

## Hubungan Antara *Work Engagement* Dengan *Burnout* Pada Guru Honorer di Daerah 3T

Niken Winda Ramadhani<sup>1</sup>, Angeline Hosana Zefany Tarigan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya  
e-mail : nikenwrd@gmail.com, angelinetarigan@fk.unsri.ac.id

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*. Partisipan pada penelitian ini adalah 101 guru honorer yang bekerja di daerah 3T. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni skala *burnout* yang mengacu pada dimensi *burnout* dari Maslach dan Leiter (2017) dan skala *work engagement* yang mengacu pada dimensi *work engagement* dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom dan Bakker (2002). Analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank*. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa *work engagement* dan *burnout* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $r = -0,714$  yang berarti bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

**Kata kunci :** *Burnout, Work Engagement, guru honor.*

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the relationship between work engagement and burnout of honorary teachers in 3T area. The hypothesis in this study is that there is a relationship between work engagement and burnout. The participants in this study were 101 honorary teachers in 3T area. The sampling technique used was purposive sampling. The measuring instrument used is the burnout scale which refers to the burnout dimension of Maslach dan Leiter (2017) and work engagement scale which refers to the work engagement dimension of Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom dan Bakker (2002). Data analysis using Spearman Rank correlation technique. The results of the correlation analysis showed that work engagement and burnout showed a significant value of 0,000 ( $p < 0,05$ ) with a value of  $r = -0,714$ , which means that there is negative relationship between the two variables. Thus, the hypothesis proposed in this study can be accepted, namely that there is a relationship between work engagement and burnout among honorary teachers in the 3T areas.*

**Keyword :** *Burnout, Work Engagement, honorary teachers*

## PENDAHULUAN

Daerah 3T (terdepan, terluar dan tertinggal) adalah daerah yang berada di perbatasan suatu negara, daerah yang mempunyai fasilitas-fasilitas yang kurang memadai baik dari infrastruktur umum maupun pada bidang kesehatan (Situmorang & Ayustia, 2019). Termasuk pada sektor pendidikan, masih banyak masyarakat di daerah 3T yang belum menerima pendidikan yang layak (Syafii, 2018). Kurang terpenuhinya sarana dan prasarana, akses menuju sekolah yang tidak layak yang menghambat siswa maupun guru merupakan salah satu penghambat jalannya pendidikan dan pembelajaran di daerah 3T (Vania dkk, 2021).

Pada bidang pendidikan terdapat beberapa faktor penting yang menentukan kualitas dari pendidikan tersebut yaitu *input* yang didalamnya termasuk murid; proses yang berhubungan pada suasana pembelajaran yang tercipta, dan adanya sarana dan prasarana yang salah satunya adalah guru (Trisoni, 2011). Menurut Sopian (2016) fungsi dan peran guru yaitu adalah mendidik, membimbing, serta mengajar.

Guru yang mengajar di sekolah yang berada di daerah 3T memiliki tantangan seperti keterbatasan sarana prasarana, sulitnya medan, rendahnya sumber daya manusia (SDM) siswa dan juga penghargaan yang kurang terhadap guru yang mengajar (Marian, Umasih, & Ibrahim, 2019). Guru di daerah 3T juga memiliki beban kerja yang tinggi dikarenakan jumlah guru yang lebih sedikit dibandingkan di kawasan kota (Haq, 2018).

