

# PENERAPAN KEPEMIMPINAN DIRI TERHADAP KINERJA PERAWAT: KAJIAN LITERATUR

## THE APPLICATION OF SELF-LEADERSHIP TO NURSE PERFORMANCE: A LITERATURE REVIEW

Christika Lekatompessy<sup>1\*</sup>, Catharina Dwiana Wijayanti<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Magister Keperawatan STIK SINT Carolus Jakarta

Email: [christika.lekatompessy@gmail.com](mailto:christika.lekatompessy@gmail.com)

### ABSTRAK

Perawat membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Konsep kepemimpinan tidak terbatas dimiliki oleh seorang perawat manajer namun juga harus dimiliki oleh seorang perawat primer dan perawat pelaksana dalam melaksanakan layanan keperawatan. Dengan memperluas kemampuan *self leadership*, perawat lebih efektif menjadi seorang pemimpin, berkontribusi dalam berbagi ide kreatif dan inovasi, serta menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dengan sangat efektif. Tujuan penelitian *literature review* ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *self leadership* dengan kinerja perawat dalam keperawatan. Metode penelitian menggunakan studi *literature review*. Database yang digunakan sebagai sumber terdiri dari *Google Scholar*, *Science Direct*, *Pubmed*, *ProQuest*, *Gale Cengage*. Penyeleksian artikel menggunakan panduan protocol (PRISMA) mulai dari *identification*, *screening*, *eligibility* dan tahap terakhir terdapat 10 artikel yang dianalisa. Hasil analisis *literature* menunjukkan bahwa terdapat 3 topik besar yaitu: *Self-Leadership* terhadap kompetensi kepemimpinan klinis, *Self-Leadership* terhadap keterlibatan kerja dan *Self-Leadership* dapat mengurangi *burnout*. Kesimpulan: *Self-leadership* atau *Self leadership* adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi dirinya dalam mencapai suatu tujuan. *Self leadership* dapat mengurangi *burnout*, memengaruhi kompetensi kepemimpinan klinis dan meningkatkan keterlibatan kerja di Rumah sakit.

**Kata Kunci:** *Self leadership*, Kinerja Perawat

### ABSTRACT

*In order to deliver nursing services, nurses must have leadership qualities. Leadership is not limited to just nurse managers; it is equally essential for primary nurses and executive nurses in order to effectively deliver nursing services. Nurses enhance their self-leadership abilities to become more effective leaders, participate to the exchange of innovative ideas and innovations, and efficiently handle the demands of their profession. Objective: This literature review is to determine the impact of applying self-leadership on nurses' performances. Method a literature review study. The databases used as literature sources consist of Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest, and GaleCengage. Article selection used protocol guidelines (PRISMA) starting from identification, screening, and eligibility, and in the final stage, there were 10 articles analyzed. Results: the results of this literature showed three main topics: self-leadership on clinical leadership competency, self-leadership on work engagement, and self-leadership on reducing burnout. Conclusion: Self-leadership refers to an individual's capacity to exert influence, direction, and motivation onto themselves in order to accomplish a certain objective. Self-leadership has the potential to decrease burnout, enhance clinical leadership competence, and boost the job engagement of nurses in hospital settings.*

**Keywords:** *Self Leadership, Nurse Performance*

### PENDAHULUAN

Perawat membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Konsep kepemimpinan tidak terbatas dimiliki oleh

seorang perawat manajer namun juga harus dimiliki oleh seorang perawat primer dan perawat pelaksana dalam melaksanakan layanan keperawatan. Peranan kepemimpinan bagi perawat dapat

menjadikan perawat sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dalam Rumah sakit. Perawat yang berkompeten dengan kinerja baik akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perawatan pasien dan juga keluarga, sehingga terciptalah pelayanan yang bermutu tinggi (Rembet et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan *Self leadership* bagi seorang perawat dalam melaksanakan tugas.

