

PENGUKURAN TINGKAT SELF LEADERSHIP GURU DI DAERAH 3T

Fransiscus Amonio Halawa

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial

e-mail: franshalawa@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat self-leadership guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan berdasarkan tiga dimensi utama dengan dua belas indikator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas isi menggunakan indeks Aiken. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar butir instrumen memiliki validitas isi yang tinggi, dengan 11 dari 13 butir memiliki nilai indeks Aiken di atas 0,8, sementara dua butir lainnya berada pada kategori validitas sedang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dimensi behavior focused strategies merupakan dimensi dengan skor tertinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,834 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran diri yang baik dalam mengelola perilaku, menetapkan tujuan pribadi, dan melakukan penguatan diri. Secara keseluruhan, tingkat self-leadership guru berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 62,8%, diikuti kategori tinggi sebesar 20,1% dan kategori rendah sebesar 17,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan self-leadership guru sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal. Penelitian ini merekomendasikan perlunya program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan self-leadership guru guna mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci: self-leadership, guru SMP, behavior focused strategies, validitas isi

TITLE SHOULD BE CONDENSE, DESCRIBING THE CONTENT AND NOT MORE THAN THIRTEEN WORDS

Abstract: This study aims to analyze the level of self-leadership among public junior high school teachers in South Nias Regency based on three main dimensions and twelve indicators. This research employed a descriptive quantitative approach, with data collected through a questionnaire whose content validity was tested using Aiken's index. The validity test results indicated that most instrument items had high content validity, with 11 out of 13 items scoring above 0.8 on Aiken's index, while two items were categorized as having moderate validity. The descriptive analysis showed that the behavior-focused strategies dimension had the highest mean score of 3.834, which falls into the high category. This finding indicates that teachers have strong self-awareness in managing their behavior, setting personal goals, and applying self-reinforcement. Overall, the level of self-leadership among teachers was predominantly in the moderate category (62.8%), followed by high (20.1%) and low (17.1%) categories. These findings suggest that teachers' self-leadership is fairly well developed but still requires improvement to reach an optimal level. This study recommends the implementation of professional development programs focused on enhancing teachers' self-leadership to support improved performance and learning quality..

Keywords: *Self-leadership, teachers, behavior-focused strategies, content validity*

PENDAHULUAN

Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi pusat perhatian saat ini adalah *self-leadership* (kepemimpinan diri). *Self-leadership* awalnya dikonseptualisasikan sebagai pengganti bentuk kepemimpinan *formal leadership*. *Self-leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri (Eva Maria Bracht, 2017). *Self-leadership* menantang banyak asumsi tradisional mengenai kepemimpinan dalam perilaku organisasi dan psikologi organisasi. Hal ini dikarenakan kata "*self*" dan "*leadership*" seolah dua konsep yang bertentangan. "*Self*" berpusat kepada diri sedangkan "*leadership*" berpusat kepada kemampuan membawahi banyak orang (Greg L. Stewart, 2019). Dapat digarisbawahi bahwa konsep *self-leadership* merupakan konsep kepemimpinan yang menggabungkan paradigma alam pikiran dan sistem dimana diri diibaratkan bagian dari sebuah sistem sebagai satu

kesatuan yang tidak terpisahkan (Chris L. Dolbier, *et al.*, 2001). Berdasarkan uraian tersebut maka gaya kepemimpinan *self-leadership* dapat dikatakan sebagai salah satu *individual effort* yang mampu menurunkan tingkat *burnout*.

Self-leadership merupakan jalan menuju bentuk kepemimpinan terhadap orang lain yang efektif. Dalam iklim kerja kolaboratif, desentralisasi, gaya kepemimpinan ini melatih individu untuk menjadi *self-leader* yang mampu menentukan prioritas, mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah menjadi sangat penting (Michelle Browning, 2018). Lebih lanjut lagi ditegaskan kembali pentingnya model kepemimpinan *self-leadership* agar setiap orang secara mandiri dan mampu mengidentifikasi kelebihan, kelemahan serta nilainya dalam rangka membangun dimensi positif yang telah hadir di dalam kehidupan kita daripada bekerja untuk mengatasi kelemahan yang dimiliki.

