



ANALISIS BEBAN KERJA GURU DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Fitri Ayu Ningsih¹, Muhammad Iqbal Fasa², Suharto³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung

Email: fitriayu@gmail.com

ABSTRAK

The teacher is an important element in the learning process. The role and function of the teacher is to educate the lives of the nation's children. The demands of the main tasks and functions of teachers to educate the nation's children become a workload for the teachers themselves. Mental workload is influenced by several factors such as internal and external factors. Internal factors, for example, excessive work demands, frustration will arise in carrying out their duties. When the teacher feels frustrated, it will have an impact on the teacher's declining performance. External factors such as the outbreak of the COVID-19 virus that hit the whole world, had a very significant impact on the world of education. Teachers and students are required to apply new patterns to the learning system. Learning from home is a new learning system that must be applied during the COVID-19 pandemic. The learning system from home requires teachers to work more extra than before. That's all because teachers or students are not used to doing the learning system from home.

Kata Kunci: Teacher Workload

ABSTRAK

Guru adalah elemen penting dalam proses pembelajaran. Peran dan fungsi guru adalah untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Tuntutan tugas pokok dan fungsi guru untuk mendidik anak bangsa menjadi beban kerja bagi para guru itu sendiri. Beban kerja mental dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal dan eksternal. Faktor internal, misalnya, tuntutan kerja yang berlebihan, frustrasi akan muncul dalam menjalankan tugasnya. Ketika guru merasa frustrasi, itu akan berdampak pada kinerja guru yang menurun. Faktor eksternal seperti merebaknya virus COVID-19 yang melanda seluruh dunia, berdampak sangat signifikan terhadap dunia pendidikan. Guru dan siswa diwajibkan menerapkan pola baru pada sistem pembelajaran. Belajar dari rumah adalah sistem pembelajaran baru yang harus diterapkan selama pandemi COVID-19. Sistem pembelajaran dari rumah mengharuskan guru untuk bekerja lebih banyak dari sebelumnya. Itu semua karena guru atau siswa tidak terbiasa melakukan sistem pembelajaran dari rumah.

Kata Kunci: Beban Kerja Guru

PENDAHULUAN

Manusia merupakan asset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Dengan perkembangan jaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyak nya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapat yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup.

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang

dibuat pemerintah dan harus sesuai dengan setandar yang telah ditentukan, perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah disematkan kepada beban dan tanggung

jawab kepada mereka.

(4) secara implisit, dalam UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban Amanah pendidikan yang ada di padanya.

Memenuhi beban kerja, hal ini termuat dalam pasal 35 ayat 1 dan 2, dalam pasal ini dijelaskan bahwa beban kerja guru tercantum dalam kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan, selanjutnya pengembangan kompetensi, dalam pasal 10 UU no 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu : (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi Sosial, (4) Kompetensi Profesional.

LANDASAN AL-QUR'AN DAN HADIST

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan:

وَقُلْ لِّأَعْمَلُوا فَيَسِّرَ لَّيْ أَلَّ هُ عَمَلُكَ
مُورَسُوهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُورَدَ وَإِلَى عِلِّ مِ
أَلَّ عِي بَوَالشَّهَدَةِ
فَيَنْبَنُّكَ مِ بِمِ أ كُنْتُ مَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS, Taubah: 105).

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ
هَؤُلَاءِ عُوا إِلَيَّ هِ الْوَسِيلُ قَوَّاهِدُوا فِي سَبِيلِ هِ لَعَلَّكُمْ
مُتَّقُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan

berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan. (QS. Al-Maidah: 35).

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda:

Artinya: "Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihiyrahinya." (H.R. Bukhari Muslim).

Pesan utama yang terkandung dalam hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka. Secara implisit, dalam

UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di padaknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu;

1. Target yang harus dicapai: pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra

diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu: kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan: kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl (1989) dan Manuba (2000), dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi factor-faktor berikut:

1. Factor Eksternal.
yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti ;
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja begilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis, ketiga aspek ini disebut wring stressor.
2. Factor Internal.
Yaitu factor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi

beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, seperti strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

- a. Factor somatic (kondisi Kesehatan)
- b. Factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan sebagainya.)

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell dan Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran Subjektif, yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktifitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1997).

Kinerja Guru dalam Perspektif Islam

1. Pembahasan Tentang Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti penampilan kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat "Penilaian Kinerja Guru" yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:20), kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Ivancevich (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008:20), Patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumberdaya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; (4) koadaptasi, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

2. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latarbelakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui pre-service training dan in-service training. Pada preservice training, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan

proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada inservice training, cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; (4) kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Uhar, kinerja pegawai akan aktif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.

3. Follow Up Penilaian Kinerja Guru

- Guru pada dasarnya merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan.
- Jumlah guru dengan kecakapan akademik yang baik, cenderung menurun di masa yang akan datang, sepanjang secara material sosial, jabatan guru tidak menarik dan menjanjikan bagi generasi muda yang memiliki kualitas akademik yang cemerlang.
- Kepercayaan masyarakat terhadap guru sangat tergantung dari persepsi yang berkenaan dengan status guru terutama yang berkaitan dengan kualitas pribadi, kualitas kesejahteraan, penghargaan material, kualitas pendidikan, dan standar profesi.
- Anggaran belanja pendidikan, imbal jasa (gaji dan tunjangan lainnya), dan kondisi kerja guru merupakan faktor yang mendasar bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan kinerja

yang efektif.