Salah satu gaya kepemimpinan saat ini yang menjadi pusat perhatian adalah *self-leadership*. *Self leadership* awalnya dikonseptualisasikan sebagai pengganti bentuk kepemimpinan formal. *Self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri (Bracht, 2018). *Self Leadership* adalah proses yang melibatkan kontrol dan pengaruh atas diri sendiri berdasarkan strategi pribadi dan kemampuan kognitif. Karyawan yang mengatur tindakan mereka ke arah yang positif dapat menjadi aset bagi organisasi, dimana mereka tidak hanya bekerja secara efisien tetapi juga mempengaruhi orang-orang di sekitar mereka sebagai mentor (Ganesh et al., 2019). *Self leadership* bermula dari konsep penghargaan diri terhadap kemampuan perawat dalam menyelesaikan tugas dalam lingkungan pelayanan yang memberikan semangat pada

perawat untuk menunjukkan *Self leadership* yang berinovasi dan proaktif. Strategi yang menitikberatkan pada tingkah laku *Self leadership* mempunyai ikatan yang afirmatif dan penting dalam peningkatan kinerja perawat dan rumah sakit. *Self leadership* dapat mengurangi beban pengawasan bawahan dan memungkinkan perawat di setiap tingkatan organisasi secara konsisten bekerja sangat baik, sehingga memungkinkan perawat untuk mendapatkan solusi atas permasalahan yang dihadapi (Supriyanto et al, 2023). Selain itu juga, program *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi, dan kepuasan kerja perawat. Dengan memperluas kemampuan *self leadership*, perawat lebih efektif menjadi seorang pemimpin, berkontribusi dalam berbagi ide kreatif dan inovatif, serta mengatasi tuntutan pekerjaan mereka dengan sangat efektif (Triatmoko, Yuniawan, 2023).

Penelitian Rembet, et al (2023) mengatakan bahwa berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang keperawatan, diketahui bahwa perawat pelaksana belum pernah mendapatkan program apapun terkait *Self leadership* maupun kompetensi kepemimpinan klinis. Adapun proses dalam pengembangan *Self leadership* adalah melalui peningkatan kualitas mutu layanan

yang mencakup studi kasus keperawatan, penilaian diri melalui supervisi dan evaluasi logbook keperawatan. Berdasarkan hasil pengamatan terlihat bahwa perawat pelaksana kurang terlibat dalam proses kepemimpinan sehingga mengakibatkan pembentukan *Self leadership* kurang maksimal atau optimal, kurangnya motivasi untuk pengembangan diri melalui pendidikan lebih lanjut. Perawat yang mempunyai *self-leadership* akan terlihat *outcome* dari diri perawat tersebut, yaitu meliputi fokus pada masa depan, dapat menetapkan tujuan dalam setiap mengerjakan tanggung jawab yang diberikan, prioritas, motivasi diri yang kuat, rencana dan pengorganisasian, memimpin melalui instruksi, advokasi pasien dan belajar dari pengalaman sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan pasien dan kinerja perawat (Reddy & Jooste, 2015).

Oleh karena itu, *Self Leadership* perlu dikembangkan dalam keperawatan karena hal ini sangatlah penting dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme perawat demi menciptakan kualitas pelayanan yang baik kepada pasien. Selain itu juga, semua perawat harus memiliki *Self leadership* sebagai salah satu kompetensi dalam memberikan keputusan klinis perawat secara mandiri dan mengembangkan keterampilan

