

DUKUNGAN SOSIAL-EMOSIONAL KEPALA SEKOLAH SEBAGAI UPAYA PENCEGAHAN *TEACHER BURNOUT* PADA GURU SEKOLAH DASAR

Soma Setiaji¹, Wildan Farih Kurniawan², Anna Mariyani³

^{1,2,3}Program Studi PGSD, STKIP Muhammadiyah Blora

¹somasetj@gmail.com, ²wildanfarih98@gmail.com, ³annamariyani89@gmail.com

ABSTRACT

Teacher burnout has become a significant issue in the field of education. This study aims to explore the factors that potentially contribute to teacher burnout and to examine principals' social-emotional support as a strategy to prevent teacher burnout at SDN 2 Bogorejo and SDN 3 Bogorejo. A qualitative approach with a case study method was employed in this research. Data were collected through triangulation techniques, including in-depth interviews, participant observation, documentation, and questionnaires. Source triangulation involved research informants consisting of the principals and all teachers in both schools. Data analysis used the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that potential factors contributing to teacher burnout include student characteristics, policy changes, administrative demands, salary, and the distance between home and school. Principals provide social-emotional support to prevent teacher burnout in the form of empathy, interpersonal care, supportive presence, instrumental support, informational support, appreciation, and the creation of a positive work climate. The implementation is carried out through early detection of burnout, followed by the provision of support through principals' daily leadership practices. Social-emotional support has been shown to function as a protective factor in preventing teacher burnout.

Keywords: *Teacher Burnout, Social-Emotional Support, Elementary School*

ABSTRAK

Fenomena *teacher burnout* sering menjadi permasalahan dalam dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan *teacher burnout* serta dukungan sosial-emosional kepala sekolah sebagai upaya pencegahan *teacher burnout* di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo. Pendekatan kualitatif metode studi kasus digunakan dalam penelitian. Pengambilan data dengan triangulasi teknik melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dokumentasi, dan angket. Triangulasi sumber berasal dari informan penelitian yang mencakup kepala sekolah serta semua guru di kedua SD. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta menyimpulkan hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor potensial penyebab *teacher burnout* meliputi karakteristik peserta didik, kebijakan, administrasi, gaji, dan jarak. Kepala sekolah memberikan dukungan sosial-emosional untuk mencegah *teacher burnout* dalam bentuk empati, perhatian, kehadiran, bantuan nyata, informasi, penciptaan iklim kerja sehat, dan apresiasi. Implementasinya melalui deteksi dini *burnout*, dilanjutkan dengan pemberian dukungan melalui praktik kepemimpinan sehari-hari kepala sekolah. Dukungan

sosial-emosional terbukti mampu menjadi protektor dalam mencegah terjadinya *teacher burnout*.

Kata Kunci: *Teacher Burnout*, Dukungan Sosial-Emosional, Sekolah Dasar

A. Pendahuluan

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan sistem pendidikan nasional sebagai usaha terencana untuk mewujudkan pembelajaran yang mengembangkan potensi peserta didik secara optimal (Pristiwanti et al., 2022). Guru menempati posisi sebagai aktor utama pembelajaran di dalam kelas (Arrofiqi et al., 2025). Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, melainkan sangat kompleks sehingga menjadi profesi multidimensional. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan pedagogis, emosional, sosial, dan manajerial secara simultan (Ani, 2025; Oktoberia, 2025). Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru penuh dinamika, sehingga kesejahteraan psikologis guru dipandang sebagai hal yang krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum.

Fenomena *burnout* muncul sebagai isu dalam kajian kesejahteraan guru. *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional,

penurunan prestasi, dan depersonalisasi (Budiman et al., 2025; Lastari et al., 2025). Fenomena *burnout* terjadi di semua profesi, tidak terkecuali profesi guru SD (Nurriszki et al., 2026). Temuan terdahulu menunjukkan 70% guru SMK X pernah mengalami *burnout* dengan 35% berada pada kategori tinggi (Palupi & Pandjaitan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2024) menemukan bahwa dari 45 guru *English for Foreign Language (EFL)*, 57,8% diantaranya mengalami *burnout* tinggi dan 31,1% mengalami *burnout* sedang. Kondisi serupa juga ditemukan pada guru sekolah dasar di Desa Hutabalang, 63% guru (38 dari 60 responden) mengalami *burnout* sedang dan sisanya pada kategori tinggi (Arta & Hutabarat, 2023). Tingginya *teacher burnout* pada penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya pengembangan upaya preventif untuk mencegah terjadinya *teacher burnout*.

Dukungan sosial-emosional di dunia pendidikan dapat dijadikan opsi untuk mencegah *teacher burnout*

(Putri & Astuti, 2024). Dukungan sosial-emosional merujuk pada perhatian, empati, penghargaan, dan komunikasi terbuka dalam suatu organisasi (Ammal & Sovitriana, 2026; Widiastuti et al., 2025). Kepala sekolah memegang posisi strategis dalam menyediakan dukungan sosial-emosional karena perannya sebagai pemimpin formal sekaligus pembentuk budaya organisasi (Rahayu et al., 2025). Penelitian oleh Qorifah, (2025) menegaskan bahwa dukungan sosial dari kepala sekolah merupakan prediktor kuat bagi rendahnya stres kerja dan kejenuhan kerja pada tenaga pendidik.

