

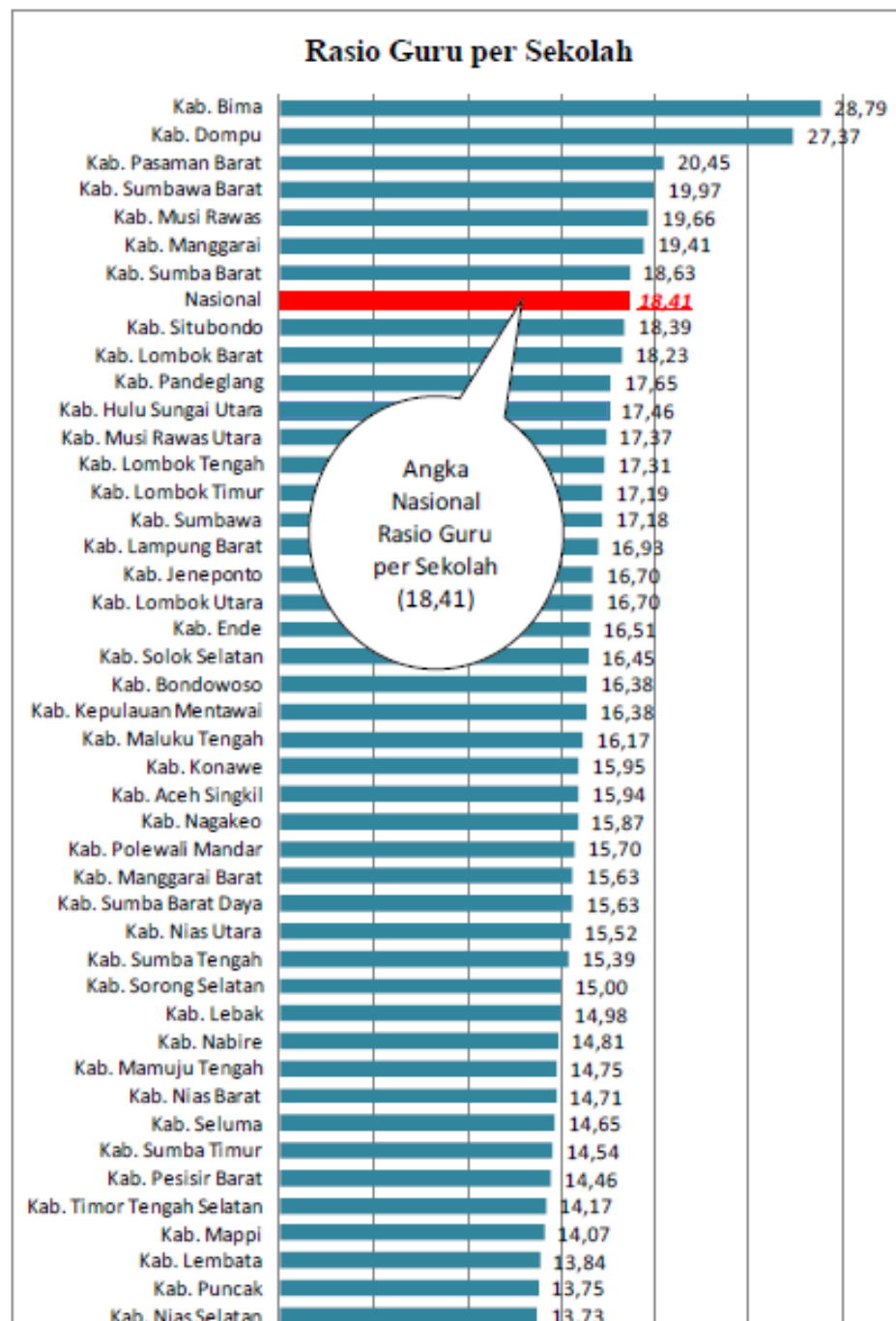
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal pokok serta menjadi bagian dari kebutuhan manusia, baik itu pendidikan formal maupun nonformal. Pendidikan sebagai benteng pertahanan untuk menangkal kebodohan dan meningkatkan sumber daya manusia. Hingga kemudian barometer untuk mengukur yang trend yakni menggunakan istilah Sumber Daya Manusia. Sumber daya berarti kemampuan yang ada pada diri manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas hidup manusia agar lebih baik lagi. Kesadaran akan pentingnya pendidikan sudah merebah hingga sampai ke pelosok negeri yang kemudian dikenal dengan sebutan daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal). Ketiga sebutan tersebut sungguh memprihatinkan jika kita masih menganggap dengan sebelah mata. Melihat fenomena pendidikan saat ini tentu menjadi pesimis terhadap harapan untuk mewujudkan generasi emas. Hal ini disebabkan karena perhatian akan pendidikan di daerah 3T belum optimal.

Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah merilis beberapa wilayah yang telah ditetapkan sebagai daerah tertinggal tahun 2020-2024. Setidaknya, ada 62 wilayah yang ditetapkan sebagai daerah tertinggal. Penetapan tersebut ditandai dengan ditandatanganinya Peraturan Presiden (Perpres) 63/2020 tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2020 - 2024, Pasal 1 perpres tersebut menyebutkan daerah tertinggal adalah daerah kabupaten yang wilayah serta masyarakatnya kurang berkembang dibandingkan daerah lain dalam skala nasional. Suatu daerah yang ditetapkan sebagai daerah tertinggal berdasarkan kriteria perekonomian masyarakat, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, kemampuan keuangan daerah, aksesibilitas, dan karakteristik daerah. Salah satu daerah yang menjadi wilayah yang ditetapkan sebagai daerah tertinggal adalah Nias Selatan. Rasio Guru per Sekolah (R-G/Sek) Wilayah Tertinggal seperti terdapat pada grafik 3 berkisar antara 28,79 (Kabupaten Bima) tertinggi dan 5,78 (Kabupaten Lanny Jaya) terendah, dengan rata-rata nasional sebesar 18,41.



Gambar 1.1 Rasio Guru per Sekolah Wilayah Tertinggal

Sumber : repositori.kemdikbud.go.id (2025)

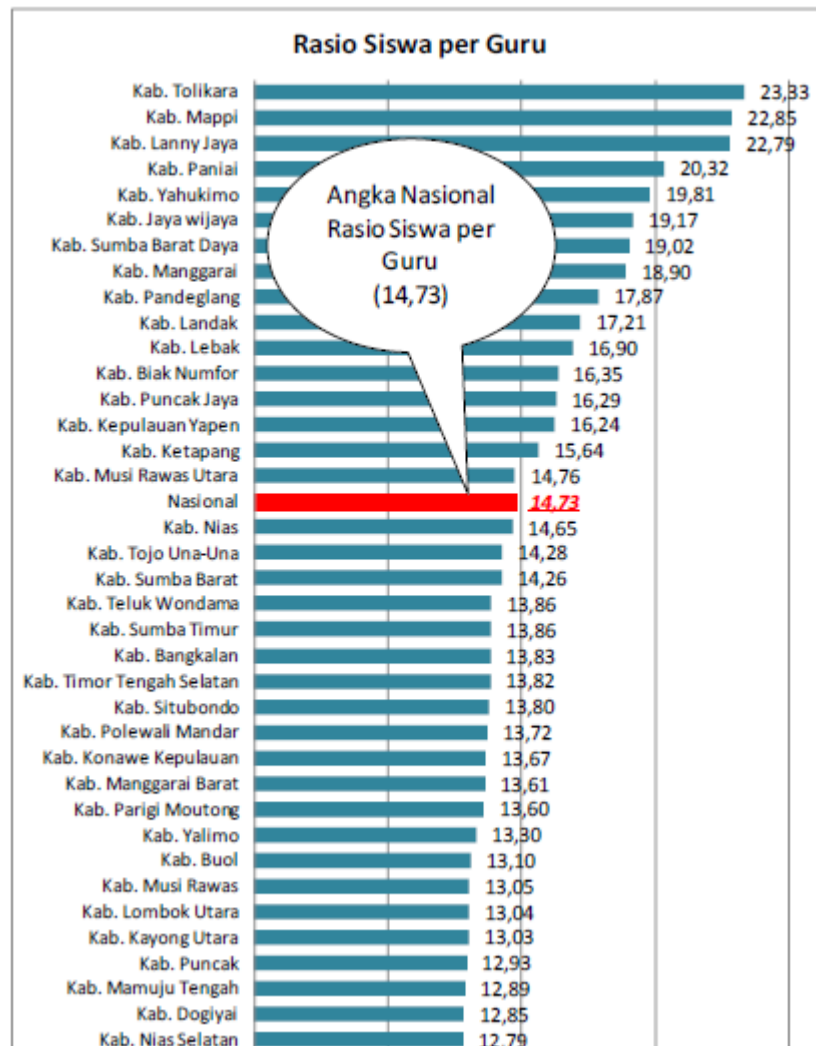
Apabila dikaitkan dengan standar nasional (18,41), maka hasil penelitian menunjukkan bahwa makin tinggi R-G/Sek maka proses belajar mengajar makin baik karena jumlah guru tiap mata pelajaran lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah mata pelajaran. Terdapat 7 kabupaten (7,07%) yang lebih tinggi dari norma nasional, yaitu 1) Kab. Sumba Barat, 2) Kab. Manggarai, 3) Kab. Musi