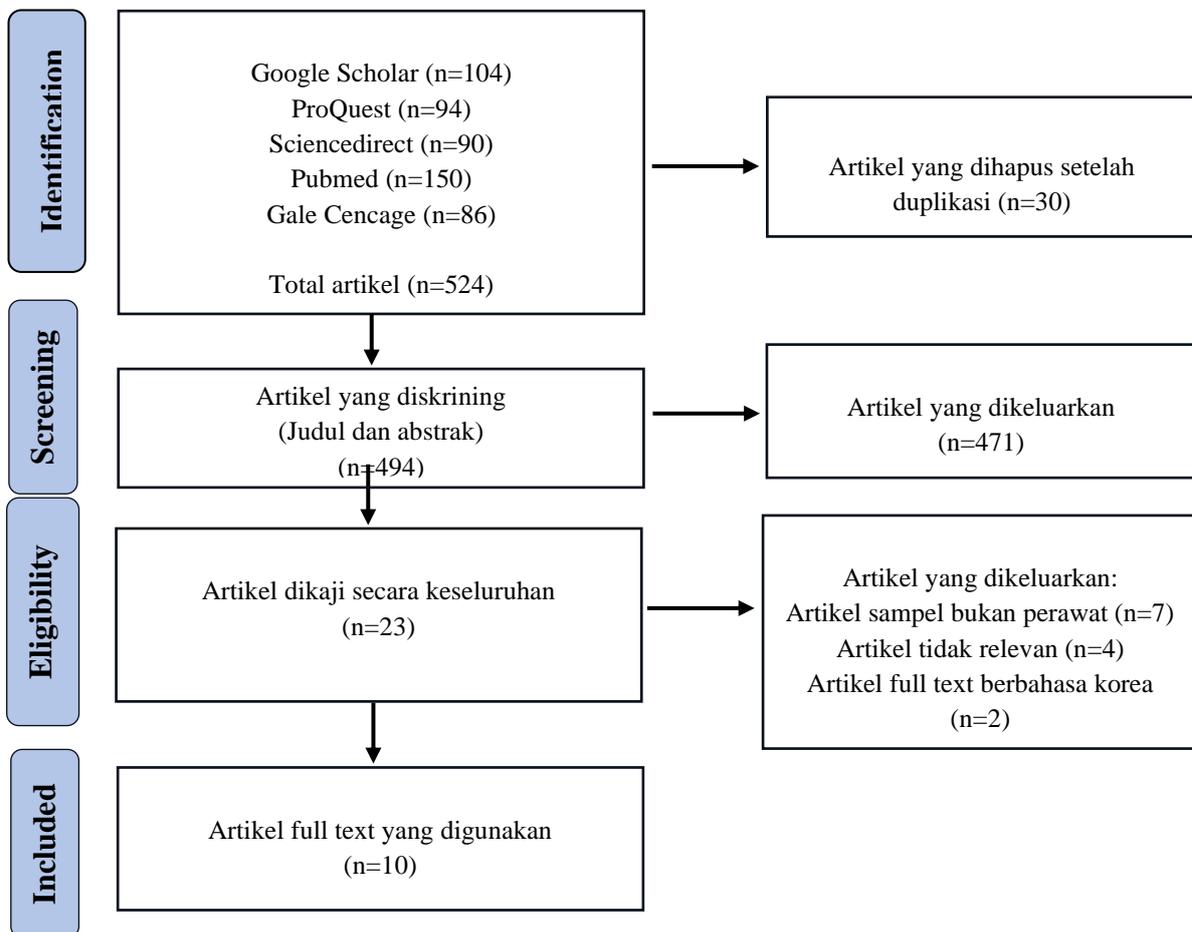
diri dan dapat memberikan dampak kepada perawat untuk terus melakukan inovasi. Tinjauan literatur ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisa tentang pentingnya *self leadership* terhadap kinerja perawat.

## **METODE**

Metode penelitian ini adalah studi *literature review*. Database yang digunakan sebagai sumber terdiri dari *Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest, Gale Cengage*. *Keywords* yang dipakai dalam pencarian artikel berbahasa Indonesia yaitu “*Self leadership*”, “Kinerja Perawat”, dan *keywords* artikel berbahasa Inggris yaitu “*Self Leadership*”, “*Nurse performance*”. Pencarian artikel dalam ini menggunakan Boolean operator “AND” atau “OR” dengan kriteria inklusi artikel yaitu sampel adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit dengan jumlah sampel lebih dari 50 responden, menggunakan desain penelitian kuantitatif, *full text* berbahasa Indonesia ataupun berbahasa Inggris, diterbitkan 5 tahun terakhir (2019-2023). Artikel-artikel tersebut diseleksi dengan panduan PRISMA (Page et al, 2021). Seleksi artikel ini dimulai pada Oktober hingga Desember 2023. Segera setelah pencarian artikel dilakukan pada database didapatkan secara keseluruhan berjumlah 524 artikel,

