

**HUBUNGAN *SELF-LEADERSHIP* DENGAN *EMPLOYABILITY* PADA GURU SMA  
DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**SKRIPSI**

**PEMBIMBING:**

**Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh  
Ahmad Husain  
NIM : C021171303**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2021**

**HUBUNGAN *SELF-LEADERSHIP* DENGAN *EMPLOYABILITY* PADA GURU SMA  
DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin**

**PEMBIMBING:**

**Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh**

**Ahmad Husain**

**NIM : C021171303**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2021**

Halaman Pengajuan Ujian Tutup

SKRIPSI

HUBUNGAN *SELF-LEADERSHIP* DENGAN *EMPLOYABILITY* PADA GURU  
SMA DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR SELAMA *STUDY FROM HOME*

Disusun dan diajukan oleh:

AHMAD HUSAIN  
C021171303

Telah disetujui untuk diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program  
Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Makassar, 6 Juli 2021

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 202012 1 004

SKRIPSI

HUBUNGAN *SELF-LEADERSHIP* DENGAN *EMPLOYABILITY* PADA GURU  
SMA DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR SELAMA *STUDY FROM HOME*

Disusun dan diajukan oleh:

AHMAD HUSAIN  
C021171303

Telah dipertahankan dalam siding ujian skripsi

Pada tanggal 12 Juli 2021

Menyetujui

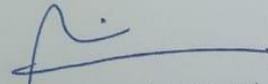
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Anggota	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui



Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 198107252020121004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( sarjana, megister dari atau doctor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dari penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim pembimbing dan masukan penelaah/tim penguji
3. Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan di daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karna karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Makassar, 16 Juli 2021



Ahmad Husain

## ABSTRAK

Ahmad Husain, C021171303, Hubungan *Self-Leadersgip* Dengan *Employability* Pada Guru SMA Di Kabupaten Polewali Mandar Selama *Study From Home*, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021.

xviii + 67 + 25 Lampiran

Pandemi Covid-19 mempengaruhi hampir semua instansi. Salah satu instansi yang paling terkena dampak yakni instansi pendidikan dalam hal ini Sekolah. Perubahan pola belajar dari luring menjadi daring menjadikan tantangan tersendiri bagi tenaga pengajar untuk bisa mengarahkan diri agar tetap bisa bekerja dengan baik selama masa pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis Hubungan *Self-Leadersgip* Dengan *Employability*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel pada Penelitian ini merupakan Guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah sampel 153 Guru yang dipilih melalui *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan Skala *Self-Leadership* dan *self-employability scale* yang telah di adaptasi sesuai kebutuhan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji *pearson* untuk melihat hubungan antara kedua variabel penelitian. Hasil analisis dari penelitian memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,707, yang berarti bahwa *Self-leadership* telah terbukti secara signifikan memiliki hubungan yang kuat dengan *Employability* Guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar Selama *study from home*.

**Kata Kunci** : *Self-Leadership, Employability, Guru, Study From Home*

Daftar Pustaka, 47 (1984-2020)



### **ABSTRACT**

Ahmad Husain, C021171303, The Correlation between Self-leadership and Employability on Highschool Teachers in Polewali Mandar Region during Study from Home, Thesis, Faculty of Medicine, Program Study Psychology, Hasanuddin University, Makassar 2021.

xviii + 67 pages + 25 Appendix

COVID-19 pandemic has affected almost all sectors in life. Education has been known to be one of the most affected, notably due to the conversion of face-to-face study to online study (or popularly known as "study from home"). This new change poses certain challenges for the teachers so that they are able to keep fulfilling their duties. Thus, this quantitative research has been conducted to explain and analyze the correlation between self-leadership and employability. The samples are 153 highschool teachers from Polewali Mandar Region using accidental sampling method. The Self-leadership and Self-employability used have been adapted to fit researcher's needs. The data then analyzed using the statistical test Pearson Product Moment Correlation. Result show that there is a significance in correlation between self-leadership and employability among the subjects ( $r=0.707$ ).

**Keywords:** self-leadership; employability; teachers; study from home

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan limpahan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Hubungan Self-Leadership Dengan Employability Pada Guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar Selama Study From Home*". Skripsi ini merupakan salah satu bentuk karya tulis yang menjadi syarat dalam mencapai gelar strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Karya tulis ini dapat terselesaikan tentunya tidak terlepas dari bantuan pihakpihak terkait. Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis berikan kepada :

- Allah SWT. Sebagai Dzat yang selalu senantiasa memberikan kasih sayangNya melalui segala hal, baik itu berupa kebaikan maupun melalui sebuah Ujian.
- Kedua Orang Tua yang taka da duanya, yaitu Bapak Abdul Latif dan Ibu Rabiana yang senantiasa memberikan dukungan yang tak terhingga, baik itu yang terlihat maupun yang tak terlihat sekalipun. Tanpa mereka berdua saya tak mungkin sampai pada titik ini
- Kakak saya satu-satunya, yaitu Saudara Ahmad Irfan yang juga selalu memberikan dukungan agar menyelesaikan studi dengan baik dan dapat membanggakan kedua orang tua.