Rawas, 4) Kab. Sumbawa Barat, 5) Kab. Pasaman Barat, 6) Kab. Dompu, dan 7) Kab. Bima. Sebaliknya, kabupaten nias Selatan berada dibawah rata-rata nasional yaitu sebesar 13.73.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1. Menurut Departemen Pendidikan Nasional, guru merupakan seorang individu yang berprofesi atau pekerjaannya sebagai mengajar. Sebagai seorang guru tentunya harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana hakikatnya guru. Namun, tidak hanya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, guru juga diharapkan sehat secara fisiologis maupun psikologis agar dapat memberikan pelayanan dengan baik pada anak didiknya.

Kabupaten Nias Selatan adalah salah satu kabupaten di Sumatra Utara yang terletak di pulau Nias. Penduduknya berjumlah 317.2017 jiwa, dengan ibukota Teluk Dalam. Nias Selatan sebelumnya adalah bagian dari Kabupaten Nias. Status otonom diperoleh pada 25 Februari 2003 dan diresmikan pada 28 Juli 2003. Permasalahan pendidikan di daerah 3T termasuk di nias selatan antara lain terkait dengan masalah tenaga pendidik seperti kekurangan jumlah guru, distribusi tidak seimbang, kualifikasi di bawah standar, kurang kompeten dan ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan bidang yang diampu dan tingkat *Burnout* para guru yang tinggi. Permasalahan lain dalam penyelenggaraan pendidikan di daerah 3T adalah angka putus sekolah yang masih relatif tinggi, angka partisipasi sekolah yang masih rendah, karena tenaga pendidik yang bertugas di daerah 3T diibaratkan sebagai pelengkap saja, yang penting proses pembelajaran dapat berjalan, tanpa memperhatikan kualitas dan kualifikasi serta Sumber Daya Manusia yang ada di daerah 3T. Selain itu sarana prasarana yang belum memadai, dan infrastruktur untuk kemudahan akses dalam mengikuti pendidikan yang masih sangat kurang. Rasio Siswa per Guru (R-S/G) wilayah tertinggal seperti terdapat pada grafik 1.2 berkisar antara 6,86 (Kabupaten Bima)

terendah sampai dengan 23,33 (Kabupaten Tolikara) tertinggi, dengan rasio siswa per guru nasional sebesar 14,73.



Gambar 1.2 Rasio Siswa per Guru (R-S/G) Wilayah Tertinggal

Sumber : repositori.kemdikbud.go.id (2025)

Apabila dikaitkan dengan standar nasional (14,73) maka terdapat 16 kabupaten (16,16%) yang lebih tinggi dari norma nasional, yaitu 1) Kab. Musi Rawas Utara, 2) Kab. Ketapang, 3) Kab. Kepulauan Yapen, 4) Kab. Puncak Jaya, 5) Kab. Biak Numfor, 6) Kab. Lebak, 7) Kab. Landak, 8) Kab. Pandeglang, 9) Kab. Manggarai, 10) Kab. Sumba Barat Daya, 11) Kab. Jaya wijaya, 12) Kab. Yahukimo, 13) Kab. Paniai, 14) Kab. Lanny Jaya, 15) Kab. Mappi, dan 16) Kab. Tolikara. Sedangkan Rasio Siswa per Guru (R-S/G) di kabupaten nias Selatan, lebih rendah dari norma nasional yaitu hanya sebesar 12.79.

Menurut sebuah studi dari *American Educational Research Association*, guru di AS 40% lebih mungkin mengalami gejala kecemasan dibandingkan dengan pekerja layanan kesehatan, 20% lebih mungkin daripada pekerja kantoran, dan 30% lebih mungkin daripada pekerja di profesi lain seperti pertanian dan militer. Kelelahan guru tidak hanya berdampak pada kehidupan mereka, tetapi juga pada siswa yang tidak mendapatkan perhatian dan bimbingan yang memadai. Siswa yang berada di bawah asuhan guru dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung memiliki prestasi akademis yang lebih buruk, terutama dalam mata pelajaran seperti matematika, dan dapat mengembangkan perasaan dan perilaku negatif. *Burnout* adalah keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan fisik maupun kelelahan mental dalam bekerja. Tenaga didik atau guru merupakan profesi yang sangat rentan dengan mengalami *burnout* (Farber Demirel et al., dalam Hayati, Widyana, dan Solichah, 2015). Profesi yang bekerja sebagai pelayanan kemanusiaan seperti guru, dokter, pekerja sosial dan perawat rentan terhadap *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan data dari Amerika yang menyatakan bahwa, 5-20% (angka yang cukup tinggi) guru di Amerika mengalami *burnout* (Faber Demirel et al., dalam Hayati, dkk., 2015).