kemudian peneliti melakukan seleksi tahap pertama dengan mengeluarkan artikel yang sama sebanyak 30 artikel dan proses skrining artikel dikeluarkan karena judul terkait *self leadership* namun kepada dokter atau tenaga non-medis sehingga yang dibutuhkan adalah

sampel dari jurnal yaitu perawat. Setelah itu, penyeleksian kedua berdasarkan judul dan abstrak pada tahap terakhir didapatkan 10 artikel yang dimasukkan dalam *review* yang dilakukan oleh penulis pertama.



**Gambar 1.** Skema/Diagram Alur PRISMA

## HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran artikel dari database *online* dianalisis dengan melakukan *critical appraisal* dengan JBI *tools* dan dilanjutkan dengan analisis PICOT, didapatkan 10 artikel yang

memenuhi kriteria inklusi karena mempunyai topik pembahasan mengenai *self leadership* pada perawat. Seluruh artikel tersebut adalah artikel dengan desain penelitian yaitu kuantitatif dan merupakan studi yang dilakukan di Turki, Korea

Selatan, Saudi Arabia dan Indonesia yang akan direview lebih lanjut ditampilkan dengan sampel dalam artikel yang dalam tabel 1 berikut digunakan dari 52-357 sampel. Artikel

**Tabel 1** Hasil ringkasan artikel *self leadership* pada kinerja perawat

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Artikel & Negara Penelitian	Tujuan	Metode/ Sampel	Hasil
1	Rembet, et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan <i>Self Leadership</i> Terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara.  Negara: Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> perawat pelaksana.	<i>Quasi Ekperimental</i> / 112 responden Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara.	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> .
2	Marpaung, et al. (2019)	Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana Melalui Pelatihan <i>Self Leadership</i> .  Negara: Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan etos kerja perawat pelaksana melalui pelatihan <i>self leadership</i> .	<i>Quasi Ekperimental</i> / 98 Perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Deli Serdang Lubuk.	Pelatihan <i>Self-Leadership</i> mampu meningkatkan etos kerja perawat pelaksana.
3	Kwon, S.M & Kwon, M-S. (2019)	Effect of Nurse's Self-Leadership and Self-Efficacy on Job Involvement.  Negara: Korea	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi <i>self leadership</i> dan efikasi diri terhadap <i>job involvement</i> .	<i>Cross Sectional</i> / 184 perawat yang bekerja di Rumah Sakit yang berlokasi di kota D, Korea.	Korelasi positif antara <i>Self leadership</i> , efikasi diri dan keterlibatan kerja. <i>Self leadership</i> , status perkawinan, efikasi diri, dan posisi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
4	Lapian, et al. (2022)	A Quasi-Experimental Study: Can Self-Leadership Training and Emotional Intelligence Mentoring Lower Burnout Rates in Hospital Nurses?  Negara: Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>self leadership</i> dan <i>emotional intelligence</i> sebagai Upaya menurunkan Tingkat <i>burnout</i> perawat.	<i>Quasi Ekperimental</i> / 159 Perawat RSUD Noongan dan RSUD GMIM Bethesda Tomohon.	<i>self-leadership</i> terbukti berpengaruh dalam menurunkan tingkat burnout perawat RSUD Noongan dan RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Artikel & Negara Penelitian	Tujuan	Metode/ Sampel	Hasil
5	Mustriwati, et al. (2021)	The Impact of Self-Leadership And Organizational Commitment on the performance of Covid-19 nurses.  Negara: Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>self leadership</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang bertugas di bangsal Covid-19.	<i>Cross sectional/</i> 52 Perawat yang bekerja di bangsal Covid-19 Nusa Indah RSUP Sanglah.	<i>Self leadership</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di bangsal Covid-19.
6.	Alabdulb aqi, et al. (2019)	The Relationship between Self-Leadership and Emotional Intelligence among Staff Nurses.  Negara: Arab	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara <i>self leadership</i> dan kecerdasan emosional di antara staf perawat.	<i>Cross sectional/</i> 158 Perawat yang bekerja unit rawat inap utama, di Rumah Sakit Universitas King Abdulaziz (KAUH) di kota Jeddah-Arab Saudi.	<i>Self leadership</i> berhubungan dengan kecerdasan emosional yang menggunakan pengaturan diri.
