelesaian masalah, dan internalisasi nilai kepemimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi dan karakter kepemimpinan Pengurus dan Anggota HIMNIS STEBIS Indo Global Mandiri melalui implementasi *Leadership Competency with 7-C's Phase Model*, **sekali** menghasilkan model pelatihan yang aplikatif, sistematis, dan berpotensi direplikasi pada organisasi kemahasiswaan maupun perguruan tinggi lainnya.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif (*participatory approach*) yang menempatkan mitra sebagai subjek dalam setiap tahapan kegiatan. Pendekatan ini diawali dengan penyusunan kesepakatan bersama antara tim pelaksana dan mitra melalui proses identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penyusunan jadwal kegiatan, serta pembagian peran masing-masing pihak. Pendekatan tersebut mengacu pada prinsip *participatory community development* yang menekankan keterlibatan aktif mitra dalam keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan (Chambers, 2012, p. 104).

Mitra kegiatan adalah Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (HIMNIS) Program Studi Manajemen Bisnis STEBIS Indo Global Mandiri Tahun Akademik 2025–2026. Sebelum pelaksanaan kegiatan, tim melakukan persiapan berupa penyusunan materi pelatihan, pembagian tugas pelaksana, koordinasi teknis, serta observasi lokasi (Gedung DPD RI Provinsi Sumsel) guna memastikan kesiapan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan.

Pelatihan dilaksanakan melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi kepemimpinan, dan refleksi pengalaman peserta. Seluruh materi disusun berdasarkan kerangka *Leadership Competency with 7-C's Phase Model*, yang mencakup tujuh tahapan pengembangan kepemimpinan, yaitu *Concept and*

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Project Proposal, Competency and Creativity, Communication, Collaboration and Connectivity, Commitment and Culture, Consistency, Courage and Decision Making, serta *Character Development and Identity to Crafting Value Proposition*. Pendekatan tersebut dirancang untuk meningkatkan pemahaman konseptual sekaligus memberikan pengalaman belajar yang aplikatif dalam pengembangan karakter kepemimpinan mahasiswa.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui observasi terhadap partisipasi peserta selama pelatihan, diskusi reflektif pada setiap sesi, serta identifikasi perubahan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan berbasis karakter, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam menilai efektivitas implementasi *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* sebagai model penguatan karakter kepemimpinan mahasiswa. Bagian ini merupakan penyajian ringkas berdasarkan pelaksanaan kegiatan yang dijelaskan dalam naskah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan melalui pelatihan kepemimpinan bagi Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (HIMNIS) STEBIS Indo Global Mandiri dengan pendekatan partisipatif. Materi pelatihan disampaikan melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi kepemimpinan, dan refleksi pengalaman peserta. Seluruh rangkaian kegiatan disusun berdasarkan *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* sebagai kerangka pengembangan karakter kepemimpinan mahasiswa. Dokumentasi kegiatan menunjukkan tingginya partisipasi peserta selama proses pelatihan berlangsung.

3.2 Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model

Implementasi model dilakukan melalui tujuh tahapan yang saling berkaitan. Tahap-1 *Concept and Project Proposal* diarahkan untuk membangun kemampuan peserta dalam merumuskan gagasan, tujuan, dan rencana kegiatan sebagai dasar kepemimpinan yang visioner. Tahap-2 *Competency and Creativity* menekankan pengembangan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan menghasilkan solusi terhadap berbagai permasalahan organisasi. Selanjutnya, tahap-3 *Communication, Collaboration and Connectivity*. *Communication* memperkuat kemampuan peserta dalam menyampaikan gagasan secara efektif, sedangkan *Collaboration and Connectivity* mendorong terbentuknya kerja sama, jejaring, dan sinergi antar anggota organisasi.

Tahap berikutnya, yaitu Tahap-4 *Commitment and Culture*, diarahkan untuk menanamkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi sekaligus membangun kultur/budaya kerja yang positif. Tahap-5 *Consistency* menekankan pentingnya keselarasan antara nilai, ucapan, dan tindakan sebagai dasar integritas seorang pemimpin. Adapun tahap-6 *Courage and Decision Making* bertujuan mengembangkan keberanian moral dan kemampuan mengambil keputusan secara bertanggung jawab. Seluruh tahapan tersebut bermuara pada tahap-7 *Character Development and Identity to Crafting Value Proposition*, yaitu proses pembentukan identitas kepemimpinan yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi maupun masyarakat.