Hasil survei RAND Corporation pada 2022 menemukan bahwa para guru dan kepala sekolah dua kali lebih mungkin mengalami stres dibandingkan profesi lainnya. (Sebanyak) 73% guru dan 85% kepala sekolah menyatakan, mereka sering mengalami stres terkait pekerjaan, Survei itu juga melaporkan, 59% guru dan 48% kepala sekolah merasa *burnout* (kelelahan)—kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya. Lalu, 28% pendidik mengatakan mereka mengalami gejala depresi. Survei yang didanai National Education Association (NEA) dan American Federation of Teachers (AFT) tersebut juga mengungkapkan, pandemi menjadi faktor utama peningkatan stres. Bila dibandingkan dengan profesi lain, guru memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Namun kondisi stress yang berkepanjangan yang mengakibatkan kejenuhan kerja atau *burnout* merupakan resiko pekerjaan bagi setiap orang di dunia pendidikan (Khamisa, Peltzer, & Oldenburg, 2013).

Survei tersebut sejalan dengan penemuan empat peneliti dari Deprtemen Psikiatri University of Alberta, yakni Belinda Agyapong, Gloria Obuobi-Donkor, Lisa Burbach, dan Yifeng Wei (2022). Dalam riset mereka berjudul “*Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review*” di International Journal of Environmental Research and Public Health (September, 2022), profesi guru memang rentan menimbulkan stres yang tinggi. Mereka menghimpun banyak artikel penelitian berbahasa Inggris yang diterbitkan dari 1974-2022, untuk mencari tahu tingkat stres para guru. Artikel-artikel itu merangkum 143.228 peserta, yang berprofesi sebagai guru, dengan rentang usia 18-75 tahun. Sebagian besar penelitian dilakukan di Eropa (40%) dan Asia (30%). Selebihnya, Amerika Utara (19%), Afrika (6%), Amerika Selatan (4%), dan Oseania (4%). Hasilnya, prevalensi *burnout* berkisar antara 25,12%-74%, stres 8,3%-87,1%, kecemasan 38%-41,2%, dan depresi 38%-41,2%. Kecemasan dan stres yang dirasakan guru, diduga berasal dari beban kerja, perilaku siswa, dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Permasalahan kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada pekerja di sektor industri. Kelelahan juga terjadi pada guru dan dosen di bidang pendidikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prihatini dkk (2023) menemukan bahwa 87% dari 15 guru PIKPG melaporkan mengalami gejala kelelahan. Hasil penelitian Muhammad Rafli Siregar (2024) menemukan bahwa Guru SMP mengalami tingkat kelelahan rendah sebanyak 3 guru (18.8%), tingkat kelelahan sedang sebanyak 10 guru (62.5%), dan tingkat kelelahan tinggi sebanyak 3 guru (18.8%). Guru SMP menunjukkan beban kerja dengan kategori agak tinggi sebanyak 13 guru (85.7%), dan kategori tinggi sebanyak 3 guru (14.3%). Hasil uji Rank Korelasi Spearman didapatkan ada hubungan beban kerja dengan terjadinya kelelahan ($p < 0,001$) dengan tingkat hubungan yang kuat.

Beberapa penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa guru merupakan profesi yang beresiko tinggi mengalami stres kerja yang bersifat kronis dan mengarah pada kecenderungan *burnout*. Dalam Mondy (2010), orang-orang yang memiliki profesi yang bersifat menolong seperti guru dan penasihat, tampaknya rentan terhadap kejenuhan karena pekerjaannya. Kejenuhan sering dihubungkan dengan orang-orang yang pekerjaannya mengharuskan mereka bekerja secara

dekat dengan orang lain dalam kondisi yang penuh stres dan konflik. Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka. Ternyata, fenomena yang sama juga terdapat di Indonesia, hasil penelitian terhadap guru-guru di Indonesia menunjukkan bahwa 30,27% mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11% mengalami stres kerja sedang dan 21,62% guru mengalami stres yang kurang serius (Purba et al. 2007).

Data survei membuktikan bahwa sekitar 50% – 70% yang merasakan *burnout* di negara Asia mayoritas memiliki pekerjaan sebagai guru (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Guru yang memberikan pelajaran di sekolah dasar sering dijumpai merasakan kelelahan, emosi atau kondisi lelah dan menurunnya emosi yang lebih tinggi daripada guru-guru yang mengajar pada sekolah menengah. (Fahmi et al., 2019).

Menurut Lunenburg & Cadavid dalam (Ali et al., 2021) Banyak pekerjaan diketahui merupakan sumber *burnout*. Bahkan pekerjaan dengan waktu kerja yang relatif lebih pendek dari umumnya seperti pekerjaan sebagai guru, diketahui memberikan *burnout* yang besar. Para guru dihadapkan pada tingginya beban kerja, ukuran kelas yang terlalu besar dan sulit diatur, perilaku siswa yang nakal, gaji yang tidak cukup, tuntutan emosional, serta pandangan masyarakat yang kadang kurang mendukung (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Kesalahan dalam menangani kenakalan pelajar bahkan dapat membawa pada masalah antara guru dan orang tua, mengakibatkan *burnout* lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian Cahyani (2019) dari 165 responden guru honorer membuktikan bahwa guru yang memiliki *burnout* yang sangat tinggi dengan presentase 6% sebanyak 10 orang, dengan kategori tinggi ada 58 orang (35%), kategori sedang sebanyak 34 orang (21%), kategori rendah sebanyak 51 guru (31%), dan sangat rendah sebanyak 12 orang (7%). Guru mempunyai beban kerja paling sedikit 24 jam tatap muka dalam seminggu, dan maksimal 40 jam Tatap Muka dalam seminggu (Permendikbud, 2018).

Tidak hanya prevalensi *burnout* yang memprihatinkan bagi penyedia layanan yang terkena dampaknya, tetapi juga memberikan keprihatinan besar bagi klien yang mengakses layanan dari organisasi yang menyediakannya. *Burnout*

yang dialami oleh penyedia layanan atau jasa dapat mengurangi kualitas layanan yang diberikan kepada klien dan *turnover* tinggi yang pada akhirnya mengurangi ketersediaan yang dimiliki penyedia layanan untuk klien. Wagaman, Geiger, Shockley dan Segal (2015) melaporkan kinerja kerja yang rendah, tingkat isolasi tinggi dan kesulitan berhubungan dengan orang lain sebagai perilaku dampak dari kejadian *burnout*. Dalam organisasi publik, *burnout* dapat mempengaruhi tingginya beban anggaran, terutama bila mengingat biaya pelatihan guru baru saat *burnout* menyebabkan terjadinya *turnover*. Sebuah studi yang dilakukan Acker (2012) 56% responden menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi dan sebanyak 50% memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Kejenuhan kerja (*Burnout*) dapat berupa seperti perasaan ditandai dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya rasa pencapaian pribadi terkait dengan pekerjaan (Mccray, Cronholm, Bogner, Gallo, & Neill, dalam (Ali et al., 2021). Menurut penelitian Purwani, (2016) menunjukkan bahwa *burnout* pada guru BK di SMP N kota Tangerang termasuk dalam kategori sedang yang berarti guru BK cenderung merasakan *burnout* dengan indikasi depersonalisasi (bersikap negatif) 25,68%, menurunnya hasrat prestasi diri 36,09% dan kelelahan emosional sebesar 38,22%. Implikasi dari penelitian ini adalah guru BK dapat segera mengatasi *burnout* yang di alaminya sehingga dapat menikmati pekerjaannya dan mampu memberikan layanan yang terbaik namun jika *burnout* pada kategori sedang ini tidak segera di atasi maka akan berkelanjutan pada tingkat stress yang lebih tinggi dalam bekerja.

Salah satu penyebab lain dari *Burnout* guru dalam bekerja adalah dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang guru. Berdasarkan Permendikbud Republik Indonesia No 15 Tahun 2018 menyatakan bahwa beban kerja guru maksimal selama 1 minggu adalah 40 jam dan minimal 24 jam. Adapun beban kerja pokok guru diatur dalam pasal 3 diantaranya merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan

melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Beberapa penelitian yang dilakukan terkait *burnout* menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian Hasil penelitian Darma, (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap posistif terhadap intenti turnover. Artinya, peningkatan beban kerja akan menyebabkan peningkatan intensi turnover guru sekolah menengah pertama (SMP) pada sekolah khusus Budha di DKI Jakarta. Kelelahan kerja mempunyai dampak positif langsung terhadap niat berpindah. Artinya, kejenuhan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan intensi turnover guru sekolah menengah pertama (SMP) pada sekolah Budha di DKI Jakarta. Beban kerja mempunyai dampak positif langsung terhadap *burnout*. Artinya beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya *turnover* guru sekolah menengah (SMP) pada sekolah berkarakter Budha di DKI Jakarta.

Penelitian Bektas (2013) mengemukakan bahwa tingkat *burnout* dapat dipengaruhi oleh *individual effort* dan *organizational effort*. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor *organizational effort* yang dapat mempengaruhi tingkat stress atau *burnout*. Sementara itu, karakteristik organisasi dan perilaku pemimpin organisasi akan memberdayakan guru untuk menggunakan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan mereka untuk mengendalikan pekerjaan mereka, dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas perawatan, meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen; dan mengurangi tingkat *burnout* (Rola H. Mudallal, et.al., 2017). Berdasarkan argumentasi tersebut, terjelaskan dan terkuatkan bahwa faktor kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan kondisi kerja yang memberdayakan dan positif.

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.

Goleman dalam Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa pencapaian kinerja seseorang ditentukan hanya sebanyak 20% dari IQ sedangkan sisanya sebanyak 80% ditentukan oleh kecerdasan emosional. Akbar (2013) menemukan

dalam penelitiannya bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik dapat memahami berbagai emosi yang dirasakannya, termasuk tekanan pekerjaan serta dapat mengendalikannya. Goleman (2005) mengutarakan bahwa kecerdasan emosional menimbulkan berbagai dampak positif dalam diri seorang karyawan yang membutuhkan berbagai kemampuan untuk menangani tekanan bekerja. Kecerdasan emosional dapat menimbulkan berbagai dampak positif dalam diri seseorang, seperti kemampuan meregulasi emosi sehingga mampu merespon tekanan dengan positif dan terhindar dari kecenderungan kelelahan (*burnout*). Arbadiati (2007) mengatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosi memiliki kemampuan dalam merasakan emosi, mengelola dan memanfaatkan emosi secara tepat sehingga dapat memberikan kemudahan menjalani kehidupan sebagai makhluk sosial. Masalah yang dihadapi individu biasanya disertai dengan emosi-emosi negatif.

Kecerdasan emosional terbukti menjadi predictor signifikan pada tingkat *burnout* yang rendah (Shead *et al*, 2015). Lebih khusus lagi tingkat kelelahan emosional yang rendah serta pencapaian diri menunjukkan efek moderasi pada hubungan antara stress dan *burnout* (Gorgen-Ekermans dan Brand, 2012; Salami dan Ajitoni, 2016; Szczygiel dan Bazinka, 2013). Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, karena kemampuan mereka untuk mengidentifikasi dan memahami emosi mereka serta memanfaatkan strategi perbaikan emosional, dapat mengurangi dampak stress kerja, sehingga melindungi mereka dari kejenuhan.

Studi lain yang dilakukan oleh Hosseini *et al* (2013) menyebutkan bahwa perilaku spiritual dan keagamaan dapat mengurangi stress, kecemasan, agresi, dan depresi. Selain itu dikatakan pula bahawa perilaku spiritual dan keagamaan dapat meningkatkan harapan, kesehatan mental, kesejahteraan, kualitas hidup serta kemampuan untuk mengatasi tekanan. Agama dan spiritualitas dapat berfungsi sebagai faktor perlindungan terhadap kejenuhan pada penyedia layanan kesehatan (Koenig, 2009). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor ini telah efektif membatasi dampak negatif dari kejenuhan kerja di antara pekerja layanan manusia dan pekerja layanan kesehatan. Ulasan literatur oleh George, Ellison dan Larson (2002) mengatakan bahwa terdapat bukti penelitian yang meningkat

bahwa keterlibatan agama/spiritual terkait dengan kesehatan fisik yang lebih baik, kesehatan mental yang lebih baik dan kelangsungan hidup yang lebih lama. Selanjutnya disebutkan pula bahwa faktor agama atau spiritual dikaitkan dengan peningkatan daya tahan terhadap tekanan emosional dan fisik.

Spiritualitas terbukti menjadi faktor pelindung di antara sejumlah populasi penyedia layanan kesehatan. Sebuah penelitian terhadap 80 pekerja perawatan kesehatan mental dan paliatif, spiritualitas muncul untuk mengurangi gejala kelelahan fisik, emosi dan fisik (Holland dan Neimyer, 2005). Studi lainnya menunjukkan bahwa agama dan spiritualitas terkait dengan tingkat kelelahan yang lebih rendah dan empati pada pasien yang lebih besar (Kash *et al*, 2000). Kesadaran psikologi tentang penempatan perilaku sosiokultural telah menghasilkan minat dalam hubungan antara religiusitas dan kesejahteraan psikologis dalam kontes berbeda (Simpson, 2002).

Leondari dan Gialamas (2009) melakukan penelitian dengan sampel penganut agama Kristen Ortodox Yunani. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kehadiran di rumah ibadah berkaitan dengan kepuasan hidup yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diener dan Clifton (2002) yang menunjukkan bahwa individu beragama lebih merasa puas dengan kehidupan mereka. Penelitian serupa lainnya mengatakan bahwa kehadiran agama dikaitkan dengan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dengan lebih sedikit kejadian depresi (Strawbridge *et al.*, 2001). Taha dan Salama (2006) mengungkapkan sebagian besar karyawan Malaysia menganggap religiusitas sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi stress.

Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa agama memiliki pengaruh positif pada konsekuensi kehidupan yang negatif seperti tekanan psikologis atau stres secara umum. Mosher dan Handal (dalam Kasberger, 2002) mengungkapkan bahwa religiusitas yang rendah memiliki korelasi dengan tingginya tingkat stres dan rendahnya tingkat penyesuaian. Studi lainnya menemukan bahwa religiusitas seseorang memberi dampak penurunan pengaruh stres negatif pada kepuasan hidup. Individu cenderung kurang terpengaruh oleh stres kehidupan jika memiliki hubungan langsung dengan Tuhan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa religiusitas mempunyai peran yang penting dalam mengelola stres, memberikan

pengarahan/bimbingan, dukungan dan harapan, seperti halnya pada dukungan emosi (Kasberger, 2002).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh *self-leadership* dan kecerdasan emosional dalam menurunkan tingkat *burnout* guru di daerah 3T yang dikaji berdasarkan aspek spiritualitas. Studi kasus dalam penelitian ini para guru SMP Negeri di seluruh wilayah kabupaten nias selatan yang termasuk dalam kategori daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan deskriptif dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah masalah sebagai berikut:

1. Perhatian akan pendidikan di daerah 3T belum optimal
2. Kajian penelitian kepemimpinan masih berpusat pada jiwa atau gaya kepemimpinan dari atasan (kepala sekolah) dibandingkan dengan jiwa kepemimpinan para guru.
3. *Burnout* yang dialami oleh para guru mengurangi kualitas layanan yang diberikan kepada para siswa.
4. Kesadaran psikologi tentang penempatan perilaku sosiokultural telah menghasilkan minat dalam hubungan antara religiusitas dan kesejahteraan psikologis.
5. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengurangi dampak stress kerja sehingga melindungi mereka dari *burnout*.
6. Kelelahan guru tidak hanya berdampak pada kehidupan mereka, tetapi juga pada siswa yang tidak mendapatkan perhatian dan bimbingan yang memadai.
7. Siswa yang berada di bawah asuhan guru dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung memiliki prestasi akademis yang lebih buruk
8. Kondisi stress yang berkepanjangan yang mengakibatkan kejenuhan kerja atau *burnout* merupakan resiko pekerjaan bagi setiap orang di dunia pendidikan.
9. Guru merupakan profesi yang beresiko tinggi mengalami stres kerja yang bersifat kronis dan mengarah pada kecenderungan *burnout*.

10. Para guru dihadapkan pada tingginya beban kerja, ukuran kelas yang terlalu besar dan sulit diatur, perilaku siswa yang nakal, gaji yang tidak cukup, tuntutan emosional, serta pandangan masyarakat yang kadang kurang mendukung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka ruang lingkup penelitian ini meliputi pengaruh *self-leadership* dan kecerdasan emosional dalam menurunkan tingkat *burnout* guru di daerah 3T yang dikaji berdasarkan aspek spiritualitas. Penelitian ini akan dilakukan di seluruh sekolah SMP yang ada di Kabupaten Nias Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap *self-leadership* Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
2. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap kecerdasan emosional Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
3. Apakah spiritualitas berpengaruh secara langsung terhadap tingkat *burnout* Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
4. Apakah *self-leadership* berpengaruh terhadap tingkat *burnout* Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap tingkat *burnout* Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
6. Apakah spiritualitas berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat *burnout* melalui *self-leadership* Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?
7. Apakah spiritualitas berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat *burnout* melalui kecerdasan emosional Guru SMP di daerah 3T Kabupaten Nias Selatan?

E. Kegunaan Hasil penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah kajian teoritis, terutama untuk bidang akademik Penelitian dan Evaluasi pendidikan, khususnya yang memiliki hubungan dengan spiritualitas, *self-leadership*, kecerdasan emosional dan *burnout* pada Guru SMP Negeri di daerah 3T. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya
2. Dapat memberikan kontribusi bagi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pemberdayaan kemampuan guru di daerah 3T dalam upaya untuk menurunkan tingkat *burnout*.
3. Untuk dijadikan pertimbangan bagi Kepala Dinas Pendidikan dan kepala sekolah SMP Negeri di Nias Selatan, dalam mengambil keputusan yang tepat untuk menurunkan tingkat *burnout* para guru.
4. Bagi guru SMP Negeri di Nias Selatan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan terkait spiritualitas, *self-leadership*, kecerdasan emosional dan *burnout* pada Guru di Daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal)
5. Bagi para peneliti dalam bidang pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi empirik dalam rangka penelitian lebih lanjut dibidang pendidikan khususnya permasalahan mengenai guru bantu daerah.