- Keluarga Besar saya, yang juga secara tak langsung selalu menggantungkan sebuah harapan pada saya sehingga saya juga termotivasi untuk berusaha mewujudkan harapan-harapan tersebut.
- Kepada Kedua Pembimbing, yaitu Bapak Muhammad Tamar dan Bapak Suryadi Tandiyuk yang senantiasa membimbing saya dalam menyelesaikan tulisan agar sesuai dengan apa yang diharapkan semua pihak yang bersangkutan.
- Kepada Seluruh Dosen Universitas Hasanuddin, yang selalu memberikan pelajaran dalam setiap menit saya berkuliah di sana sehingga menjadikan diri saya seperti sekarang ini.
- Kepada Admin Prodi Psikologi, yang juga selalu mau mempermudah saya dalam melakukan sesuatu ketika berhubungan dengan administrasi
- Sahabat Baik AG 13,yaitu Rama, Ian, Nano, Zur, Albi, Ubbe dan Fathur yang senantiasa dapat menghadirkan tawa dalam setiap proses yang saya lalui sehingga semua terasa menjadi menyenangkan untuk terus dilalui.
- Sahabat Baik Perempuan, yaitu Uppi, Neny, Tiwi, Angie dan Gina yang juga memberikan banyak energi baik selama kuliah maupun pengerjaan skripsi ini berlangsung sehingga saya selalu merasa tidak terbebani dalam menjalani apapun.

- Sahabat Baik Manusia Bacot Tapi Alim, Ulna, May dan Sita yang juga selama ini memberitahukan arti sebuah pelajaran tentang bagaimana melakukan kolaborasi dengan baik, di mana saya kadang luput akan hal tersebut.
- Sahabat Baik Manjalitah, Farah, Icha dan Sophia yang juga memberikab warna dalam bersikap sehingga memberikan aura yang positif dalam berproses di Psikologi.
- Kepada Sahabat Spesial saya yang mempunyai Hobi prokras yang sama, suka iron man, Suka membaca, kompetitif dan masih banyak lagi hal yang tidak bisa disebutkan satu per satu bakatnya yaitu Saudara Patricia yang senantiasa mau membantu saya ketika mengalami kesulitan dan memberikan jalan keluar yang baik. Sekali lagi terima kasih.
- Kepala Seluruh Proximity yang tidak bisa saya cantumkan satu per satu namanya, namun terima kasih karena memberikan sebuah lingkungan yang membuat saya bertumbuh dengan baik
- Kepada Kakak angkatan yang telah menginspirasi dan pada adik angkatan yang telah memberikan semangat kepada saya.



## DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Fokus Penelitian.....	8
1.4 Signifikasnsi Penelitian.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Peneltian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
1.6.3 Manfaat bagi Peneliti.....	9
1.6.4 Manfaat Bagi Guru.....	9
1.6.5 Manfaat bagi Instansi.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Employability</i> .....	10
2.1.1 Defenisi <i>Employability</i> .....	10
2.1.2 Defenisi Self-Percieved <i>Employability</i> .....	11
2.1.3 Dimensi Self-Percieved <i>Employability</i> .....	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employability</i> .....	13
2.2 <i>Self-Leadership</i> .....	15
2.2.1 Defenisi Self Leadership.....	15

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Leadership</i> .....	16
2.2.3 Aspek/Strategi <i>Self-Leadership</i> .....	18
2.3 Hubungan <i>Self-Leadership</i> & Coping Strategy terhadap <i>Employability</i> .....	19
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Variabel Penelitian.....	23
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
2.5.1 Validitas Instrumen Penelitian.....	27
2.5.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1 Analisis Data Deskriptif.....	30
3.6.2 Uji Asumsi.....	30
3.6.3 Uji Hipotesis.....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian.....	34
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat.....	35
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar.....	36
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	37
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Gaji.....	37

4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	38
4.2.1 Profil <i>employability</i> Guru SMA Sederajat	
Kabupaten Polewali Mandar.....	38
4.2.2 Profil <i>self-leadership</i> Guru SMA Sederajat	
Kabupaten Polewali Mandar.....	47
4.2.3 Analisis Uji Asumsi.....	57
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	58
4.2.3.2 Uji Linearitas.....	58
4.2.3.3 Uji Hipotesis.....	59
4.3 Pembahasan.....	60
4.4 Limitasi Penelitian.....	65
BAB V Kesimpulan.....	66

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employability</i> .....	
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Self-Leadership</i> .....	
Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> .....	
Tabel 3.4 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> <i>Employability</i> .....	
Tabel 3.5 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> <i>Self-leadership</i> .....	
Tabel 3.6 Uji Normalitas.....	
Tabel 3.7 Uji Linearitas.....	
Tabel 3.8 Uji Korelasi Pearson.....	
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employability</i> .....	
Tabel 4.2 Skor Penormaan Variabel <i>Employability</i> .....	
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Self-leadership</i> .....	
Tabel 4.4 Skor Penormaan Variabel <i>Self-leadership</i> .....	
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	
Tabel 4.6 Uji Linearitas.....	
Tabel 4.7 Uji Korelasi Pearson.....	
Tabel 4.8 Pedoman Interpretasi	
Koefisien Korelasi Menurut Cohen.....	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Digram Dimensi <i>Self-Perceived Employability</i> .....	
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat.....	
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar.....	
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	
Gambar 4.7 Profil <i>Employability</i> Responden.....	
Gambar 4.8 <i>Employability</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	
Gambar 4.9 <i>Employability</i> berdasarkan Usia.....	
Gambar 4.10 <i>Employability</i> berdasarkan Golongan/Pangkat.....	
Gambar 4.11 <i>Employability</i> berdasarkan Lama Mengajar.....	
Gambar 4.12 <i>Employability</i> berdasarkan Status Kepegawaian.....	
Gambar 4.13 <i>Employability</i> berdasarkan Gaji.....	
Gambar 4.14 Profil <i>Self-Leadership</i> Responden.....	
Gambar 4.15 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	
Gambar 4.16 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Usia.....	
Gambar 4.17 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Golongan/Pangkat.....	
Gambar 4.18 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Lama Mengajar.....	
Gambar 4.19 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Status Kepegawaian.....	
Gambar 4.20 <i>Self-Leadership</i> berdasarkan Gaji.....	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Skala Penelitian