- Masyarakat dan orangtua mempunyai hak akan pendidikan yang terbaik buat anak-anaknya.
- Disisi lain guru diharapkan menunjukkan kinerja atas dasar moral dan profesional yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam kaitan ini, guru mempunyai keterkaitan yang erat dengan kualitas dan hasil pendidikan.

4. Metode Pembelajaran

a. Metode Ceramah

Metode ceramah ialah sebuah metode mengajar dengan menyampaikan informasi dan pengetahuan secara lisan kepada sejumlah siswa pada umumnya mengikuti secara pasif.

b. Metode Tanya Jawab

Menurut martimis yamin, metode Tanya jawab dinilai sebagai metode yang tepat, apabila pelaksanaannya ditunjukkan untuk Mereview ulang materi yang disampaikan dengan ceramah, Menyingkahi atau menyelingkan pembicaraan yang lain agar tetap mendapatkan perhatian dari siswa, Mengarahkan pengamatan dan pemikiran mereka.

c. Metode Diskusi

Metode diskusi dimaksudkan untuk merangsang pemikiran serta berbagai jenis pandangan.

d. Metode Tugas dan Resitasi

Metode tugas dan resitasi tidak sama dengan pekerjaan rumah, tetapi lebih luas dari itu. Tugas dan resitasi merangsang anak untuk aktif belajar baik secara individu atau kelompok, bisa dilaksanakan di rumah, di sekolah, dipertustakaan dan tempat lainnya

5. Pendekatan Pembelajaran

Pendekatan dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran. Istilah pendekatan pembelajaran merujuk kepada pandangan tentang

terjadinya suatu proses yang sifatnya masih umum. Oleh karenanya strategi dan metode pembelajaran yang digunakan dapat bersumber atau tergantung dari pendekatan tertentu.

Setiap pendidik dalam pendidikan islam wajib mengetahui pendekatan umum pembentukan dan penerapan metode pendidikan islam sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Allah SWT. Dalam Al-Qur'an melalui proses pendidikan yang dipraktekkan oleh Rasulullah, yaitu antara lain:

- a) Pendekatan tilawah, takziah dan ta'lim (Qs Al-Baqarah:151)
Artinya:” Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui”
- b) Pendekatan amar ma'ruf nahi mungkar dan ihsan (QA: Ali Imran 104)
Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung”.
Ma'ruf: segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan Mungkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya.
- c) Pendekatan hikmah, mu'izah, dan mujaddalah

(QS. An-Nahl: 125)

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”

6. Prinsip Memilih Strategi Pembelajaran

- a. Tujuan pembelajaran
Tujuan pembelajaran adalah kemampuan (kompetensi) atau keterampilan yang diharapkan dimiliki oleh siswa setelah mereka melakukan proses pembelajaran tertentu. Terdapat empat komponen pokok dalam merumuskan indikator hasil belajar atau hasil belajar yaitu:
 - Penentuan subyek belajar untuk menunjukkan sasaran belajar.
 - Kemampuan atau kompetensi yang dapat diukur atau yang dapat ditampilkan melalui performance siswa.
 - Keadaan dan situasi dimana siswa dapat mendemonstrasikan performancinya.
 - Standar kualitas dan kuantitas hasil belajar
- b. Aktivitas dan Pengetahuan Awal Siswa

Pada awal atau sebelum guru masuk ke kelas member materi pelajaran kepada siswa, ada tugas guru yang tidak boleh dilupakan adalah untuk mengetahui pengetahuan awal siswa. Sewaktu member materi pelajar kelak guru tidak kecewa dengan hasil yang dicapai siswa, untuk mendapat pengetahuan awal siswa, guru dapat melakukan pretes tertulis, Tanya jawab diawal pelajaran. Dengan demikian guru bias mengetahui pengetahuan siswa, guru dapat menyusun strategi memilih metode pembelajaran yang tepat pada siswa-siswanya.

1) Integritas Bidang Study / Pokok Bahasan

Dalam pengolahannya pembelajaran terdapat beberapa prinsip yang harus diketahui diantaranya:

- Interaktif
- Inspiratif
- Menyenangkan
- Menantang
- Motivasi

KESIMPULAN

Guru dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasan serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah dan ia mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan, hal. 256
- Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan, hal. 109
- Abdullah haidhir, Terjemahan Hadis Arba'in, Jakarta: Islamhouse.com, 2007, hal. 5
- E. Mulyasa, Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran kreatif dan Menyenangkan, Jakarta: Rosdakarya, th. 2008, hal.35-65
- UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005
- Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,2014), hal.11
- Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional ..., hal. 13
- Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional ..., hal. 43-44
- Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional ..., hal. 77-78
- Martinis Yamin, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP. (Jakarta: Putra Grafika, 2008), hal. 42
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Sraregi Pembelajaran dan Pemilihannya..., hal. 25
- Wina Sanjaya, Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan..., hal.
- Ahmad Toha Putra, Al Qur'an Terjemahnya..., hal. 38
- Ahmad Toha Putra, Al Qur'an Terjemahnya..., hal. 93
- Ibid., hal 123.
- Al Fatan Yasin, Dimensi-dimensi Pendidikan Islam. (UIN-Malang Press, 2008), hal. 50
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Sraregi Pembelajaran dan Pemilihannya..., hal.

- 55 Angripa Toar Sitepu, (2013). "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Manado". *Jurnal emba*. Vol. 1 No.4, Hal. 1123-1133
- Dayu Musdalifah, (2017) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau" Vol. 4 No.2, Hal. 5-6