Penelitian mengenai *self-leadership*, khususnya pada guru di Indonesia belum banyak dilakukan. Penelitian mengenai kepemimpinan masih berfokus pada pemimpin dalam konteks manajerial yaitu kepala ruangan, sedangkan konteks kepemimpinan dari guru itu sendiri belum menjadi perhatian khusus. Lebih khusus lagi di daerah 3T Kabupaten nias selatan, dari 15 penelitian yang membahas mengenai beberapa gaya kepemimpinan sejak 2018, dimana 6 (enam) penelitian mengaitkan gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja, kejenuhan kerja serta *turnover intention* guru. Penelitian Lumondo, Maramis dan Kairupan (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kejenuhan kerja guru. Hasil serupa ditemukan oleh Mamonto, Robot dan Hamel (2013) yang mengemukakan bahwa dari beberapa hal yang mengakibatkan stress kerja, gaya kepemimpinan paling dominan memberikan tekanan pada kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik kausal. Adapun dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji keterkaitan antar variabel penelitian, dan mengukur pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini memiliki empat variabel yang akan dikaji, yakni variabel spiritualitas, *Self-leadership*, Kecerdasan emosional dan *burnout*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan uji hipotesis. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:43) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang didesain untuk menggambarkan karakteristik orang, kejadian, atau situasi, menjelaskan hubungan atau korelasional antar variabel, berpikir secara sistematis mengenai aspek-aspek dalam situasi tertentu, memberikan ide-ide dan membantu membuat keputusan yang pasti. Sedangkan menurut Arikunto (2014:27), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, kemudian penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

Dilihat dari metode pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, pengalaman, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel-variabel dengan sampel yang diambil dari populasi tertentu, dimana teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data ke subyek peneliti (Sugiyono, 2018:48). Sedangkan dilihat dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk dalam metode asosiatif kausal, yaitu metode untuk menguji hipotesis tentang hubungan kausal antar satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Suliyanto (2018:15) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini mengukur validitas isi instrumen dengan analisis indeks Aiken melalui penilaian pada sejumlah butir instrumen oleh 11 penilai. Instrumen tes dikatakan valid jika dapat mengukur keterampilan atau indikator kemampuan literasi dalam AKM (Yuliarto, 2021).

Penelitian ini akan dilaksanakan di wilayah kabupaten nias selatan yang termasuk daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal). Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan Penyusunan Laporan Hasil Penelitian. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari - Juni 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan Instrumen Penelitian

Langkah-langkah yang harus diikuti dalam mengembangkan instrumen afektif, yaitu: menentukan spesifikasi instrumen; menulis instrumen; menentukan skala instrumen; menentukan sistem penskoran; mentelaah instrumen; merakit instrumen; melakukan ujicoba; menganalisis instrumen; melaksanakan pengukuran; menafsirkan hasil pengukuran (Mardapi, 2016:104).

1. Uji Validitas Isi (Validasi Ahli)

Untuk mengetahui kelayakan instrumen penilaian yang dikembangkan maka dilakukan uji validasi instrumen baik secara teoritik maupun empirik. Uji validitas instrumen secara teoritik dilakukan oleh 11 (sebelas) orang ahli yang memiliki latar belakang keilmuan yang beragam, terdiri atas 5 (lima) akademisi di bidang pendidikan, 2 (dua) peneliti dari Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), 1 (satu) ahli dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), serta 3 (tiga) praktisi pendidikan dengan latar belakang sebagai guru. Instrumen Self-Leadership terdiri dari 13 butir.

Dari hasil analisis validitas instrumen Variabel Self-Leadership menggunakan indeks Aiken, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar butir instrumen Self-Leadership memiliki validitas isi yang tinggi, sebanyak 11 dari 13 butir instrumen Self-Leadership memiliki nilai indeks Aiken di atas 0.8, yang menunjukkan validitas yang tinggi. Hanya terdapat 2 (dua) butir yang memiliki validitas sedang dengan nilai Indeks Aiken antara 0.4 -0.8, yaitu butir no 3 dan 11.