Lampiran 2 : Uji Validitas

Lampiran 3 : Uji Asumsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Selama satu tahun terakhir *Corona Virus Diseases 2019* (COVID-19) telah menjadi permasalahan di Seluruh belahan dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Perkembangan COVID-19 yang terus meningkat membuat pemerintah membuat beberapa kebijakan yang memaksa masyarakat untuk mengubah pola perilakunya mulai dari beribadah di rumah hingga bekerja di rumah yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Pernyataan tersebut diungkapkan oleh Pemerintah melalui Direktur Manajemen Penanggulangan Bencana dan Kebakaran Kementerian Dalam Negeri, yang meminta masyarakat untuk melaksanakan kerja dan ibadah dilakukan dari rumah (Safrizal, 2020).

Penerapan kebijakan WFH membuat tantangan tersendiri pada pengelolaan Sumber daya Manusia (SDM) Pada berbagai instansi pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Sumber Daya Manusia (SDM) secara mikro adalah manusia yang menjadi anggota, karyawan, personil, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya yang bekerja pada sebuah organisasi (Nawawi, 2011). Peran SDM sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi sehingga seyogianya dapat selalu siap, mau, dan mampu dalam membangun sebuah organisasi. Selain itu, SDM merupakan salah satu fungsi penting untuk efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut SDM perlu untuk dikembangkan dengan baik dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Adhinurgroho, 2015).

Tantangan yang dialami pada SDM didukung dengan hasil survei yang dilakukan oleh Irawanto (2020) yang menyatakan bahwa sebanyak 31% Responden yang melakukan pekerjaan di rumah mengaku bahwa mengalami kesulitan, terutama dalam hal komunikasi dengan sesama rekan kerjanya. Survei lain yang mendukung fakta bahwa pengelolaan SDM terganggu ialah Survei yang dilakukan oleh Tim Peneliti ISED (2020). Hasil dari survei menunjukkan bahwa 36% responden merasa terganggu selama bekerja di rumah. Hasil-hasil tersebut diperkuat dengan pernyataan dari *Telecommunication Union* yang menyatakan bahwa *Human Development Indeks* (HDI) yang sangat rendah selama COVID-19 jika dibandingkan dengan pandemi-pandemi sebelumnya yang pernah di alami umat manusia, terhitung sejak tahun 1990 (To *et al*, 2020).

Instansi yang paling terkena dampak selama penerapan WFH ialah instansi di bidang pendidikan. Baik Sekolah maupun Perguruan tinggi melakukan kegiatan ajar mengajar di rumah yang dilakukan secara online. Hal tersebut berdasarkan kebijakan yang diterapkan oleh Kemendikbud pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa Proses belajar mengajar tatap muka dilakukan secara daring (online) melalui aplikasi-aplikasi belajar online hingga tahun ajaran baru 2020/2021 (Makarim dalam Kemendikbud, 2020). Perubahan kondisi kerja drastis yang dialami oleh instansi tersebut berpotensi memunculkan beberapa dampak buruk terhadap keadaan psikologis pada tenaga kerja di instansi yang bersangkutan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Li *et al* (2020) yang menyatakan bahwa Perubahan besar yang terjadi dan menyebabkan ketidakpastian akan keadaan pekerjaan yang berubah, dapat berpotensi memunculkan berbagai emosi negatif yang memperburuk keadaan

individu, seperti ketakutan, kecemasan, kemarahan, kebingungan, dan stress dalam bekerja.

Kendala yang awalnya hanya berasal dari beban kerja, kemudian meluas selama pandemi Covid-19 seperti pemotongan gaji, dirumahkan dan tidak sedikit yang berujung pada pemecatan. Survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* Indonesia terhadap tenaga kerja yang terkena dampak dari pandemi covid-19. Hasilnya sebanyak 35% pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan 19% pekerja dirumahkan sementara. Dalam survei yang dilakukan *Jobstreet* tersebut, Faridah juga mengungkapkan, 45% pekerja mengalami pemotongan gaji sebesar 35% selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB). (CNBC Indonesia, 2020)

Secara logis individu yang tetap bekerja di perusahaan atau instansi merupakan individu yang masih layak atau dengan kata lain memiliki *Employability*. Robinson (2004) mengatakan bahwa *Employability* merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. Pada konteks pandemi maka poin yang perlu menjadi perhatian adalah poin mempertahankan pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan baik, walaupun tidak menghilangkan poin tentang mendapatkan pekerjaan. Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) yang beranggapan bahwa *Employability* merupakan suatu konsep yang berfokus pada karakteristik yang ada di dalam diri seseorang, dimana mencakup pengetahuan, kognisi, keterampilan dan sikap untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Fugate, Kinicki & Ashforth (2004), *Employability* terdiri dari tiga dimensi yang berfokus pada karakteristik pribadi, yaitu identitas karier (*career identity*), adaptasi

personal (*personal adaptability*) dan modal sosial dan manusia (*social and human capital*). Identitas karier merupakan bentuk representasi seseorang mengenai dirinya sendiri dalam kehidupan kariernya, meliputi siapa dirinya saat ini dan masa mendatang yang didasari atas peristiwa-peristiwa di masa lalu dan masa kini, *adaptasi personal* merupakan kemampuan adaptasi seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan di lingkungan sekitarnya dan terakhir *Social capital* atau modal sosial merupakan modal yang berhubungan dengan jaringan sosial. Pada *Employability*, modal sosial berkontribusi pada elemen keterbukaan sosial dan interpersonal (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

