

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Globalisasi sebagai sebuah perkembangan zaman menuntut manusia untuk bekerja cepat, kreatif dan profesional, namun searah dengan pembangunan kualitas manusia mereka terus bekerja sehingga tidak luput dari berbagai tekanan kerja (Heinemann & Heinemann, 2017). Depersonalisasi, kelelahan emosional dan rendahnya penghargaan pada diri sendiri merupakan beberapa indikator seseorang mengalami *burnout* dalam pekerjaannya (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2009). Semenjak Mei 2019 Badan Kesehatan Dunia (WHO) memandang *burnout* sebagai sebuah fenomena yang sangatlah serius sehingga WHO mengkategorisasikannya sebagai salah satu dari 11 revision of the international classification diseases (ICD-11). Selain *burnout* beberapa persoalan mengenai kesehatan mental yang dimasukkan oleh WHO ke dalam ICD 11 diantaranya: *gaming disorder*, *post traumatic stress disorder (PTSD)*, *prolonged grief disorder* dan lain-lain (ICD.WHO.INT). Pekerjaan sebagai guru, menurut Chirico (2016) termasuk pekerjaan yang berisiko tinggi mengalami *burnout*, selain profesi di bidang kesehatan, pekerja sosial, dan pekerjaan yang berhubungan dengan layanan jasa. Menurut Mondy (2010) pekerjaan dengan risiko tinggi mengalami *burnout* salah satunya adalah guru dikarenakan aktivitasnya yang banyak berhubungan dengan orang sehingga lebih dekat dengan konflik. Lebih jelasnya (Friedman, 2013) sebagai salah satu pekerjaan profesional yakni guru sangat berisiko tinggi terhadap *burnout* dikarenakan berbagai tuntutan dan kondisi kerjanya. Beban administrasi sebagai seorang profesional, kurikulum dalam pengajarannya yang kerap kali sering berganti, kondisi dan penanganan murid-murid di kelas serta berbagai beban pekerjaan yang berkaitan dengan peningkatan karir dan remunerasi merupakan beberapa hal yang dapat meningkatkan risiko *burnout* pada guru (Prasojo dkk, 2020). Dalam peranannya guru memiliki andil yang teramat besar dalam pendidikan, bahkan ada yang mengibaratkan pentingnya peran guru ini sebagai figur yang harus ada. Selengkap apa pun sarana pra sarana sekolah, tidak akan bermanfaat bila tanpa guru yang mendampingi. Kemajuan teknologi dalam pembelajaran, tidak serta merta dapat menggantikan peran guru.

Profesi guru menempati salah satu pekerjaan dengan risiko *burnout* tertinggi di Asia dengan skor 50%-70% (Maslach, Leiter & Schaufeli 2009). Sedangkan di Eropa dalam rilisnya Kleiber dan Ensmann (2018) mengemukakan bahwa terdapat 32% guru mengalami *burnout*. Di Iran guru tercatat sebagai pekerjaan dengan risiko *burnout* pada kategori tinggi sebesar 20% (Bayani, Bagheri & Bayani, 2013). Selain itu di India guru juga tercatat sebagai profesi dengan resiko tinggi *burnout* sebesar 26% (Shukla & Trivedi, 2008). Dalam penelitian lain dari West, Dyrby & Shanafelt (2018) menulis bahwa terdapat 50% tenaga profesi guru yang beresiko mengalami *burnout* di Amerika Serikat. Dalam rilisnya CNN Indonesia (2021) mengungkapkan bahwa 77,3% pekerja di Indonesia mengalamai *burnout*. Menurut Palupi & Pandjaitan (2022) bahwa 34% guru mengalami risiko tinggi *burnout*. Selain itu menurut Cahyani (2019) terdapat 56% guru di Kota Makassar yang mengalami *burnout*. Selain itu dalam penelitian lain menurut Islami & Kartika (2016) terdapat 1 dari 8 guru yang terindikasi kuat mengalami *burnout* di Kabupaten Cianjur.