3.2.1. Tahap-1 Concept and Project Proposal

Segalanya bermula dari sosok pemimpin dan visi yang -harus- dimilikinya. Seorang pemimpin sering kali disebut sebagai "*Visionary Leader*", sebuah istilah yang

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

menyiratkan pentingnya memiliki visi yang bermakna -yang berakar pada nilai-nilai bersama (*shared values*) serta keyakinan (*core belief*) untuk mewujudkannya menjadi kenyataan. Visi tanpa aksi/tindakan hanyalah mimpi. Aksi tanpa visi hanya waktu yang berlalu. Visi dengan aksi/tindakan akan mampu mengubah dunia, Joel A. Barker menyebutnya sebagai "*Vision without action is merely a dream. Action without vision just passes the time. Vision with action can change the world*" (Joel A. Baker, n.d.). Setiap individu dalam organisasi harus memiliki visi dan menuangkannya ke dalam bentuk konsep atau sebuah proyek, atau -yang mencakup seluruh aktivitas organisasi- sebuah program.

Vision & Mission

Visi dan Misi adalah arah yang jelas ke mana individu atau organisasi akan berjalan atau menuju. Visi berasal dari bahasa latin yakni "*videre*" yang berarti melihat ke depan. Visi dalam perusahaan dapat diartikan sebagai jawaban atas pertanyaan "*what do we want become?*" atau "ingin menjadi apa kita?". Ingin menjadi apa sebuah perusahaan atau organisasi adalah hal yang perlu ditetapkan sebelum organisasi tersebut melakukan aktivitas. Visi yang dipilih seseorang akan berbeda-beda tergantung dari cita-cita yang dimilikinya, Sebelum misi, sebaiknya visi yang dikembangkan terlebih dulu.

Indrianawati, tahun 2002 (Nilasari, 2014, p. 30) menyatakan bahwa visi berfungsi sebagai pedoman yang bersifat umum bagi Organisasi -yang biasanya dirumuskan oleh CEO- yang menggambarkan hubungan konseptual serta membangkitkan respons emosional seketika. Visi diharapkan dapat menggerakkan seluruh individu di dalam perusahaan dan menyelaraskan mereka menuju tujuan bersama. Menurut *Business Dictionary*, pernyataan visi merupakan gambaran aspiratif mengenai tujuan jangka menengah hingga jangka panjang perusahaan.

Menurut Kaplan, Norton, dan Barrows, visi merupakan pernyataan yang merumuskan tujuan jangka menengah atau jangka panjang bagi individu maupun organisasi. Dapat dikatakan bahwa visi adalah gambaran diri kita di masa depan (Nilasari, 2014).

Jika Visi menjawab pertanyaan "Ingin menjadi apa kita?", maka Misi (*Mission*) menjawab "Apa bisnis kita?". Misi mendefinisikan tentang bisnis atau kegiatan utama yang dijalankan oleh individu atau organisasi. Menurut Drucker, misi menjadi dasar dalam menetapkan prioritas, strategi, rencana kerja dan pembagian tugas. Misi adalah *milestones* untuk mendisain pekerjaan manajerial dan struktur manajerial. Pernyataan misi merupakan hasil tanggung jawab dari sebuah strategi. Apa yang dilakukan perusahaan merupakan hal-hal yang mudah diketahui oleh perusahaan. Namun guna memberikan pernyataan misi yang sesuai maka perlu melihat sisi strateginya (Nilasari, 2014).

Pakar motivasi dan penulis Robert Kiyosaki quotes; "*The size of your success is measured by the strength of your desire; the size of your dream; and how you handle disappointment along the way*".

Terdapat pula pandangan bahwa misi merupakan perwujudan dari visi; Mark Lipton (Nilasari, 2014) menyajikan sebuah rumus untuk visi yang mencakup misi di dalamnya. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Visi} = \text{Misi} + \text{Strategi} + \text{Kultur}$$

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Murray (Harry Victor Darmokusumo: 2007, hlm. 3) memiliki istilah lain untuk misi, yaitu tujuan (*purpose*). Menurut Murray, "*Purpose human behaviour* adalah "*quality of life*", dan "*planning for the future is a part of the values of human dignity*". Tujuan perilaku manusia adalah "kualitas hidup", dan "perencanaan masa depan adalah bagian dari nilai-nilai martabat manusia."

Concept

Konsep merupakan fondasi awal dalam pembentukan kepemimpinan berkarakter. Pada fase ini, individu diarahkan untuk memahami hakikat kepemimpinan sebagai amanah dan proses pengabdian, bukan sebagai sarana kekuasaan. Northouse (Northouse, 2022) menegaskan bahwa kepemimpinan selalu berkaitan dengan tujuan bersama dan nilai yang disepakati, sehingga pemahaman konseptual menjadi prasyarat penting sebelum seseorang menjalankan peran kepemimpinan.