Kajian pencegahan *teacher burnout* terdahulu umumnya berfokus pada beban kerja, stresor organisasi dan karakter personal guru. Penelitian yang dilakukan oleh Budiman et al., (2025) berfokus pada peran kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk mencegah *teacher burnout* secara umum. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widyanti et al., (2007) dan Werenfridus et al., (2024) menjabarkan bentuk dukungan sosial secara umum dalam mencegah *burnout guru*. Penelitian yang secara khusus menggali bentuk dukungan sosial-emosional kepala sekolah

sebagai upaya pencegahan *teacher burnout* masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi untuk memperoleh pemahaman terkait dukungan sosial-emosional kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat sekolah yang memiliki iklim kerja sehat, yaitu SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa guru melaksanakan aktivitas mengajar sesuai dengan tupoksi. Hubungan interpersonal terjalin dengan baik di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo. Interaksi guru tercermin melalui diskusi informal, kolaborasi lintas mata pelajaran, dan refleksi pembelajaran yang berkelanjutan. Interaksi guru juga terlihat alami yang ditandai dengan komunikasi terbuka antara sesama guru dan kepala sekolah. Fenomena ini unik untuk ditelaah karena berlangsung di tengah gejolak pendidikan yang penuh tantangan. Meskipun kondisi kerja di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo kondusif, hasil wawancara pra-penelitian dengan guru menunjukkan bahwa guru tetap menghadapi tantangan. Beban kerja, administrasi

pembelajaran, karakteristik siswa, dan perubahan kebijakan menjadi faktor potensial *teacher burnout*.

Hasil wawancara pra-penelitian dengan kepala sekolah SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo memperlihatkan kesadaran pemimpin tentang pentingnya menjaga kesejahteraan psikis guru. Kepala sekolah menekankan perlunya pembagian tugas yang adil berdasarkan kemampuan guru, pendampingan terhadap guru, dan penguatan kolaborasi. Kepala sekolah menekankan bahwa dukungan sosial-emosional menjadi strategi yang cukup efektif untuk menciptakan kenyamanan kerja, mencegah *burnout*, dan mempertahankan semangat guru. Guru memaknai dukungan kepala sekolah sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kenyamanan kerja. Kasus di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo menunjukkan bahwa dukungan sosial-emosional kepala sekolah berfungsi sebagai strategi dalam mencegah *teacher burnout*.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji 3 topik utama yaitu (1) faktor-faktor penyebab *teacher burnout*; (2) bentuk-bentuk dukungan

sosial-emosional kepala sekolah; dan (3) implementasi dukungan sosial-emosional kepala sekolah. Penelitian ini dilakukan di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo karena relevansinya dengan topik yang akan diteliti. Tujuan utama dari penelitian ini adalah agar dukungan sosial-emosional kepala sekolah dapat dijadikan sebagai rujukan sekolah lain dalam mencegah terjadinya *teacher burnout*.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam permasalahan atau potensi yang akan diteliti (Sugiyono, 2020). Penelitian dilakukan di 2 sekolah dasar di Kecamatan Bogorejo, yaitu SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo pada rentang waktu Februari – April 2026. Pemilihan 2 sekolah tersebut didasarkan pada relevansinya dengan topik yang akan diteliti. Topik utama yang akan diteliti meliputi (1) faktor-faktor penyebab *teacher burnout*; (2) bentuk-bentuk dukungan sosial-emosional kepala sekolah; dan (3) implementasi dukungan sosial-emosional kepala sekolah. Pendekatan kualitatif dipilih karena

memungkinkan peneliti untuk menggali fenomena *teacher burnout* dan dukungan sosial-emosional kepala sekolah secara holistik tanpa adanya manipulasi data. Metode studi kasus dipilih dengan pertimbangan temuan unik di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo yang mengimplementasikan dukungan sosial-emosional dalam budaya kerja.

Total sampling digunakan dalam penelitian ini. Subjek penelitian terdiri dari kepala SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo serta seluruh guru SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo yang masing-masing berjumlah 7 dan 8 guru. Teknik pengambilan data dilakukan dengan triangulasi yang meliputi wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, studi dokumentasi, dan angket. Analisis data yang digunakan merujuk pada model Miles dan Huberman yang terdiri dari langkah pengumpulan data, reduksi (penyaringan) data, penyajian data, dan tahap menyimpulkan data (Sugiyono, 2020). Validitas data dapat terjamin karena peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan uji konfirmabilitas sehingga dapat dibuktikan kebenarannya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Faktor-Faktor yang Berpotensi Menyebabkan *Teacher Burnout* pada Guru SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo

Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 guru SDN 2 Bogorejo dan 8 guru SDN 3 Bogorejo mengungkapkan bahwa kelelahan guru tidak selalu muncul dalam keadaan berat. Guru menyebutkan bahwa beban kerja masih dalam batas wajar meskipun terdapat beberapa temuan yang berpotensi menyebabkan *teacher burnout*. Hasil reduksi dari wawancara yang dilakukan dengan guru SDN 3 Bogorejo pada tanggal 28 Februari – 2 Maret 2026 dan dengan guru SDN 2 Bogorejo pada tanggal 4 – 5 Maret 2026 menghasilkan temuan yang berpotensi menyebabkan *teacher burnout* adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Peserta Didik

Sebanyak 10 dari 15 informan menyatakan bahwa keragaman karakteristik peserta didik (perbedaan kemampuan kognitif, karakter, dan perilaku) menjadi tantangan yang menyebabkan kelelahan emosional guru. Sebagaimana diungkapkan oleh informan B, pembelajaran lebih

menguras energi saat tidak semua siswa dapat memahami materi.