Penyebab *burnout* pada guru ternyata bervariasi. Hasil penelitian Putri (2019) pada guru mata pelajaran ekonomi di SMA Muhammadiyah 1, Karanganyar, menunjukkan bahwa kejenuhan yang dialami oleh guru disebabkan oleh imbalance yang diterimanya. Sementara itu, hasil penelitian Cahyani pada guru di kota Makassar pada tahun (2019), menunjukkan bahwa guru honorer mengalami kejenuhan atau *burnout* dalam bekerja akibat beban kerja yang berlebihan, mengerjakan pekerjaan yang monoton, dan mengalami masalah pribadi. Aktivitas yang monoton dan terus berulang serta dalam waktu yang lama inilah yang menjadi penyebab guru mengalami *burnout* (Mondy, 2010). Ada banyak penyebab guru mengalami *burnout* sebagaimana diungkapkan oleh Setyawati (2010) bahwa kejenuhan yang terjadi merupakan fenomena yang lazim terjadi dan banyak disebabkan oleh proses biologis dalam lingkungan dan proses kerja serta adanya pengaruh psikososial baik dari dalam individu maupun dari lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Rahmi & Nio (2021) *Bornout* pada guru banyak disebabkan oleh berbagai tuntutan dari siswa dalam proses belajar mengajarnya, berbagai beban administratif yang ada, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan upah yang didapatkan. Sebab lain juga berasal dari kurangnya perhatian pemerintah pada aspek

kesejahteraan psikologis para guru serta tingginya ekspektasi dan tuntutan orangtua terhadap prestasi belajar anaknya. Faktor yang mempengaruhi *burnout* pada guru meliputi jenis kelamin, dukungan sosial (No & Jati, 2015), beban kerja yang berlebihan (Mawati & Yusnilawati, 2017) dalam setiap pekannya para guru mempunyai beban kerja minimal 24 jam pelajaran tatap muka dikelas dengan murid-murid dan maksimal 40 jam pelajaran (Permendikbud, 2018), status kepegawaian dan kepemimpinan (Ramdan & Fadly, 2016). Sedangkan menurut Patel (2014), faktor yang mempengaruhi *burnout* dapat dibagi 3, yaitu demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan), personal (stres kerja, beban kerja dan kepribadian), serta organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial).

Para guru yang mengalami *butnout* cenderung lebih mudah terkuras energi serta minatnya terhadap dedikasi pekerjaan yang mereka jalani (Suryandari, 2016). Diantara dampak pada *burnout* yang nyata pada guru seperti kondisi fisik yang mudah lelah setelah mengajar beberapa jam pelajaran saja, lebih mudah tersulut emosinya, ingin segera melakukan tugas dan pekerjaan lainnya selain mengajar di dalam kelas serta ada kecenderungan menghindari dari pertemuan yang membahas mengenai perkembangan belajar serta kondisi siswa (Hastuti, 2021) pada tingkatan *burnout* tertentu hal ini dapat menjadi faktor utama seseorang meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya (Mondy, 2010). Selain itu ketika guru mengalami *burnout* maka mereka akan cenderung menurun dalam performansi kerja dan mengajarnya sehingga akan berdampak pada interaksi dan pembelajaran dengan para siswa di kelas serta tenaga kependidikan lain di lingkungan sekolah sehingga membuat suasana lingkungan belajar yang kurang baik (Akyuz & Kaya, 2014).

Burnout dan kelelahan kerja yang dialami oleh para guru umumnya meliputi kondisi fisik dan mental mereka (Friana, 2017). *Burnout* yang dialami oleh para profesional termasuk guru umumnya dipicu oleh rendahnya kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya, kemampuan mengelola emosi dan keyakinan akan kemampuan diri dalam mengelola berbagai sumber cemas sehingga mengakibatkan stres dan *burnout* (Huarcaya & Calle, 2020). Dari berbagai persoalan yang dapat menimbulkan *burnout* pada guru maka

penyelesaian masalah yang berorientasi pada pengendalian emosi dan perilaku dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya pengelolaan strategi koping yang tepat. Penelitian oleh Villanesia (2020) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara strategi koping dengan *burnout* para guru. Strategi koping merupakan upaya yang dilakukan oleh individu dalam rangka mengatasi dan mengendalikan suatu permasalahan (Katmandhu, 2009). Cara yang digunakan setiap orang dalam mengatasi masalah yang dihadapinya akan berbeda-beda, akan tetapi penggunaan strategi coping yang efektif sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi dapat meminimalkan terjadinya *burnout* di tempat kerja (Rizkinannisa, 2017).