Pemahaman konsep kepemimpinan yang benar akan membentuk kerangka berpikir yang sehat dan etis. Tanpa pemahaman ini, kepemimpinan berisiko dipraktikkan secara pragmatis dan oportunistik, yang pada akhirnya melemahkan karakter pemimpin itu sendiri.

Project Strategy Development of Our Action Projects

Sebagai calon pemimpin, setiap mahasiswa baru (*Centennials* atau Gen-Z kelahiran 2001-2020) sekaligus sebagai talenta harus memiliki jiwa dan kapabilitas kepemimpinan semenjak semula ia memasuki perguruan tinggi untuk kemudian masuk ke perusahaan atau dunia kerja (*workplace*). Kepemimpinan selayaknya dipahami sedari muda usia pada seseorang, dengan demikian semakin banyak potensi dan peluang untuk keberhasilan usaha dan bisnis perusahaan melalui pencapaian kinerja dari talenta muda tersebut. Dan perjalanan hidup manusia, pasti dipenuhi gagasan-gagasan, keinginan-keinginan, kontribusi dan sebagainya. Manusia disemaikan spirit dan dianugrahi daya pikir dari Tuhan Sang Pencipta.

Karakter kepemimpinan berkembang dalam diri seorang dimulai dari kemampuan seseorang untuk membuat konsep, mengembangkannya dan mengaplikasikan konsep yang dia temukan (AHA!), untuk menjadi perilaku (*behavior*) yang bermanfaat atau bernilai tambah (*value added*) bagi organisasi dan berlangsung secara terus menerus, sehingga menghasilkan sesuatu produk yang bernilai (WOW!). AHA!, kami punya gagasan hasil dari mimpi kami semalam atau dari yang kami dapatkan dengan membaca buku, atau hasil sinergi dan terinspirasi dari komunikasi dengan seorang teman, hasil berbagi *collaboration* dengan teman. Inilah yang disebut konsep, oleh karena itu setiap orang dalam organisasi harus mampu membuat karya cipta atau *project proposal*, yang dimulai dengan membiasakan diri untuk membuat dalam bentuk konsepsi dari ide, gagasan, *pre-contemplation*, *contemplation*, dari mulai terbitnya "AHA!" dari pikiran spontan ataupun *insights* tersebut sampai dengan melakukan "ACTION" dan akhirnya mendapatkan hasil (*outcomes*) yang "WOW!" tentunya. Konsep tersebut disusun dalam struktur rapi sehingga memungkinkan untuk menjadi "*action*".

3.2.2. Tahap-2 Competency and Creativity

Tahap *Competency & Creativity* menekankan pentingnya penguasaan kemampuan kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan organisasi dan lingkungan sosial. Kompetensi kepemimpinan mencakup kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan koordinasi kerja tim. Kompetensi ini memungkinkan pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif. Yukl (2013,

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

p. 31) melengkapi pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan merupakan hasil interaksi antara kompetensi, nilai, dan perilaku pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan berkarakter tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada konsistensi pemimpin dalam mewujudkan nilai-nilai yang diyakininya melalui tindakan nyata. Namun, kompetensi saja tidak cukup dalam menghadapi perubahan dan kompleksitas lingkungan. Oleh karena itu, kreativitas menjadi unsur pelengkap yang krusial. Amabile (1996, p. 33) menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan menghasilkan gagasan baru yang bermanfaat.

Kompetensi (*Competencies*) didefinisikan sebagai suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif, "*A competency is an underlying characteristic of an Individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (Spencer & Spencer, 1993, p. 9).

Creativity atau *creative thinking* adalah suatu tingkatan berpikir yang tinggi, kesanggupan seseorang untuk menciptakan ide atau gagasan baru yang berfaedah bagi organisasi. Ide atau gagasan ini diawalnya tidaklah harus dilengkapi dengan semua data; orangnya boleh jadi tidak menguasai keseluruhan situasi (yang dihadapi), tetapi dengan kemampuannya untuk dapat mengeliminir yang tidak penting (esensial) di awal, maka ia tetap dapat mengatur langkahnya sedemikian rupa, sehingga mendapatkan nilai tambah (*value added*) yang tinggi. Prinsip yang dipegang orang ini adalah *assumption* (*estimate*) adalah salah satu pedomannya; yang lain adalah *imagination*.

3.2.3. Tahap-3 *Communication, Collaboration, & Connectivity*

Pemimpin yang kreatif mampu melihat peluang di tengah keterbatasan dan mendorong inovasi dalam organisasi. Integrasi kompetensi dan kreativitas membuat pemimpin tidak hanya efektif, tetapi juga mampu beradaptasi dan berinovasi.