2. Uji Coba Instrumen

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal yang dilakukan dengan software SPSS versi 25.0 dengan metode analisis faktor. Analisis faktor dilakukan untuk mencari hubungan interdependensi antara variabel sehingga dapat diidentifikasi faktor-faktor yang menyusunnya. Dari hasil analisis faktor ini akan nampak item pertanyaan atau indikator dalam kuesioner yang tidak sesuai atau tidak penting sehingga kemudian dapat direduksi. Uji validitas dengan melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling (KMO-MSA) dan Bartlett's Test of Sphericity (BTS) pada tabel KMO and Bartlett's Test. Untuk variabel dan indikator dapat dikatakan valid apabila nilai KMO-MSA > 0.5, nilai BTS < 0.05, dan anti -image correlation > 0.5. adapun hasil uji validitas untuk variabel kuesioner dapat dilihat pada uraian berikutnya:

Tabel 1 Uji Validitas (Uji Coba)

Variabel	Dimensi	Kode Item	KMO MSA	BTS	Anti Image Correlation	Keterangan
Self Leadership	Behavior focused strategies	SL.1	0,790	0,000	0,892	Valid
		SL.2			0,703	Valid
		SL.3			0,918	Valid
		SL.4			0,674	Valid
	Natural reward strategies	SL.5			0,904	Valid
		SL.6			0,774	Valid
		SL.7			0,893	Valid
		SL.8			0,838	Valid
		SL.9			0,197	Tidak Valid
	Constructive thought pattern strategies	SL.10			0,724	Valid
		SL.11			0,720	Valid
		SL.12			0,741	Valid
		SL.13			0,844	Valid

Analisis Deskriptif Variabel Self-Leadership

Variabel Self-Leadership pada penelitian ini diukur melalui 3 (tiga) dimensi dan 22 (dua puluh dua) item pertanyaan meliputi :

1. Behavior focused strategies (SL.1 – SL.4)

2. *Natural reward strategies* (SL.5 – SL.8)
3. *Constructive thought pattern strategies* (SL.9 – SL.12)

Hasil jawaban responden dalam bentuk skor rata-rata selanjutnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Deskripsi Variabel *Self-Leadership*

Indikator <i>Self-Leadership</i>	Std. Deviation	Mean	Kategori
<i>Behavior focused strategies</i>			
SL.1	0,905	3,937	Tinggi
SL.2	0,949	3,769	Tinggi
SL.3	0,992	3,772	Tinggi
SL.4	0,899	3,859	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,834	Tinggi
<i>Natural reward strategies</i>			
SL.5	0,909	3,907	Tinggi
SL.6	0,984	3,769	Tinggi
SL.7	0,919	3,805	Tinggi
SL.8	0,969	3,766	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,812	Tinggi
<i>Constructive thought pattern strategies</i>			
SL.9	0,884	3,880	Tinggi
SL.10	0,967	3,814	Tinggi
SL.11	0,939	3,823	Tinggi
SL.12	0,947	3,778	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,824	Tinggi

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25(2025)

Rekapitulasi dimensi *Self-Leadership* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, seperti nampak pada gambar 4.7 di bawah ini.



Gambar 1. *Self-Leadership* guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan (n=333)

Sumber: Data Hasil Penelitian, (Diolah, 2025)

Tabel 4.8 dan Gambar 4.7 di atas menunjukkan bahwa dari tiga dimensi dengan 12 (dua belas) indikator *Self-Leadership* pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, ternyata dimensi *Behavior focused strategies* merupakan dimensi yang dipersepsi paling tinggi dengan total skor rata-rata skor 3,834 dalam kategori tinggi. Tingginya persepsi responden pada dimensi *Behavior focused*

strategies terdapat pada indikator SL.1. Sedangkan *Natural reward strategies* merupakan dimensi *Self-Leadership* yang dipersepsi paling rendah dengan skor rata-rata sebesar 3,812. Rendahnya persepsi responden pada dimensi *Natural reward strategies* lebih diakibatkan oleh rendahnya persepsi responden pada indikator SL.8. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Leadership* pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan termasuk dalam kategori tinggi terutama pada *Behavior focused strategies* yang disebabkan karena para guru memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mampu mengelola serta mengawasi perilakunya. Strategi ini melibatkan observasi diri, pengaturan tujuan pribadi, dan penghargaan diri.