Menurut Buunk dan Schaufeli (2018) *burnout* dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya yakni melalui dukungan sosial. Menurut Adawiyah (2013) dukungan sosial juga merupakan faktor yang dapat mengatasi kondisi *burnout* seorang pekerja. Dukungan social yang diberikan akan mampu memberikan dorongan penghargaan diri yang tinggi pada diri individu sehingga akan memperkecil risikonya mengalami *burnout* (Hamaideh, 2014). Dalam menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan guru sebagai individu tentunya membutuhkan dukungan sosial, salah satu sumber dukungan sosial bagi individu yakni keluarga, yang merupakan unsur sosial yang paling dekat dan memiliki interaksi yang paling intens dengan seorang indivu. Selain itu keluarga merupakan tempat paling nyaman untuk bercerita, berkeluh kesah, memupuk harapan, berbagi kisah dan kasih serta tempat paling hangat bagi tumbuhnya seorang individu (Pangestiti & Raharjo, 2011). Melalui dukungan sosial keluarga, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri. Dukungan sosial keluarga dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang tahan terhadap tekanan yang menimbulkan *burnout* (Atkinson dkk, 2008). Sebagaimana penelitian dari Warella (2022) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial keluarga yang diberikan kepada seorang guru dapat menurunkan tingkat *burnoutnya*.

Sifat pekerjaan guru sebagai salah satu tenaga pemberi jasa membuat pekerjaan ini memiliki risiko tinggi terhadap *burnout*. Hal tersebut dikarenakan siapa saja yang bekerja sebagai pemberi jasa maupun dalam orientasi guna menolong orang lain beresiko lebih tinggi dalam menguras emosi serta mengalami *burnout* (Huberman & Vandenberghe, dalam Andriany dkk 2021). Oleh sebab itu salah satu hal yang dapat mengontrol dan mengatur kesadaran diri seorang adalah kecerdasan emosionalnya, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang tinggi (Goleman, 2022). Karenanya pula jika seorang guru memiliki kecerdasan emosi yang baik maka akan dapat dengan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas – tugasnya dan tentunya akan semakin profesional dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam mengelola *burnout* dalam pekerjaannya (Kusuma, 2014). Dalam pandangan Cover (2018) kecerdasan emosional akan memberikan dampak yang positif, dimana setiap individu yang mampu mengelolanya dengan baik maka akan membantunya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat mencegah timbulnya stress dan *burnout*. Sebagaimana penelitian dari Penberthy (2018) bahwa pengelolaan kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu menurunkan resiko *burnout* pada para pekerja.

Fontas (2020) mengungkapkan dalam rilis ilmiahnya bahwa banyak sekali karya ilmiah yang meneliti tentang *burnout*, tentunya dengan berbagai sudut pandang, pendekatan dan hasil yang bermacam-macam. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar *fullday* dan secara bersama – sama pula kedua variabel ini berpengaruh terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar *fullday*. Hasil penelitian dari Sya'adah (2019) mengenai *burnout* guru di SLB C Kota Solo mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang negatif dengan *burnout* para guru, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka *burnout* pada guru di SLB C Kota Solo akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Wang dkk (2022) mengungkapkan bahwa strategi koping dan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang negatif dengan *butnout* pada para guru. Disisi lain penelitian dari

Fajriani dan Septiari (2015) mengungkapkan bahwa *burnout* pada pekerja bukan merupakan pengaruh dari dukungan sosial melainkan berasal dari beban kerja yang berlebihan. Dari berbagai penelitian yang ada tersebut peneliti akan mengabungkan beberapa variabel secara bersama-sama yakni strategi koping, dukungan sosial keluarga, kecerdasan emosional dan bagaimana hubungannya dengan *burnout* pada guru yang merupakan salah satu pekerjaan yang berisiko tinggi mengalami *burnout*. Selain itu pada penelitian ini juga akan menggunakan subjek dengan kategori guru Sekolah Dasar dan *Madrasah Ibtidaiyah* dalam cakupan wilayah administrasi satu kabupaten. Dengan demikian berdasarkan paparan fenomena diatas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai “hubungan strategi koping, dukungan sosial keluarga dan kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru”.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah strategi koping, dukungan sosial keluarga dan kecerdasan emosi secara bersama-sama memiliki hubungan dengan *burnout* pada guru? (2) apakah strategi koping memiliki hubungan dengan *burnout* pada guru? (3) apakah dukungan sosial keluarga memiliki hubungan dengan *burnout* pada guru? (4) apakah kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan *burnout* pada guru? (5) seberapa banyak sumbangan efektif antara strategi koping, dukungan sosial keluarga dan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru?

