

PERBEDAAN *BURNOUT* GURU INKLUSI DITINJAU DARI PENGHASILAN DAN STATUS PEGAWAI

Syaiful Rachman

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur

syaifulr94@gmail.com

Abstract

This research aims to find the differentiation of inclusion teachers' burnout based on income and employment status. This research uses quantitative approach and this type of research is comparative research which compares two variables or more. Sampling technique of this research is probability sampling which is random sampling. The amount of this research respondents are 69 inclusion teacher at Duren Sawit district. The scale of this research is adapted from Maslach Burnout Inventory which contains 25 items in three dimensions. Those three dimensions are emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal achievement. Analysis data techniques of this research are independent sample t-test and analysis of variance with SPSS 16. The result of this research shows that there is significant difference of inclusion teachers' burnout based on income and employment status.

Keyword: burnout, inclusion, teacher, Jakarta.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan bentuk perwujudan dari salah satu tujuan dari pemerintah Negara Republik Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan yang baik, Indonesia akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ini akan menjadi aset negara yang sangat penting dalam menghadapi era globalisasi dimana persaingan antar negara akan semakin terbuka dan ketat. Reformasi pendidikan di Indonesia pun terus diupayakan untuk meningkatkan pendidikan nasional Indonesia. Hal tersebut terbukti dengan pergantian-pergantian kurikulum, kebijakan Ujian Nasional, pendidikan inklusi dan lain-lain. Penyelenggaraan pendidikan inklusi sudah berlaku di sebagian wilayah di Indonesia, termasuk DKI Jakarta. Sejak 2007 Provinsi DKI Jakarta telah menyelenggarakan pendidikan inklusi di beberapa sekolah mulai tingkat SD dan sederajat hingga tingkat SMA dan sederajat dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 116 Tahun 2007. Selain peningkatan di bidang program dan kebijakan pendidikan nasional Indonesia, peningkatan guru di Indonesia juga perlu untuk dilakukan sehubungan dengan guru memegang peranan penting terhadap kemajuan pendidikan

nasional Indonesia. Peningkatan kualitas pengajar sangat penting untuk dilakukan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rockoff, (2003) ia menemukan bahwa kualitas guru memiliki dampak pada prestasi siswa. Hal ini membuktikan bahwa aspek guru atau pengajar merupakan aspek yang sangat penting dalam keberhasilan proses belajar siswa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Peranan dan tanggung jawab guru yang sangat penting dan banyak tersebut menjelaskan bahwa profesi guru bukanlah merupakan profesi yang mudah. Hal itu dapat terlihat dari banyaknya tugas utama guru yang dapat menjadi potensi terjadinya *burnout* pada guru. Hal ini sesuai dengan salah satu penyebab *burnout* yaitu *work overload* atau keadaan memiliki beban kerja yang berlebih (Maslach & Leiter, 1997).

Selain tanggung jawab yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang "Guru Dan Dosen, beban mengajar guru juga cukup banyak sebagaimana tercantum dalam pasal 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang

Pemenuhan Beban Kerja Dan Pengawas Satuan Pendidikan bahwa “Beban kerja guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah”. Beban kerja tersebut belum termasuk beban mengajar guru yang diberikan tugas tambahan seperti, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, dan kepala laboratorium. Beban kerja tersebut berbeda dengan beban kerja guru pada sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusi yang memiliki tugas tambahan dibandingkan sekolah tanpa pendidikan inklusi. Menciptakan iklim belajar yang kondusif sehingga siswa merasa nyaman belajar di kelas/sekolah, menyusun dan melaksanakan assessment pada semua siswa untuk mengetahui kemampuan dan kebutuhannya, menyusun program pembelajaran dengan kurikulum modifikasi bersama-sama dengan guru pembimbing khusus merupakan beberapa tugas guru kelas di sekolah yang menggunakan pendidikan inklusi (“Kementrian Pendidikan Nasional”, 2010).

