

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN *BURNOUT* PADA GURU SLB NEGERI SEMARANG

Ulfah Nur Azizah¹, Hastaning Sakti¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275

ulfahazzh3112@gmail.com

ABSTRAK

Burnout merupakan sekumpulan gejala psikologis yang terjadi ketika seseorang terus mengalami stres interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja. Sementara itu, kecerdasan emosional diuraikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola diri dan hubungan dengan orang lain, seperti membangun kerja sama yang baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru SLB Negeri Semarang secara empirik. Populasi penelitian seluruhnya berjumlah 72 guru. Sampel penelitian terdiri dari 42 guru, dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh. Skala kecerdasan emosional (32 aitem, $\alpha = 0,937$) dan skala *burnout* (50 aitem, $\alpha = 0,966$) merupakan alat ukur yang digunakan. Analisis korelasi *Spearman's Rho* digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian mengungkapkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Semarang dengan nilai $r_{sxy} = -0,844$, $p < 0,001$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan hipotesis peneliti diterima, yang artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka tingkat *burnout* yang dimiliki para guru SLB Negeri Semarang akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki para guru SLB Negeri Semarang, maka semakin tinggi juga *burnout* yang dimiliki.

Kata kunci: kecerdasan emosional; *burnout*; guru SLB negeri

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND BURNOUT TEACHER OF SLB NEGERI SEMARANG

Ulfah Nur Azizah¹, Hastaning Sakti¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University,
Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

ulfahazzh3112@gmail.com

ABSTRACT

Burnout is a set of psychological symptoms that occur when a person continues to experience prolonged interpersonal stress at work. Meanwhile, emotional intelligence is described as an individual's ability to manage themselves and their relationships with others, such as building good cooperation, which has a positive impact on their performance. This study aims to empirically determine the relationship between emotional intelligence and burnout in teachers of SLB Negeri Semarang. The study population totaled 72 teachers. The research sample consisted of 42 teachers, with saturated sampling technique. Emotional Intelligence Scale (32 items, $\alpha = 0.937$) and Burnout Scale (50 items, $\alpha = 0.966$) are the measuring instruments used. Spearman's Rho correlation analysis was used in this study. The research findings revealed a significant negative relationship between emotional intelligence and burnout in teachers of SLB Negeri Semarang with a value of $r_{sxy} = -0.844$, $p < 0.001$ ($p < 0.05$). This shows that the researcher's hypothesis is accepted, which means that the higher the level of emotional intelligence, the lower the burnout level of the SLB Negeri Semarang teachers. Conversely, the lower the level of emotional intelligence of the teachers of SLB Negeri Semarang, the higher the burnout.

Keywords: emotional intelligence; burnout; teacher of SLB negeri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan manusia. Setiap individu berhak mendapatkan layanan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahamannya. Adapun fungsi dan tujuan menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 mengenai penyelenggaraan pendidikan tertulis bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berlandaskan undang-undang tersebut, dapat dikatakan bahwa pendidikan itu membentuk semua lapisan masyarakat menjadi berkembang secara berkelanjutan dan meningkatkan taraf hidup secara keseluruhan.

Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dalam menggali potensi perlu diberikan kepada setiap orang termasuk kepada anak yang berkebutuhan khusus atau ketunaan. Anak berkebutuhan khusus memiliki karakteristik fisik, mental-intelektual, sosial, dan emosional yang berbeda dari anak seusianya terutama dalam proses perkembangannya, sehingga memerlukan pengajaran tertentu atau

husus (Jannah & Darmawanti, 2004). Berbeda dengan pendidikan umum, anak berkebutuhan khusus memiliki hak untuk berpendidikan yaitu dalam pendidikan khusus atau luar biasa. Menurut Effendi (2006) peserta didik yang memiliki kelainan fisik, gangguan mental, emosi, dan sosial serta kesulitan dalam mengikuti pembelajaran maka pendidikan khusus atau luar biasa perlu diberikan. Dengan kata lain, pendidikan luar biasa merupakan rancangan sistem pembelajaran khusus yang dibuat untuk melayani kebutuhan anak dengan kelainan atau kebutuhan khusus.

Di Indonesia, pelaksanaan pendidikan bagi individu yang berkebutuhan khusus serta mengalami disabilitas atau ketunaan dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB). Sekolah Luar Biasa (SLB) ialah sistem pendidikan nasional yang terpadu dan secara khusus mengadakan sistem pembelajaran bagi peserta didik yang memiliki kelainan fisik atau perilaku. Tidak bisa disamakan dengan sekolah umum biasanya, Sekolah Luar Biasa ini memang dikhususkan bagi anak yang berkebutuhan khusus atau ketunaan. Penyelenggaraan Sekolah Luar Biasa terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu SLB-A untuk peserta didik golongan tunanetra, SLB-B untuk peserta didik golongan tunarungu/tunawicara, SLB-C untuk peserta didik golongan tunagrahita, SLB-D untuk peserta didik golongan tunadaksa, dan SLB-E untuk peserta didik golongan tunalaras (Cheriasari, 2018). Apabila dibagi berdasarkan jenjang pendidikan, maka akan terdiri dari TK, SD, SMP, hingga SMA Luar Biasa.

Kegiatan belajar mengajar dalam pendidikan dapat berjalan dengan adanya peran penting para tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang memainkan peran penting dalam proses pembelajaran disebut sebagai guru. Dalam penyelenggaraan pendidikan khusus atau Sekolah Luar Biasa (SLB), tentunya harus mempunyai kualifikasi yang harus diperhatikan sebab kualifikasi yang dimiliki tenaga pendidik luar biasa sangatlah berbeda dibandingkan dengan pendidik di sekolah umum. Hamalik dalam Cahyaningtyas dkk. (2020) menyatakan bahwa agar dapat melaksanakan tugas inti dan fungsi tenaga pendidik luar biasa secara efektif, maka setiap tenaga pendidik perlu diberikan materi keprofesian kependidikan.

Sebagai tenaga pendidik yang profesional, guru perlu melakukan tugas-tugas seperti memberikan pendidikan, mengajar, dan membimbing para peserta didik pada setiap jenjang pendidikan. Adapun peran guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran yaitu untuk membantu para peserta didik dalam penerimaan dan pemahaman mengenai materi yang diberikan sehingga menjadi lebih efisien dan efektif saat pembelajaran berlangsung (Yestiani & Zahwa, 2020). Sama seperti halnya dengan guru reguler, guru atau tenaga pendidik sekolah luar biasa juga perlu profesional dalam mengajar. Di samping perannya mengajar sebagai guru SLB, banyak hal yang harus dipersiapkan mulai dari materi, alat, dan hal di luar pelajaran serta fokus pada perkembangan anak dibandingkan sekolah reguler sebab peserta didiknya adalah anak yang berkebutuhan khusus.

Berdasarkan rekapitulasi data yang diperoleh dari data pokok Kemendikbud pada tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 2.330 SLB terdapat 158.682 peserta didik dan 27.082 guru yang tersebar di 38 provinsi di seluruh

Indonesia. Namun, nyatanya jumlah guru yang ada tidaklah tersebar dengan merata dan masih dikatakan terbatas. Berdasarkan keterangan dari Perwakilan Dinas Pendidikan Provinsi Kaltim, di SLB Negeri Tanjung Redeb masih kekurangan guru khususnya untuk mengajar (BerauPost, 2023). Selain itu, situasi yang serupa juga dirasakan oleh SLB Negeri Kota Surakarta Radar Solo menyatakan bahwa tenaga kependidikan yang ada masih kurang, sebab dengan adanya penambahan guru maka pembelajaran akan semakin maksimal mengingat satu guru SLB hanya mengampu beberapa siswa (Bram, 2022).

Lebih lanjut terbatasnya tenaga kependidikan atau guru juga dialami oleh SLB di Kabupaten Sampang, Madura. Portal berita TribunMadura.com menyatakan bahwa usaha seleksi sudah direncanakan dan akan dilakukan tetapi nyatanya memang minat para pemuda untuk menjadi guru di Kabupaten Sampang sangatlah minim terutama untuk mengambil jurusan keguruan SLB di universitas (Pratama, 2023). Kemudian dilansir dari NusaBali.com, di SLB Negeri 1 Badung dari sebanyak 244 anak ABK hanya diajar oleh 33 guru dan ditambah lagi masih ada tiga ketunaan yang belum mendapat guru yang berkemampuan mengajar anak berkebutuhan khusus yang artinya satu guru bisa mendampingi 10-15 anak yang seharusnya hanya bisa mendampingi lima anak (Darfian, 2023).

Berkaca dari daerah lain, SLB di Semarang juga mengalami situasi serupa seperti dilansir dari Indoraya News, SLB Negeri Semarang memiliki 110 guru untuk mengajar dari 600 peserta didik dengan berbagai karakter, hambatan, dan kesulitan masing-masing. Kepala Sekolah SLB Semarang juga menyatakan bahwa

setiap kelas berisi sembilan siswa yang dapat dibilang cukup banyak sebab adanya keterbatasan guru dan ruang kelas. Selain itu, berdasarkan keterangan kepala SLB YPAC Semarang juga mengatakan bahwa terdapat keterbatasan guru di sekolahnya yaitu sekolahnya hanya memiliki 39 guru yang harus mengajar 178 anak dengan kelainan dan hambatannya mental, intelektual, dan fisik. Selain itu, berkaitan dengan SLB di Semarang kedua SLB baik SLB Negeri Semarang dan YPAC mengaku bahwa belum ada perhatian atau penghargaan khusus bagi tenaga pengajar di SLB, terlebih lagi terdapat beberapa aturan mengenai perpindahan tugas para guru ASN yang menjadi kendala sebab perlu mengadakan rekrutmen kembali (Mahfud, 2022).

Berdasarkan wawancara *preliminary* yang dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai kondisi para guru di SLB Negeri Semarang saat ini, subjek yang berinisial AM membenarkan bahwa pada tahun 2022 kurang lebih sebanyak 25 guru mengalami perpindahan tugas ataupun pensiun sehingga terjadi kekurangan guru di SLB. AM yang mengajar di kelas tuna rungu mengungkapkan dampak dari adanya kekurangan guru yaitu hilangnya mata pelajaran komputer di kelasnya sebab guru sudah dipindah tugaskan, protes dari orang tua mengenai jam pulang anak yang lebih awal dan kurangnya pengajaran yang didapatkan oleh anaknya. Lebih lanjut AM mengatakan dampak lainnya seperti, terganggunya kinerja guru sebab kurang kompetennya karyawan TU yang dijadikan solusi oleh sekolah sebagai pengajar serta adanya kelas kosong yang mengharuskan anak magang untuk menggantikannya.

Adanya fenomena seperti kurangnya guru yang mengajar, tuntutan dan tanggung jawab para tenaga pendidik atau guru SLB yang lebih banyak dibandingkan dengan guru reguler, ditambah dengan kondisi di mana guru SLB harus mendampingi satu per satu siswa ABK yang memiliki berbagai macam karakteristik dan perilaku, kesabaran yang luar biasa dalam menghadapi siswa yang sulit diatur, terlalu aktif, memberontak dan mengganggu siswa lain, serta adanya siswa yang kurang mampu menangkap pelajaran secara cepat sehingga membutuhkan pengulangan tentunya terkadang membuat mereka kewalahan.

Berdasarkan keterangan beberapa guru SLB di DKI Jakarta menjadi seorang guru SLB tuntutan pekerjaan yang dijalani seperti pembuatan soal yang mana harus disesuaikan dengan setiap kemampuan peserta didik, tuntutan untuk memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, perlu memberikan pengertian mengenai kondisi anak dan melibatkan orang tua agar berperan dalam proses pendidikan, pembuatan RPP dengan tenggat waktu, serta tuntutan dan pekerjaan yang berkaitan di luar sekolah seperti *study tour* juga menyita waktu para guru di SLB (Wulan & Apriliani, 2017). Selain itu, terdapat tuntutan pekerjaan lain yang diungkapkan dalam wawancara peneliti kepada empat guru SLB Negeri Semarang seperti membuat administrasi kelas, menulis jurnal harian setiap seminggu sekali, pelatihan baik di dalam ataupun di luar kota, membuat pedoman guru untuk kenaikan pangkat, dan pengenalan kurikulum baru.

Fenomena keterbatasan yang terjadi secara nasional tersebut tentunya menambah tuntutan dan tanggung jawab guru SLB yang sudah banyak menjadi

semakin berat, sehingga guru dapat merasakan kejenuhan terhadap pekerjaan serta kelelahan secara fisik dan psikologis. Didukung oleh data yang menunjukkan bahwa di Indonesia, mayoritas para guru mengalami stres intens (tinggi – sedang) sebesar 78,38% dilanjutkan dengan stres ringan yaitu 21,62% yang disebabkan oleh pekerjaan (Purba dkk., 2007). Ditambah dengan hasil survei yang menunjukkan 50-70% individu yang bekerja sebagai guru di Asia mengalami *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, dalam Meilina, Yenni, & Hamdani, 2022). Selanjutnya, diperkuat juga bahwa dari 2.496 publikasi mengenai *burnout* ditunjukkan bahwa guru berada di peringkat kedua sebagai profesi yang rentan mengalami *burnout* yaitu sebesar 32% (Kleiber & Ensman, dalam Saparwati & Apriatmoko, 2020). Pada tenaga pendidik luar biasa, menurut Platsidou dalam Diwanti dan Abidin (2021) menyatakan bahwa tenaga pendidik luar biasa lebih mudah kelelahan dibandingkan dengan tenaga pendidik umum karena rentan mengalami stres. Ditambah juga dengan kondisi di mana adanya keterbatasan tenaga pendidik tentunya dapat memicu terjadinya stres yang apabila berkepanjangan akan menyebabkan *burnout*. Kondisi di mana individu merasakan stres yang berlangsung lama dalam pekerjaan maka akan memicu munculnya resiko *burnout* (Sya'adah & Rusmawati, 2021).

Adapun gambaran perilaku para guru SLB Negeri Semarang yang memicu terjadinya kelelahan (*burnout*) pada wawancara *preliminary* yang telah dilakukan peneliti yaitu pada subjek DW sebagai guru di kelas tunagrahita menyatakan bahwa dirinya merasa lelah fisik maupun secara mental terhadap aktivitas anak-anak yang sering mengganggu atau hiperaktif, cara yang digunakan untuk

menenangkan keadaan kelas yaitu dengan bersikap tegas dan diam sebab percuma juga apabila diingatkan, mengingat kemampuan dari siswa didiknya. Kemudian, subjek AM yang mengajar di kelas tunarungu menyatakan bahwa terkadang dirinya mengalami kelelahan fisik saat dihadapkan pekerjaan yang berlebihan dengan kondisi fisik tidak *fit*, penerapan metode pengajaran dituntut agar lebih kreatif dan adaptif, serta tingginya tuntutan dan harapan dari orang tua yang tinggi khususnya seperti di sekolah umum dapat membuat dirinya tertekan. Selain itu, subjek SF yang ditempatkan pada bagian tunanetra menyatakan bahwa terkadang dirinya bingung dan kesulitan untuk mengajar siswa yang terindikasi *multidimensional disorder* sebab kemampuan mereka tidak bertambah meskipun sudah menggunakan berbagai metode dalam mengajar, merasa bosan melakukan pengulangan materi terhadap anak yang berprestasi dan berkemampuan kognitif rendah, dan merasa lelah saat dihadapkan tugas di luar sekolah. Terakhir, subjek DU dari kelas tunadaksa menyatakan pernah mengalami kelelahan fisik (tensi naik dan mata berkunang-kunang) di masa pembuatan soal PTS yang berbeda-beda bagi setiap siswa yang diampu.

Fenomena yang terjadi di kalangan para guru di SLB Negeri Semarang didukung dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa guru dengan berbagai macam tuntutan tugas dan tanggung jawabnya rentan mengalami *burnout* seperti temuan dari hasil riset Wulan dan Apriliani (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan tingkat *burnout* yang dimiliki para guru SLB yaitu sebanyak 18,3%. Selain itu, banyaknya tekanan dan tuntutan yang dialami oleh guru SLB tentunya berdampak

pada kinerja mereka di sekolah hal ini diperkuat dari hasil studi Tamrin, Hasan, dan Jannang (2020) yang menyebutkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja pada guru SLB di Kota Ternate. Gejala *burnout* akibat stres yang berkepanjangan dan banyaknya tuntutan atau beban pekerjaan perlu dihindari sebab kondisi tersebut akan berpengaruh pada kinerja guru.

Selanjutnya, merujuk pada *preliminary* yang telah dilakukan ternyata tuntutan emosional yang banyak ditunjukkan oleh guru SLB Negeri Semarang. Tuntutan emosional yang dimaksud seperti adanya diharuskan untuk mengelola emosinya saat dihadapkan dengan tuntutan tugas yang cukup banyak, perlu menahan emosi negatif seperti marah, jengkel, dan juga bingung saat kesulitan menghadapi anak didiknya, serta harus tetap mengulangi materi dengan jelas terhadap anak yang berprestasi dan berkemampuan kognitif rendah walaupun ada perasaan bosan. Wardhani (2012) menyatakan tentunya terdapat kondisi di mana guru SLB memiliki hambatan dan kesulitan yang melibatkan emosi dalam menghadapi anak berkebutuhan khususnya yang dapat memicu kelelahan emosional. Ditambah juga untuk menjaga profesionalitas, guru dituntut untuk selalu menunjukkan emosi positif dan menekan emosi negatifnya saat bekerja. Sebab tidak seperti profesi lainnya, guru selalu dihadapkan pada situasi dengan tuntutan emosional yang tinggi dan perlu pengelolaan emosi yang baik ketika dihadapkan situasi tertekan, contohnya saat marah guru perlu segera menenangkan diri dan tidak bisa langsung meninggalkan kelas yang diajarnya (Jennings & Greenberg, 2008). Selain itu, teori dari Schaufeli dan Enzmann dalam

Wulan dan Sari (2015) juga menambahkan bahwa guru merupakan pekerjaan profesional yang memiliki tingkat tuntutan emosional (*emotional demands*) tinggi, sehingga rentan mengalami stres intens yang memicu terjadinya *burnout*. Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan tingginya tuntutan tugas dan emosional yang mengakibatkan guru SLB Negeri Semarang rentan mengalami *burnout*.

Burnout ialah sekumpulan gejala psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan atas stresor yang terkait dengan pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). Pada kondisi *burnout*, biasanya ditandai dengan kelelahan secara emosional terhadap semangat bekerja, perasaan tidak diterima atau negatif yang mengakibatkan adanya jarak antara individu dengan pekerjaan, dan perasaan kekurangan atas keberhasilan individu mengenai pekerjaan. Dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2016) yang mengungkapkan dampak terjadinya *burnout* pada pekerja yaitu produktivitas rendah, penarikan diri, ketidakpuasan kerja, komitmen yang rendah, gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan rendah diri, serta gangguan emosional yang dapat merugikan organisasi. Selain itu, Molero dkk. (2019) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang dapat menyebabkan guru mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan sinisme kepada rekan kerja atau peserta didik sehingga dapat membuat guru kesulitan dalam mengerjakan tanggung jawabnya saat bekerja. Dibandingkan dengan pekerjaan lainnya, pengajar atau tenaga pendidik dianggap dapat mengalami situasi stres yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Johnson dkk. dalam Jogi dkk., 2023). Bagi para tenaga pendidik luar biasa,

terdapat dua situasi yang dapat menyebabkan stres kerja dan meningkatkan *burnout*. Pertama, proses membangun hubungan kedekatan antara siswa yang sulit diajar dengan tenaga pendidik. Kedua, banyaknya waktu yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran dan arahan pada siswa yang berprestasi rendah (Platsidou dalam Kim & Lim, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa guru perlu bersabar dalam menghadapi masing-masing peserta didik, tetapi di sisi lain akan ada kondisi di mana dirinya tidak bisa mengendalikan kondisi tidak biasa yang membuat mereka merasa stres terutama dalam menghadapi ABK sehingga *burnout* dapat terjadi.

Faktor terjadinya *burnout* dapat berasal dari faktor internal dan eksternal. Greenberg dan Baron (2008) mengungkapkan faktor internal terjadinya *burnout* berasal dari jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja, dan *coping stress*. Sedangkan, faktor eksternal berasal dari lingkungan baik dari keluarga maupun sosial. Lingkungan dapat membuat individu mengalami *burnout* khususnya di tempat kerja yang mempunyai konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, dan kurangnya penyesuaian waktu jam kerja (Sullivan dalam Sari & Hastono, 2022). Selain itu, Davis (dalam Islami & Kartika, 2016) mengungkapkan apabila hubungan sosial yang kurang baik ditunjukkan pada guru lainnya, kepala sekolah, dan sistem aturan yang berlaku serta dibatasinya kemandirian dalam pekerjaannya maka stres guru dapat terjadi. Robinson dkk. (2019) menambahkan bahwa kurangnya kesempatan guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja, akan membuat

mereka merasa tidak memiliki dukungan dan terisolasi di lingkungan sekolahnya, sehingga stres dapat terjadi.

