

**MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR
DIKELAS MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT**
*Improving Teacher Discipline In Teaching Attendance In Class Through The
Implementation Of Reward And Punishment*

***Yantrie**

SD Negeri 2 Talian Kereng, Katingan, Kalimantan Tengah, Indonesia.

ARTIKEL INFO

Diterima
Juni 2022

Dipublikasi
September 2022

*e-mail :
yantrie66@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan mutu pembelajaran disekolah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting antara lain adalah penerapan budaya sekolah kearah peningkatan mutu. Budaya sekolah merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah tanpa merasa terpaksa.

Budaya sekolah yang harus dipertahankan salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara. Dalam Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, dicobakan tindakan berupa penerapan Reward and Punishment untuk para guru di SD Negeri 2 Talian Kereng,

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, karena dari hasil penelitian dan analisa data, ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan Reward and Punishment kepada guru.

Kata Kunci : Disiplin Guru, Reward and Punishment

ABSTRACT

Improving the quality of learning in schools is very dependent on several factors. A very important factor, among others, is the application of school culture towards quality improvement. School culture is a positive thing that must be maintained and implemented by all school members without feeling forced.

One of the school cultures that must be maintained is the issue of discipline, including the discipline of teachers in class attendance in the teaching and learning process. To improve the discipline of teachers, it can be pursued in various ways. and Punishment for teachers at SD Negeri 2 Talian Kereng, Katingan Hilir District, Katingan Regency

This research was carried out in two cycles, because from the results of research and data analysis, it turned out that in the second cycle, teacher discipline in class attendance in the teaching and learning process increased and met the predetermined indicators of 75%. teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities can be done by applying Reward and Punishment to teachers.

Keywords: Teacher Discipline, Reward and Punishment

© Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan mampu mengelola kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang

yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Sutari Imam Barnado, 1989:44). Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah “manusia Indonesia seutuhnya”, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada

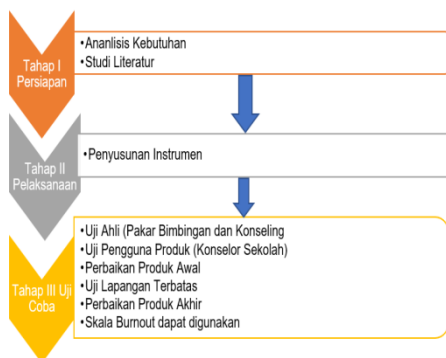
Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian dan Pengembangan (Research And Development). Menurut Borg & Gall (Sugiyono, 2010: 409) langkah-langkah yang seyogianya ditempuh dalam penelitian pengembangan meliputi: (1) studi pendahuluan, (2) perencanaan, (3) pengembangan model hipotetik, (4) penelaahan model hipotetik, (5) revisi, (6) uji

coba terbatas, (7) revisi hasil uji coba, (8) uji coba lebih luas, (9) revisi model akhir, dan (10) diseminasi dan sosialisasi. Pengembangan Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah diadaptasi dengan model desain penelitian dan pengembangan yang dibuat oleh Borg & Gall, Sukmadinata dan Setyosari, kemudian tahap desain pengembangan dimodifikasi menjadi tiga langkah:

1. Tahap persiapan, meliputi analisis kebutuhan, studi literatur, penentuan tujuan pengembangan dan persiapan bahan yang diperlukan
2. Tahap kerja, yang mencakup rancangan Skala Burnout Konselor
3. Tahap pengujian atau validasi produk, termasuk uji coba, uji ahli, uji praktisi (konselor) dan uji lapangan terbatas. Langkah-langkah peneliti divisualisasikan dan dijelaskan pada Gambar. 1.