Selain masalah mengenai bertambahnya beban kerja guru, dalam pelaksanaan pendidikan inklusi menemui beberapa hambatan di berbagai daerah yang menyelenggarakan pendidikan inklusi. Kepala Dinas Pendidikan Kota Depok menjelaskan bahwa Penerapan pendidikan kepada anak kebutuhan khusus atau inklusi di Kota Depok rupanya belum bisa diterapkan secara maksimal di hampir semua sekolah negeri dan swasta. Hal itu disebabkan karena sampai saat ini pengajar untuk siswa berkebutuhan khusus tersebut belum bisa dipenuhi. Hal tersebut berdampak banyak sekolah yang sudah menerima siswa inklusi itu tidak bisa berbuat banyak dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) (“Disdik Depok Akui”, 2015). Hal yang sama juga kerap ditemui dalam penyelenggaraan pendidikan inklusi di Jakarta. Selain berdasarkan berita mengenai hambatan pendidikan inklusi, hambatan lain juga ditemukan melalui wawancara lapangan sekolah inklusi di Jakarta. Hasil wawancara di sekolah ditemukan bahwa guru kelas kerap kesulitan dalam menangani siswa ABK ketika guru ABK atau *shadow teacher* tidak mendampingi siswa ABK. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa guru di Sekolah Dasar Inklusi Jakarta mengalami hambatan atau masalah dalam menjalankan pendidikan inklusi. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor penyebab *burnout* yaitu *work overload* yaitu keadaan memiliki tugas pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya sehingga keadaan tersebut dapat menyebabkan *burnout*.

Faktor lain yang menyebabkan *burnout* adalah *insufficient reward* atau gaji yang tidak memuaskan (Maslach & Leiter, 1997). Fenomena yang berkaitan dengan faktor ini ditemukan di

beberapa surat kabar bahwa beberapa ketimpangan gaji antara guru honorer dengan guru PNS serta antara PNS guru dengan PNS non-guru. Berdasarkan informasi, ketimpangan gaji guru honorer yang masih jauh dari batas gaji minimal provinsi yaitu 2,4 juta per bulan, bahkan masih di temukan guru honorer yang menerima gaji 300 ribu rupiah (“Pemprov Jakarta Diminta Naikkan Upah Guru Honorer”, 2014). Selain gaji guru non-PNS, tunjangan guru PNS juga masih dirasa kurang jika dibandingkan PNS non-guru dengan golongan yang sama. Informasi tersebut terdapat dalam surat kabar online, guru PNS dengan golongan III-C dan III-D diberi tunjangan 4,9 juta, dengan golongan yang sama PNS non-guru mendapat tunjangan 9,1 juta. Hal ini menimbulkan protes guru mengenai ketimpangan tunjangan tersebut (“Guru di Jakarta Protes Ketimpangan Nilai Tunjangan”, 2015). Ketimpangan ini menimbulkan perasaan tidak adil di kalangan guru PNS karena merasa dibedakan dengan PNS non-guru lain. Hal ini dapat menjadi pemicu *burnout* sebagaimana berhubungan dengan salah satu faktor penyebab *burnout* yaitu *absence of fairness* atau ketiadaan keadilan. *Absence of fairness* merupakan faktor yang didefinisikan bahwa organisasi dianggap adil jika kepercayaan, keterbukaan, dan respek ada di dalam organisasi tersebut (Maslach & Leiter, 1997).

Pada uraian di atas, sudah dijelaskan mengenai fenomena-fenomena guru di Jakarta serta hubungannya dengan *burnout*. Secara umum, guru di DKI rentan terhadap *burnout* karena ditemukan fenomena yang berhubungan dengan dua faktor yang memengaruhi *burnout* yaitu *insufficient reward* dan *absence of fairness*. Selain kedua faktor tersebut, ada satu faktor lagi yaitu *work overload* yang ada pada guru-guru di sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusi karena bertambahnya beban kerja guru tersebut dibandingkan guru di sekolah lainnya.