Melihat hal tersebut, *burnout* dapat terjadi apabila lingkungan sosial individu kurang mendukung. Dukungan sosial merupakan solusi untuk membentuk hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Individu tentunya membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, apalagi dalam dunia kerja bahwa tingginya tuntutan tugas yang dimiliki individu tentunya akan membawa masalah yang berdampak negatif bagi kinerjanya (Purba dkk., 2007). Purba dkk. (2007) juga menjelaskan dukungan sosial yang dapat diperoleh guru yaitu berupa dukungan emosional dari keluarga, penghargaan dari rekan kerja dan atasan, informasi dari rekan kerja saat menghadapi masalah dan membantu dalam penyelesaian tugas, serta dukungan dari komunitas sosialnya nyatanya dapat membuat *burnout* guru berkurang.

Ditambah juga pernyataan dari Abdillah dan Cahyono, (2022) bahwa *burnout* memiliki hubungan negatif dengan dukungan sosial, diperjelas bahwa dukungan sosial yang diberikan harus beriringan dengan kebijakan yang dibuat atasan di suatu organisasi terutama mengenai kegiatan yang meningkatkan keterampilan sosial dan interpersonal para pekerja sehingga *burnout* dapat ditangani. Eisenberger (dalam Winola & Raharja, 2023) memperkuat bahwa dukungan sosial yang berasal dari organisasi seperti pengembangan diri akan mampu membuat pekerja menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan tempat kerja berperan sangat

penting untuk mendukung guru SLB dalam menjalankan tugasnya, kinerja akan optimal, dan terhindar dari *burnout*.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan dukungan sosial, sebab saat guru SLB dengan kecerdasan emosional yang tinggi dihadapkan dengan lingkungan yang memiliki dukungan sosial yang baik maka *burnout* dapat dicegah. Mérida-López dan Extremera (2017) mengungkapkan seseorang dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki maka dukungan sosial yang baik pula akan ditunjukkan di lingkungan kerjanya sehingga resiko terjadinya *burnout* semakin rendah. Mengacu pada penjelasan Sarafino dan Smith (2011) bahwa dukungan sosial yang diberikan dapat berupa dukungan emosional atau penghargaan yang meliputi empati, kepedulian, penilaian, dan dorongan positif yang membuat pekerja termotivasi untuk bekerja.

Adanya empati, kepedulian, dan dorongan untuk termotivasi saat bekerja dapat mempertahankan tingginya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki para guru SLB Negeri Semarang, sehingga stres dapat dikelola, dan *burnout* tidak terjadi. Selain itu, menurut Goleman (2009) mengungkapkan kecerdasan emosional dapat terbentuk dari lingkungan baik dari lingkungan keluarga maupun sosial, individu yang berinteraksi dengan lingkungan yang mendukung akan melatih dirinya untuk membangun keterampilan sosialnya seperti empati, mengelola emosinya, dan memahami emosi orang lain, sehingga kecerdasan emosional yang baik akan terwujud. Oleh sebab itu, adanya dukungan emosional yang baik di lingkungan para guru SLB Negeri Semarang maka akan membuat

mereka memiliki kecerdasan emosional yang baik pula sehingga akan tercipta hubungan sosial yang positif antara satu sama lain dan termotivasi untuk bekerja untuk mewujudkan pelayanan yang optimal di sekolah, dan *burnout* dapat dicegah.

Goleman (2005) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan baik diri maupun orang lain, memotivasi diri sendiri, serta menjalin relasi yang baik dengan orang lain. Keterampilan kecerdasan emosional juga diperlukan individu agar dapat digunakan sebagai acuan dari tindakan dan pikiran dalam kehidupan (Salovey & Mayer dalam Goleman, 2005). Selain itu, kecerdasan emosional diyakini mampu membantu guru untuk menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis saat dihadapkan lingkungan kerja yang menuntut secara emosional, didukung oleh Przybylska (2016) yang mengungkapkan tingginya tuntutan emosional yang dimiliki tentunya dapat membuat guru kelelahan, sehingga kecerdasan emosional yang baik diperlukan agar mampu mengendalikan emosinya saat dihadapkan dengan tuntutan emosional di lingkungannya dan kesejahteraan akan terjaga.

Pentingnya guru untuk memiliki kecerdasan emosional juga tercermin dalam beberapa studi penelitian yang dilakukan oleh Gallagher dan Brodrick dalam Molero dkk. (2019) bahwa adanya kecerdasan emosional dapat meningkatkan pemahaman terhadap aspek emosional sosial dari sudut pandang luar, mendorong interaksi yang positif, dan meningkatkan kemampuan kontrol emosi diri. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya kecerdasan emosional yang dimiliki para guru, didukung dengan lingkungan yang memiliki dukungan

emosional yang baik maka akan tercipta hubungan interpersonal yang baik dan mendorong interaksi positif di tempat kerjanya, sehingga *burnout* tidak terjadi.

Selanjutnya, kecerdasan emosional juga membantu guru dalam pengelolaan stres agar tidak berkepanjangan. Didukung oleh teori Jennings dan Greenberg (2008) yang menyatakan kecerdasan emosional yang dimiliki para guru terbukti mampu mengatasi tuntutan tugas yang memicu stres yang merupakan komponen penting terjadinya *burnout* dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dipertegas juga dengan pernyataan Gong, Chen, dan Wang (2019) bahwa salah satu faktor utama untuk membantu terhindar dari *burnout* di tempat kerja yaitu dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik karena dengan kecerdasan emosional maka guru akan mampu menemukan solusi yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapinya, mengelola emosinya secara tepat, serta mampu mendapatkan dukungan dan interaksi sosial yang baik dengan orang lain, sehingga mengurangi kemungkinan kegagalan dan depersonalisasi di tempat kerja.

Lalu, adanya kecerdasan emosional yang baik juga mampu membuat guru lebih siap saat menghadapi anak didiknya. Nuranna (2019) menyatakan bahwa perlunya seorang guru untuk memiliki kecerdasan emosional agar guru dapat mengendalikan diri, mempunyai kontrol terhadap moral, keinginan yang baik dapat berempati dan peka terhadap kebutuhan dan masalah yang dialami peserta didik sehingga dapat menanamkan karakter yang bagus pada mereka dan berhasil menjalin hubungan interpersonal yang baik. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran yang cukup besar untuk

menyeimbangkan kondisi emosional para guru SLB terhadap lingkungan yang memiliki tuntutan tugas dan emosional yang tinggi, khususnya dalam pengelolaan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain agar kesejahteraan terjaga sehingga mampu mengelola stresnya dengan baik dan terhindar dari *burnout*.

Terdapat beberapa riset terdahulu yang berkaitan antara *burnout* dengan kecerdasan emosional guru SLB, Tamrin dkk. (2020) dalam risetnya menjelaskan bahwa *burnout* pada 62 guru SLB di Kota Ternate berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Selanjutnya, temuan dari studi yang dilakukan oleh Sya'adah dan Rusmawati (2021) pada guru SLB C di Kota Surakarta menunjukkan adanya korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan tingkat *burnout* yang artinya apabila tingkat kecerdasan emosional meningkat, maka tingkat *burnout* yang dimiliki oleh guru SLB C menjadi lebih rendah, dan sebaliknya. Penelitian serupa oleh Deng dkk. (2021) juga menegaskan bahwa hubungan antara variabel *burnout* dan kecerdasan emosional pada 146 guru di sekolah spesial menunjukkan korelasi negatif yang signifikan.

Berlandaskan pernyataan yang telah dijelaskan, diketahui bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor agar stres tidak berkepanjangan dan *burnout* dapat dicegah. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik dan didukung dengan dukungan yang baik di lingkungan kerjanya akan mampu mengelola emosinya dengan baik saat pembelajaran berlangsung, memotivasi dirinya saat dihadapkan dengan kegagalan, dan membangun hubungan interpersonal yang baik sehingga dapat mengelola stresnya serta terhindar dari

burnout. Peneliti tertarik dengan kedua variabel baik variabel kecerdasan emosional maupun *burnout* untuk diteliti sebab masih terbatasnya studi literatur yang membahas mengenai kedua variabel tersebut terutama pada guru SLB Negeri di wilayah Semarang sebagai subjek penelitian. Ditambah juga, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan *burnout* yang dimiliki para guru SLB Negeri Semarang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru SLB Negeri Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada Guru SLB Negeri Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi kemajuan ilmu terapan dari Psikologi Industri dan Organisasi serta Kesehatan Mental yang berfokus pada kecerdasan emosional dan *burnout* di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

Harapan dari dilakukannya penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat bagi semua pihak yang terlibat, yaitu:

a. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan dapat memberikan edukasi tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* kepada para guru SLB Negeri Semarang.

b. Bagi Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan bahan pustaka mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada guru SLB Negeri Semarang sehingga sekolah dapat meningkatkan kecerdasan emosional guru dan meminimalkan *burnout* yang terjadi dalam proses pembelajaran dengan intervensi, pelatihan, atau konseling yang tepat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang variabel serupa di daerah lain.