Tujuan Penelitian (1) Untuk mengetahui hubungan secara bersama – sama antara strategi koping, dukungan sosial keluarga dan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru. (2) Untuk mengetahui hubungan strategi koping dengan *burnout* pada guru. (3) Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dengan *burnout* pada guru. (4) Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru. (5) Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif hubungan strategi koping, dukungan sosial keluarga dan kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru.

Manfaat penelitian Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi pendidikan, terutama yang berkaitan dengan dukungan sosial keluarga,

kecerdasan emosional dan strategi koping serta dampaknya terhadap *burnout* pada guru khususnya dan tenaga kependidikan pada umumnya.

Manfaat Praktis dari penelitian ini bagi Peneliti yakni diharapkan dapat menambah wawasan baik bagi peneliti maupun pembaca, serta diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan diskusi atau sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian maupun untuk melakukan penelitian lanjutan. Bagi Institusi Pendidikan diharapkan ini menjadi gambaran dan pengetahuan mengenai strategi koping, dukungan sosial keluarga, kecerdasan emosi serta *burnout* khususnya dikalangan guru, sehingga dapat menjadi salah satu acuan dalam menentukan kebijakan internal institusi tersebut. Dan bagi Pemerintah penelitian ini nantinya dapat menjadi salah satu landasan dalam menentukan kebijakan dalam bidang pendidikan khususnya yang berkaitan langsung dengan guru selaku tenaga pengajar.

Kerangka Teori

Burnout oleh Freudenberger (1989) didefinisikan sebagai sindrom *psychological stress* yang merujuk pada respon negatif sebagai buah dari berbagai tuntutan pekerjaan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Marek (2017) *burnout* adalah sindroma kelelahan emosional dan fisik yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, yang berdampak pada turunnya efektifitas pekerjaan. Siagian (2009) *burnout* merupakan suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. *Burnout* sebagai bentuk dari stres yang dihasilkan oleh kerja yang berlebih berdampak pada berkurangnya energi dan ketertarikan terhadap pekerjaan (Schultz dan Schultz, 2010).

Faktor – faktor *Burnout* menurut Maslach, Schaufeli, dan Marek (2017) ada 2 faktor yang berpengaruh terhadap *burnout*, faktor pertama yakni lingkungan kerja, yang meliputi: (1) Kelebihan beban kerja dan pekerjaan yang monoton. Pekerjaan yang tiada henti selalu ada dan terus berdatangan silih berganti cenderung membuat pekerja lebih cepat letih. Disamping itu jenis pekerjaan yang monoton dan tanpa variasi juga cenderung lebih cepat membuat pekerja merasa *burnout*. (2) Kontrol pada lingkungan kerja, dimana kontrol yang diatur oleh aturan yang terlalu ketat akan

meningkatkan kemungkinan *burnout* pada pekerja. (3) Imbalan yang kurang memadai dalam berbagai hal seperti apresiasi, bonus juga gaji. Semakin bagus dan tinggi imbalan yang didapat oleh individu maka akan meningkatkan afeksi positif dari individu tersebut. (4) Konflik antar pekerja yang terjadi antar rekan sejawat di tempat kerja dapat memicu munculnya *burnout* pada pekerja tersebut karena dengan adanya konflik ini individu akan cenderung berkurang kenyamanannya ketika berada di tempat kerja tersebut. (5) Hilangnya keadilan dimana perasaan diperlakukan tidak adil baik oleh rekan sejawat maupun oleh atasan akan meningkatkan kemungkinan *burnout* seseorang di tempat kerjanya. (6) Konflik nilai – nilai yang diyakini oleh individu yang terkait dengan benar salah, baik buruk, pantas dan tak pantas tak jarang juga dapat menimbulkan perasaan *burnout* ketika hal itu bertentangan antara nilai yang diyakininya dengan nilai rekan – rekannya maupun lingkungan tempatnya bekerja. Faktor kedua berupa faktor individual, meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan demografis dan psikologis seseorang.