“Kadang siswa yang lainnya sudah selesai mengerjakan, tapi ada satu dan dua anak yang belum bisa. Nah itu biasanya tenaga dan perhatian kita lebih banyak terkuras.”

Informan E menegaskan kondisi siswa sekarang cenderung sulit dikendalikan. Kondisi siswa yang sulit dikendalikan seringkali membuat pembelajaran kurang optimal.

“Saat ini karakter siswa cenderung lebih sulit dikendalikan, salah satu penyebabnya adalah media sosial yang merubah perilaku anak.”

Kondisi serupa juga terjadi pada guru kelas 1. Peserta didik kelas 1 masih berada pada masa transisi dari TK ke SD, artinya sangat menguras energi guru (Susilahati et al., 2023). Informan H sebagai guru kelas 1 berpendapat,

“Terutama di kelas 1 yang merupakan masa peralihan dari TK ke SD... sehingga diperlukan usaha ekstra ketika mengajar.”

Terkait dengan perilaku (*attitude*) siswa, informan L mengungkapkan bahwa sikap atau perilaku buruk siswa juga terkadang membuat guru merasa lelah.

“Anak-anak sekarang minim attitude... itu kadang membuat saya lelah.”

Sebagian besar guru menyatakan bahwa kompleksitas karakteristik dan perilaku peserta didik berpotensi menyebabkan *teacher*

burnout. Berbagai penelitian menemukan perilaku buruk siswa menstimulus terjadinya stres guru di sekolah (Abdullah & Ismail, 2019; Alhija, 2015). Keragaman peserta didik menuntut guru melakukan penyesuaian terus menerus.

2. Perubahan Kebijakan

Sebanyak 9 dari 15 informan berpendapat mengenai perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan menuntut guru untuk terus beradaptasi. Proses adaptasi terhadap kebijakan yang sering berubah-ubah memerlukan waktu dan energi tambahan, terutama pada awal implementasinya. Informan E dengan lugas berpendapat bahwa perubahan regulasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

“Perubahan kebijakan sangat berpengaruh terhadap kelelahan kerja karena sering terjadi dengan cepat.”

Pendapat lain perubahan kebijakan berpengaruh kepada tantangan pekerjaan juga disampaikan oleh informan M.

“Kita mau tidak mau harus mengikuti perubahan kebijakan. Walaupun kadang cukup membebani sebenarnya.”

Perubahan kebijakan seperti kurikulum sering membuat guru merasa lelah, terutama ketika awal-awal diterapkan. Pendapat dari

informan J menguatkan pandangan tersebut.

“Terkadang merasa lelah, terutama saat awal-awal diganti kurikulum.”

Hasil temuan menunjukkan dinamika perubahan kebijakan secara berulang menuntut guru untuk menyesuaikan. Proses penyesuaian yang relatif cepat berpotensi meningkatkan beban kerja guru. Temuan sejalan dengan konsep *burnout* oleh Maslach, bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional (Shafrianto, 2025).

3. Tuntutan Administrasi

Sebanyak 9 dari 15 informan menyatakan tuntutan administrasi semakin kompleks. Perubahan kurikulum menuntut guru untuk menyesuaikan dengan format administrasi yang baru. Kesulitan lebih dirasakan guru yang telah lanjut usia. Informan A yang menjelaskan tuntutan administrasi berbasis teknologi menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi guru senior.

“Yang terasa agak berat itu administrasi, karena sekarang serba online. Saya sudah lanjut usia, kadang merasa kesulitan mengikuti perubahan.”

Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat informan E.

“Bagi guru yang sudah berusia lebih tua seperti saya, tuntutan administrasi yang berkaitan dengan teknologi kadang terasa cukup berat.”

Sementara itu informan M berpendapat bahwa tuntutan administrasi cukup menguras waktu.

“Terkait administrasi dibidang membebani, ya cukup membebani karena waktunya terkuras banyak.”

Hasil temuan menunjukkan administrasi kompleks pendidikan dalam jangka panjang dapat menyebabkan *teacher burnout*. Tuntutan administrasi dapat menyita waktu, tenaga, dan pikiran guru secara signifikan (Altariusta & Zuripal, 2025). Beban administrasi dapat menggeser peran utama guru sebagai pendidik

4. Kesejahteraan Gaji

Gaji adalah tanda balas jasa kepada seseorang yang telah berkontribusi terhadap suatu hal (Wajdi & Perkasa, 2022). Ketidakseimbangan antara beban kerja dan gaji dapat mendorong munculnya tekanan pada guru. Sebanyak 2 dari 15 responden mengatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Informan E mengungkapkan bahwa kebutuhan hidup saat ini tidak berbanding lurus penghasilan,

“Gaji yang diterima sebenarnya sudah cukup, akan tetapi jika dibandingkan dengan kenaikan harga, ya masih terasa kurang... gaji itu berpengaruh kepada motivasi kerja.”

Sementara informan L bercerita mengenai mengenai pengalamannya menjadi guru tidak tetap. Gaji yang diterima sering tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.