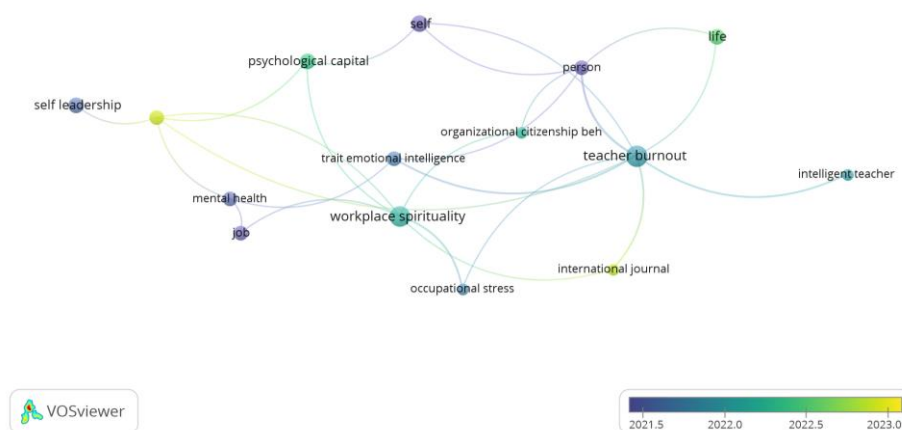
F. State of the Art

Kajian mengenai *burnout* pada guru telah banyak dilakukan dengan menitikberatkan pada faktor-faktor penyebab maupun strategi pencegahannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa aspek psikologis, seperti harga diri (*self-esteem*), efikasi diri, dan beban kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout*. Sementara itu, faktor emosional dan relasional, termasuk kecerdasan emosional, dukungan sosial, rasa syukur, serta harapan, terbukti berkontribusi dalam menurunkan tingkat *burnout*. Temuan lain mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual juga berperan penting, baik secara langsung dalam meningkatkan profesionalisme guru maupun secara tidak langsung melalui penguatan kecerdasan emosional. Selain itu, *self-leadership* ditemukan

berkorelasi positif dengan peningkatan kesehatan psikologis, kinerja, dan resiliensi, sehingga dapat dipandang sebagai salah satu variabel protektif terhadap *burnout*. Penelitian internasional turut menyoroti munculnya faktor stres baru pascapandemi, beban kerja digital, serta permasalahan manajemen kelas yang semakin memperparah risiko *burnout*. Secara keseluruhan, *state of the art* menunjukkan bahwa integrasi antara spiritualitas, *self-leadership*, dan kecerdasan emosional dalam kajian *burnout* masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks budaya dan daerah 3T, sehingga membuka peluang bagi penelitian lebih mendalam pada ranah tersebut.

Topik penelitian memiliki perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya, dimana penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang masalah *burnout* pada guru, khususnya di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal). Pada penelitian ini peneliti akan menggabungkan beberapa metode analisis sekaligus di antaranya : Analisis faktor, Analisis Univariat, Analisis Bivariat dan analisis multivariate dengan menggunakan *Structural equation modeling* (SEM).

Pada Gambar 1.1 tersebut, terlihat konsep-konsep terkait *burnout*, Spritualitas, self leadership dan kecerdasan emosional belum banyak terkoneksi. Hal ini menjadi indikasi adanya riset gap. Riset gap dapat ditentukan dengan melihat pada kluster atau hubungan antar konsep yang kurang kuat atau kurang banyak diteliti. Jika terdapat topik yang masih terisolasi atau tidak terhubung dengan kluster utama lainnya, ini menunjukkan potensi riset gap.



Gambar 1.3 Penentuan Riset Gap

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan Menggunakan Vosviewer (2025)

Berdasarkan kajian literatur, meskipun terdapat banyak studi mengenai *burnout*, integrasi *self-leadership*, kecerdasan emosional, dan spiritualitas dalam satu model penelitian yang terfokus pada guru belum banyak dilakukan, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis, terutama dalam upaya menurunkan *burnout* guru melalui penguatan kepemimpinan diri, kecerdasan emosional, dan spiritualitas. Keunikan lain dari penelitian ini adalah pendekatannya yang menggabungkan Tingkat *Burnout* guru dengan spritualitas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing dalam kaitannya dengan *self leadership* dan kecerdasan emosional, sehingga mampu memberikan perspektif baru bahwa elemen-elemen ini bisa bekerja secara sinergis untuk bisa menurunkan Tingkat *Burnout* guru di di Daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal).