*Employability* memiliki peran penting dalam menunjang kinerja individu dalam menghadapi perubahan seperti kondisi saat ini karena membutuhkan inisiatif dan fleksibilitas agar dapat beradaptasi dan bertahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hanafi (2014) menyatakan *Employability* bahwa dinilai sangat penting, karena setiap pekerjaan menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas berbeda. Pernyataan tersebut tentu saja berkebalikan dengan fakta yang dijelaskan sebelumnya, di mana pada selama masa pandemi terdapat tenaga kerja yang mengalami stress, tidak dapat berkomunikasi dengan baik, hingga pada akhirnya berujung pada pemecatan.

McQuaid & Lindsay (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Employability* yaitu faktor individual. Faktor individual meliputi kompetensi pribadi individu seperti motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan sebagainya (McQuaid & Lindsay, 2005). Dengan kata lain individu seyogianya memiliki kontrol atas dirinya terutama pikiran agar dapat

menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan berdampak pada kinerja. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian mengenai *Employability*, yang sebagian besar penelitian memfokuskan *Employability* ini sebagai kemampuan yang berhubungan dengan pribadi (Mansour & Dean, 2016). Seperti yang dikatakan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) yang beranggapan bahwa *Employability* merupakan suatu konsep yang berfokus pada apa yang ada di dalam diri seseorang, dimana mencakup pengetahuan, kognisi, keterampilan dan sikap untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Fokus pada diri, memotivasi diri, belajar hal baru (kognisi) dan sikap dalam menyesuaikan diri mengacu pada satu konsep yang disebut dengan *self leadership*. *Self-Leadership* adalah proses individu untuk mempengaruhi atau memimpin diri sendiri untuk membangun perilaku tertentu dan strategi kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Neck & Manz dalam Kalyar (2011)). Definisi *Self-Leadership* di atas memperlihatkan pentingnya kontrol individu atas motivasi diri, kognisi maupun tindakannya agar mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Pernyataan tersebut di dukung oleh Pearce & Manz (2005) yang menyatakan bahwa pengembangan kemampuan *Self-Leadership* dalam organisasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Alves et.al. (2006) juga menyatakan bahwa hal ini dimungkinkan berkat adanya melalui pola pikir dan tindakan individu-individu dalam organisasi yang kemudian dapat dijadikan alat untuk menganalisis kinerja organisasi tersebut, baik secara parsial maupun keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya maka secara logis seseorang yang memiliki *Self-Leadership* yang baik seyogianya dapat tetap dapat bekerja dengan baik walau dengan perubahan kebijakan seperti WFH. Sayangnya berdasarkan survei yang dipaparkan di awal tulisan, karyawan memiliki kendala selama penerapan kebijakan WFH.

Jika melihat pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah benang merah tentang terdapat hubungan *Self-Leadership* dengan *Employability* individu selama pandemik Covid-19. Untuk menguji hal tersebut maka selanjutnya dibutuhkan sebuah subjek penelitian yang dapat menunjang agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

Pada penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian yakni instansi pendidikan dalam hal ini Sekolah. Sekolah yang menjadi subjek penelitian ialah 5 sekolah yang memiliki *grade* terbaik dan setara di kabupaten Polewali Mandar, yakni SMA 1 Polewali, SMA 2 Polewali, SMA 3 Polewali, SMA 4 Polewali dan SMA 1 Wonomulyo. 5 Sekolah ini merupakan SMA dengan *grade* setara dan di kabupaten Polewali Mandar yang telah menerapkan sistem belajar daring sejak dikeluarkannya Surat dari Kemendikbud. Penerapan kebijakan ini tentunya menyebabkan banyak perubahan perilaku dalam hal pekerjaan, terutama pada guru. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh beberapa guru yang bekerja selama SFH, beliau menyatakan kesulitan untuk memberikan pemaham atau menemukan metode yang tepat pada anak-anak. Pada data lain, guru juga menyatakan bahwa kesulitan berkomunikasi pada siswa sehingga kadang merasa kehilangan arah dalam

melakukan pembelajaran. Berdasarkan dari hal tersebut maka peneliti kemudian meneliti lebih lanjut fenomena tersebut berdasarkan kajian yang di dapatkan.

Peneliti merasa penting untuk mengetahui bagaimana hubungan *Self-Leadership* dengan *Employability* Guru selama WFH. Dapat dibayangkan jika 5 sekolah yang notabene merupakan sekolah terbaik di kabupaten polewali mandar memiliki guru dengan *Employability* yang rendah, maka hal tersebut akan berdampak buruk pada keberlangsungan instansi dalam hal ajar mengajar karena tak dapat berusaha dengan baik. Bukan hanya itu setelah menelaah pemaparan tentang *Self-Leadership* dan *Employability*, maka ditemukan kesenjangan di dalamnya. Kesenjangan yang dimaksudkan yakni seyogianya individu bekerja yang memiliki *self leadership* yang baik harusnya mampu beradaptasi dengan baik selama pandemi. Namun pada kenyataannya berdasarkan survei dan wawancara yang telah dilakukan hal tersebut tidak tercermin dengan baik. Hal lain yang menjadi motivasi peneliti dalam melakukan penelitian ini, bahkan tidak ditemukan penelitian yang terkemuka secara spesifik tentang hal ini. Maka dari itu peneliti merasa bahwa hal ini menarik untuk diteliti.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

Ada hubungan antara *Self-Leadership* dengan *Employability* pada guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar selama WFH.?