“Dulu ketika masih GTT gaji saya sangat kecil. Di bilang cukup ya tidak cukup.”

Hasil temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial berpengaruh pada motivasi kerja guru. Ketidakseimbangan gaji dengan pekerjaan berpotensi menyebabkan *teacher burnout* karena guru merasa tidak dihargai (Boshoff et al., 2018; Shkëmbi et al., 2015). Guru akan gelisah apabila upah tidak bisa memenuhi kebutuhannya.

5. Jarak Rumah dengan Sekolah

Sebanyak 1 dari 15 informan menyatakan jarak sekolah dan rumah menyebabkan kelelahan secara fisik dan psikis. Informan L menyatakan keterkaitannya dengan kesejahteraan gaji yang diterima guru. Jika tidak dikelola dengan cermat, gaji yang diterima tidak cukup menutupi kebutuhan rumah tangga dan biaya perjalanan.

“Kalau bicara gaji, ya Alhamdulillah. Namun, masalahnya saya sudah

berkeluarga dan jarak rumah saya dengan sekolah juga cukup jauh... ini lebih ke perjalanan jauh, kadang capek di jalan, pas sampai rumah juga capek. Tapi ya tetap berusaha sebaik mungkin, kadang ada gejala di dalam, tapi berusaha menyeimbangkan.” (AS)

Temuan menunjukkan nominal gaji dan jarak memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikis guru. Penelitian Azki et al., (2025) menyatakan akumulasi kelelahan kerja dapat menyebabkan *teacher burnout*. Faktor jarak kerja menunjukkan bahwa kondisi di luar lingkungan sekolah dapat memengaruhi kesejahteraan guru.

Bentuk Dukungan Sosial-Emosional Kepala Sekolah sebagai Upaya Pencegahan *Teacher Burnout*

Dukungan sosial-emosional sendiri berasal dari 2 aspek, yaitu dukungan sosial dan dukungan emosional. Menurut Rahman et al., (2023) dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan dari satu individu kepada individu lain yang dapat berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dukungan sosial-emosional membuat individu merasa dicintai, diterima, diperhatikan, dan dihargai oleh individu lain (Ibda, 2023). Kepala sekolah memiliki peran

strategis dalam memberikan dukungan sosial-emosional agar guru tidak mengalami *burnout*.

Hasil observasi dan reduksi wawancara yang dilakukan dengan Kepala SDN 3 Bogorejo (MS) pada tanggal 3 Maret 2026 dan dengan Kepala SDN 2 Bogorejo (SR) pada tanggal 6 Maret 2026 menunjukkan bahwa dukungan sosial-emosional telah diterapkan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari kepala sekolah. Bentuk-bentuk dukungan sosial-emosional Kepala SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo sebagai upaya untuk mencegah terjadinya *teacher burnout* diwujudkan dengan:

1. Dukungan Empati

Dukungan empati merupakan dukungan yang ditunjukkan melalui kemampuan individu untuk bisa merasakan perasaan individu lain (Mufidah et al., 2021). Berdasarkan hasil wawancara, kedua kepala sekolah memberikan dukungan empati kepada guru dalam interaksi sehari-hari. Empati kepala sekolah dapat dilihat melalui kesediaan mendengarkan keluhan guru, memberikan respon, dan mencari solusi.

Kepala SDN 2 Bogorejo (SR) menyampaikan bahwa proses mendengarkan adalah langkah awal berempati kepada guru. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk menyampaikan keluhan dan menjamin memastikan kerahasiannya.

“Misal jika bapak ibu guru mengalami stres terkait dengan pekerjaan, saya berusaha mendengarkan terlebih dahulu apa yang mereka (guru) rasakan, kemudian memberikan tanggapan yang menenangkan, serta membantu mencari solusi bersama.”

Hal serupa juga dilakukan oleh Kepala SDN 3 Bogorejo.

“Saya juga berusaha untuk selalu mendengarkan guru ketika mengalami kesulitan di lingkungan kerja, kita sebagai kepala sekolah ya kita ibaratnya sebagai orang tua ya selalu mendengarkan keluh kesah guru... kita menerima apa yang mereka sampaikan dan kita sebisa mungkin ikut memberikan solusi untuk masalah tersebut”

Dukungan empati berkaitan dengan kepekaan kepala sekolah terhadap kondisi lingkungan sekitar. Kepekaan kepala sekolah menjadi indikator utama dalam mengidentifikasi setiap potensi yang ada, baik itu potensi positif maupun negatif. Kepala sekolah harus memiliki kepekaan terhadap tanda-tanda *teacher burnout*. Kepala SDN 2 Bogorejo menjelaskan,

“Empati itu diberikan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, misal ketika guru sehabis mengajar. Jika guru terlihat agak kurang mood, ya kita tanya bagaimana pembelajaran yang dilakukan, kesulitannya apa, jadi kita saling terbuka.”

Sementara itu, Kepala SDN 3 Bogorejo berpendapat,

“Untuk empati, kepala sekolah lebih ke peka dengan kondisi sekitar termasuk guru dan siswa.”

Temuan menunjukkan bahwa dukungan empati mampu menciptakan keterbukaan antar warga sekolah. Guru memaknai dukungan empati terbukti membantu guru dalam melaksanakan tugas. Menurut Margaretha et al., (2024) empati yang tinggi mampu melindungi guru dari *burnout*.