Gambar. 1. Langkah-langkah penelitian

Instrument Penelitian

1. Format Penilaian Ahli

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui statistik deskriptif. Jumlah Data ini berasal dari skala penilaian ahli yang

dikembangkan dari teori Standar untuk Evaluasi Program, Proyek, dan Materi Pendidikan. Itu skala terdiri dari tiga aspek, yaitu, ketepatan, kegunaan dan implementasi (Joint Committee, 1981). Hasil penilaian dianalisis menggunakan analisis kuantitatif dan deskriptif. Data kuantitatif ahli dan calon pengguna dianalisis menggunakan *inter-rater agreement* (Gregory, 2011) sedangkan data deskriptif dianalisis berdasarkan masukan, saran, dan komentar pada lembar saran. Keterangan relevansi menggunakan *inter-rater agreement*.

- A: Relevansi rendah dari ahli 1 & 2
- B: Relevansi tinggi ahli 1 & relevansi rendah dari ahli 2
- C: Relevansi rendah ahli 1 & relevansi tinggi dari ahli 2
- D: Relevansi tinggi dari ahli 1 & 2

Penilaian Keakuratan, kegunaan dan implementasi masing-masing memiliki 10 item memiliki gradasi 1 hingga 4, dengan skor minimum yang diperoleh $10 \times 1 = 10$, sedangkan skor maksimumnya adalah $10 \times 4 = 40$. Untuk menentukan kriteria penilaian ahli dan konselor pada Keakuratan model, empat kriteria dikembangkan sebagai berikut. Pertama, mencapai skor imum 40; kedua, mencapai skor minimum 10; ketiga, hitung perbedaan antara skor maksimum dan minimum (yaitu $40 - 10 = 30$); dan keempat, tentukan interval untuk mendapatkan empat kriteria dengan membagi empat skor gain maksimum perbedaan dengan minimum (yaitu $30/4 = 7$). Langkah selanjutnya adalah menentukan klasifikasi sifikasi skor ini dengan interval 7, seperti yang ditunjukkan pada

Tabel 1. Kriteria Penilaian Ketepatan, Kegunaan dan Implementasi

Skor	Kriteria Ketepatan	Kriteria Ketepatan	Kriteria Ketepatan
33-40	Sangat Tepat	Sangat Berguna	Sangat sesuai
25-32	Tepat	Berguna	Sesuai
18-24	Kurang Tepat	Kurang berguna	Kurang sesuai
10-17	Tidak Tepat	Tidak berguna	Tidak Sesuai

HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

1. Assesmen Bimbingan dan Konseling

Cronbach (Yusup, 2018) mengatakan bahwa penggunaan tes dalam kegiatan pengukuran dimaksudkan untuk memajukan pemahaman diri. Evaluasi dan modifikasi program atau perlakuan mengacu pada hasil suatu perlakuan yang diterapkan. Penyelidikan ilmiah mengacu pada perolehan data sahih dan andal mengenai variabel-variabel yang diteliti dan hubungan-hubungannya. Pengukuran sebagai suatu prosedur sistematis untuk mengobservasi dan mendeskripsikan perilaku (sampel perilaku) dengan menggunakan skala numerik atau kategori yang ditetapkan.

Hasil-hasil kajian memperlihatkan bahwa sekurang-kurangnya terdapat 4 (empat) tujuan umum dari asesmen layanan Bimbingan dan Konseling. Tujuan yang dimaksudkan adalah; (1) screening, (2) identifikasi dan diagnosis, (3) perencanaan intervensi, dan (4) kemajuan dan evaluasi hasil ((Muller & Erford, 2012) (Sattler & Hoge, 2006)).

2. Skala Burnout

Penelitian ini mengembangkan inventori yaitu Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah. Bentuk skala mengacu pada model skala Likert. Model skala Likert yaitu model skala yang menggunakan pembagian area dalam suatu kontinum tertentu yang memiliki lima pilihan jawaban. Pengujian konstruks butir secara internal dilakukan dengan uji validitas isi kepada dua orang Doktor di bidang bimbingan dan konseling. Selanjutnya

peneliti melakukan tahap uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan uji reabilitas dengan Alpha Cronbach yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows. Taraf signifikansi yang digunakan pada skala bullying dan skala asertif ini adalah $\geq 0,3$ kondisi tersebut berarti butir dinyatakan valid. Uji reabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana butir pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Skala Burnout Konselor alat ukur yang disusun dan dikembangkan dalam penelitian ini yang diadaptasi dari konstruk teori Haddad (Butler & Constantine, 2005) Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, keterputusan, lekas marah, dan apatis. Skala Burnout Konselor ini akan digunakan secara luas sebagai inventori burnout konselor. Skala burnout dikembangkan berdasarkan teori Maslach dan Jackson (Shin et al, 2014), terdiri dari tiga dimensi:

1. Kelelahan emosional, yang mengacu pada perasaan kehabisan sumber daya emosional seseorang dan termasuk hilangnya energi, dan kelelahan fisik
2. Depersonalisasi: yang ditandai dengan emosi detasemen dari klien dan mewakili perasaan negatif sinisme dan kurangnya empati;
3. Berkurangnya prestasi pribadi, yang mengacu pada perasaan tidak kompeten dan kurang prestasi pribadi dalam pekerjaan seseorang.

Tabel 2. Kisi-Kisi Skala Burnot

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Diskriptor	Item Pernyataan	
				Favoreble	Unfavoreble
Burnout	1. Kelelahan Emosional	a. Kehabisan sumber daya emosional seseorang	Konselor merasa kehabisan sumber daya emosional		1,2

		b. Hilang energi	Konselor kehilangan energi dalam bekerja	4,6	3,5,7
		c. Kelelahan fisik	Konselor mengalami kelelahan fisik saat bekerja	8	9,10
	2. Depersonalisasi	a. Sinisme	Konselor memandang sisnis konseling dan orang lain	11, 13	12
		b. Kurang empati	Konselor menjadi kurang empati		14,15,16,17
	3. Berkurangnya prestasi pribadi	a. Perasaan tidak kompeten	Konselor menjadi tidak kompeten dalam pekerjaan	20	18,19, 21
		b. Kurang prestasi	Konselor tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi	22, 24,25	23
Total				25	

Tabel 3 Skala Burnout

No	Pernyataan
1	Saya jengkel dengan masalah peserta didik yang dirasa tidak pernah selesai
2	Saya stres ketika menghadapi masalah-masalah besar dari peserta didik
	Konselor kehilangan energi dalam bekerja
3	Saya letih dengan pekerjaan sebagai konselor
4	Saya menunjukkan wajah tegar keti peserta didik menceritakan atau terlibat masalah besar
5	Masalah yang datang dari peserta didik membuat saya loyo
6	Ketika memberikan layanan kepada konseling di kelas ataupun di ruang BK saya tidak merasa lelah
7	Tubuh saya menjadi lemas ketika peserta didik membawa masalah yang sangat berat
8	Menghadpi peserta didik tidak mengganggu waktu istirahat saya
9	Saya mengalami sakit kepala jika peserta didik banyak yang melakukan konsultasi atau konseling
10	Kegiatan BK disekolah membuat saya merasa nyeri otot
11	Memandang remeh masalah peserta didik bukan karakteristik kepribadian konselor
12	Saya menantap tajam kepada peserta didik yang terlibat masalah
13	Saya menerima kehadiran orang tua peserta didik yang terlibat masalah dengan tenang
	Konselor menjadi kurang empati
14	Peserta didik bukan anak atau keluarga saya yang harus dibantu
15	Kesedihan peserta didik bukan tanggung jawab saya
16	Peserta didik yang terlibat masalah tidak perlu dibantu
	Konselor menjadi tidak kompeten dalam pekerjaan
17	Saya tidak tertarik dengan masalah peserta didik
18	Saya memutuskan sendiri solusi yang harus diambil peserta didik
19	Saya memberi julukan negative kepada peserta didik yang selalu membuat masalah
20	Konprensi kasus akan saya lakukan dengan pihak-pihak yang terkait untuk mengentaskan masalah peserta didik yang berat
21	Bagi saya tidak perlu menjalin hubungan baik dengan konseli yang bermasalah
	Konselor tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi

22	Sebagai konselor saya melakukan kegiatan penelitian agar dapat mengembangkan layanan BK yang kreatif dan inovatif
23	Saya tidak pernah melakukan asesmen untuk melihat permasalahan yang dihadapi peserta didik

Berdasarkan hasil validitas instrumen dari 52 item, terdapat 25 item yang valid. Item burnout yang valid dapat digunakan sebagai item mengukur tingkat burnout konselor. Berne (Johnson, 2015) jika trennya tidak terkoreksi, gejala itu mulai di bawah umur dapat menyebabkan depresi serius, penyalahgunaan zat, dan emosi berat lainnya kesusahan yang dapat menyebabkan kerusakan kritis. Itu terlalu mudah dalam staf pertemuan atau saat makan siang untuk bermain "Tidak enak" dan untuk tutupi apa yang mungkin merupakan anteseden terhadap masalah serius dengan humor yang tidak pantas. Selaras dalam beberapa pengaturan konseling untuk mengeluh karena terlalu banyak bekerja bayaran yang buruk, kelelahan, dan keinginan untuk melayani semua klien. Humor di kalangan profesional terkadang dibingkai sebagai tawa agar tidak menangis karena trauma klien, tetapi humor yang tidak tepat mungkin meliputi stres yang dialami oleh konselor. Faktor situasional. Meta-analisis Lee & Ashforth (1996) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan lebih banyak prediktor penting burnout daripada (kurangnya) sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah aspek dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, emosional, atau kognitif yang berkelanjutan (Demerouti et al. 2001).

Faktor situasional. Sedangkan tuntutan pekerjaan adalah prediktor paling penting dari kelelahan, respons pekerjaan sumber adalah prediktor terpenting dari keterlibatan kerja (Halbesleben 2010, Schaufeli & Bakker 2004). Seperti dijelaskan sebelumnya, sumber daya pekerjaan adalah aspek-aspek pekerjaan yang membantu untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau merangsang pertumbuhan pribadi. Contoh

sumber daya pekerjaan adalah dukungan sosial dari kolega, pelatihan pengawasan, dan umpan balik kinerja (Schaufeli & Bakker 2004).

Kelelahan dapat muncul dalam konseling sesi sebagai kehilangan empati, rasa hormat, dan perasaan positif bagi klien. Depersonalisasi juga dapat terjadi ketika konselor bertindak secara perilaku, merespons klien dengan cara merendahkan atau dengan meniadakan klien sebagai pribadi. Sebuah studi tentang akademisi dan praktisi yang dilakukan oleh Wood, Klein, Cross, Lammers, dan Elliott (Thériault et al, 2009) mengevaluasi gejala depresi atau kelelahan. Itu Sebagian besar peserta (63%) menunjukkan kesadaran rekan kerja yang bekerja dipengaruhi oleh penurunan nilai mereka. Banyak peserta (32%) mengaku pernah perasaan kelelahan yang mengganggu pekerjaan mereka sendiri. Studi ini juga menemukan itu ketika ditanya tentang apa tanggung jawab etis terkait dengan mengetahui kolega mengalami gangguan, mayoritas responden sepertinya lebih memilih untuk tidak mengambil tindakan terhadap terapis yang terganggu, mengutip takut akan pembalasan.

Daftar gejala kelelahan adalah panjang, dan seperti yang ditunjukkan oleh Kottler (1993), tidak ada dari kita dapat berharap untuk tetap kebal. Grosch dan Olsen (1994) mengemukakan bahwa rata-rata Konselor memiliki masa hidup produktif 10 tahun sebelum kelelahan hampir tidak terhindarkan. Papan lisensi di seluruh negeri beroperasi dengan mandat untuk melindungi publik, tetapi kecuali anggota profesi peka terhadap gejala kelelahan diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka, dewan etika dianggap tidak efektif. Kebutuhan bukan karena tuduhan perilaku yang lebih tidak etis yang diajukan

untuk hukuman, tetapi untuk sebuah kesadaran dan kesediaan untuk mendukung cara-cara mengobati tanda-tanda awal. Tidak sembuh, burnout dapat diperkirakan meningkat menjadi gangguan yang lebih parah.