Burnout menurut Maslach, Schaufeli, dan Marek (2017) dapat dilihat dari (1) *Physical Exhaustion* yakni keadaan seorang dimana ia cenderung menarik diri, menjaga jarak dan lebih acuh terhadap berbagai hal dan kesibukan pekerjaannya. (2) *Emotional Exhaustion* diartikan sebagai kelelahan emosional sehingga seseorang merasa letih dan kehilangan banyak energi untuk kembali berhadapan dengan rutinitas pekerjaannya secara berulang. (3) *Personal Accomplishment* merupakan kondisi dimana seorang individu memberikan evaluasi terhadap dirinya sendiri. Jika *personal accomplishment* seorang individu rendah maka hal ini akan berpengaruh pada menurunnya motivasi bekerja sehingga dapat mempengaruhi efektifitas pekerjaannya. Instrumen pengukuran *burnout* menggunakan skala. Penilaian burnout berdasarkan skor skala *burnout*. Semakin tinggi skor skala burnout maka semakin tinggi *burnout*, semakin rendah skor skala burn-out maka semakin rendah *burnout*.

Strategi Koping Lazarus & Folkman (1996) menggambarkan coping definisi koping dengan serangkaian proses di mana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan - tuntutan (baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan) dengan sumber daya yang mereka

gunakan dalam menghadapi situasi stressful. Atkinson (2010) mendefinisikan strategi koping sebagai upaya secara kognitif dan behavioral untuk mengatur segala macam tuntutan baik eksternal maupun internal yang dianggap membebani dan dapat menimbulkan stress. Sedangkan menurut Kertamuda (2009) strategi koping merupakan serangkaian usaha dan Upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengendalikan dan mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang dipandang sebagai hambatan atau tantangan bagi individu tersebut.

Pengukuran strategi koping menggunakan skala dengan aspek Lazarus & Folkman (1996) dari *Problem-focused coping* yang merupakan sebuah perencanaan dan strategi pada masalah yang sedang dihadapi serta upaya untuk mengurai permasalahan tersebut. Bentuk strategi dari *Problem-focused coping* adalah: (1) *Confrontative coping* merupakan usaha mengubah suatu keadaan yang menjadi penyebab tekanan yang cenderung tidak biasa dan bisa menimbulkan sebuah resiko. (2) *Planfull problem solving* merupakan sebuah alternatif pemecahan masalah dengan jalan mengambil pelajaran dari pemecahan masalah yang pernah dilakukan, meminta saran dari orang lain maupun teliti dalam setiap pengambilan keputusan. (3) *Seeking social suport* dimana individu mencari berbagai macam dukungan dari lingkungan sekitarnya dalam memecahkan masalahnya. Aspek kedua *Emotion-focused coping*, merupakan sikap maupun respon emosional terhadap stressor yang timbul dalam suatu permasalahan dalam kondisi tertentu. Bentuk strategi ini adalah: (1) *Distancing* yakni individu mencoba menjaga jarak dengan seolah – olah tidak terjadi permasalahan dan berusaha melupakan stresor serta situasi yang menyertainya. (2) *Self controlling* merupakan sebuah cara yang dilakukan individu dalam menghadapi stresor maupun situasi yang menyertainya dengan cara menahan diri dan mengatur emosi serta perasaan. (3) *Escape - avoidance* adalah usaha menghindari masalah dengan cara menghindarinya atau melupakan masalah itu sendiri. (4) *Accepting responsibility* dimana keadaan individu menerima dan menyadari tanggung jawab pada permasalahan yang dihadapinya serta mampu menerima segala keadaan dan kondisi dalam permasalahan tersebut. (5) *Positive reappraisal* merupakan upaya memandang dan mengambil berbagai sisi positif dari permasalahan yang dihadapi. Penilaian strategi koping berdasarkan nilai yang

diperoleh dari skala strategi koping, semakin tinggi skor skala strategi koping maka semakin positif strategi koping-nya, sedangkan semakin rendah skor skalanya maka semakin rendah strategi kopingnya.