Teori *Burnout*

Burnout pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg tahun 1975, yaitu merupakan respons dari tekanan stres yang tak dapat dihindari pada pekerjaan (dalam Glendon, Thompson, Myers, 2007). Menurut Maslach & Jackson (1986), *Burnout* digambarkan sebagai sindrom yang berisi kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri yang dapat terjadi pada individu yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan orang (dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998). Pendapat lain menyatakan *burnout* didefinisikan sebagai satu fase kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang di situasi yang penuh tekanan secara emosional (Pines, A., Aronson, E., 1988). Menurut Brill (1984), *burnout* merupakan keadaan disfungsi dan stres yang tergeneralisasi, yang termediasi serta berhubungan dengan pekerjaan namun tanpa simtom utama psikopatologi sehingga masih memiliki performa

kerja serta tingkat afektif yang cukup namun tidak dapat membaik seperti sebelumnya tanpa bantuan dari orang lain atau lingkungan (dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan sindrom yang berisi kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri tanpa simptom utama psikopatologi yang tidak dapat membaik seperti keadaan sebelumnya tanpa bantuan dari luar.

Dimensi-dimensi *burnout* ialah, *emotional exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* (Maslach et al., 2001 dalam Glendon et al., 2007). Sumber Maslach yang lain mengungkapkan mengenai dimensi-dimensi *burnout*, *burnout* memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Schaufeli dan Enzmann, 1998). Kedua teori dimensi *burnout* menurut Maslach memiliki pengertian yang sama hanya penamaan dimensi yang berbeda. Kelelahan emosional adalah dimensi mengenai keadaan emosi yang terkuras habis. Pekerja merasa bahwa mereka telah kehabisan sumber emosi. Mereka juga merasa mereka tidak mampu lagi menempatkan diri mereka pada tingkat psikologis tertentu. Depersonalisasi adalah dimensi yang merujuk pada perkembangan sikap negatif, sinis dan tidak peduli terhadap penerima pelayanan pekerjaannya. Mereka merasa dilabelkan serta diperlakukan dengan hina atau tidak sepentasnya. Dengan kata lain, depersonalisasi juga merupakan persepsi individu yang merasa tidak diperlakukan secara manusiawi. Penurunan pencapaian diri merupakan dimensi yang berarti kecenderungan untuk mengevaluasi pekerjaannya kepada orang lain secara negatif. Mereka yakin bahwa tujuan di pekerjaannya tidak dapat dicapai, serta diikuti perasaan tidak puas dan rendahnya *self-esteem* profesionalitas. Ketiga dimensi tersebut sama-sama berkaitan dengan masalah hubungan antar individu sehingga pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan orang banyak seperti pekerjaan di bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial lebih sering mengalami *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; 1986 dalam Schaufeli dan Enzmann, 1998).

Teori Guru

Menurut Djamarah (2010) "Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik". Menurut Supardi, Darwiyansyah, Sutomo, & Supriyadi (2009), guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik serta memiliki kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian siswa menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa serta mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara. Menurut N.A. Atembaun (dalam Supardi, et al., 2009) guru adalah semua orang yang memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan siswa, baik

secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Pengertian guru tersebut dapat diartikan bahwa guru merupakan profesi yang bertujuan untuk mendidik siswa baik pengetahuan, watak, maupun jiwa dalam berbagai aspek kehidupan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Teori Pendidikan Inklusi

Inklusi merupakan filosofi yang membawa siswa, keluarga, pendidik anggota masyarakat yang berbeda-beda untuk menciptakan sekolah-sekolah dan institusi sosial lainnya berdasarkan penerimaan, kepemilikan, dan masyarakat (Rose dalam Salend, 2008). Inklusi memandang semua siswa sebagai pembelajar yang mampu mendapatkan manfaat dari kurikulum yang bermakna, menantang, serta sesuai yang disampaikan dalam ruang kelas umum, serta dari teknik instruksi yang berbeda-beda yang ditujukan kepada perbedaan, keunikan, tantangan dan pengalaman siswa itu sendiri (dalam Salend, 2008). Pengertian mengenai inklusi menurut Hehir & Swedeen, Inklusi berusaha untuk menyediakan bagi seluruh siswa dengan siswa-siswa yang kolaboratif, suportif, dan saling memelihara yang berdasarkan pada nilai memberikan pelayanan dan akomodasi kepada seluruh siswa yang mereka perlukan untuk menjadi sukses, begitu juga dengan pembelajaran dan perilaku saling menghargai dari satu sama lain individu yang berbeda-beda (dalam Salend, 2008). Dari berbagai pengertian mengenai inklusi, konsep inklusi merupakan konsep proses pembelajaran dengan prinsip menerima keadaan siswa berdasarkan perbedaan dan kemampuan individu dengan menyediakan pelayanan, instruksi dan fasilitas yang sesuai dengan keadaan individu untuk membantu siswa menuju keberhasilan.