Communication

Communication adalah kemampuan pemimpin menyampaikan ide/gagasan, visi, dan nilai kepemimpinan secara jelas, persuasif, dan bermakna kepada anggota organisasi. Komunikasi yang baik menciptakan kesamaan pemahaman (*shared understanding*) antara pemimpin dan pengikut, sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Robbins dan Judge (2017, p. 335) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan dasar koordinasi dan kerja sama dalam organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka dan dua arah, kepercayaan serta keterlibatan anggota dapat dibangun.

Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik mampu menyesuaikan cara penyampaian pesan dengan kondisi, masalah, dan karakter audiens. Kemampuan ini sangat penting, terutama dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi yang berlangsung cepat.

Setiap orang yang memiliki ide dan telah memperoleh dukungan dari para *stakeholder* perlu mengomunikasikan gagasannya (*communication action*). Banyak orang enggan menyampaikan ide karena takut dikritik atau dianggap kurang baik atau tidak bermutu. Jika rasa takut ini dibiarkan, maka ide tersebut akan tetap menjadi proyek pribadi dan sulit berkembang menjadi proyek bersama.

Karena itu, para penggagas perlu terus saling berkomunikasi perkembangan proyek kepada anggota tim maupun para *stakeholder*. Komunikasi yang rutin dan selalu diperbarui harus juga dijaga terhadap para *stakeholder's project*.

Jack Welch, mantan CEO General Electric (GE), selalu mendorong karyawannya untuk menyampaikan ide dan gagasan. Namun, pelaksanaan ide tidak selalu diserahkan

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

kepada pengusulnya, kecuali jika ia memiliki kompetensi yang sesuai. Hal ini didukung oleh sistem yang memuat data kompetensi seluruh karyawan sehingga penugasan dapat dilakukan secara tepat. Jack memiliki *dash-board* semua daftar kompetensi dari karyawan-karyawannya.

Influencing by Leader with gesture communication

Pemimpin yang berhasil -apa pun tujuan dan latar belakangnya- adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan yang cepat, mendalam serta bertahan lama. Kemampuan memengaruhi orang lain untuk mengubah perilaku disebut *influencing*, sedangkan orang yang melakukannya disebut *influencer*. Seorang pemimpin pada dasarnya adalah orang yang mampu memengaruhi orang lain agar melakukan perubahan perilaku yang menghasilkan manfaat jangka panjang, bukan hanya menyelesaikan kebutuhan sesaat.

Agar mampu memengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus terlebih dahulu memperoleh kepercayaan (*trust*). Dalam organisasi, kemampuan memengaruhi juga perlu didukung oleh sistem yang baik dan nilai-nilai bersama (*shared values*). Sistem karier yang jelas, penghargaan (*award, reward & recognizing*) yang adil, serta sistem suksesi yang baik akan memperkuat kepemimpinan yang inspiratif. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya mampu memotivasi, tetapi juga memberdayakan orang lain untuk berkembang.

Robert Kiyosaki pernah mengatakan, "*Saya sering menemukan pemimpin alami yang mampu berinteraksi dan menginspirasi orang lain. Kemampuan ini sangat berharga dan dapat dipelajari.*"

Collaboration

Kolaborasi adalah kemampuan pemimpin membangun kerja sama yang sinergis, baik antarindividu maupun antarkelompok. Pemimpin harus mampu mengelola perbedaan, mendorong partisipasi, dan mengarahkan setiap orang untuk berkontribusi mencapai tujuan bersama. Huxham dan Vangen (2005, p. 4) menjelaskan bahwa kolaborasi adalah proses bekerja bersama dengan berbagi sumber daya, risiko, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang tidak dapat diperoleh secara sendiri-sendiri. Dalam kepemimpinan yang berkarakter, kolaborasi mencerminkan sikap saling menghargai, empati, dan orientasi pada kepentingan bersama. Pemimpin yang kolaboratif tidak memposisikan diri sebagai pusat kekuasaan, melainkan sebagai fasilitator yang membantu tim mencapai tujuan bersama.

Team Work

Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan bersama rekan kerja. Namun, pada banyak organisasi, mereka masih bekerja sendiri-sendiri di ruang masing-masing. Padahal, kerja sama yang baik justru lahir dari interaksi dan kolaborasi yang intensif. Untuk mendorong kolaborasi, beberapa perusahaan menerapkan konsep *smart office* tanpa sekat, seperti yang pernah dilakukan Telkom Indonesia dan BNI Tower. Dengan ruang kerja terbuka, karyawan dapat berinteraksi lebih mudah, berbagi ide, dan bekerja sama lintas unit.