KESIMPULAN

Analisis instrumen skala burnout menggunakan Alpha Cronbach's. Hasil analisis statistik reliabilitas 0,813, suatu pengukuran butir dinyatakan valid dan reliabel memperoleh jika skor $r \geq 0,7$. Berdasarkan uji validitas pengembangan skala burnout 25 item dapat digunakan sebagai inventori kepribadian.

SARAN

Skala burnout yang telah dikembangkan dapat digunakan sebagai instrumen kepribadian bagi penelitian selanjutnya untuk mengukur tingkat burnout konselor. Sehingga dapat mengidentifikasi burnout dan dapat menentukan intervensi yang dapat digunakan untuk menurunkan burnout konselor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27, 375–400.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*, 146(1), 31–50.
- Bräuninger, I. (2012). Dance movement therapy group intervention in stress treatment: A randomized controlled trial (RCT). *The Arts in Psychotherapy*, 39, 443–450. doi:10.1016/j.aip.2012.07.002
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in

- professional school counselors. *Professional School Counseling*, 9(1), 2156759X0500900107.
- Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *Professional Counselor*, 7(3), 285–297.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279–286.
- Gilliland, B. E., & James, R. K. (2001). *Crisis Intervention Strategies*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thomson Learning.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102–117.
- Jenaro, C., Flores, N., & Arias, B. (2007). Burnout and coping in human service practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 80–87. doi:10.1037/0735-7028.38.1.80
- Johnson, S. M. (2015). Reducing teacher stress and burnout in high-risk secondary schools in South Africa using transactional analysis. *International Journal of Transactional Analysis Research & Practice*, 6(1).
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., ... & Yu, K. (2007). Development and initial psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40(3), 142–154.
- Marich, J., & Howell, T. (2015). Dancing mindfulness: A phenomenological investigation of the emerging practice. *EXPLORE: The Journal of Science and Healing*, 11, 346–356.
- Moyer, M. (2011). Effects of Non-Guidance

- Activities, Supervision, and Student-to-Counselor Ratios on School Counselor Burnout. *Journal of School Counseling*, 9(5), n5.
- Rosenberg, T., & Pace, M. (2006). Burnout among mental health professionals: Special considerations for the marriage and family therapist. *Journal of Marital and Family Therapy*, 32(1), 87–99. doi:10.1111/j.1752-0606.2006.tb01590
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Setyoningtyas, R. (2014). *Persepsi guru bk tentang kompetensi konselor di sekolah dasar swasta kota semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44.
- Syarif, D. F. T., Fatchurahman, M., & Karyanti, K. (2022). Pelatihan Self Healing Untuk Mengurangi Burnout Konselor Sekolah. *Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara*, 6(1), 178-188. <https://doi.org/10.29407/ja.v6i1.16804>
- Thériault, A., Gazzola, N., & Richardson, B. (2009). Feelings of incompetence in novice therapists: Consequences, coping, and correctives. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 43(2).
- Triwahyuni, A., Purwono, U., Sadarjoen, S. S., & Sapri, E. R. (2019). Pengembangan Millon Personality Type Inventory (Mpti) Sebagai Instrumen Pengukuran Kepribadian Di Indonesia. *Journal of Psychological Science and Profession*, 3(2), 65-74.
- Wachter, C. A., Clemens, E. V., & Lewis, T. F. (2008). Exploring school counselor burnout and school counselor involvement of parents and administrators through an Adlerian theoretical framework. *Journal of Individual Psychology*, 64(4), 432-449.