

Efektivitas Metode Peer Coaching Untuk Meningkatkan Soft Skills Kepemimpinan Pada Mahasiswa Tahun Pertama

Aqila Shalimah Putri¹, Ayudia Sastyaviani Susilawati²

^{1,2} Universitas Bakrie, Indonesia

*Corresponding Author email: ayudiasastyaviani@gmail.com

Abstrak

Transisi dari sekolah menengah ke perguruan tinggi menuntut mahasiswa tahun pertama untuk mengembangkan soft skills kepemimpinan guna mendukung keberhasilan akademik maupun sosial. Meskipun peer coaching semakin banyak dikaji sebagai strategi pengembangan kompetensi tersebut, hasil penelitian terdahulu masih tersebar pada berbagai konteks sehingga belum memberikan sintesis yang komprehensif mengenai kontribusi, tantangan implementasi, dan relevansinya dalam pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan mensintesis secara kritis temuan-temuan penelitian mengenai peran peer coaching dalam pengembangan soft skills kepemimpinan mahasiswa tahun pertama. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis traditional literature review. Literatur diperoleh melalui penelusuran pada basis data akademik, meliputi SAGE Journals, ScienceDirect, dan repositori jurnal nasional terindeks, kemudian dianalisis menggunakan thematic synthesis. Hasil sintesis menunjukkan bahwa peer coaching secara konsisten dikaitkan dengan pengembangan kesadaran diri, kemampuan mendengarkan aktif, akuntabilitas, efikasi diri, dan kompetensi interpersonal yang mendukung kepemimpinan, meskipun implementasinya dipengaruhi oleh kesiapan peserta, desain program, dan kualitas fasilitasi. Kajian ini berkontribusi dengan menyajikan sintesis konseptual mengenai peer coaching sebagai strategi pengembangan kepemimpinan mahasiswa serta memberikan implikasi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang program peer coaching yang terstruktur.

Kata Kunci : *Peer Coaching, Soft Skills, Kepemimpinan, Mahasiswa Tahun Pertama, Pendidikan Tinggi*

PENDAHULUAN

Memasuki dunia perkuliahan merupakan fase transisi yang tidak hanya menuntut mahasiswa beradaptasi dengan lingkungan akademik yang lebih kompleks, tetapi juga mengembangkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang diperlukan dalam pembelajaran maupun kehidupan organisasi. Mahasiswa tahun pertama dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja dalam tim yang beragam, mengambil inisiatif, serta membuat keputusan secara mandiri. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai kompetensi yang hanya diperlukan oleh mahasiswa yang menduduki

jabatan formal, melainkan sebagai *soft skills* dasar yang mendukung keberhasilan akademik maupun profesional.

Sejalan dengan kebutuhan tersebut, berbagai laporan mengenai dunia kerja menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi merupakan kompetensi yang paling dibutuhkan sekaligus masih menjadi kelemahan utama lulusan perguruan tinggi (Feddeck & Messer, 2024). Namun, pengembangan kompetensi tersebut di lingkungan perguruan tinggi masih banyak bergantung pada aktivitas organisasi kemahasiswaan, sementara proses pembelajaran formal cenderung berfokus pada penguasaan *hard skills* (Idauli et al., 2021). Kondisi ini mendorong perlunya strategi pembelajaran yang mampu mengembangkan kepemimpinan secara lebih sistematis sejak mahasiswa memasuki tahun pertama.

Salah satu pendekatan yang mulai banyak mendapat perhatian adalah *peer coaching*, yaitu proses pembelajaran kolaboratif antarmahasiswa yang memiliki kedudukan setara melalui dialog reflektif, pemberian umpan balik, dan saling mendukung pencapaian tujuan pengembangan diri (Ladyshevsky, 2014). Berbeda dengan mentoring yang bersifat hierarkis, *peer coaching* menempatkan kedua pihak sebagai mitra belajar sehingga memungkinkan berkembangnya komunikasi terbuka, refleksi diri, dan pembelajaran kolaboratif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *peer coaching* berkontribusi terhadap pengembangan berbagai dimensi *soft skills* kepemimpinan, seperti kemampuan mendengarkan aktif, kesadaran diri, kecerdasan emosional, akuntabilitas, serta kepercayaan diri dalam mengambil peran kepemimpinan (Baron & Morin, 2010; Eriksen et al., 2020; Feddeck & Messer, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui interaksi dan pembelajaran antarsebaya (Haber et al., 2012; Idauli et al., 2021; Rizki & Ratnasari, 2025). Secara umum, temuan-temuan tersebut mengarah pada kesimpulan yang relatif konsisten bahwa pembelajaran berbasis interaksi sebaya berpotensi mendukung pengembangan kepemimpinan mahasiswa, meskipun implementasi dan konteks penerapannya bervariasi.