Dukungan sosial keluarga Sarafino dan Smith (2021) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan serta penerimaan dari orang – orang terdekat yang membuat seseorang merasa dicintai. Kaplan dkk (2010) mendefinisikan dukungan sosial keluarga sebagai sebuah bentuk hubungan interpersonal yang diberikan antar anggota keluarga baik berupa dukungan informasi, dukungan penilaian, dukungan emosi dan dukungan instrumental. Potter (2009) mengartikan dukungan sosial keluarga sebagai bentuk pemberian dukungan terhadap anggota keluarga lain yang sedang mengalami masalah, dengan cara memberikan *support* bisa berupa perilaku atau emosional guna mencapai kesejahteraan anggota keluarga dan memenuhi kebutuhan psikososial.

Dukungan sosial keluarga menurut Sarafino dan Smith (2021) dapat ditinjau dari (1) Dukungan emosional, merupakan dukungan yang melibatkan rasa empati, kasih sayang, peduli terhadap individu sehingga memberikan perasaan nyaman, dihargai, diperhatikan dan dicintai. (2) Dukungan instrumental, meliputi bantuan yang diberikan secara langsung atau nyata, seperti pertolongan ketika memang anggota keluarga yang lain membutuhkannya. (3) Dukungan informasi, dukungan ini dapat berupa nasehat, arahan atau sugesti mengenai bagaimana individu melakukan sesuatu dengan baik. Dukungan ini dapat diberikan dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh individu. (4) Dukungan penghargaan meliputi dukungan sebagai ungkapan rasa hormat atau penghargaan, penilaian positif. Dukungan penghargaan dapat berupa pemberian hadiah dan pujian terhadap apa yang telah dilakukan oleh individu. Penilaian dukungan sosial keluarga berdasarkan nilai yang diperoleh dari skala dukungan sosial keluarga, semakin tinggi skor skala dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi dukungan sosial keluarga, sedangkan semakin rendah skor skalanya maka semakin rendah dukungan sosial keluarga.

Kecerdasan Emosional dalam pandangan Goleman (2022) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri dan juga perasaan orang lain, kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, dan kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik dan bijak pada diri sendiri serta dalam hubungannya dengan orang lain. Sunar (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seorang individu dalam mengetahui, memahami dan mengatur, serta mengekspresikan emosi yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari orang – orang lain. Sedangkan menurut Petrides (2009) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menilai secara mandiri perihal sifat-sifat kepribadian yang melekat dengan dirinya.

Petrides (2016) membagi kecerdasan emosional menjadi beberapa aspek yaitu: *Emotionality, Self Control, Sociability, Well Being, Adaptability, Self Motivation*. Penilaian kecerdasan emosional berdasarkan nilai yang diperoleh dari skala kecerdasan emosional, semakin tinggi skor skala kecerdasan emosional maka semakin cerdas secara emosional, sedangkan semakin rendah skor skalanya maka semakin rendah kecerdasan emosionalnya.

Kerangka Berpikir

Teori sosial kognitif Bandura merupakan teori yang menonjolkan gagasan bahwa sebagian besar pembelajaran dan perilaku manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial. Bandura mendalilkan bahwa perilaku pembelajar, lingkungan, dan kejadian internal yang mempengaruhi persepsi dan tindakan adalah hubungan yang saling bergantung. Menurut Bandura kepribadian, perilaku dan lingkungan saling berpengaruh (Yanuardianto, 2019). Dalam penelitian ini keseluruhan aspek dari strategi koping, dukungan sosial keluarga, kecerdasan emosi dan *burnout* merupakan sebuah perpaduan yang menyatu dalam kerangka kepribadian, perilaku dan lingkungan yang saling terikat dan memiliki irisan.

Butnout merupakan sebuah kondisi pikiran dan perasaan negatif pada diri seseorang yang ditandai dengan kelelahan fisik dan emosi sehingga berakibat pada ketidakefektifan dalam bekerja (Hansez dkk, 2019). Secara umum *burnout* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal seperti

coping strategic dan kecerdasan emosional serta faktor eksternal seperti dukungan sosial dari keluarga (Ghanizadeh & Jahedizadeh, 2015). *Coping* merupakan sebuah upaya individu dalam menekan dan mengendalikan berbagai emosi negatif yang terjadi dalam lingkup para pekerja khususnya guru, sehingga ketika emosi negatif ini tidak dikelola dengan tepat maka akan memicu *burnout* (weiten, 2010). Villanesia, Chairilisyah & Risma (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara strategi coping dengan burnout pada guru TK Sekecamatan Tampan Kota Pekanbaru, artinya jika seorang individu memiliki kemampuan strategi coping yang baik maka dapat menurunkan tingkat *burnoutnya*. Regina, Istiqomah & Zwagery (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara strategi coping dengan *burnout*, artinya seiring meningkatnya strategi coping seseorang maka dapat menurunkan tingkatan *burnout*.