Kolaborasi dapat diperkuat dengan menyediakan media seperti *Business Model Canvas* atau *white board* tempat setiap karyawan menuliskan ide (*AHA! moment*). Ide-ide tersebut kemudian didiskusikan, dikembangkan, dan dinilai melalui sistem penghargaan. Semakin banyak ide yang berkembang menjadi proyek dan melibatkan

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

banyak *stakeholder*, semakin besar nilai yang diberikan. Cara ini mendorong budaya berbagi pengetahuan, inovasi, dan kerja sama dalam organisasi.

Connectivity

Connectivity adalah kemampuan pemimpin membangun dan memelihara jejaring (*networking*) yang bermanfaat, baik di dalam maupun di luar organisasi. Melalui jejaring yang kuat, pemimpin dapat memperoleh informasi, sumber daya, dan peluang strategis yang mendukung keberlanjutan organisasi. Castells (2010, p. 773) menjelaskan bahwa dalam masyarakat jaringan (*network society*), kekuatan kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan membangun koneksi yang bermakna.

Integrasi *communication*, *collaboration*, dan *connectivity* membentuk ekosistem kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Proses konektivitas dimulai dari munculnya sebuah konsep, kemudian berkembang menjadi proyek individu (*Individual project*). Kemudian dengan melihat "*key activities*" dan "*key partner*" (pada "*strategic business canvas*"), dilanjutkan dengan "*communication*" dan "*collaboration*", melalui "*team work*", maka selanjutnya mereka telah terkoneksi, "*connectivity*".

Apabila dalam *collaboration*, masing-masing orang telah berkolaborasi, maka sebenarnya mereka telah menjangkau (*network-kan*) teman-teman potensi mereka masing-masing dalam jejaring konektivitas maya (*virtual network connectivity*). Kekayaan organisasi seperti ini akan dasyat apabila disertai dengan *database* atau *data mining* yang lengkap tentang kompetensi teman-teman virtual tersebut. Tinggal melakukan Interkoneksi dalam bentuk *platform*, sistem, dan aplikasi.

3.2.4. Tahap-4 Commitment & Culture

Tahap *Commitment & Culture* berkaitan dengan internalisasi nilai dan pembentukan komitmen kepemimpinan yang berkelanjutan. Covey (2004: 102) menegaskan bahwa komitmen terhadap nilai merupakan jembatan antara pengetahuan dan tindakan. Tanpa komitmen, nilai kepemimpinan hanya akan berhenti pada tataran wacana.

Commitment

Komitmen adalah "Pilihan hati". Komitmen bisa pula disebut "Rasa tekad" atau "tekad" seseorang. Ada perasaan konsisten dalam langkahnya dari mulai awal sampai ke depannya yang tidak berubah. Sinonim: tekad, resolusi, tekad, keteguhan, tulang punggung, dorongan, dorongan, antusiasme, ambisi, motivasi, keyakinan, dedikasi; *informal get-up-and-go*.

Jika kembali pada zaman Telkom Indonesia dipimpin oleh Cacuk Sudaryanto, di mana ia berkomunikasi langsung dengan para calon karyawan (*Management Trainee*) dengan cara menyambut mereka setibanya mereka dari daerah asal di terminal bus meskipun itu malam hari. CEO Telkom tersebut ingin menanamkan *commitment* calon karyawan untuk sebuah masa depan (Telkom) yang berada ditangan mereka sejak awal.

Culture

Menurut Wikipedia, Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang atau organisasi, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Kultur terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Kultur adalah suatu pola hidup menyeluruh yang bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek kultur atau budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio-budaya ini tersebar, dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia.

Kunci pembangunan kultur adalah bagaimana orang-orang berkomunikasi. Banyak orang mengalami kesulitan berkomunikasi dengan orang lain dari kultur yang berbeda. *Diversity Quotient* menjadi topik yang dibicarakan dalam *Multi Nasional Company*. Beberapa alasan mengapa orang mengalami kesulitan ketika berkomunikasi dengan orang dari kultur atau budaya lain terlihat dalam definisi kultur atau budaya. Kultur atau budaya adalah suatu perangkat rumit nilai-nilai yang dipolarisasikan oleh suatu citra yang mengandung pandangan atas keistimewaannya sendiri. "Citra yang memaksa itu mengambil bentuk-bentuk berbeda dalam berbagai budaya seperti "individualisme kasar" di Amerika, "keselarasan individu dengan alam di Jepang dan "kepatuhan kolektif" di Tiongkok.

Citra budaya yang bersifat memaksa tersebut membekali anggota-anggotanya dengan pedoman mengenai perilaku yang layak dan menetapkan dunia makna dan nilai logis yang dapat dipinjam anggota-anggotanya yang paling bersahaja untuk memperoleh rasa bermartabat dan pertalian dengan hidup mereka.