Analisis Kategori Variabel Penelitian

Variabel penelitian kemudian dikategorisasikan ke dalam tiga kategori tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi tingkatan tersebut didasarkan pada nilai mean empirik dan standar deviasi empirik pada subjek. Berdasarkan perumusan kategorisasi tingkatan tersebut, maka diperoleh data statistik yang dapat menunjang perhitungan rumus statistik empirik.

Berdasarkan kategorisasi interval secara empirik pada variabel penelitian, yaitu Spritualitas, *Self Leadership*, Kecerdasan emosional dan *Burnou*, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3 Kategori Self Leadership

Variabel	Kategori	Frequency	Percent
<i>Self Leadership</i>	Rendah	57	17,1%
	Sedang	209	62,8%
	Tinggi	67	20,1%
	Total	333	100%

Berdasarkan pada kategorisasi variabel tersebut diatas, dapat terlihat bahwa secara empirik, untuk variabel *Self-Leadership* secara empirik, terdapat 209 (62,8%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* yang berada pada kategori sedang, 67 (20,1%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* berada pada kategori tinggi dan 57 (17,1%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* berada pada kategori rendah.

Analisis Cross-sectional Profil Resonden dengan Self leadership

Tabulasi silang atau table kontingensi ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan antara satu variable dengan variabel yang lain. Analisis cross-sectional merupakan metode untuk mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda ke dalam suatu matriks.

Tabel 4 Analisis Cross-sectional Profil Resonden dengan Self leadership

Profil Responden		<i>Self Leadership</i>			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	29 (17.4%)	99 (59.3%)	39 (23.4%)	167
	Perempuan	28 (16.9%)	110 (66.3%)	28 (16.9%)	166
Total		57	209	67	333
Usia	<= 40 Tahun	45 (17.4%)	162 (62.8%)	51 (19.8%)	258
	> 40 Tahun	12 (16%)	47 (62.7%)	16 (21.3%)	75
Total		57	209	67	333
Status Pernikahan	Belum Menikah	12 (19.7%)	37 (60.7%)	12 (19.7%)	61
	Menikah	45 (16.5%)	172 (63.2%)	55 (20.2%)	272
Total		57	209	67	333
Pendidikan Terakhir	S1	57 (17.2%)	207 (62.5%)	67 (20.2%)	331
	S2	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	2
Total		57	209	67	333

Lama Bekerja	<= 10 tahun	36 (16.3%)	140 (63.3%)	45 (20.4%)	221
	10 - 20 tahun	19 (19.6%)	60 (61.9%)	18 (18.6%)	97
	> 20 tahun	2 (13.3%)	9 (60%)	4 (26.7%)	15
Total		57	209	67	333

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa untuk Jenis Kelamin Laki - laki terdapat 29 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 99 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 39 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk Jenis Kelamin Perempuan terdapat 28 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 110 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 28 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi.

Untuk usia responden <= 40 Tahun terdapat 45 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 162 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 51 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk usia responden > 40 Tahun terdapat 12 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 47 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 16 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi.

Untuk status pernikahan responden Belum Menikah terdapat 12 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 37 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 12 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk status pernikahan menikah terdapat 45 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 172 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 55 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi.

Untuk pendidikan terakhir responden S1 terdapat 57 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 207 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 67 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk pendidikan terakhir responden S2 terdapat 0 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 2 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 0 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi.

Untuk lama bekerja <= 10 tahun terdapat 36 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 140 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 45 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk lama bekerja 10 - 20 tahun terdapat 19 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 60 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 18 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi. Untuk lama bekerja > 20 tahun terdapat 2 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* rendah, terdapat 9 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* sedang dan terdapat 4 responden yang memiliki Tingkat *Self leadership* tinggi.