Pada status kepegawaian guru dibagi menjadi dua, yaitu guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) dan guru dengan status bukan pegawai negeri yang salah satunya adalah guru yang berstatus honorer (Wulan & Sari, 2015). Pengertian guru honorer sendiri adalah guru yang mengajar di sekolah yang diangkat oleh kepala sekolah dan mendapatkan gaji dari dana bantuan operasional sekolah (Megawati, 2014). Pada daerah 3T jumlah tenaga guru setiap sekolah semakin berkurang (Haq, 2018). Untuk mengatasi kekurangan guru PNS yang belum terdistribusi dengan baik, maka biasanya sekolah mempekerjakan guru honorer (Nasir, Mujiati, Said, Pujiyati, & Adam, 2020). Pada daerah terpencil sendiri, menurut hasil penelitian yang dilakukan Rahmadi (2020) terdapat 43% guru berstatus guru honorer dan sisanya berstatus guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dilihat dari data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, rata-rata gaji guru honorer per bulan di Indonesia adalah lima puluh ribu rupiah sampai dengan tiga ratus lima puluh ribu (Kompas.com, 9 Februari 2021). Perbedaan upah yang diterima guru honorer menyebabkan permasalahan bagi guru honorer terutama mengenai kesejahteraan psikologis, termasuk guru honorer yang mengabdikan bertahun-tahun, terlebih lagi bagi guru honorer yang bekerja di daerah tertinggal (Millisani & Handayani, 2019).

Prieto, Soria, Martínez & Schaufeli (2008) menyatakan bahwa *burnout* pada guru dikembangkan dari ketidakseimbangan yang dirasakan oleh guru mengenai tuntutan pekerjaannya yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru di tempat kerja. Ketika guru tidak mampu bertahan pada situasi yang berat, guru dapat mengalami kesulitan dalam mengajar serta dapat menimbulkan stress yang ditandai

dengan keinginan yang tinggi dalam melakukan pengajaran hilang dan adanya *burnout* yang tinggi (Nasir, Mujiati, Said, Pujiyati, & Adam, 2020).

Maslach dan Leiter (2017) mendefinisikan *burnout* adalah pengalaman psikologis yang negatif berupa masalah, kesulitan, ketidaknyamanan, ketidakberfungsian dan konsekuensi negatif yang melibatkan sikap, harapan, motif dan perasaan. Guru yang mengalami *burnout* dan tidak mendapatkan penanganan yang tepat akan mengganggu keefektifannya dalam memberikan pelayanan pendidikan (Apriningrum & Utami, 2021). Chang (2009) juga mengatakan bahwa *burnout* pada guru akan mempengaruhi tenaga kerja guru secara eksternal seperti keputusan guru untuk meninggalkan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan solusi untuk mengatasi *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

Salah satu faktor yang dapat menurunkan level dari *burnout* adalah *work engagement* (Hussein, 2018). *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi individu yang memiliki pemikiran positif serta puas mengenai pekerjaan yang terlihat dari dedikasi, semangat dan juga penyerapan terhadap pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom & Bakker, 2002).

Profesi guru membutuhkan *work engagement* sama seperti profesi lainnya (Astisya & Hadi, 2021). Pekerja yang terlibat memiliki sikap dan tingkat aktivitas yang positif sehingga menghasilkan umpan balik yang positif untuk dirinya sendiri pada hal-hal seperti penghargaan, kesuksesan dan juga pengakuan (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Ketika guru honorer memprioritaskan pekerjaannya sebagai guru, merasa senang ketika menjalankan pekerjaannya, mereka tidak akan merasa jenuh walaupun pekerjaannya rutin atau berulang (Ufaira, Imanda, Gunawaan, Soeprapto & Hendriani, 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hipotesis yang di ajukan adalah adanya hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

## METODE

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala *burnout* dan skala *work engagement* yang dibuat dengan menggunakan skala *likert*. Skala *burnout* di susun berdasarkan dimensi-dimensi *burnout* menurut Maslach dan Leiter (2017) yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy*. Pada skala *burnout* berjumlah 54 aitem yang terdiri dari 27 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*. Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur dan uji validitas, di dapat 18 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*.

Skala *work engagement* peneliti susun berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* menurut Schaufeli dkk (2002) yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Jumlah aitem pada skala *work engagement* adalah 54 aitem yang terdiri dari 27 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji coba dan uji validitas, didapat skala *work engagement* yang digunakan pada penelitian berjumlah 18 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*.

## Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2017).