2. Perhatian Interpersonal

Dukungan sosial-emosional kepala sekolah ditunjukkan melalui interaksi sehari-hari di sekolah. Berdasarkan wawancara, bentuk perhatian seperti menyapa, menanyakan kabar, serta menunjukkan kepedulian ini dilakukan di kedua sekolah untuk menghargai kehadiran guru. Kepala SDN 3 Bogorejo menekankan pentingnya interaksi sederhana sehari-hari sebagai bentuk perhatian guru.

“Pagi kita berjabat tangan dan menanyakan kabar, menanyakan perkembangan peserta didik,

kemudian menanyakan bagaimana aktivitas dalam mengajar. Walaupun hanya sebatas ucapan saja, tapi guru sudah merasa dimanusiakan dan diperhatikan oleh kepala sekolah.”

Perhatian juga diberikan dalam situasi khusus, misalnya ketika guru mengalami sakit atau kesulitan pribadi.

“Kalau ada guru yang tidak masuk... misal sakit kita juga ikut menjenguk.”

Temuan di SDN 2 Bogorejo, perhatian interpersonal diwujudkan dengan tindakan nyata seperti membantu guru. Kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang sehat serta menyediakan ruang komunikasi fleksibel agar guru menyampaikan kesulitannya dengan nyaman.

“Biasanya pas istirahat atau ketika rapat, guru dipersilakan untuk menyampaikan keluh kesahnya... bisa juga lewat WhatsApp, fleksibel saja.”

Pendapat Kepala SDN 2 Bogorejo dibenarkan oleh salah satu guru (Informan F),

“Kepala sekolah memberikan perhatian melalui komunikasi langsung, menanyakan kondisi pekerjaan, membantu jika ada kesulitan, serta memberikan arahan untuk guru.”

Guru menjelaskan bahwa perhatian kepala sekolah sangat penting. Kajian literatur oleh Resna et al., (2022) menjelaskan perhatian tulus dari lingkungan sosial memainkan peran penting dalam

memberikan rasa aman. Perasaan aman membuat guru terhindar dari *burnout* (Cefai et al., 2025).

3. Dukungan Apresiasi

Apresiasi adalah pengakuan, pujian, dan penghargaan kepada individu. Wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa apresiasi terhadap kinerja guru ditemukan di kedua sekolah. Kepala sekolah memberikan apresiasi secara lisan dan simbolik atas prestasi guru. Kepala SDN 2 Bogorejo menyampaikan bahwa apresiasi diberikan ketika guru menunjukkan kinerja yang baik.

“Apresiasi biasanya saya berikan ketika guru menunjukkan kinerja yang baik... bisa secara verbal langsung, saat rapat, atau simbolik pada saat upacara”

Kepala SDN 3 Bogorejo memberikan contoh apresiasi diberikan kepada guru ketika berhasil membimbing siswa meraih prestasi.

“Misal ada siswa yang juara 1, ya kita membarikan apresiasi terhadap guru secara lisan maupun perbuatan. Secara lisan, perbuatan, simbolik juga ketika upacara.”

Informan K, salah satu guru SDN 3 Bogorejo menambahkan bahwa apresiasi kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja.

“Ketika usaha kita dihargai biasanya membuat kita lebih semangat dalam bekerja.”

Dukungan apresiasi terbukti dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Dukungan apresiasi membantu individu meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri. Pendapat Dukungan apresiasi membantu mengurangi stres dengan meningkatkan harga diri (Yuiin et al., 2024).

4. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah bantuan langsung yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, dukungan instrumental diberikan dalam bentuk bantuan administrasi, pembagian tugas tambahan, serta penyediaan fasilitas pembelajaran. Kepala SDN 2 Bogorejo memberikan bantuan langsung terkait tugas administratif, kebutuhan pembelajaran, dan pembagian tugas tambahan.

“Kalau ada guru yang mengalami kendala terkait administrasi, saya siap membantu dan mengarahkan... untuk beban kerja tambahan, kita bagi kepada guru yang sekiranya mampu, kita tanya terlebih dahulu.”

Temuan serupa juga ditemukan di SDN 3 Bogorejo, di mana kepala sekolah berupaya memastikan beban kerja guru tidak berlebihan dan menyediakan fasilitas pembelajaran.

“Kita tidak membebani guru dengan tugas lain... pembagian tugas secara merata. Kita memberikan fasilitas... sekarang ada smart TV yang bebas digunakan guru.”

Pembagian tugas secara merata dan adil tentunya dapat meringankan beban kerja guru. Beban kerja dapat lebih ringan lagi ketika kepala sekolah turut hadir memberikan bantuan langsung kepada guru. Infroman J, salah satu guru SDN 3 Bogorejo menguatkan argumen kepala sekolah. *“Dengan adanya bantuan langsung, pekerjaan guru terasa lebih ringan dan lebih teratur.”*

Dukungan instrumental diberikan untuk mengurangi beban kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al., (2025) menyatakan pengurangan beban kerja berpengaruh kepada kesejahteraan guru. Beban kerja yang berkurang akan membuat guru mengalami *burnout*.

5. Dukungan Informasi

Dukungan informasi berkaitan dengan arahan dan bimbingan oleh individu. Hasil wawancara menunjukkan kepala sekolah di kedua sekolah aktif dalam memberikan informasi kepada guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa informasi yang diterima dari dinas, atasan, atau informasi apa saja yang berkaitan

dengan tugas guru akan disampaikan secara langsung maupun via media digital. Kepala SDN 2 Bogorejo menjelaskan,

“Setiap ada info dari dinas, pasti saya share ke grup WhatsApp guru... informasi yang jelas akan membuat guru lebih percaya diri dan tidak bingung.”

Kepala SDN 3 Bogorejo menambahkan,

“Untuk informasi, saya selalu share kepada guru. Misal guru kesulitan, saya akan mencarikan informasi untuk mengurangi kesulitan guru.”

Hasil wawancara dengan guru menguatkan argumen kepala sekolah. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah selalu bersifat informatif. Ibda, (2023) menjelaskan bahwa dukungan informasional membantu individu menyelesaikan masalah

6. Penciptaan Iklim Kerja yang Sehat

Iklim kerja yang sehat akan berbanding lurus dengan kesejahteraan individu di dalamnya. Berdasarkan wawancara dan observasi, kedua kepala sekolah berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua kepala sekolah menekankan pentingnya menjalin komunikasi yang baik, saling menghargai, dan meminimalkan konflik di lingkungan kerja.

Kedua kepala sekolah berpendapat bahwa komunikasi yang baik dapat terjalin karena keterbukaan antara setiap warga sekolah. Rasa saling menghargai dapat tercipta karena tidak ada budaya senioritas dan menganggap semua warga sekolah setara. Sedangkan meminimalisir konflik dilakukan dengan cara berdiskusi di setiap kesempatan. Kepala SDN 2 Bogorejo menekankan pentingnya rasa aman secara psikologis berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

“Rasa penerimaan dan rasa aman tentu bisa terwujud ketika tidak terjadi pengucilan... guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan, masukan, saran. Jika ada perbedaan pendapat, kita musyawarahkan.”

Sementara itu, Kepala SDN 3 Bogorejo menekankan pentingnya kerjasama antar guru dalam mengatasi kesulitan pekerjaan. Kepala sekolah memandang bahwa perbedaan karakter setiap guru merupakan potensi yang harus dioptimalkan melalui kerjasama.

“Saya berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meminimalisir perselisihan. Perbedaan karakter setiap guru itu hal yang wajar... kita harus mencari potensi di setiap perbedaan tersebut.”

Guru menyatakan bahwa iklim kerja di kedua sekolah sangat sehat. Berbagai pernyataan sejalan dengan penelitian Riana et al., (2022) yang menyatakan iklim organisasional berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu. Lingkungan kerja yang suportif berkontribusi dalam mencegah *teacher burnout*.

7. Kehadiran Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dukungan sosial-emosional juga diwujudkan dalam bentuk kehadiran kepala sekolah. Kedua kepala sekolah sepakat bahwa mereka berupaya hadir sebagai pendamping ketika guru mengalami kesulitan. Kepala sekolah menyatakan bahwa kehadirannya diwujudkan melalui kegiatan sehari-hari, supervisi, komunikasi personal, rapat rutin, dan diskusi. Kepala SDN 2 Bogorejo (SR) menyampaikan komitmennya untuk mendampingi guru di segala kondisi.

“Saya berusaha hadir untuk memberikan dukungan dan mendampingi guru dalam mencari solusi”

Sementara itu, Kepala SDN 3 Bogorejo memberikan contoh kehadiran kepala sekolah diwujudkan melalui dan program sekolah.

“Kepala sekolah selalu hadir untuk guru, selalu memberikan support. Jadi tidak terjadi pembiaran.”

Informan B, guru di SDN 2 Bogorejo menilai kehadiran kepala sekolah sangat membantu guru meringankan tugas,

“Kehadiran kepala sekolah saya rasakan sangat membantu. Ketika kita ada kesulitan, kepala sekolah selalu memberi solusi.”

Kehadiran kepala sekolah membuat guru tidak merasa sendirian ketika menghadapi kendala. Menurut Mawaddah (2021), kehadiran kepala sekolah melalui supervisi, dapat membantu mengatasi kesulitan guru. Kehadiran kepala sekolah memperkuat ketahanan guru dan mencegah *teacher burnout*.

Implementasi Dukungan Sosial-Emosional Kepala Sekolah sebagai Upaya Pencegahan *Teacher Burnout*

Implementasi dukungan sosial-emosional kepala sekolah Kepala SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo sebagai upaya pencegahan *teacher burnout* memiliki pola yang sama. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan deteksi dini potensi penyebab *teacher burnout* melalui observasi perilaku guru. Potensi *teacher burnout* dapat dilihat

dari semangat mengajar, kedisiplinan, kehadiran, dan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah. Penerapan komunikasi personal dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dialami oleh guru. Kepala SDN 2 Bogorejo menjelaskan,

“Yang pertama dilakukan itu deteksi dini, Bisa saya amati dari cara guru komunikasi, kemudian semangat mengajarnya, keterlibatan di sekolah, jadi dari hal-hal kecil itu sudah terlihat jika ada guru yang mengalami tekanan.”

Begitu juga Kepala SDN 3 Bogorejo. setelah mengetahui permasalahan guru, kepala sekolah memberikan respon melalui berbagai bentuk dukungan sosial-emosional. Bentuk dukungan bersifat fleksibel dengan mempertimbangkan masalah dan karakter guru. Ketepatan bentuk dukungan dengan permasalahan dan karakter guru menjadi kunci efektivitas dukungan. Kepala SDN 3 Bogorejo menjelaskan,

“Jadi untuk respon terkait dukungan sosial-emosional itu dipertimbangkan sesuai atau tidaknya dengan permasalahan dan karakter guru.”

Kepala SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo menjelaskan implementasi dukungan sosial-emosional diwujudkan dalam berbagai cara seperti kegiatan formal, informal, komunikasi personal, serta kebijakan

sekolah. Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan terjadinya saling dukung antar rekan sejawat, sehingga sumber dukungan sosial-emosional tidak hanya bersumber dari kepala sekolah saja. Kepala SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo menjelaskan,

“Implementasi dukungan sosial-emosional itu dengan berbagai cara seperti interaksi sehari-hari, kegiatan formal, supervisi, dan rapat rutin. Dukungan juga termuat dalam kebijakan sekolah, seperti pembagian tugas guru.”

Tantangan paling sering muncul saat implementasinya adalah keterbatasan waktu dan beragamnya kebutuhan guru. Kepala sekolah berupaya konsisten memberikan dukungan untuk meminimalisir *teacher burnout*. Wawancara dengan guru serta hasil respon angket, dukungan sosial-emosional terbukti menciptakan perasaan diperhatikan, keterbukaan, dan menjaga motivasi kerja. Informan B, salah satu guru SDN 2 Bogorejo menjelaskan,

“Dukungan sosial-emosional sangat membantu guru termotivasi bekerja, membuat guru merasa tidak sendirian, dan mendapat solusi atas setiap kendala.”

Informan K, salah satu guru SDN 3 Bogorejo menambahkan,

“Dukungan sosial-emosional membuat guru merasa lebih didukung dalam menjalankan tugasnya.”

Kepala sekolah menggunakan berbagai bentuk pendekatan dalam menerapkan dukungan sosial-emosional. Hasil temuan menunjukkan dukungan sosial-emosional berperan sebagai protektor dalam mengurangi potensi *teacher burnout*. Temuan sejalan dengan penelitian Silalahi & Marpaung (2025), menemukan bahwa kepala sekolah memegang peran kunci dalam mencegah stres guru.

D. Kesimpulan

Fenomena *teacher burnout* di SDN 2 Bogorejo dan SDN 3 Bogorejo secara umum tidak terjadi dan hanya dimaknai sebagai kelelahan ringan. Faktor-faktor penyebabnya mencakup karakteristik peserta didik, kebijakan, administrasi, gaji, dan jarak. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki strategi pencegahan *teacher burnout* melalui dukungan sosial-emosional. Bentuk dukungan sosial-emosional seperti empati, perhatian, apresiasi, kehadiran, bantuan nyata, bantuan informasi, dan menciptakan iklim kerja yang sehat diwujudkan melalui praktik kepemimpinan sehari-hari.

Implementasi dukungan diwujudkan dengan deteksi dini potensi *burnout* dilanjutkan pemberian respon yang disesuaikan dengan masalah dan karakter guru. Dukungan sosial-emosional terbukti membantu guru merasa diperhatikan sehingga motivasi dan ketahanan guru meningkat. Penelitian selanjutnya disarankan memperdalam konteks agar diperoleh gambaran riil mengenai peran dukungan sosial-emosional kepala sekolah dalam mencegah *teacher burnout* di sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. S., & Ismail, S. N. (2019). A Structural Equation Model Describes Factors Contributing Teachers' Job Stress in Primary Schools. *International Journal of Instruction*, 12(1), 1251–1262. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12180a>
- Alhija, F. N.-A. (2015). Teacher Stress and Coping: The Role of Personal and Job Characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 374–380. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>
- Altariusta, N., & Zuripal. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Administrasi terhadap Kinerja Guru dengan Work- Life Balance. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(4), 922–932. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i4.8491>
- Ammal, S., & Sovitriana, R. (2026). Pengaruh Dukungan Sosial Atasan terhadap Kinerja Karyawan. *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 75–83. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v10i1>
- Ani, W. V. (2025). Peranan Guru Sebagai Fasilitator dalam Perkembangan Peserta Didik. *Inklusi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Filsafat*, 1(2), 51–60. <https://glonus.org/index.php/inklusi/article/view/168>
- Arrofiqi, R., Munawaroh, K., Kholisah, N., & Febriana, V. (2025). Peran Guru sebagai Pendidik dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 11(4), 279–297. <https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/10231>
- Arta, U., & Hutabarat, H. (2023). Gambaran Burnout pada Guru SD Negeri di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6384–6394. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4288>
- Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 235–246. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i1.545>
- Boshoff, S. M., Potgieter, J. C., & Ellis, S. M. (2018). Validation of the Teacher Stress Inventory (TSI) in a multicultural context: The SABPA study. *South African*

- Journal of Education*, 38(December), 1–13.
<https://doi.org/10.15700/saje.v38ns2a1491>
- Budiman, Faradila, A. R., Jakfarudin, & Selamat, M. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Burnout Guru Di Banyuasin III. *Journal of Psychology Today*, 3(2), 61–73.
<https://digamed.net/index.php/psychologytoday/article/view/321>
- Cefai, C., Galea, N., Spiteri, R., & Cavioni, V. (2025). From Burnout to Growth: The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction, Wellbeing and Mental Health. *Frontiers in Education*, 2030(November), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1708863>
- Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim di Panti Asuhan. *Intelektualita*, 12(2), 153–169.
<https://doi.org/10.22373/ji.v12i2.21652>
- Lastari, R. F., Saifulaman, M., Abdul, Z., Zulhemni, M. R., Erianti, S., & Anggreny, Y. (2025). Gambaran Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *JKA (Jurnal Keperawatan Abdurrab)*, 08(02), 44–53.
<https://doi.org/10.36341/jka.v8i2.5371>
- Margaretha, I. P., Sahrani, R., & Heng, P. H. (2024). Peranan Empati Sebagai Mediator dalam Hubungan Antara Burnout dan Self-Efficacy pada Guru Sekolah Dasar di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(11), 1136–1151.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v5i11.5912>
- Mawaddah, N. (2021). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Upaya Membantu Guru Mengatasi Kesulitan Mengajar. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 1–8.
<https://doi.org/10.18592/moe.v7i1.5439>
- Mufidah, L., Iswinarti, I., & Fasikhah, R. S. S. (2021). Dukungan Sosial Dengan Perilaku Prosocial Dimediasi Oleh Empati Pada Siswa. *Psikovidya*, 25(1), 36–44.
<https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.154>
- Nurrizki, A., Nisa, Y. F., & Mujib, A. (2026). Penyebab Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies*, 9(1), 434–438.
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v9i1.2791.Causes>
- Oktoberia, S. S. (2025). Peran Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *AL-HIKMAH: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 21–29.
<https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v7i1.3951>
- Palupi, V. C., & Pandjaitan, L. N. (2022). Self Efficacy dan Burnout pada Guru. *Keluwih: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 28–39.
<https://doi.org/10.24123/soshum.v3i1.5225>
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 7911–7915.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9498>
- Putri, E., & Astuti, D. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dan Dukungan Sosial Dengan Burnout pada Guru Muda. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 331–342.
<https://journal.unpas.ac.id/index>
-

- php/pendas/article/view/20374
- Qorifah, R. M. (2025). Dukungan Sosial sebagai Faktor Penentu Kesejahteraan Subjektif di Lingkungan Sekolah Dasar Islam. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 12(April), 97–107. <https://doi.org/10.21009/JKKP.12.1.09>
- Rahayu, S., Sumardjoko, B., & Lahir, S. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Kesejahteraan mental dan Mengatasi Burnout pada Guru Milenial. *JP3: Jurnal Pendidikan Dan Profesi Pendidikan*, 11(2), 304–312. <https://doi.org/10.26877/jp3.v11i2.25242>
- Rahman, F. A., Nirwana, H., & Putriani, L. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kematangan Emosi Siswa Sekolah Menengah Atas. *Counseling & Humanities Review*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24036/000725c-hr2023>
- Resna, R. W., Widianti, Nofiantoro, W., Iskandar, R., Ashbahna, D. M., Royani, & Susilawati, S. (2022). Social environment support to overcome loneliness among older adults: A scoping review. *Belitung Nursing Journal*, 8(3), 197–203. <https://doi.org/10.33546/bnj.2092>
- Riana, A., Nina, & Rindu. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 160–169. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1334>
- Shafrianto, A. (2025). Burnout pada Guru Pendidikan Agama Islam dalam Konteks Beban Kerja: Kajian Kepustakaan Perspektif Teori Christina Maslach. *RAUDHAH Proud To Be Professionals Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 10(3), 1496–1502. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v10i3.1022>
- Shkëmbi, F., Melonashi, E., & Fanaj, N. (2015). Workplace Stress Among Teachers in Kosovo. *SAGE Open*, 5(4), 1–8. <https://doi.org/10.1177/2158244015614610>
- Silalahi, K. A., & Marpaung, S. F. (2025). Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah dalam Mengurangi Stres Guru: Studi Kasus di SMK. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 230–244. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v9n2.p230-244>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Susilahati, S., Nurmalia, L., Widiawati, H., Laksana, A. M., & Maliadani, L. (2023). Upaya Penerapan Transisi PAUD Ke SD yang Menyenangkan: Ditinjau dari PPDB, MPLS dan Proses Pembelajaran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 5779–5794. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i5.5320>
- Utami, A. A. I. D. A., Sidaryanti, N. N. A., & Wirahyuni, K. (2024). Burnout Among EFL Teachers in Indonesia: Levels and Factors. *The Art of Teaching English as a Foreign Language (TATEFL)*, 5(1), 67–76. <https://doi.org/10.36663/tatefl.v5i1.691>
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *Kalbisiana: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis*

- Kalbis*, 8(4), 3950–3963.
<https://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/id/article/view/1638>
- Werenfridus, Mashudi, M., & Zakso, A. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sengah Temila. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 6(4), 96–108. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.16091>
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132. <https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107>
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>
- Yuiin, K., Agung, A., Agung, G., & Dantes, K. R. (2024). Dampak Dukungan Sosial , Optimisme , Religius , dan Harga Diri. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 7(1), 95–109. <https://doi.org/10.23887/jippg.v7i1.73524>