7	Çakmak & UğURLU ÖYLU. (2022)	The Relationship Between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress Among Healthcare Professionals.  Negara: Turki	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara <i>self leadership</i> , kepuasan kerja, dan stres kerja di kalangan profesional kesehatan.	Metode penelitian kuantitatif/ 357 para profesional Kesehatan dari rumah sakit pelatihan dan penelitian yang beroperasi di Ankara, Turki meliputi 132 dokter, 109 perawat, 72 tenaga kesehatan lainnya, dan 44 tenaga administrasi.	Dorongan <i>Self leadership</i> (Self-leadership) di organisasi layanan kesehatan akan sangat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Artikel & Negara Penelitian	Tujuan	Metode/ Sampel	Hasil
8	Shin & Yeom. (2021)	The Effects of the Nursing Practice Environment and Self-leadership on Person-centered Care Provided by Oncology Nurses.  Negara: Korea Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan praktik keperawatan dan <i>self leadership</i> terhadap perawatan berpusat pada orang yang diberikan oleh perawat onkologi.	<i>Cross sectional</i> / 145 perawat yang bekerja di bangsal onkologi di delapan rumah sakit universitas di Provinsi Seoul, Daejeon, dan Chungcheong dengan pengalaman minimal enam bulan.	Temuan hasil penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan praktik keperawatan dan <i>Self leadership</i> perawat untuk memberikan perawatan yang berpusat pada pasien di unit perawatan onkologi.
9	Kim & Sim. (2020)	Mediating Factors in Nursing Competency: A Structural Model Analysis for Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, and Nursing Performance.  Negara: Korea Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan struktural antara kemampuan komunikasi perawat klinis, <i>self leadership</i> , efikasi diri, dan kinerja keperawatan.	Metode penelitian kuantitatif / 168 perawat yang bekerja di rumah sakit umum, ke-2 dan ke-3 di provinsi S, G dan Gang, Korea Selatan.	Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5% untuk semua analisis. Pertama, angka kebugaran model memenuhi kriteria penilaian sesuai yang disajikan pada penelitian sebelumnya, sehingga model antara kemampuan komunikasi perawat, <i>Self leadership</i> , efikasi diri, dan kinerja keperawatan cocok untuk memprediksi hubungan sebab akibat. Kedua, hubungan antara kemampuan komunikasi perawat dengan <i>Self leadership</i> mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik. Selain itu, hubungan antara kemampuan komunikasi dan efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik. Ketiga, kemampuan komunikasi perawat mempengaruhi kinerja keperawatan.

No	Nama Peneliti, Tahun Terbit	Judul Artikel & Negara Penelitian	Tujuan	Metode/ Sampel	Hasil
10	Kwon, S.M & Kwon, M-S. (2019)	Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention.  Negara: Korea Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan <i>turnover intention</i> perawat klinis dengan <i>self leadership</i> , keterlibatan kerja, dan pemberdayaan.	Metode penelitian kuantitatif analisis deskriptif / 173 perawat yang bekerja di Rumah Sakit yang berlokasi di kota D, Korea.	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Self leadership</i> , keterlibatan kerja, pemberdayaan dan niat berpindah.

Berdasarkan pencarian beberapa database yang telah dilakukan dengan menggunakan metode PRISMA maka didapatkan 10 artikel yang dilakukan analisis. Hasil analisis dengan menggunakan metode PICOT dan diskusi penentuan tema perdasarkan tujuan penelitian yaitu *self leadership* perawat dari 10 artikel terkait dengan *Self-leadership* perawat pelaksana di Rumah Sakit menunjukkan bahwa terdapat 3 tema besar dalam artikel yang sudah di analisis antara lain: *Self-Leadership* terhadap kompetensi kepemimpinan klinis, *Self-Leadership* terhadap keterlibatan kerja dan *Self-Leadership* dapat mengurangi *burnout*. Penentuan 3 tema pada *literature review* ini adalah dengan cara menemukan konsep kunci dari variabel pada 10 artikel yang menjadi kemiripan dari pembahasan artikel sehingga dikelompokkan menjadi tema.