### **1.3 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana hubungan antara *Self-Leadership* dengan *Employability* pada Guru di Kabupaten Polewali Mandar selama *Work From Home* (WFH)

### **1.4 Signifikansi Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, peneliti kemudian berasumsi bahwa *Self-Leadership* memiliki hubungan positif dengan *Employability* Guru di Kabupaten Polewali Mandar selama WFH, sebab *Self-Leadership* yang baik tentu akan memberikan pengaruh yang positif pada *Employability* Guru. Maka dari itu, untuk membuktikan hal tersebut, maka peneliti perlu lebih lanjut meninjau hubungan *Self-Leadership* dengan *Employability* pada Guru di Kabupaten Polewali Mandar Selama WFH.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui ada hubungan antara *Self-Leadership* dengan *Employability* pada guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar selama WFH.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi baru untuk pengembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam Psikologi Industri serta memberikan kontribusi baru yang lebih variatif pada pihak instansi dalam meningkatkan *Employability* pada individu, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan guna mencapai visi dan misi instansi atau organisasi yang bersangkutan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Bagi pihak industri dan organisasi agar dapat menambah pemahaman mengenai adanya hubungan *Self-Leadership* selama WFH dengan *Employability* Guru sebagai salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh dalam perkembangan suatu organisasi ataupun instansi.

### **1.6.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk dapat lebih mendalami teori-teori yang di dapatkan oleh peneliti khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal ini mengenai *Self-Leadership* dan *Employability*.

### **1.6.4 Manfaat Bagi Guru**

Penelitian ini dapat dijadikan sarana bagi Guru yang termasuk dalam Subjek Penelitian sebagai bahan dalam meningkatkan kinerja, khususnya saat dalam keadaan Pandemi seperti saat ini

### **1.6.5 Manfaat Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat dijadikan sarana bagi instansi terkait, tentang pentingnya *Self-Leadership* dalam mempertahankan kinerja Guru, saat mengalami perubahan secara drastis seperti yang dirasakan saat ini.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### **2.1 *Employability***

##### **2.1.1 Defenisi *Employability***

Secara umum, *Employability* dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier (Rasul *et al*, 2013). Robinson (2000) mengatakan bahwa *Employability* merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. *Employability* membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan serta menjalankan peran sebagai seorang karyawan pada suatu pekerjaan (Lowden *et al*, 2011). *Employability* juga akan membantu seseorang untuk dapat secara mudah kembali ke dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan lain ketika berhenti atau diberhentikan (Brewer, 2013). Dalam hal ini, *Employability* juga dapat didefinisikan sebagai suatu konsep kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Secara lebih jelasnya lagi, Yorke & Knight (2007) mengatakan bahwa *Employability* merupakan kemampuan adaptif seseorang yang berhubungan dengan kehidupan kariernya dalam meningkatkan kemampuan kognitif, afeksi dan perilaku, serta mampu untuk menyesuaikan bidang ilmu dengan pekerjaannya.

Dari beberapa penelitian yang ada, defenisi yang paling populer dan sering digunakan dalam konsep *Employability* adalah gagasan yang digunakan oleh Rothwell dan Arnold (2007). *Employability* merupakan sebuah konsep mengenai

kemampuan individu untuk dapat mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau mendapatkan pekerjaan baru yang diinginkan nantinya (Rothwell & Arnold, 2007). Berdasarkan penjelasan *Employability* menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Employability* merupakan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkontribusi dalam pekerjaan dengan baik, serta mengembangkan diri di tempat kerja.

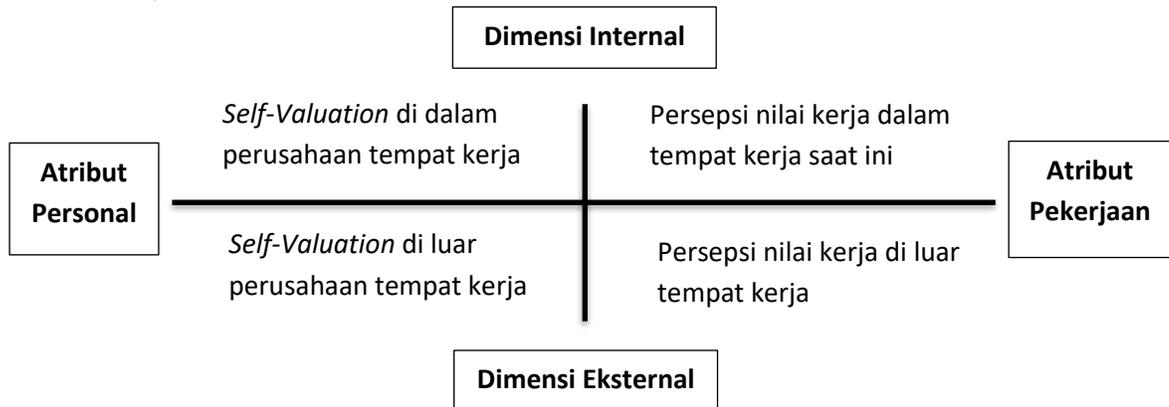
### **2.1.2 Defenisi Self-Perceived *Employability***