Pembahasan

Hasil analisis validitas isi instrumen variabel *self-leadership* menggunakan indeks Aiken menunjukkan bahwa sebagian besar butir memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dari 13 butir yang diuji, sebanyak 11 butir memperoleh nilai indeks Aiken di atas 0,8, yang mengindikasikan bahwa butir-butir tersebut memiliki kesesuaian yang kuat dengan konstruk *self-leadership* yang diukur. Nilai indeks Aiken yang tinggi menunjukkan adanya kesepakatan yang kuat di antara para ahli (expert judgment) bahwa butir instrumen telah merepresentasikan indikator variabel secara tepat dan relevan. Dengan demikian, secara teoritik instrumen ini dapat dinyatakan memiliki validitas isi yang baik dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Tingginya nilai indeks Aiken pada sebagian besar butir menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dikembangkan telah sesuai dengan konsep *self-leadership*, seperti pengaturan diri (*self-regulation*), motivasi diri (*self-motivation*), dan pengarahan diri (*self-direction*). Hal ini mengindikasikan bahwa proses penyusunan instrumen telah mengacu pada landasan teori yang memadai serta telah melalui proses penilaian ahli yang sistematis. Validitas isi yang tinggi menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat sebelum dilakukan pengujian validitas empiris lebih lanjut, seperti uji validitas konstruk atau analisis faktor.

Namun demikian, terdapat dua butir instrumen, yaitu butir nomor 3 dan 11, yang memiliki nilai indeks Aiken pada kategori sedang (0,4–0,8). Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi butir tersebut masih belum optimal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti redaksi pernyataan yang kurang jelas, penggunaan istilah yang ambigu, atau kurang tepatnya butir dalam merepresentasikan indikator *self-leadership*. Butir dengan validitas sedang tidak selalu harus dieliminasi, tetapi perlu dilakukan revisi redaksional atau penyesuaian substansi agar lebih sesuai dengan konstruk yang diukur.

Secara keseluruhan, hasil analisis validitas isi ini menunjukkan bahwa instrumen *self-leadership* memiliki kualitas yang baik karena sebagian besar butir telah memenuhi kriteria validitas yang tinggi. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan dalam penelitian dengan catatan bahwa butir nomor 3 dan 11 sebaiknya diperbaiki atau ditinjau kembali sebelum digunakan dalam pengumpulan data skala besar. Revisi terhadap butir yang memiliki validitas sedang diharapkan dapat meningkatkan kualitas instrumen sehingga mampu mengukur variabel *self-leadership* secara lebih akurat dan komprehensif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari tiga dimensi dengan 12 (dua belas) indikator *Self-Leadership* pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, ternyata dimensi Behavior focused strategies merupakan dimensi yang dipersepsi paling tinggi dengan total skor rata-rata skor 3,834 dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Leadership* pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan termasuk dalam kategori tinggi terutama pada *Behavior focused strategies* yang disebabkan karena para guru memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mampu mengelola serta mengawasi perilakunya. Strategi ini melibatkan observasi diri, pengaturan tujuan pribadi, dan penghargaan diri. Dari hasil kategorisasi variabel *Self-Leadership* secara empirik menunjukkan bahwa terdapat 209 (62,8%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* yang berada pada kategori sedang, 67 (20,1%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* berada pada kategori tinggi dan 57 (17,1%) responden memiliki tingkat *Self-Leadership* berada pada kategori rendah.

Self-leadership atau kepemimpinan diri merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dalam hal tujuan, motivasi, dan pengelolaan perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks guru, *Self-leadership* bisa mencakup keterampilan untuk mengelola stres, membangun ketahanan mental, menetapkan tujuan, serta meningkatkan kinerja dan kesejahteraan emosional dalam pekerjaan mereka. Guru yang memiliki *Self-leadership* yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres yang muncul akibat beban pekerjaan. Mereka dapat lebih bijaksana dalam mengatur waktu, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menghindari terlalu banyak tekanan. *Self-leadership* membantu guru untuk mengembangkan resiliensi atau ketahanan terhadap stres dan tantangan. Dengan kemampuan untuk tetap fokus pada tujuan pribadi dan profesional, guru dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja tanpa mudah merasa terbebani.