Menurut Sugiyono (2017) sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,3$ . Reliabilitas adalah salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas, dimana alat ukur tersebut dapat menghasilkan skor yang cermat dengan kesalahan pengukuran kecil (Azwar, 2017). Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00, dimana jika koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00, maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2017).

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data uji normalitas dengan teknik statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Bila nilai signifikansi  $p > 0,05$  dapat dinyatakan normal. Pada uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dimana dinyatakan linear apabila signifikansi  $p < 0,05$ . Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank* yang merupakan teknik yang sesuai apabila digunakan untuk data yang berbentuk ordinal (Sugiono, 2017). Pada uji hipotesis variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan mempunyai korelasi apabila nilai  $p > 0,05$ .

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di daerah 3T yang jumlahnya tidak diketahui. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dan karakteristik responden sampel pada penelitian ini adalah Guru honorer di daerah 3T yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 100 orang dengan jumlah sampel untuk uji coba (*try out*) yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

## HASIL

### Deskripsi Data Penelitian

Peneliti menggunakan analisis data deskriptif pada setiap variabel penelitian untuk mengetahui data sebenarnya terhadap masing-masing variabel. Adapun deskripsi data dari masing-masing variabel terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.  
 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	Min	Max	Mean	SD	Med	Min	Max	Mean	SD	Med
<i>Burnout</i>	18	72	45	9	36,38	18	43	33,06	5,16	35
<i>Work</i>	18	72	45	9	48,16	44	72	56,90	5,72	55
<i>Engagement</i>										

Keterangan :

Min : Skor total minimal

Max : Skor total maksimal

Mean : Rata-rata

*Median* : Nilai tengah  
 SD : Standar Deviasi

Subjek penelitian dikategorikan menjadi dua kategori yang dilakukan sesuai dengan formulasi kategori sebagai berikut :

Tabel 2.  
 Formulasi Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < \text{Median}$
Tinggi	$\text{Median} \leq X$

Keterangan  
 X : Skor mentah variabel  
*Median* : Median hipotetik

Berdasarkan formulasi di atas, kategori untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

**a. *Burnout***

Pengkategorisasian pada variabel *burnout* dalam penelitian ini didapat berdasarkan nilai dari median. Variabel *burnout* memiliki median sebesar 36,38 yang dibulatkan menjadi 36. Maka kategorisasi dari variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.  
 Deskripsi Kategori *Burnout* Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 36$	Rendah	57	56,4%
$36 \leq X$	Tinggi	44	43,6%
<b>Jumlah</b>		<b>101</b>	<b>100%</b>

Dari analisis kategorisasi yang dilakukan pada variabel *burnout*, ditemukan kebanyakan subjek penelitian ini memiliki tingkat *burnout* pada kategori rendah, yaitu sebanyak 57 orang (56,4%).

**b. *Work Engagement***

*Work engagement* dapat dikategorikan berdasarkan nilai dari median. Pada penelitian ini median variabel *work engagement* adalah 48,16 dibulatkan menjadi 48. Sehingga kategorisasi variabel *burnout* dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.  
 Deskripsi Kategori *Work Engagement* Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 48$	Rendah	2	52%
$48 \leq X$	Tinggi	99	98%
<b>Jumlah</b>		<b>101</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan analisis kategorisasi variabel *work engagement*, didapatkan hasil bahwa mayoritas subjek penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, yaitu sebanyak 99 orang (98%).

### Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian uji normalitas pada kedua variabel yaitu *burnout* 0,003 ( $p < 0,05$ ) dan *work engagement* 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa data dari variabel *burnout* dan *work engagement* tidak berdistribusi normal. Dikarenakan data *burnout* dan *work engagement* tidak berdistribusi normal, maka teknik analisis statistik yang peneliti gunakan adalah teknik analisis nonparametrik.

Pada uji linearitas didapatkan nilai signifikansi pada variabel *burnout* dan *work engagement* dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) yaitu sebesar 0,000. Kesimpulan yang didapat pada hasil uji linearitas pada kedua variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi yang linier

Pada uji hipotesis nilai signifikansinya sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work engagement* dan variabel *burnout*. Selanjutnya, diketahui juga bahwa nilai koefisiensi korelasi ( $r$ ) pada kedua variabel sebesar -0,733 yang menandakan bahwa variabel *work engagement* dan variabel *burnout* berhubungan negatif.

### DISKUSI

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, ini dikarenakan adanya data yang memiliki nilai ekstrim. Widhiarso (2012) menyatakan bahwa uji normalitas yang rendah bisa diakibatkan oleh adanya satu atau beberapa *outlier* atau keanehan pada data seperti *skor* ekstrim. Pada saat proses pengambilan data, peneliti mendatangi langsung responden yang saat itu sedang mengajar dikelas dan mengumpulkan guru di ruang guru untuk mengisi skala peneliti. Banyak guru yang mengisi secara cepat karena khawatir dan tidak ingin meninggalkan murid dikelas terlalu lama. Oleh karena itu, peneliti menduga sebagian responden tidak membaca dan mengisi dengan benar skala peneliti sehingga menjawab skala tidak sesuai dengan keadaan yang dialami responden. Karena tidak berdistribusi normal peneliti melanjutkan penelitian dengan menggunakan teknik analisis statistik nonparametrik.

Peneliti juga melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank* karena penelitian ini merupakan penelitian nonparametrik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya hubungan antara *work engagement* dan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T. Dalam hasil analisis data ini juga didapatkan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar -0,714 yang menunjukkan hubungan antara *work engagement* dan *burnout* adalah negatif.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, dkk (2008), dimana dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan negatif antara *work engagement* dan *burnout*. Pada penelitian

Hougaard, Giske dan Sundali (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dan *burnout* pada guru.

Sukor dan Azman (2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *burnout* pada guru. Mereka juga menemukan adanya hubungan negatif pada dimensi *exhaustion* pada variabel *burnout* dan *depersonalisasi* berhubungan dengan arah negatif dengan *work engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti menggolongkan variabel *burnout* dan *work engagement* ke dalam dua kategori yaitu kategori yang rendah dan kategori yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Permatasari dan Hadi (2018) bahwa guru honorer memiliki nilai *work engagement* yang tinggi. Runhaar, Sanders dan Konermann (dalam Permatasari dan Hadi, 2018) menyatakan bahwa guru cenderung memiliki nilai *work engagement* yang tinggi dikarenakan guru memaknai perannya sebagai seorang guru, mereka juga memaknai peran guru sebagai pembimbing bagi siswanya dan akan merasa puas apabila siswa-siswa yang telah dibimbingnya meraih kesuksesan

Pada variabel *burnout* memiliki hasil kategorisasi yang rendah yaitu 57 orang (%) dan *work engagement* berkategorisasi tinggi yaitu 99 orang (%). Sukor dan Azman (2021) menyatakan bahwa guru memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Pada penelitian yang dilakukan Palupi dan Pandjaitan (2022) menunjukkan hasil bahwa tingkat *burnout* guru cukup baik yaitu berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Menurutnya juga rendahnya *burnout* pada guru juga berkaitan dengan tingkat usaha guru dalam menghadapi permasalahan dan adanya dukungan yang diberikan oleh teman dan juga pihak sekolah.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dan *burnout* pada guru honorer yang bekerja di daerah 3T. Hubungan yang bersifat negatif tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work engagement* pada guru honorer di daerah maka semakin rendah juga *burnout* pada guru honorer di daerah 3T.

Guru honorer di daerah 3T dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara membuat skala prioritas dalam menjalankan setiap aktifitas dan mementingkan kesehatan dan istirahat yang cukup agar dapat berkerja lebih produktif.

Peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan penelitian ke daerah – daerah 3T yang representatif di Indonesia saat pengambilan data sehingga jangkauan penelitian semakin luas dan penelitian dapat tergambar lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriningrum, R.E., & Utami, L.H. (2021). Peran Spiritual well-being dan Self-efficacy terhadap Burnout pada Guru TK. *Jurnal Psikologi & Psikologi Islam*, 18(1). Doi:10.18860/psikoislamika.v18i1.11562
- Astisya, I.R., & Hadi. C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 17, 207-223, Doi: 10.32528/ins.v%vi%i.2170
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1)
- Chang, M.L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educ Psychol Rev*, 21, 193–218, Doi :10.1007/s10648-009-9106-y
- Haq, M. Z. (2018). Pemberian Tunjangan Khusus Daerah Terpencil Untuk Perbaikan Guru SMP di Kecamatan Liukang Tupabbring Utara Kabupaten Pangkep. *Jurnal Studi Pendidikan*, 16(2), 162-190.
- Hoigaard, R., Giske, R., & Sundali, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357. <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Hussein,S. (2018). Work Engagement, Burnout and Personal Accomplishments Among Social Workers: A Comparison Between Those Working in Children and Adults' Services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, Doi : <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
- Marian, B., Umasih, Ibrahim. N. (2019). Pembelajaran Sejarah pada SMAN di Daerah Terdepan, Terluar, Tertinggal (3T) Kepulauan Tanimbar Provinsi Maluku. *Jurnal Pendidikan Sejarah*, 8.
- Maslach, C., & Leiter. M.P. (2017). Understanding Burnout New Models. Dalam C.L. Cooper, & J.C Quick. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice, First Edition*. (hal.36-56). West Sussex : John Wiley & Sons
- Megawati, P. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer.
- Millisani, F., & Handayani, A. (2019). Hubungan Antara Rasa Syukur Dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer

- Sekolah Dasar Di Upt Disdikpora Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. (Naskah tidak dipublikasikan). Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Nasir, Mujiati, Said. H., Pujiyati. W., & Adam. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) Di Rural Area. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 20.
- Palupi, V.C., & Pandjaitan, L.N. (2022). Self Efficacy dan Burnout pada Guru. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 28-39.
- Pines, A.M. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12, 78 – 88 Doi: 10.1037/1072-5245.12.1.78
- Prieto, L.L., Soria, M.S., Martinez., I.M., & Schaufeli. W. (2008). Extension of The Job Demands-Resources Model In the Prediction of Burnout and Engagement Among Teachers Over Time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Rachmawati. (2021, Februari). Cerita Para Guru Honorer, Dilema antara Gaji Rendah dan Pengabdian Tanpa Kepastian. Kompas.com. Retrived from <https://regional.kompas.com/read/2021/02/22/11010081/cerita-para-guru-honorer-dilema-antara-gaji-rendah-dan-pengabdian-tanpa>. 6 Oktober 2021
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W.B., Taris, T. and van Rhenen, W. (2008), Workaholism, burnout and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Situmorang, D. & Ayustia, R. (2019). Model Pembangunan Daerah 3T : Studi Kasus Daerah Perbatasan Kabupaten Bengkayang. *MBIA*, 18(1), 49-64
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sukor, M.S.M., & Azman, N. (2021). Hubungan Antara Burnout dan Penglibatan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Journal Of Social Sciences and Humanities*, 18(8), 12-22.
- Syafii, Ahmad. (2018). Perluasan dan Pemerataan Akses Kependidikan Daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4, 153-171
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(2), 88-97.
- Trisoni, R. (2011). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ta'dib*, 14(2), 135-141

- Ufaira, R.A., Imanda. A.N., Gunawan.L.R., Soeprapto, & Hendriani. W. (2020). Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*,5 ,168-181.
- Vania, A.S., Septianingrum. A.D., Suhandi. A.M., & Prihantini. (2021). Revitalisasi Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas di Daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 5, 5142 – 5150.
- Wulan, D.K., Sari. N. (2015). Regulasi Emosi Dan Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Swasta Menengah Ke Bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2),74-83, Doi: [10.21009/JPP.042.05](https://doi.org/10.21009/JPP.042.05)