Penelitian ini menggunakan indikator subjektif dari *Employability* yang menjadikan persepsi individu sebagai dasar. Penggunaan indikator ini mendapatkan beberapa keuntungan yakni yang pertama, konsisten dengan defenisi umum, yaitu kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, atau untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Fugate *et al*, 2004; Rothwell & Arnold, 2007). Keuntungan kedua, defenisi yang digunakan dalam indikator ini mengadaptasi pendekatan subjektif dengan berfokus pada persepsi tenaga kerja yang ada. Persepsi ini dikembangkan dari interpretasi individu terhadap situasi yang ada berdasarkan kemampuannya untuk melakukan transisi pekerjaan (Hilage & Pollard, 1998; Forrier & Sels, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005), meliputi aspek pengetahuan individu, keterampilan, kesesuaian fisik dan kognitif, pengembangan karir, kemampuan belajar, spesialisasi kerja, pengetahuan tentang pasar tenaga kerja, keinginan untuk berganti pekerjaan dan proktivitas serta kemampuan adaptasi yang dimiliki individu (Hejde & Heiden, 2006). *Perceived Employability* dipercaya dapat mengakomodasi bebrapa atau semua aspek tersebut, dimana secara tidak langsung dapat memenuhi tujuan penelitian yang ada.

perasaan individu untuk mengukur dapat disebut juga disebut dengan *self-percieved Employability*. *Self-percieved Employability* didefenisikan

### 2.1.3 Dimensi Self- Percieved *Employability*

Mengacu pada penggunaan indikator *self-percieved Employability* maka dimensi yang digunakan merupakan dimensi *self-percieved Employability* yang dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007). Skala ini membagi dimensi *self-percieved Employability* menjadi pasar tenaga kerja internal dan eksternal serta atribut tenaga kerja dan atribut kerja.



**Gambar 2.1 Digram Dimensi Self-Percieved *Employability***

#### a. Self-Valuation di dalam tempat bekerja

Aspek ini menjelaskan mengenai perasaan dan penilaian individu terkait dengan kemampuan untuk berkontribusi terhadap perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Penilaian ini berkaitan dengan apakah individu pantas untuk terus bekerja di perusahaan, kemampuan individu untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan, dan juga terkait dengan kepantasan individu untuk mendapatkan promosi.

#### **b. Persepsi nilai yang ada dalam tempat kerja saat ini**

Aspek ini berkaitan dengan bagaimana persepsi individu terhadap nilai-nilai yang diberikan oleh tempat kerja terkait dengan pekerjaan didalam tempat kerja tersebut. Nilai-nilai yang diberikan oleh tempat kerja ini berkaitan dengan bagaimana tempat kerja memberikan penilaian atau umpan balik terhadap pekerjaan atau jabatan yang ada didalam pasar kerja internal. Aspek ini berkaitan dengan bagaimana persepsi individu terhadap nilai-nilai yang diberikan oleh tempat kerja terkait dengan pekerjaan didalam tempat kerja tersebut. Nilai-nilai yang diberikan oleh tempat kerja ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan memberikan penilaian atau umpan balik terhadap pekerjaan atau jabatan yang ada didalam pasar kerja internal.

#### **c. Self-valuation diluar perusahaan tempat bekerja**

Aspek ini menjelaskan mengenai perasaan dan penilaian individu terkait dengan kemampuan untuk dapat bersaing dalam bursa kerja eksternal diluar instansi tempat karyawan bekerja saat ini.

#### **d. Persepsi nilai yang ada di luar tempat kerja**

Aspek ini menjelaskan mengenai bagaimana persepsi individu mengenai pengalaman kerjanya yang berkaitan dengan persaingan di pasar kerja eksternal perusahaan.

### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employability***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McQuaid & Lindsay (2005) mengenai teori-teori *Employability*, ditemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *Employability*, yaitu faktor individual (individual factors), faktor relasi sosial (*social*

*relation factors*) dan faktor kontekstual (*contextual factors*). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga faktor tersebut

a. Faktor Individual (*Individual Factors*)

Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor ini terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, ras) yang dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian, kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan lain-lain), kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan pengalaman kerja.

b. Faktor Relasi Sosial (*Social Relation Factors*)

Faktor social relation atau relasi sosial adalah faktor yang berhubungan dengan faktor sosial ekonomi, seperti keadaan keadaan keluarga dan budaya kerja. Faktor ini dapat mempengaruhi dalam hal kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial seseorang untuk mengambil kesempatan kerja. Seseorang yang mendapatkan dorongan keluarga dalam proses pencarian kerja dapat meningkatkan *Employability* dirinya dalam melihat kesempatan karier. Keadaan keluarga meliputi status pernikahan atau memiliki tanggung jawab untuk merawat anggota keluarga.

c. ) Faktor Kontekstual (*Contextual Factors*)

Faktor kontekstual merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lokasi, sentralitas dan tingkat persaingan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesempatan kerja dan sistem rekrutmen. Kemudian, karakteristik organisasi

berhubungan dengan sistem remunerasi jam kerja, peluang untuk dapat berkembang dan promosi jabatan. Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh suatu organisasi juga dapat mempengaruhi *Employability*, prosedur rekrutmen dan jaringan informal. Kemudian, budaya kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Employability*, dimana dapat memberikan dorongan seseorang yang berpengaruh pada sikap untuk meningkatkan *Employability*.