Meskipun kajian mengenai *peer coaching* terus berkembang, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada evaluasi implementasi program tertentu atau pengukuran dampaknya terhadap kompetensi mahasiswa dalam konteks institusi dan desain penelitian yang berbeda-beda. Akibatnya, pemahaman mengenai pola temuan yang konsisten, faktor-faktor yang mendukung maupun membatasi implementasi *peer coaching*, serta relevansinya bagi pengembangan kepemimpinan mahasiswa tahun pertama, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, masih belum terintegrasi secara komprehensif. Selain itu, sebagian besar studi melaporkan manfaat *peer coaching* berdasarkan konteks spesifik sehingga interpretasi mengenai kontribusinya perlu dipahami secara lebih kritis dan mempertimbangkan variasi karakteristik peserta maupun desain program.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (*novelty*) artikel ini terletak pada penyajian sintesis kritis terhadap berbagai hasil penelitian yang tidak hanya merangkum

bukti empiris mengenai *peer coaching*, tetapi juga mengintegrasikan temuan-temuan tersebut untuk mengidentifikasi pola yang konsisten, faktor pendukung dan pembatas implementasi, serta implikasinya bagi pengembangan *soft skills* kepemimpinan mahasiswa tahun pertama dalam konteks pendidikan tinggi Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini berfokus pada pembahasan mengenai bagaimana berbagai penelitian terdahulu menjelaskan kontribusi *peer coaching* terhadap pengembangan *soft skills* kepemimpinan mahasiswa serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya dalam konteks pendidikan tinggi. Melalui sintesis kritis terhadap literatur yang relevan, artikel ini menguraikan konsep *peer coaching* dan keterkaitannya dengan pengembangan kepemimpinan, mengintegrasikan temuan-temuan penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun membatasi penerapannya, khususnya pada mahasiswa tahun pertama. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa sintesis konseptual mengenai peran *peer coaching* dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa, sekaligus memberikan implikasi praktis sebagai rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan kepemimpinan berbasis pembelajaran antarsebaya yang lebih terstruktur dan kontekstual.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis *traditional literature review* untuk mensintesis temuan penelitian mengenai penerapan *peer coaching* dalam pengembangan *soft skills* kepemimpinan mahasiswa. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi pola, tema, dan makna yang mendasari fenomena yang dikaji melalui interpretasi kritis terhadap berbagai sumber literatur (Litosseliti, 2018 dalam Saefudin et al., 2024). Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data akademik, yaitu *google scholar*, menggunakan kata kunci *peer coaching*, *peer mentoring*, *leadership*, *leadership soft skills*, *higher education*, *college students*, dan *first-year students* dalam berbagai kombinasi. Literatur yang diikutsertakan meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, bab buku, serta laporan ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, dengan prioritas pada publikasi sepuluh tahun terakhir, sementara rujukan yang lebih lama tetap digunakan apabila memiliki kontribusi konseptual yang mendasar. Artikel diseleksi berdasarkan relevansi terhadap fokus kajian, yaitu hubungan *peer coaching* dengan pengembangan kepemimpinan dan *soft skills* mahasiswa, kemudian dianalisis menggunakan *thematic synthesis* melalui proses identifikasi, pengelompokan, dan integrasi temuan ke dalam tema-tema utama, yaitu konsep *peer coaching* dan kepemimpinan, kontribusinya terhadap pengembangan *soft skills*, faktor-faktor yang mendukung dan membatasi implementasinya, serta relevansinya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Proses sintesis ini bertujuan menghasilkan analisis yang bersifat kritis dan integratif, sehingga pembahasan tidak hanya mendeskripsikan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga mengidentifikasi pola, perbedaan konteks, dan implikasi konseptual dari bukti yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis terhadap berbagai penelitian yang membahas penerapan *peer coaching* dalam pengembangan *soft skills* kepemimpinan mahasiswa. Sintesis disusun berdasarkan tiga fokus utama, yaitu: (1) konsep *peer coaching* dan keterkaitannya dengan pengembangan kepemimpinan mahasiswa, (2) bukti empiris mengenai kontribusi *peer coaching* terhadap pengembangan *soft skills* kepemimpinan, serta (3) faktor-faktor yang mendukung maupun membatasi implementasinya dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya pada mahasiswa tahun pertama. Alih-alih menilai efektivitas berdasarkan data primer, pembahasan ini mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian untuk mengidentifikasi pola yang konsisten, perbedaan konteks, serta implikasi konseptual bagi pengembangan program *peer coaching* di perguruan tinggi.

Literatur menunjukkan bahwa *peer coaching* dipahami sebagai proses kolaboratif antara individu dengan posisi yang setara yang saling mendukung perkembangan diri melalui dialog reflektif, pemberian umpan balik, dan proses saling belajar (Ladyshevsky, 2014). Berbeda dengan mentoring yang umumnya bersifat hierarkis, hubungan yang setara dalam *peer coaching* memungkinkan terciptanya lingkungan belajar yang lebih terbuka sehingga peserta lebih leluasa mengeksplorasi pengalaman, kesulitan, maupun strategi penyelesaian masalah.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan mahasiswa tidak semata-mata diartikan sebagai kemampuan menjalankan peran formal dalam organisasi, tetapi juga sebagai kapasitas untuk memengaruhi, berkolaborasi, mengambil inisiatif, dan membangun hubungan interpersonal yang efektif (Haber et al., 2012). Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti komunikasi, kemampuan mendengarkan, kecerdasan emosional, refleksi diri, dan pengambilan keputusan.

Sintesis berbagai literatur menunjukkan adanya keterkaitan konseptual antara karakteristik *peer coaching* dengan kebutuhan pengembangan kepemimpinan mahasiswa tahun pertama. Hubungan yang setara memungkinkan mahasiswa belajar tidak hanya melalui penerimaan umpan balik, tetapi juga melalui pengalaman memberikan umpan balik kepada rekan sebaya. Dengan demikian, *peer coaching* berfungsi sebagai media pembelajaran reflektif yang berpotensi memfasilitasi berkembangnya berbagai kompetensi interpersonal yang menjadi fondasi kepemimpinan.

Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan kecenderungan yang relatif konsisten bahwa implementasi *peer coaching* dikaitkan dengan perkembangan berbagai aspek *soft skills* kepemimpinan, meskipun bentuk implementasi maupun konteks penelitian berbeda-beda. Eriksen et al. (2020) melaporkan bahwa mahasiswa yang mengikuti program *peer coaching* mengalami perkembangan pada kemampuan mendengarkan aktif, sikap *non-judgmental*, akuntabilitas, serta keterampilan mengajukan pertanyaan reflektif. Sementara itu, Feddeck dan Messer (2024) menunjukkan bahwa model *Coaching Trio Exercise* dan *Peer Coaching Groups* mendukung

berkembangnya kesadaran diri, kecerdasan emosional, serta kemampuan beradaptasi dalam situasi kepemimpinan.

Dari perspektif psikologis, Baron dan Morin (2010) mengemukakan bahwa proses coaching berkaitan dengan peningkatan efikasi diri manajerial. Temuan tersebut memberikan penjelasan bahwa pengalaman memperoleh dukungan dan umpan balik secara berulang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan peran kepemimpinan. Sementara itu, penelitian Haber et al. (2012), Idauli et al. (2021), serta Rizki dan Ratnasari (2025) memperlihatkan bahwa keterlibatan aktif dalam lingkungan organisasi yang menyediakan ruang interaksi, kolaborasi, dan pembelajaran antarmahasiswa juga berkaitan dengan berkembangnya kompetensi kepemimpinan.

Meskipun masing-masing penelitian menggunakan pendekatan, desain, dan konteks yang berbeda, pola yang muncul menunjukkan bahwa manfaat *peer coaching* tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan komunikasi, tetapi juga dengan terbentuknya proses refleksi, pembelajaran kolaboratif, serta peningkatan kepercayaan diri dalam menjalankan peran kepemimpinan. Dengan demikian, literatur yang tersedia cenderung menunjukkan arah temuan yang konsisten, meskipun tingkat kontribusi *peer coaching* kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain program, dan lingkungan pembelajaran tempat program tersebut dilaksanakan.

Tabel 1 Ringkasan Studi tentang Peer Coaching dan Pengembangan Kepemimpinan

Peneliti (Tahun)	Desain Studi	Temuan Utama	Konteks
Eriksen, Collins, Finocchio, & Oakley (2020)	Studi kualitatif pada mahasiswa yang menjalani pelatihan peer coaching selama satu semester	Kemampuan mendengarkan aktif, sikap non-judgmental, akuntabilitas, dan keterampilan bertanya berkembang signifikan	Amerika Serikat
Feddeck & Messer (2024)	Studi konseptual dua model: Coaching Trio Exercise dan Peer Coaching Groups (PCG)	Peer coaching meningkatkan kesadaran diri, kecerdasan emosional, dan kemampuan adaptasi kepemimpinan	Amerika Serikat
Baron & Morin (2010)	Studi kuantitatif dampak coaching terhadap efikasi diri manajerial	Coaching meningkatkan efikasi diri terkait keterampilan manajerial/soft skills secara signifikan	Kanada
Haber, Allen, Facca, & Shankman (2012)	Survei terhadap mahasiswa yang aktif dan tidak aktif berorganisasi	Keterlibatan dalam organisasi dan peran formal kepemimpinan berkorelasi dengan kecerdasan emosional kepemimpinan	Amerika Serikat
Idauli, Fitri, & Supriyono (2021)	Studi deskriptif pada mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan	Organisasi kemahasiswaan berperan penting dalam pengembangan keterampilan	Indonesia

Rizki & Ratnasari (2025)	Studi kualitatif pada anggota organisasi mahasiswa (ORMAWA)	nonteknis, termasuk kepemimpinan Partisipasi organisasi yang di dalamnya terjadi bimbingan antar senior-junior meningkatkan soft skill akademik	Indonesia
-----------------------------	--	---	-----------

Meskipun sebagian besar penelitian melaporkan kecenderungan positif, hasil-hasil tersebut perlu dipahami secara proporsional. Tidak seluruh penelitian mengevaluasi efektivitas *peer coaching* menggunakan desain eksperimental, sehingga temuan yang ada lebih tepat dipandang sebagai bukti mengenai potensi kontribusi *peer coaching* daripada bukti kausal yang bersifat universal. Selain itu, variasi desain penelitian, karakteristik peserta, durasi pelaksanaan, serta bentuk intervensi menyebabkan hasil antarstudi tidak sepenuhnya dapat dibandingkan secara langsung.

Sintesis literatur juga menunjukkan bahwa keberhasilan *peer coaching* dipengaruhi oleh sejumlah kondisi pendukung. Feddeck dan Messer (2024) menekankan pentingnya pemahaman peserta terhadap prinsip-prinsip coaching sebelum program dimulai. Tanpa pembekalan yang memadai, mahasiswa cenderung mengalami kesulitan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif maupun memfasilitasi dialog reflektif secara efektif. Faktor lain yang turut memengaruhi implementasi adalah pengalaman peserta. Mahasiswa tahun pertama umumnya masih berada pada tahap adaptasi terhadap lingkungan akademik dan sosial sehingga kemampuan melakukan refleksi, menyampaikan kritik secara konstruktif, maupun menerima masukan dari teman sebaya belum berkembang secara optimal. Kondisi tersebut dapat membatasi kualitas interaksi selama proses *peer coaching* apabila tidak disertai pendampingan yang memadai. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan *peer coaching* tidak hanya ditentukan oleh metode itu sendiri, tetapi juga oleh kesiapan peserta, kualitas fasilitasi, struktur program, serta budaya kolaboratif yang berkembang di lingkungan perguruan tinggi.

Dalam konteks Indonesia, praktik yang memiliki karakteristik serupa dengan *peer coaching* telah berkembang melalui berbagai aktivitas organisasi kemahasiswaan. Idauli et al. (2021) maupun Rizki dan Ratnasari (2025) menunjukkan bahwa interaksi antarmahasiswa, khususnya melalui pembimbingan informal antara senior dan junior, berkontribusi terhadap pengembangan berbagai *soft skills*. Namun demikian, proses tersebut umumnya berlangsung secara alami dan belum dirancang sebagai program coaching yang sistematis. Temuan ini mengindikasikan adanya peluang bagi perguruan tinggi untuk mentransformasikan praktik pembelajaran informal tersebut menjadi program *peer coaching* yang lebih terstruktur. Meskipun demikian, berdasarkan sintesis literatur, implementasi program semacam ini sebaiknya disertai pelatihan dasar coaching, pedoman pelaksanaan, serta pendampingan fasilitator pada tahap awal agar kualitas interaksi antar mahasiswa dapat terjaga. Dengan demikian, *peer coaching* tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas pendampingan sebaya, tetapi juga sebagai strategi

pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi kepemimpinan secara lebih sistematis.

Secara keseluruhan, sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa *peer coaching* memiliki potensi untuk mendukung pengembangan berbagai dimensi *soft skills* kepemimpinan mahasiswa, khususnya kemampuan refleksi diri, komunikasi interpersonal, mendengarkan aktif, akuntabilitas, dan kepercayaan diri. Namun demikian, literatur juga memperlihatkan bahwa kontribusi tersebut tidak bersifat otomatis maupun seragam pada setiap konteks. Variasi karakteristik peserta, desain program, durasi pelaksanaan, serta kualitas fasilitasi merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mengimplementasikan *peer coaching* di perguruan tinggi.

Dari sisi teoretis, artikel ini memperkuat pemahaman bahwa pengembangan kepemimpinan mahasiswa tidak hanya berlangsung melalui pengalaman memimpin secara formal, tetapi juga melalui proses pembelajaran reflektif dan kolaboratif antarsebaya (Puluhulawa & Korompot, 2025; Wijaksono & Wapa, 2025)

. Dari sisi praktis, hasil sintesis ini memberikan dasar konseptual bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan program *peer coaching* yang lebih terstruktur sebagai bagian dari pengembangan mahasiswa tahun pertama. Namun demikian, mengingat artikel ini menggunakan pendekatan *literature review*, simpulan yang dihasilkan merupakan hasil sintesis terhadap penelitian terdahulu dan bukan pembuktian empiris baru. Oleh karena itu, penelitian eksperimental maupun longitudinal pada konteks perguruan tinggi di Indonesia masih diperlukan untuk mengevaluasi secara lebih mendalam pengaruh implementasi *peer coaching* terhadap pengembangan *soft skills* kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa *peer coaching* berpotensi mendukung pengembangan *soft skills* kepemimpinan mahasiswa tahun pertama, terutama pada aspek kemampuan mendengarkan aktif, kesadaran diri, akuntabilitas, dan efikasi diri. Namun, kontribusi tersebut tidak terlepas dari pengaruh faktor kontekstual, seperti kesiapan mahasiswa, kualitas fasilitasi, serta desain implementasi program, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara mutlak pada seluruh konteks pendidikan tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa *peer coaching* memiliki potensi sebagai strategi pengembangan kepemimpinan berbasis pembelajaran antarsebaya apabila dirancang secara terstruktur dan didukung oleh pelatihan serta pendampingan pada tahap awal pelaksanaannya. Meskipun demikian, kajian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan *traditional literature review*, sehingga sintesis yang dihasilkan bergantung pada karakteristik dan cakupan literatur yang dianalisis serta tidak dimaksudkan untuk memberikan pembuktian empiris baru mengenai efektivitas *peer coaching*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan *systematic literature review*, meta-analisis, maupun penelitian empiris dengan desain kuantitatif, kualitatif, atau eksperimental untuk memperkuat bukti

mengenai implementasi dan dampak peer coaching terhadap pengembangan kepemimpinan mahasiswa, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

REFERENSI

- Baron, L., & Morin, L. (2010). The Impact of Executive Coaching on Self-Efficacy Related to Management Soft Skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 18-38. <https://doi.org/10.1108/01437731011010362>
- Eriksen, M., Collins, S., Finocchio, B., & Oakley, J. (2020). Developing Students' Coaching Ability Through Peer Coaching. *Journal of Management Education*, 44(6), 795-825. <https://doi.org/10.1177/1052562919858645>
- Feddeck, M. V., & Messer, T. E. (2024). The Case for Peer Coaching in Undergraduate Leadership Education. *Philosophy of Coaching: An International Journal*, 9(2), 56-70. <https://doi.org/10.22316/poc/09.2.07>
- Haber, P., Allen, S. J., Facca, T., & Shankman, M. L. (2012). College Students' Emotionally Intelligent Leadership: An Examination of Differences by Student Organization Involvement and Formal Leadership Roles. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 246-265.
- Ladyshewsky, R. K. (2014). Peer Coaching. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck, *The Complete Handbook of Coaching* (pp. (1), 285-297). sage.
- Puluhulawa, M., & Korompot, S. (2025). Pengembangan Karakter Melalui Praktik Kepemimpinan Mahasiswa. *JAMBURA Guidance and Counseling Journal*, 6(1), 80-87. <https://doi.org/10.37411/jgcj.v6i1.3621>
- Saefudin, D. P., Santosa, P. P. P., Lutvaidah, U., Restoeningroem, R., Albab, S., & Puadah, A. (2024). Pragmatic Analysis of Flouting Maxim in Romantic Dialogue: A Case Study of Dilan 1990. *JELITA*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.56185/jelita.v6i1.865>
- Wijaksono, A., & Andi Wapa. (2025). Fostering Adaptive and Collaborative Leadership Skills among Student Leaders of the Faculty of Engineering 2025. *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Banyuwangi (Jurnal Abdiwangi)*, 2(2), 80-89. <https://doi.org/10.57203/abdiwangi.v2i2.2025.80-89>