3.2.5. Tahap-5 Consistency

Tahap *Consistency* adalah kemampuan pemimpin untuk menjaga keselarasan antara nilai, ucapan, dan tindakan secara berkelanjutan. Konsistensi merupakan indikator utama integritas kepemimpinan, karena melalui perilaku yang konsisten, pemimpin membangun kepercayaan (*trust*) dari anggota organisasi. Kouzes dan Posner (2017, p. 38) menegaskan bahwa kredibilitas pemimpin ditentukan oleh sejauh mana pemimpin mampu "*do what they say they will do*". Dalam kepemimpinan berkarakter, konsistensi bukan berarti kaku, melainkan komitmen untuk tetap berpijak pada nilai dasar meskipun menghadapi tekanan dan perubahan situasi.

3.2.6. Tahap-6 Courage & Decision Making

Tahap *Courage & Decision Making* adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan secara tegas, berani, dan bertanggung jawab, terutama dalam situasi yang penuh ketidakpastian dan risiko. Keberanian dalam kepemimpinan bukanlah keberanian yang impulsif, melainkan keberanian moral (*moral courage*) yang dilandasi nilai dan pertimbangan etis. Kidder (2005, p. 7) menyatakan bahwa keberanian moral adalah kemampuan untuk melakukan hal yang benar meskipun menghadapi tekanan atau konsekuensi pribadi.

Pengambilan keputusan yang efektif memerlukan kombinasi antara rasionalitas, intuisi, dan nilai moral. Dengan demikian, tahap ini menegaskan bahwa pemimpin berkarakter tidak menghindari tanggung jawab, tetapi siap menanggung konsekuensi dari keputusan yang diambil.

3.2.7. Tahap-7 Character Development & Identity to Crafting Value Proposition

Tahap *Character Development & Identity to Crafting Value Proposition* merupakan fase puncak dalam model 7-C's, yaitu proses internalisasi nilai kepemimpinan menjadi identitas diri pemimpin. Pada tahap ini, kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai peran atau jabatan, melainkan sebagai bagian dari jati diri (*identity*). Lickona (1991, p. 51) menegaskan bahwa karakter terbentuk melalui proses panjang yang melibatkan pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral.

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Pengembangan karakter kepemimpinan yang berkelanjutan akan melahirkan pemimpin yang memiliki identitas kuat, mampu menciptakan nilai tambah (*value proposition*), dan memberikan dampak positif bagi organisasi maupun masyarakat.

Character of Leaders

Dari *short-course "Leadership Within SOE's Emerging Manager"* di Australia (QUT dan University of Sydney) dipelajari pengetahuan tentang kepemimpinan yang jauh berbeda dengan apa yang ada dalam training-training kepemimpinan sebelumnya. Dalam kelas, fasilitator tidak pernah memunculkan cerita-cerita tentang seorang leader dan karakternya, termasuk pada tokoh-tokoh pemimpin dunia, dan juga Jack Wealch ataupun Bill Gates, dan lain-lainnya seperti biasanya dilakukan di Indonesia pada umumnya. Ada bingkai kosong diawal kursus tersebut, dan itu adalah potret peserta dengan keunikan masing-masing yang muncul diakhir kursus.

Proses Terbentuknya Karakter

Gordon W Allport says (Harry Victor, Pelatihan CLDI, November 2007, halaman 5); "setiap individu adalah pribadi unik dan khas bagi dirinya sendiri". Karakter yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya terbentuk melalui proses pembelajaran yang cukup panjang. Karakter manusia bukanlah sesuatu yang dibawa sejak lahir. Lebih dari itu, karakter merupakan bentukan ataupun tempaan lingkungan dan juga orang-orang yang ada di sekitar lingkungan tersebut.

Karakter dibentuk melalui proses pembelajaran di beberapa tempat, seperti di rumah, sekolah, kantor, pabrik (*workplace*) dan di lingkungan sekitarnya lingkungan kerjanya. Pihak-pihak yang berperan penting dalam pembentukan karakter seseorang yaitu keluarga, guru, teman sebaya, dan teman sekantor.

Karakter seseorang biasanya akan sejalan dengan perilakunya. Bila seseorang selalu melakukan aktivitas yang baik seperti sopan dalam berbicara, suka menolong, atau pun menghargai sesama, maka kemungkinan besar karakter orang tersebut juga baik, akan tetapi jika perilaku seseorang buruk seperti suka mencela, suka berbohong, suka berkata yang tidak baik meraih jabatan dengan cara sikut menyikut, maka kemungkinan besar karakter orang tersebut juga buruk.

Seorang *Leader* baik dia berperan sebagai pemimpin ataupun berfungsi sebagai manajer harus memiliki standar etika dan norma yakni (Michael K. Simpson, 2014, p. 10);

- Menunjukkan kepedulian yang murni untuk kesejahteraan dan masa depan individu.
- Secara terus menerus menunjukkan integritas pribadi, kejujuran dan ketulusan.
- Menjaga kepercayaan.

Identity of Leaders

Pengertian "Identitas" adalah suatu ciri ciri atau tanda-tanda yang melekat pada diri seorang individu yang menjadi ciri khasnya. Identitas sering dihubungkan dengan atribut yang disematkan kepada individu yang sebenarnya memiliki sifat majemuk. Contohnya atribut gender (pria atau wanita) yang hadir secara kodrati pada seseorang bisa bergandeng dengan atribut-atribut kodrati lainnya yang tidak bisa ditolak seseorang sejak ia lahir, seperti agama, suku, ras, kasta maupun kebangsaan. Selain identitas atau atribut yang bersifat kodrati (diberikan oleh Tuhan sejak lahir), ia juga bersifat non-kodrati atau bisa dibuat akibat dari usaha seseorang. Contohnya kelas

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

pendidikan, ekonomi, sosial dan agama. Dua jenis atribut atau lebih bisa melekat pada setiap individu.

Identitas bisa berdampak positif juga bisa berdampak negatif. Jika identitas tersebut dapat menimbulkan rasa bangga, baik bagi dirinya maupun komunitasnya, maka identitas bernilai positif. Sebaliknya identitas dapat melahirkan masalah jika ia menjadi alasan untuk berkonflik bahkan berperang, Banyak contoh konflik yang tidak lepas dari persoalan identitas kelompok, seperti konflik asal daerah (suku), ras dan agama yang sering terjadi yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi dan menjadi konflik.

Dalam organisasi ada 4 virus "A" yang harus dihindari karena akan merusak kultur organisasi yakni A-Angkatan Masuk (*Batch*), A-Agama, A-Alumni identitas akademi, dan A-Asal Daerah (Sukuisme). Untuk itulah kultur atau sikap-sikap (sebagai serum/vaksin) adalah dengan menegakkan; kepercayaan (*trust*), transparansi (*transparency*), bertanggungjawab (*accountable*), dan keadilan (*fairness*) dan keterbukaan (*open mind*). Identitas dipahami juga sebagai ungkapan nilai-nilai kultur atau budaya yang dimiliki suatu komunitas, kelompok, organisasi atau bangsa yang bersifat khas dan membedakannya satu sama lainnya. Dalam organisasi perusahaan diharapkan identitas ini melekat dan membentuk *employee value proportion* yang menjadi kekhasan individu menjadi identitasnya.

Identitas dapat dibentuk yakni dengan berlatih (*role play*) dan meneladani seseorang (*role model*). Hakikat Identitas adalah sesuatu yang dinamis dan beragam ekspresi; individu maupun kelompok yang terlibat dalam prosesnya hanyalah bersifat parsial dan tidak lengkap. Identitas sangat sering dibentuk oleh praktik-praktik yang khas dan kejadian-kejadian yang saling terkait satu dengan lainnya. Dalam kenyataan sehari-hari Identitas dapat berupa pengakuan subjektif yang dijelaskan oleh seseorang atau kelompok untuk dikenali oleh pihak luar atau pernyataan orang luar yang disematkan kepada kelompok tersebut. Penyematan pihak luar terhadap suatu kelompok seringkali tidak sesuai dengan kenyataannya. Penyematan bisa saja terbentuk atas reduksi hakikat seseorang atau kelompok yang sesungguhnya majemuk.

Nilai keunggulan individu dapat ditunjukkan dengan meningkatnya intelektualitas dalam dirinya yang kemudian menjadi identitasnya. Ciri seorang *Leader* adalah dia memiliki visi atau mimpi realistis. Itulah dalam asesmen, harus diukur kevisian kompetensi "*visionary competency*" untuk dijadikan persyaratan kompetensi yang utama.

7-C Phase adalah persyaratan yang sangat dibutuhkan, dilatih, dibiasakan dalam diri seorang *Millennials / Centennials*. Akhir kata; "*Lifelong Learning for Long life Learner Forever*".

3.3 Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan berbasis karakter, pentingnya komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi, serta kemampuan berpikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan. Selama diskusi dan simulasi, peserta menunjukkan keterlibatan aktif dalam menyampaikan gagasan, bekerja sama dalam kelompok, dan menyusun alternatif solusi terhadap studi kasus yang diberikan. Selain meningkatkan aspek kompetensi, kegiatan ini juga mendorong tumbuhnya kesadaran mengenai pentingnya integritas, tanggung jawab, komitmen, dan keberanian dalam pengambilan keputusan sebagai bagian dari karakter kepemimpinan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

partisipatif yang dipadukan dengan *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* mampu memfasilitasi proses pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku kepemimpinan.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, dan simulasi kepemimpinan yang mengacu pada materi *Leadership Characters Developing* dalam mengimplementasikan *Leadership Competency*. Berikut foto-foto pelaksanaan aktivitas pelatihan.