## **2.2 Self-Leadership**

### **2.2.1 Defenisi Self-Leadership**

*Self-Leadership* didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya (Konradt et.al., 2008). Neck & Manz dalam Kalyar (2011) mendefinisikan *Self-Leadership* sebagai proses mempengaruhi atau memimpin diri sendiri dengan rangkaian strategi perilaku dan kognitif. Beberapa definisi lainnya yang senada, yaitu : proses mempengaruhi diri sendiri untuk memberikan arahan bagi diri sendiri (*self-directing*) dan memotivasi diri (*self-motivating*) yang diperlukan untuk berperilaku dan bertindak dalam cara-cara yang sesuai (Jackson, 2004). Pada pengertian lain Ho & Nesbit (2009) menyatakan bahwa *Self-Leadership* merupakan proses mempengaruhi diri sendiri guna mengarahkan kognisi dan tindakannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan beberapan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Leadership* merupakan proses mengarahkan atau mempengaruhi diri sendiri baik secara perilaku dan kognisi menuju ke perilaku yang efektif.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Leadership***

Pearce & Manz (2005), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Self-Leadership*, yaitu :

#### **a. *Urgency***

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *Self-Leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *Self-Leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan *Self-Leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

*Urgency* sebagai salah satu penghambat pengembangan *Self-Leadership* di atas akan hilang dengan sendirinya ketika pengembangan *Self-Leadership* sudah terbentuk dengan baik. Justru dengan tingginya *Self-Leadership* dalam organisasi, maka situasi urgensi apapun tidak akan menjadi masalah karena semua individu yang menghadapinya akan mampu memecahkannya dengan baik.

#### **b. *Employee Commitment***

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan self-leadership kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan self-leadership akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

Pearce & Manz memberikan salah satu contoh keberhasilan pengembangan kemampuan *Self-Leadership* di perusahaan Lake Superior Paper di tahun 1990-an : pengembangan kemampuan selfleadership di perusahaan ini awalnya dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Tetapi seiring dengan berjalannya waktu, pengembangan kemampuan ini memberikan efek lainnya yang amat positif bagi perusahaan, yaitu pengurangan tingkat turnover karyawan, meningkatkan rasa kepemilikan karyawan atas perusahaan dan kebangganya atas pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan komitmen karyawan menjadi meningkat.

### c. *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *Self-Leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *Self-Leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

Kreativitas dan *Self-Leadership* menurut beberapa ahli merupakan anteseden yang penting bagi inovasi individual Kalyar (2011) menyatakan semakin tinggi kemampuan individu guna menumbuh kembangkan ide--ide baru, semakin mungkin juga mengembangkan inovasinya yang pada akhirnya akan

mempengaruhi inovasi kelompok dan organisasi . Kreativitas saja kurang memadai menumbuhkembangkan sebuah inovasi. Ia perlu dibarengi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang memampukannya menghadapi tantangan apapun dalam kreativitas. Kekuatan dalam diri ini menurut Carmeli et al. dalam Kalyar (2011) berasal dari *Self-Leadership*.

*d. Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *Self-Leadership* yang diperlukan. *Self-Leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *Self-Leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

*e. Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *Self-Leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *Self-Leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

### **2.2.3 Aspek/Strategi *Self-Leadership***

Houghton & Neck (2002) menjelaskan *Self-Leadership* akan meningkat ketika dilakukan dalam strategi-strategi yang tepat. Houghton & Neck (2002) menyatakan

agar *Self-Leadership* dapat dicapai dengan tepat individu perlu memperhatikan tiga strategi/aspek yang dilakukan pada level individu, yaitu :

a. *Behavior-focused strategies* (Strategi berfokus pada perilaku)

Strategi yang berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih.

b. *Natural rewards strategie* (Strategi Penghargaan alami)

Strategi penghargaan alami menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

c. *Constructive thought pattern strategies* (Strategi Pola pikir yang konstruktif)

Strategi pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional

### **2.3 Hubungan *Self-Leadership* dengan *Employability***

Robinson (2002) mengatakan bahwa *Employability* merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. McQuaid & Lindsay (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *emplotbility* yaitu faktor individual. Faktor individual yang dimaksudkan antara meliputi kompetensi

pribadi individu seperti motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan sebagainya (McQuaid & Lindsay, 2005). Dengan kata lain individu seyogianya memiliki kontrol atas dirinya terutama pikiran agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan berdampak pada kinerja. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian mengenai *Employability*, yang sebagian besar penelitian memfokuskan *Employability* ini sebagai kemampuan yang berhubungan dengan pribadi (Mansour & Dean, 2016). Seperti yang dikatakan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) yang beranggapan bahwa *Employability* merupakan suatu konsep yang berfokus pada apa yang ada di dalam diri seseorang, dimana mencakup pengetahuan, kognisi, keterampilan dan sikap untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