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa *Self-leadership* dapat berperan dalam mengurangi tingkat *burnout* di berbagai profesi, termasuk dalam profesi pendidikan. Misalnya, teori *self-determination* dari Deci dan Ryan (1985) menunjukkan bahwa individu yang merasa memiliki kontrol atas keputusan dan tindakan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Selain itu, teori *job demands-resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa *burnout* terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia juga relevan. *Self-leadership* dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu guru untuk mengelola tuntutan pekerjaan mereka dengan lebih efektif, (Bakker dan Demerouti, 2006).

Self-leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* guru. Guru yang memiliki kemampuan *Self-leadership* yang baik lebih mampu mengelola stres, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tetap termotivasi, yang pada gilirannya membantu mencegah atau mengurangi tingkat *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan lembaga pendidikan untuk memberikan pelatihan atau dukungan dalam mengembangkan *Self-leadership* bagi para guru agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan menjaga kesejahteraan mental mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai *Self-Leadership* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat *Self-Leadership* guru

berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 62,8% (209 responden). Sementara itu, sebanyak 20,1% (67 responden) berada pada kategori tinggi dan 17,1% (57 responden) berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kemampuan memimpin diri yang cukup baik, namun masih memerlukan penguatan agar dapat mencapai kategori tinggi secara lebih merata.

Ditinjau dari dimensi Self-Leadership, dimensi behavior focused strategies merupakan dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,834 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran diri yang baik dalam mengelola perilaku kerja, seperti melakukan observasi diri, menetapkan tujuan pribadi, serta memberikan penguatan atau penghargaan terhadap diri sendiri. Tingginya dimensi ini mengindikasikan bahwa guru mampu mengontrol dan mengarahkan perilaku secara mandiri dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Meskipun demikian, dominasi kategori sedang dalam variabel Self-Leadership menunjukkan bahwa kemampuan memimpin diri para guru masih belum optimal secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya pengembangan lebih lanjut, terutama pada dimensi selain behavior focused strategies, agar kemampuan Self-Leadership guru dapat meningkat secara lebih komprehensif. Dengan demikian, peningkatan Self-Leadership diharapkan dapat mendukung kinerja guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru
Guru diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan Self-Leadership melalui peningkatan kesadaran diri, pengelolaan emosi, serta kemampuan menetapkan tujuan kerja yang jelas. Guru juga dapat melakukan refleksi diri secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian dan mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan.
2. Bagi Sekolah
Pihak sekolah disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan atau workshop yang berfokus pada pengembangan Self-Leadership, seperti pelatihan manajemen diri, pengembangan motivasi intrinsik, dan penguatan karakter profesional guru. Selain itu, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemandirian dan pengembangan diri guru.
3. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan
Dinas Pendidikan diharapkan dapat merancang program pengembangan profesional berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan Self-Leadership guru, misalnya melalui pelatihan, pendampingan, atau program pengembangan kompetensi guru secara sistematis. Hal ini penting terutama bagi guru yang masih berada pada kategori rendah agar dapat meningkatkan kemampuan memimpin dirinya secara optimal.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi Self-Leadership, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, atau kecerdasan emosional. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods), untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai Self-Leadership guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C.F. dan Lussier, R.N. 2010. *Leadership: Theory, application and skill development*. (3rd edn.). Mason, OH: South-Western.
- Amundsen, S. dan Martinsen, O. L. 2015. *Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment*. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 22(3): 304-323.
- Andarini, E. 2018. Analisis Faktor Penyebab *Burnout Syndrome* dan *Job Satisfaction* Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Surabaya: Perpustakaan Universitas Airlangga.