Gambar 01. Presentasi Dr. Ir. Mgs. Prima Darma Putra, SE. MM. CHRM. CSHRBP.



Gambar 02 & 03. Foto Bersama Civitas Prodi Manajemen Bisnis, STEBIS IGM.
https://drive.google.com/file/d/1mvQlmSO6KpH3eaFKtPOpiscq31802YA_/view?usp=sharing

3.4 Pembahasan

Kepemimpinan diposisikan sebagai kombinasi antara *knowledge*, *skills*, dan *character*. Konsep ini sejalan dengan pandangan Covey (2004, p. 98) menekankan bahwa kepemimpinan yang berkelanjutan tidak dibangun di atas teknik atau kekuasaan semata, melainkan pada *character ethic* yang kuat, yaitu seperangkat nilai internal seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan keteladanan. Pemimpin yang berkarakter akan mampu mempertahankan kepercayaan dan legitimasi moral, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan.

Hasil kegiatan memperlihatkan bahwa pengembangan kepemimpinan mahasiswa akan lebih efektif apabila pembelajaran tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*), tetapi juga mengintegrasikan pembentukan karakter secara sistematis.

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Dalam konteks kegiatan PkM ini, *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* menjadi kerangka yang menghubungkan dimensi konseptual, kompetensi, komunikasi, kolaborasi, kultur/budaya organisasi, konsistensi, keberanian, dan pembentukan identitas kepemimpinan ke dalam satu proses pembelajaran yang berkesinambungan. Model tersebut berpotensi menjadi alternatif pengembangan karakter kepemimpinan mahasiswa yang dapat direplikasi pada organisasi kemahasiswaan maupun perguruan tinggi lainnya.

SIMPULAN

Implementasi *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat berhasil meningkatkan pemahaman Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis (HIMNIS) STEBIS Indo Global Mandiri mengenai kepemimpinan berbasis karakter, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, penyelesaian masalah, serta pengambilan keputusan. Model ini menunjukkan bahwa pembentukan karakter kepemimpinan berlangsung melalui proses yang sistematis, dimulai dari pengembangan konsep, peningkatan kompetensi, penguatan komunikasi dan kolaborasi, internalisasi komitmen dan kultur/budaya organisasi, konsistensi perilaku, keberanian dalam mengambil keputusan, hingga terbentuknya identitas kepemimpinan yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* berpotensi menjadi alternatif model pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang aplikatif, sistematis, dan mudah direplikasi pada berbagai organisasi kemahasiswaan maupun institusi pendidikan tinggi. Disamping itu, penerapan *Leadership Competency with 7-C's Phase Model* ini juga sangat mendukung Program Curriculum OBE (*Outcome-Based Education*) yang diterapkan oleh perguruan tinggi di Indonesia sebagai bentuk *Project-Based Learning Session*.

Pada akhirnya, peserta memperoleh pemahaman mengenai konsep dan nilai-nilai dasar karakter kepemimpinan, serta memiliki kemampuan dalam pemecahan masalah (*problem solving*) dan pengambilan keputusan (*decision making*) dalam konteks Organisasi. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan di masa mendatang akan terus bersifat praktis dan berbasis pengalaman, guna memastikan peningkatan kapasitas peserta secara berkelanjutan serta perubahan sikap terkait kepemimpinan yang berlandaskan karakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Boulder: Westview Press.
- Castells, M. (2010). *The Rise of the Network Society*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Chambers, R. (2012). *Provoking Development: Controversies and Paradigms*. Earthscan.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press.
- Huxham, C., & Vangen, S. (2005). *Managing to Collaborate*. London: Routledge.
- Joel A. Baker. (n.d.). *No Title*.
- Kidder, R. M. (2005). *Moral Courage*. New York: HarperCollins.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge*. Hoboken: Wiley.

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda

Lickona, T. (1991). *Educating for Character*. New York: Bantam Books.

Michael K. Simpson. (2014). *Unlocking Potential; 7 Keterampilan Coaching yang Dapat Mengubah Individu, Tim & Organisasi*. PT Dunamis Intra Sarana.

Nilasari, S. (2014). *Manajemen strategik Itu Gampang Untuk Pemula* (Cet. ke-1). Dunia Cerdas.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

Implementasi Leadership Competency with 7-C's Phase Model dalam Penguatan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa

Mgs. Prima Darma Putra, RM Rum Hendarmin, Emilda