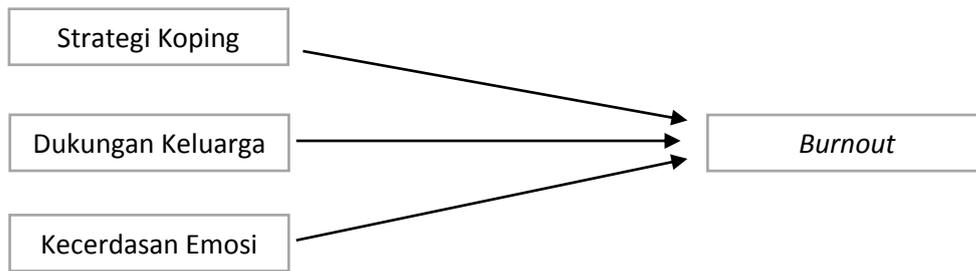
Sebagaimana penelitian dari Mashita (2021) bahwa adanya hubungan negatif antara strategi coping dengan *burnout*, yang berarti bahwa semakin tinggi strategi coping seorang individu maka akan berbanding terbalik sehingga *burnout* akan semakin rendah. Penelitian dari Nani & Rosdiana (2019) juga mengungkapkan bahwa strategi mekanisme coping memiliki hubungan terhadap *burnout*. Dalam penelitian Rizkinannisa (2017) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara coping stress terhadap burnout pada anggota kepolisian republik Indonesia. Sebagaimana Shabuur & Mangundjaya (2020) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa dengan strategi coping yang tepat maka dapat mengendalikan berbagai stresor dan menjaga produktivitas kerja.

Dukungan sosial yang baik akan membuat seorang individu lebih mudah dalam mengelola segala bentuk tekanan emosi negatif yang dapat memicu perilaku *burnout* pada seorang individu (Taylor dalam Lubis, 2009). Hasil penelitian dari Adawiyah dan Blikololong (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif dukungan sosial dengan *burnout*, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang didapat oleh individu maka akan semakin rendah tingkat *burnout*. Demikian pula penelitian dari Suprapti (2020) menyatakan pula bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah tingkatan *burnout* seseorang.

Penelitian dari Fitriyani (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan burnout. Penelitian dari Dewi (2018) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan terhadap *burnout* seorang individu. Demikian pula penelitian dari Muflihah & Savira (2021) mengungkapkan bahwa dukungan sosial khususnya dari keluarga memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*, artinya semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga maka tingkatan *burnout* pada seorang individu akan semakin rendah.

Seorang yang bekerja dibidang layanan sosial, termasuk dalam hal ini guru ketika memiliki kecerdasan emosi yang baik maka akan lebih siap dan mampu dalam mengendalikan berbagai emosi negatif serta sumber – sumber penyebab *burnout* terjadi (Alhamdan, Owaidat & alfouri dkk, 2017). Penelitian dari Avionela dan Fauziah (2018) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan *burnout*, artinya semakin tinggi kecerdasan emosi seorang individu maka akan semakin rendah tingkatan *burnoutnya*. Penelitian lain dari Rudyarwaty, Wicaksono & Priyatama (2018) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin rendah *burnout* yang dialaminya. Sya'adah (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*.

Diungkapkan dalam penelitian Padeliya (2020) bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada guru di SLB. Berdasarkan penelitian dari Adawiyah (2013) bahwa kecerdasan emosi dan dukungan sosial memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout* pada guru di Kabupaten Bangkalan, artinya para guru yang memiliki kecerdasan emosi dan dukungan sosial yang tinggi maka akan cenderung memiliki tingkatan *burnout* yang rendah, begitupun sebaliknya.



Gambar 1 kerangka berpikir

Hipotesis mayor: Ada hubungan antara dukungan sosial keluarga, strategi koping, kecerdasan emosi dan *burnout*. **Hipotesis minor:** H1 : ada hubungan negatif antara strategi koping dengan *burnout*, H2 : ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan *burnout*, H3 : ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan *burnout*