## PEMBAHASAN

### *Self Leadership* terhadap Kompetensi Kepemimpinan Klinis

*Self leadership* adalah suatu upaya dalam hal menguasai diri agar dapat mendorong diri dalam bekerja dengan lebih baik (Manz & Sims, 2011). Efektivitas seorang perawat sebagian besar bergantung pada kompetensi individu tersebut dan sebagian lagi pada faktor eksternal yaitu fasilitas lingkungan yang mempunyai sumber daya yang cukup untuk mencapai tujuan.

Penelitian Rembet et al menjelaskan bahwa program *Self Leadership* mampu memengaruhi *clinical leadership competency* (Rembet et al, 2023). Perawat yang mempunyai kemampuan *self leadership* yang tinggi akan sangat berpengaruh kepada dirinya dan juga orang lain sehingga meningkatkan kemampuan kompetensi kepemimpinan klinis.

Penelitian Alabdulbaqi, et al. (2019) mengatakan bahwa tingkat *self leadership* secara statistik berhubungan dengan kecerdasan emosional dengan menggunakan uji kai kuadran didapatkan hasil nilai  $p$  0,016. Individu cerdas secara emosional mempunyai strategi untuk perencanaan, pengarahan dan motivasi diri untuk mencapai tujuan tertentu. Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kualitas diri pada salah satu domain kompetensi kepemimpinan klinis (NHS, 2012). Perawat yang mempunyai *Self leadership* yang sangat tinggi akan mengembangkan kompetensi kepemimpinan klinis melalui keterampilan klinis yang dimilikinya. Seorang perawat perlu menunjukkan kompetensi dirinya melalui pengembangan *clinical leadership competency* (Rembet et al, 2023).

Kompetensi kepemimpinan klinis sering dianggap sebagai atribut yang terpusat pada keterampilan klinis dan praktiknya yang diperlukan dalam memimpin tim dan melaksanakan pelayanan keperawatan secara kompeten. Oleh karena itu, penting untuk perawat dalam mengembangkan *Self leadership* karena sangat berpengaruh dalam pembentukan kompetensi kepemimpinan klinis perawat dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas dengan sangat baik.

### ***Self Leadership* terhadap Keterlibatan Kerja**

Dalam penelitian Kwon & Kwon (2019) menjelaskan bahwa dampak *Self leadership* perawat, keterlibatan kerja dan pemberdayaan terhadap niat perawat untuk berganti pekerjaan dan terdapat korelasi signifikan secara statistik antara *Self leadership*, keterlibatan kerja, pemberdayaan dan niat berpindah. Sehingga, untuk mengurangi niat berpindah kerja perawat, perlu mengembangkan dan menerapkan program untuk memperkuat *Self leadership* perawat dan pemberdayaan perawat berpengalaman untuk menciptakan lingkungan kerja keperawatan dimana perawat dapat bekerja dengan sikap positif dan meningkatkan produktivitas organisasi Rumah Sakit. Pentingnya lingkungan praktik keperawatan dan *Self leadership* perawat untuk memberikan perawatan yang berpusat pada pasien (Shin & Yeom, 2021).

Sasaran *Self leadership* dipakai dalam meningkatkan psikologis dan membantu dalam kekuatan diri seperti optimis dan efikasi diri, yang hasil akhirnya dapat mengubah aspek etika kerja (tanggung jawab, dedikasi, dan ketekunan). Seseorang memiliki kemampuan manajemen diri dapat

mengekspresikan dirinya dan memakai beberapa teknik dan metode dalam memperbaiki lingkungan kerjanya, mendorong motivasi, serta mengidentifikasi area perbaikan secara bertahap mempengaruhi lingkungan kerja, yang pada akhirnya memungkinkan mereka mencapai kesuksesan profesional dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Harunavamwe et al, 2020).