Teori Penghasilan

Penghasilan atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), "Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu,

kelompok ataupun kinerja organisasi”. Berdasarkan definisi tersebut, gaji merupakan imbalan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan yang bertujuan untuk memotivasi pegawai.

Teori Status Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, ditugasi dalam suatu jabatan negeri dan digaji oleh pemerintah menurut peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di jabatan negeri atau tugas negara lainnya namun tidak ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan digaji oleh pemerintah merupakan tenaga honorer atau non-PNS.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono, pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pendekatan ini juga melakukan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data yang bersifat kuantitatif menggunakan teknik statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (2009). Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif atau penelitian perbandingan. Penelitian komparatif ialah penelitian yang membandingkan dua variabel atau lebih untuk mencari perbedaannya (Musfiqon, 2012). Sampel penelitian ini berjumlah 69 guru inklusi di Jakarta yang dipilih dengan teknik *random sampling*.

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory yang telah diterjemahkan oleh Rilla Sovitriana(2005). Skala ini berasal dari tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Skala tersebut terdiri dari 25 item. Skala tersebut memiliki reliabilitas sebesar 0,867. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya perbedaan pada kelompok sampel. Maka untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis perbandingan dua mean (t-test) dan one way Analysis of Variance. Dikarenakan

kelompok sampel dibagi kedalam dua dan tiga kelompok data.

3. Hasil & Diskusi

Hasil analisa statistik yang telah dilakukan, ditampilkan dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1. Analisa *Burnout* Berdasarkan Penghasilan dengan Anova

Variabel	Nilai F		Nilai p		Interpretasi
	F	F tabel	p	α	
Total <i>Burnout</i>	304,3	3,135	.000	.05	ada perbedaan

Seperti data yang terdapat pada Tabel 1. nilai tersebut merupakan hasil analisa *Analysis of variance*. Berdasarkan analisa, nilai F = 304,3 lebih besar dari pada nilai F tabel=3,135 dan nilai p=.000 lebih kecil dari pada $\alpha=.05$, maka $H_0: \mu_1=\mu_2=\mu_3$ ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat perbedaan *burnout* guru inklusi secara signifikan ditinjau dari penghasilan.

Tabel 2. Analisa *Burnout* Berdasarkan Status Pegawai dengan T-tes

Variabel	db	Nilai t		Nilai p		Interpretasi
		t	t tabel	p	α	
Total <i>Burnout</i>	67	- 9,859	1,996	0,000	0.05	ada perbedaan

Berdasarkan analisa, nilai t = 9,859 lebih besar dari pada nilai t tabel=1,996 dan nilai p=0,000 lebih kecil dari pada $\alpha=0.05$, maka $H_0: \mu_1=\mu_2$ ditolak. Kesimpulannya adalah tidak terdapat perbedaan *burnout* guru inklusi secara signifikan ditinjau dari status pegawai.

Secara keseluruhan data yang diperoleh, data *burnout* guru Sekolah Dasar Inklusi di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur berada pada rentang rendah dan sedang. Hasil uji beda *burnout* guru ditinjau dari penghasilan dan status kepegawaian ialah berbeda secara signifikan. Temuan ini sesuai dengan faktor *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter (1997) yaitu *insufficient reward* atau hadiah yang tidak memuaskan atau dalam hal ini ialah gaji yang kurang. Faktor ini dibuktikan dengan melihat perbedaan *burnout* pada guru inklusi yang status kepegawaian dan memiliki penghasilan berbeda. Skor t tes yang ditunjukkan dalam Tabel 2 bernilai negatif, ini menunjukkan bahwa skor *burnout* guru

inklusi yang ber status non-PNS memiliki skor burnout yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gupchup, Singhal, Dole, & Lively (1998) yang juga melakukan penelitian mengenai burnout yang dialami oleh apoteker. Hasilnya menunjukkan bahwa apoteker yang berpenghasilan kurang dari \$49,999 memiliki skor burnout yang lebih tinggi. Penelitian lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu perawat yang mengalami ketidakseimbangan usaha dan imbalan memiliki skor burnout yang lebih tinggi (Bakker, Killer, Siegrist, & Schaufelli, 2000).

Dari kedua uji statistik tersebut, dapat dibuktikan bahwa terdapat perbedaan *burnout* guru inklusi secara signifikan ditinjau dari penghasilan dan status kepegawaian.

4. Kesimpulan

Rata-rata skor burnout pada guru inklusi non-PNS dan yang memiliki penghasilan di bawah satu juta lebih tinggi dibandingkan status dan penghasilan yang lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai perbedaan burnout guru inklusi ditinjau dari penghasilan dan status kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa “terdapat perbedaan burnout guru inklusi secara signifikan ditinjau dari penghasilan dan status kepegawaian”.

5. Daftar Pustaka

- Bakker, Arnold B., Killmer, Christel H., Siegrist, J., Schaufelli, Wilmar B. (2000). *Effort-reward Imbalance and Burnout among Nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884 – 891.
- Disdik Depok Akui Penerapan Program Inklusi Terhambat. (2015, Februari). *Indopos.co.id*. Diakses dari <http://www.indopos.co.id/2015/02/disdik-depok-akui-penerapan-program-inklusi-terhambat.html>
- Glendon, A. I., Thompson, Briony M., Myers, Brett. (2007). *Advances in Organisational Psychology*. Bowen Hills: Australian Academic Press.
- Gupchup, Gireesh V., Singhal, Puneet K., Dole, Ernest J., Lively, Buford T. (1998). *Burnout in a Sample of HMO Pharmacists Using the Maslach Burnout Inventory*. *Journal of Managed Care Pharmacy*, 4(5), 495 – 503.
- Guru di Jakarta Protes Ketimpangan Nilai Tunjangan. (2015, Mei). *Tempo.co*. Diakses dari <http://metro.tempo.co/read/news/2015/05/10/083665076/Guru-di-Jakarta-Protes-Ketimpangan-Nilai-Tunjangan>
- Handoko, T. H. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, Marihot Tua E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). Modul Pelatihan Pendidikan Inklusif.
- Maslach, Christina., Leiter, Michael P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, The United States: Jossey-Bass.
- Mathis & Lackson. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musfiqon. (2012). *Panduan Lengkap Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Pretasi Pustaka
- Pemprov Jakarta Diminta Naikkan Upah Guru Honorer. (214, Oktober). *Tempo.co*. Diakses dari <http://metro.tempo.co/read/news/2014/10/29/083618031/pemprov-jakarta-diminta-naikkan-upah-guru-honorer>
- Pines, Ayla M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: causes and cures*. New York: The Free Press.
- Rockoff, Jonah E.. (2003). The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence From Panel Data. *Unpublished manuscript*, Harvard Kennedy School of Government.
- Salend S. J. (2011). *Creating Inclusive Classrooms Effective and Reflective Practices*. New Jersey: Pearson Education.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Research: a Critical Anlysis*. London: Taylor & Francis.
- Sovitriana, Rilla. (2015). *Pengaruh Social Support, Job Satisfaction, dan Interpersonal Communication dengan Mediator Self-esteem terhadap Burnout Guru*. *Unpublished manuscript*, Pasca Sarjana, Unversitas Persada Indonesia YAI, Jakarta, Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi., Darwyansyah., Sutomo., & Supriyadi, Edi. (2009). *Profesi Keguruan Berkompentensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Diadit Media.