- Ardiana, A. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso. Tesis. Program Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Baorong Guo, Brian E. Perron and David F. Gillespie (2008). A Systematic Review of Structural Equation Modelling in Social Work Research. *British Journal of Social Work* (2008) 1–19. <https://doi:10.1093/bjsw/bcn101>
- Bektas, C. dan Peresadko, G. 2013. Frame of Workplace Guidance How to Overcome *Burnout* Syndrome: A Model Suggestion. *Social and Behavioral Sciences*: 84:879-884.
- Bird, J. 2006. Balance Requires Evolving Skills. *ASTD*, 66-69.
- Carmeli, A., Meitar R., dan Weisberg, J. 2006. *Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work*. *International Journal of Manpower* 27(1): 75-90.
- Chakraborty Rudraprosad, Chatterjee Arunima, Chaudhury Suprakash. 2012. Internal predictors of *burnout* in psychiatric nurses: An Indian study. *Industrial Psychiatry Journal* 21(2):119-124.
- Demir, S., Demir, S. G., Bulut, H., & Hisar, F. (2014). Effect of Mentoring Program on Ways of Coping with Stress and Locus of Control for Nursing Students. *Asian Nursing Research*, 8, 254-260.
- Diener, E. dan Clifton, D. 2002. *Life Satisfaction and Religiosity in Broad Probability Samples*. *Psychological Inquiry* 13: 206-209.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., dan Steinhardt, M. A. 2001. *The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health dan Work Outcomes*. *The Journal of Psychology* 135(5): 469-485.
- Ebrahimzade, N., et al. 2015. *Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran*. *Shiraz E-Med Journal* 16(8).
- El-Idhami, D. 2005. Psikologi Perkembangan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elkins, D.N. 1995. *Psychotherapy and Spirituality: Toward a Theory of The Soul*. *Journal of Humanistic Psychology* 75:78-98.
- Fetzer Institute. 2003. *Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health Research: A Report of A National Working Group*. Kalamazoo: Fetzer Institute.
- Fernando, M. dan Jackson, B. 2006. *The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision Making: An Interfaith Study*. New Zealand: Faculty of Commerce.
- George, L.K., Ellison, C.G., dan Larson, D.B. 2002. *Explaining The Relationship Between Religious Involvement and Health*. *Psychological Inquiry* 13:190-200.
- Gray-Stanley, J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, T., Johnson, T., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Goleman, D. 2001. *Emotional Intelligence*. Terjemahan Michale Adryanto. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hawari, D. 2002. Dimensi Religi Dalam Praktek Psikiatri dan Psikologi. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Hazell. Kenneth. W. 2010. *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida*. Disertasi. Lynn University.
- Hong, I. K. 2011. *Nurses' Customer Orientation and Influential Factors*. Seoul: Kyung Hee University.
- Houghton, J. D., dan Neck, C. P. 2002. *The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership*. *Journal of Managerial Psychology* 17: 672-691.
- Houghton, J. D. dan Yoho, S. K. 2005. *Toward a Contingency Model of Self-Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership be Encouraged?*. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 11: 65-83.
- Jim, dan Finkelstein, M. 2012. Good Bosses, They Create Healthy Work, Leadership. *Excellence* 1:15-18.

- Jones, R. dan Kriflick, G. 2005. *Strategies For Managerial Self-Change in a Cleaned Up Bureaucracy: A Qualitative Study*. Journal of Managerial Psychology 29(5)L 397-416.
- Jooste, K., & Cairns, L. (2014). Comparing Nurse Managers And Nurses' Perceptions Of Nurses' Self-Leadership During Capacity Building, *Journal Of Nursing Management* 22, 532–539 doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12235>.
- Jooste, K. dan Mia, S. 2015. *Self-Leadership of Male Learner Nurses During a Four-Year Program at a College in the Western Cape, South Africa*. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture 5(4): 53-72.
- Kash, K.M., et al. 2000. *Stress and Burnout in Oncology*. Oncology 14(11):1621-1633.
- Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. (2013). *Burnout* in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 14-40. KKP-RS. 2008. Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Jakarta: DepKes.
- Leondari, A dan Gialamas, V. 2009. *Religiosity and Psychological Well-Being*. International Journal of Psychology 44(4): 241-248.
- Luca, J. Dan Tarricone, P. 2001. *Does Emotional Intelligence Affect Successful Teamwork. Proceedings of the 18th Annual Conference of the Australasian Society for computers in Learning in Tertiary Education: Melbourne, Australia, 9-12 December 2001* (367-376).
- Lumongga Lubis, N. 2016. Depresi: Tinjauan Psikologis. Jakarta: Kencana.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2011). The New Superleadership: Leading Others ToLead Themselves. California: Berrett-Koehler Publications. *Academy of Managemen Perspectives*.doi: <https://doi.org/10.5465/ame.2001.5898769>.
- Maslach, C. Leiter, M.P & Schaufeli, W. 2008. *Chapter 5 Measuring Burnout*. Journal Typeset by SPi, Delhi.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., dan Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1):397-422.
- Megheirkouni, M. 2018. *Self-Leadership Strategies and Career Success: Insight on Sports Organizations*. Sport, Business and Management: An International Journal 8(4): 393-409.
- McHugh. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, *burnout* and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202-210.
- McShane, S.L. dan Glinow, M.A.V. 2003. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. North America: McGraw-Hill.
- Mizmir. 2011. Hubungan *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Myers, David G. 2013. *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Moradpour, S., Abedi, A. H., & Bahonar, A. (2015). Investigating The Relationship Between Self-Leadership And Resistance To Organizational Changes In The Nursing Managers Of Hospitals Affiliated With Isfahan University Of Medical Sciences, 2015. *Ann Trop Med Public Health* ;10:1333-40. doi:10.4103/ATMPH.ATMPH_205_17.
- Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., & Kunaviktikul, W. (2015). Nurse *burnout*, nurse-reported quality of care, and patient. *Journal of Nursing Scholarship*, 83-90.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades Of Self-Leadership Theory In Theory And Research: Past Developments, Present Trends, And Future Possibilities. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 4, 2006 pp. 270-295. doi: 10.1108/02683940610663097.
- Neck, C. P., & Manz C. C. (2013). Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence. New Jersey: Prentice Hall
- Peterson, C. dan Seligman, M.E.P. 2004. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington DC: American Psychological Association.
- Rego, A., Godinho, L dan McQueen, A. 2008. *Emotional Intelligence and Caring Behavior in Nursing*. Service Industries Journal 30(9): 1419-1437.
- Robbins, S.P., dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari NL. 2011. Hubungan Beban Kerja , Faktor Demografi , Locus of Control dan Harga Diri Terhadap *Burnout* Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah.

- Shapiro. 2001. Mengajarkan *Emotional Intelligence* Pada Anak. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shek, D. T. L., et al. 2015. *The Role of Self-Leadership in Service Leadership*. International Journal on Disability and Human Development 14(4): 343-350.
- Strawbridge, W.J., Shema S.J., Cohen, R.D. dan Kaplan, G.A. 2001. *Religious Attendance Increases Survival By Improving and Maintaining Good Health Behaviors, Mental Health, and Social Relationships*. Annual Behavioral Med 23(1):68-74.
- Thomas, Nur Sakinah., Mousavy, Seyedenhhava., Mukundan, Jayakaran., & Nimehchisalem, Vahid., 2012. “ The Relationship Between *Burnout* and Trait Emotional Intelligence Among Secondary School Teachers in Malaysia” International Journal of Applied Linguistics & English Literature. 1. No.4, pp 15-23
- Uno, H. B. 2006. Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar. Bie Novirenallia. 2013. Analisis Kejadian *Burnout Syndrome* pada Perawat di Unit Rawat Inap dan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit “X” Bandar Lampung Tahun 2013. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Yavas, U. dan Babakus, E. 2011. Job Demands, Resoucers, *Burnout*, and Coping Mechanism Relationships. Services Marketing Quarterly 32(3):199-209.
- Zohar, D. dan Marshall, I. 2005. SC, Spiritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis Edisi I. Bandung: Mizan Pustaka.