Penelitian Marpaung et al (2019) menjelaskan bahwa pelatihan *Self leadership* mempunyai pengaruh kuat terhadap etos kerja perawat pelaksana dengan nilai signifikan ( $p=0,00$ ,  $p<0,05$ ) dengan kekuatan pengaruh sebesar 0,881 yang artinya pelatihan *Self leadership* berpengaruh sangat kuat terhadap etos kerja. Program *Self leadership* dapat meningkatkan etos kerja perawat, membantu perawat merubah perilaku untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan, memiliki etos kerja yang kuat, memanfaatkan waktu luang secara efektif, bekerja dengan tekun, menunjukkan pemusatan kerja yang optimal, menghindari menghabiskan waktu secara sia-sia tetapi mengoptimalkan waktu secara efisien, serta menumbuhkan etika kerja yang baik. Dengan adanya etos kerja perawat yang baik melalui program *self-*

*leadership* dapat mempengaruhi keterlibatan kerja perawat.

Pengembangan keterampilan manajemen waktu dan program *self leadership* juga memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja perawat. Dengan memperoleh pengetahuan tentang manajemen waktu yang efektif dan mengembangkan kemampuan *self - leadership*, maka perawat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan penugasan mereka sehingga proses keterlibatan kerja dengan tim lainnya dapat berjalan dengan baik (Ashari, 2023).

### ***Self-Leadership* dapat mengurangi *Burnout***

Penelitian yang dilakukan oleh Schultz mengatakan bahwa program *Self leadership* berdampak pada kemampuan diri, kepuasan dalam bekerja walaupun bekerja lembur, selain itu, *self-leadership* dapat mengontrol *burnout* dan dapat memampukan diri capai tujuan perusahaan, kepuasan kerja dapat lebih ditingkatkan dan melaksanakan pekerjaan dengan profesionalisme, serta meningkatkan adaptasi pada tempat kerja (Schultz, 2021). Oleh karena itu, *self-leadership* memberikan dampak yang positif kepada karyawan dalam berbagai aspek.

Hasil penelitian Lopian et al (2022) bahwa setelah dilakukan intervensi terdapat pengaruh *self-leadership* terhadap *burnout* ( $0.000 < 0.05$ ) dan kontribusi pengaruh variabel *self leadership* terhadap *burnout* sebesar 4,336 dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain di luar indikator *self-leadership*. Artinya *self-leadership* mempunyai kontribusi dalam menurunkan *burnout* sebesar 43,36% dalam penelitian. *Self leadership* mempunyai manfaat untuk mengembangkan pengaturan diri, kesadaran sosial, manajemen diri, manajemen kontrol, motivasi intrinsik, membangkitkan komitmen dan otonomi, kreativitas dan inovasi dalam bekerja, kepercayaan, kolaborasi, pengaruh positif dan kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan efikasi diri (Marpaung et al, 2019). *Self leadership* adalah suatu praktik yang membantu seseorang meningkatkan pemikiran, perasaan, dan tekad untuk menggapai tujuan yang rencanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan Etos kerja, Kecerdasan emosional, Manajemen waktu, kinerja dan kepuasan kerja harus ditingkatkan, serta kemampuan mengelola stres kerja dan halangan lainnya (Manik & W.Catharina, 2023).

Pelaksanaan strategi *Self-leadership* seperti membuat *reminder*, menuliskan hal-hal

penting pada *sticky notes* dan membuat *to do list* dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja (Çakmak & UYURLUOYLU, 2022). Keberhasilan suatu tujuan dalam bekerja perlu dilakukan strategi untuk diri sendiri sebagai pengingat dalam melaksanakan tujuan yang akan dicapai.

Dalam penelitian Triatmoko & Yuniawan (2023) menjelaskan bahwa program *self leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi, dan kepuasan kerja perawat. Dengan memperluas kemampuan *self leadership*, perawat lebih efektif menjadi seorang pemimpin, berkontribusi dalam berbagi ide kreatif dan inovasi, serta menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dengan sangat baik. Mengingat dampak *Self leadership* terhadap stres kerja maka perlu strategi yang berfokus pada perilaku, strategi penghargaan alami dan model pemikiran konstruktif. *Self leadership* dapat membantu memimpin seseorang untuk mengelola stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Çakmak & UYURLUOYLU, 2022).

## **KESIMPULAN**

*Self-leadership* adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi dirinya

dalam mencapai suatu tujuan. *Self leadership* dapat mengurangi *burnout*, memengaruhi kompetensi kepemimpinan klinis dan meningkatkan keterlibatan kerja perawat di Rumah sakit. Hasil akhir yang diharapkan dalam penerapan *self leadership* dari segi internal perawat itu sendiri adalah peningkatan kompetensi dan berani membuat keputusan klinis dan meningkatkan kinerja perawat dari segi eksternalnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang professional dan juga berdampak positif pada kepuasan pasien.

## SARAN

Penerapan *Self leadership* sudah terbukti mempunyai manfaat dalam bidang keperawatan terkhusus kepada perawat pelaksana di rumah sakit. *Self leadership* perlu dikembangkan didalam Rumah Sakit melalui dukungan dari manajemen Rumah Sakit dengan membuat kebijakan dan program pelatihan *Self leadership* untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, kualitas diri, manajemen diri, keterlibatan kerja dengan orang lain dan kemampuan membuat keputusan klinis dalam praktik keperawatan.

## REFERENSI

- Ashari ,D. (2023). Faktor- faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(1), 11-22. <https://doi.org/10.52657/jik.v12i1.1919>
- Bracht, E. M., Junker, N. M., & Dick R. V. (2018). Exploring the social context of self-leadership- self-leadership-culture. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2(4), 119-130. <https://doi.org/10.1002/jts5.33>
- Harunavamwe, M., Nel, P., & Zyl, V. E. (2020). The influence of self-leadership strategies, psychological resources, and job embeddedness on work engagement in the banking industry. *South African Journal of Psychology*, 50(4), 507–519. <https://doi.org/10.1177/0081246320922465>
- Huber, L. Diane. (2018). *Leadership and nursing care management*. Maryland Height, MO: Saunders Elsevier.
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating factors in nursing competency: A structural model analysis for nurses' communication, self-leadership, self-efficacy, and nursing performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Kwon, S. M., & Kwon, M. S. (2019). Effect of nurse's self-leadership and self-efficacy on job involvement. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(4), 284-292. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.4.284>

- Kwon, S. M., & Kwon, M. S. (2019). Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(1). <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.1.152>
- Lapian, L. G., Zulkifli, A., Razak, A., & Sidin, I. (2022). A quasi-experimental study: Can self-leadership training and emotional intelligence mentoring lower burnout rates in hospital nurses? *Journal of Medical Science*, 10(E), 905-912. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.8756>
- Manik, Y., & Wijayanti, C. D. (2023). Literature review: Program self-leadership terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Gantari Indonesia*, 7(3), 277-291. <https://ejournal.upnvj.ac.id/Gantari/article/view/6488>
- Marpaung, M. P. U., Suza, D. E., & Arruum, D. (2019). Peningkatan etos kerja perawat pelaksana melalui pelatihan self-leadership. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 2(2), 5157. <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk/article/view/362>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of covid-19 nurses. *Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness*, 23(1), 40-44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rembet, Y. I., Wijayanty., C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh pelatihan self-leadership terhadap clinical leadership competency perawat pelaksana di dua rumah sakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 421-436. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1665/0>
- Shin, S., & Yeom, H. E. (2021). The effects of the nursing practice environment and self-leadership on person-centered care provided by oncology nurses. *Journal of Hospice and Palliative Care*, 24(3), 174-183. <https://doi.org/10.14475/jhpc.2021.24.3.174>
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023). *Administrasi Rumah Sakit*. Cetakan Pertama. Zifatama Jawara: Sidoarjo.
- Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dengan job crafting dan otonomi kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada karyawan PT Nelta Multi Gracia). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38677>