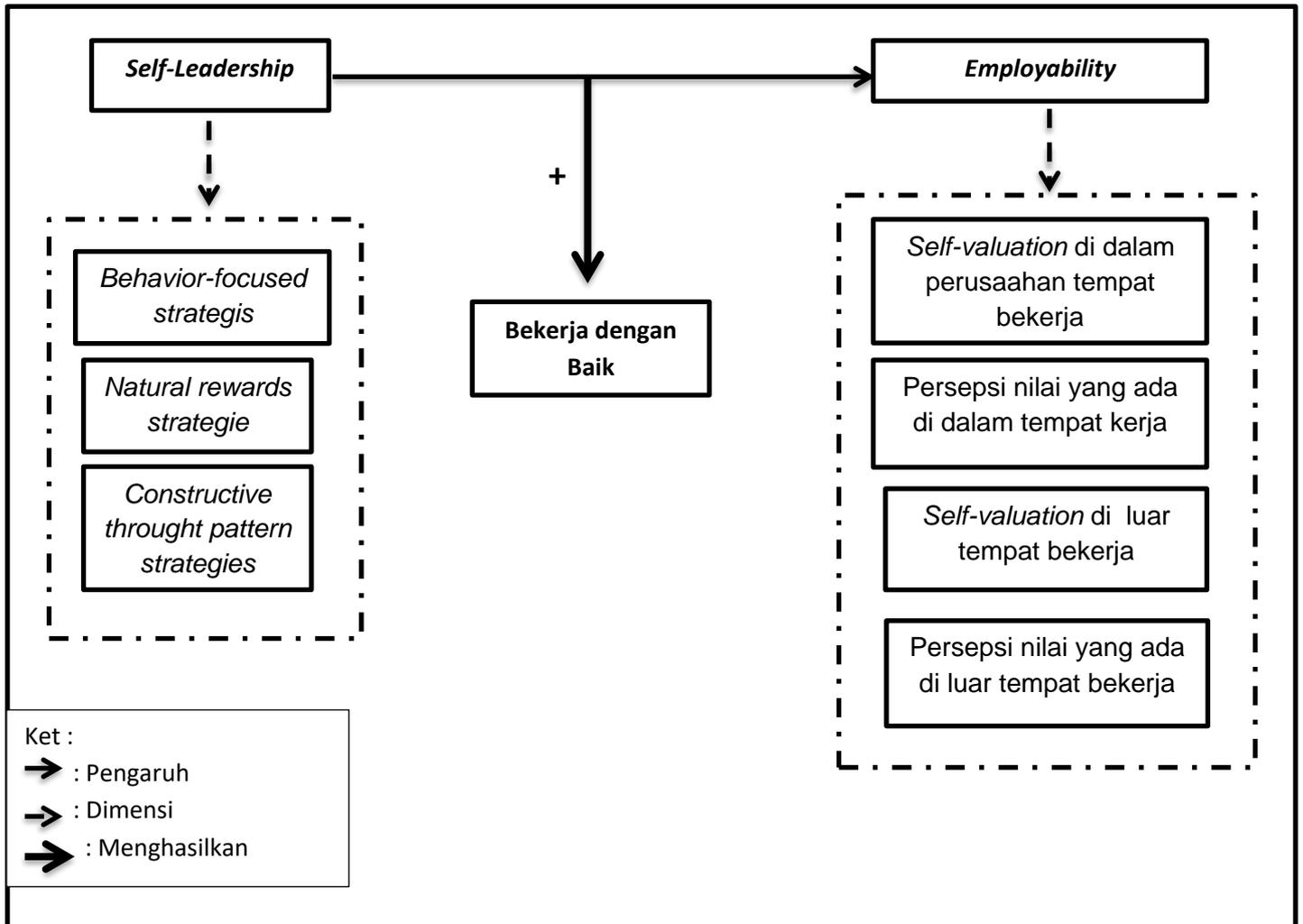
Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat beberapa poin yang dapat digaris bawahi antara lain Fokus pada diri, memotivasi diri, belajar hal baru (kognisi) dan sikap dalam menyesuaikan diri. Jika dikaji secara lebih lanjut, maka hal ini mengarah ke satu konsep yakni *Self-Leadership*. *Self-Leadership* adalah proses individu untuk mempengaruhi atau memimpin diri sendiri untuk membangun perilaku tertentu dan strategi kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Neck & Manz dalam Kalyar (2011)). Definisi *Self-Leadership* di atas memperlihatkan pentingnya kontrol individu atas motivasi diri, kognisi maupun tindakannya agar mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka tercipta asumsi bahwa untuk mempunyai *Employability* yang baik maka diperlukan *Self-Leadership* yang baik.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual Ini digunakan untuk memberikan arah atau pemahaman bagi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti agar dapat berjalan sesuai dengan yang ditetapkan atau sebagai gambaran untuk dapat memperoleh suatu kesatuan atas jawaban dari kerangka konseptual yang peneliti telah buat. Adapun Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Self-Leadership*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employability*.

Dalam penelitian Ini peneliti mencoba untuk menguji apakah *Self-Leadership* mempunyai hubungan dengan *Employability* pada Guru di Kabupaten Polewali Mandar Selama WFH. Pearce & Manz, (2005) menyatakan bahwa *Self-Leadership* dianggap merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Maka *Employability* individu akan tercermin pula dari tinggi rendahnya *Self-Leadership*. Maka dari diharapkan setiap individu yang terkait selama WFH mempunyai *Self-Leadership* yang baik mempunyai *Employability* yang baik pula.

## Konteks *Work From Home* Guru Kabupaten Polewali Mandar



### 2.6 Hipotesis

Ha : Ada hubungan antara *Self-Leadership* dengan *Employability* pada Guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar

Ho : Tidak Ada hubungan antara *Self-Leadership* dengan *Employability* pada Guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar