

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berkaitan dengan kemampuan individu, kelompok, atau organisasi untuk melaksanakan tugas secara efektif, mencapai tujuan, dan melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan dan efektivitas. Hal ini mengacu pada sejauh mana hasil yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan atau hasil yang diharapkan. Kinerja menyangkut berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas, dan konsistensi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja, dalam konteks individu, mengacu pada bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya, mencapai tujuan, dan menghasilkan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan atasannya atau organisasi. Kinerja kelompok atau organisasi mengacu pada sejauh mana sekelompok individu atau tim secara efektif mencapai tujuan bersama atau hasil yang diinginkan.

Kinerja sering kali dievaluasi menggunakan beberapa metrik atau indikator, bergantung pada kondisi spesifik. Dalam dunia bisnis, evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan beberapa kriteria, antara lain pendapatan, laba bersih, tingkat kepuasan pelanggan, dan produktivitas pekerja. Mengevaluasi keberhasilan siswa dalam pendidikan dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metrik, termasuk nilai ujian dan penilaian prestasi akademik. Dalam ranah olah raga, prestasi dapat

diukur dengan menggunakan metrik seperti jumlah sasaran yang dicapai, lama perjalanan, atau prestasi yang dicapai atlet.

### 2.1.2. **Kinerja Guru**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 pasal 35 tahun 2005 telah menetapkan peraturan tentang kinerja guru:

1. Kinerja guru meliputi kegiatan-kegiatan utama yang meliputi perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan siswa, serta penyelesaian tugas tambahan.
2. Kinerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka setiap minggunya.
3. Ketentuan tambahan mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Sehubungan dengan surat Nomor 67886/A5.1/HK/2011 yang diterima dari Kementerian Pendidikan Nasional tanggal 5 Agustus 2011 yang meminta salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011 tentang Beban Kerja Guru, berlaku efektif sejak bulan Januari. 1 Tahun 2012, disediakan hal-hal sebagai berikut:

1. Guru wajib mengajar minimal 24 jam setiap minggunya. Beban kerja mingguan dibatasi maksimal 40 jam.
2. Guru yang diberi tugas tambahan:
  - a. Beban kerja kepala sekolah sebesar 18 jam, sedangkan kebutuhan jam mengajar minimal 6 jam.

- b. Beban kerja wakil kepala sekolah sebanding dengan 12 jam, dengan kebutuhan mengajar minimal 12 jam.
  - c. Jabatan kepala perpustakaan memerlukan minimal 12 jam pengajaran.
  - d. Jabatan kepala laboratorium dipandang sebagai komitmen 12 jam, sehingga memerlukan minimal 12 jam pengajaran.
3. Pemenuhan jam kerja bagi guru sertifikasi pendidik
- a. Pengajaran harus sesuai dengan mata pelajaran yang ditentukan pada sertifikat pendidik. Mengajar mata pelajaran selain yang disetujui, meskipun ada hubungannya, dilarang.
  - b. Guru yang mengajar pada paket pekerjaan A, B, atau C tidak berhak dihitung jam mengajarnya.
  - c. Guru mata pelajaran SMP/SMA dilarang mengajar di SD.
  - d. Struktur kurikulum memungkinkan penambahan hingga 4 jam tambahan setiap minggunya, mengikuti kriteria isi yang ditetapkan oleh KTSP.
  - e. Program pengajaran pengayaan atau remedial tidak dianggap sebagai bagian dari jam pengajaran.
  - f. Pembelajaran ekstrakurikuler, meskipun sejalan dengan sertifikasi mata pelajaran, tidak termasuk dalam hitungan jam mengajar.
  - g. Pemisahan kelompok belajar dari satu kelas menjadi dua mata kuliah diperbolehkan, sepanjang satu kelas mempunyai peserta didik minimal 20 orang.

- h. Praktek pengajaran tim dilarang. i) Mata pelajaran yang dianggap serumpun adalah ilmu pengetahuan dan kerajinan, dan hanya berlaku pada tingkat sekolah menengah pertama.

### 2.1.3. Perhitungan Beban Kerja Guru

Penghitungan beban kerja guru merupakan aspek penting dalam menentukan jumlah guru yang diperlukan dalam konteks perencanaan sekolah secara keseluruhan. Penentuan terpenuhinya beban mengajar 24 jam mingguan untuk kategori instruktur tertentu dapat dicapai dengan menentukan jumlah guru yang diperlukan. Perhitungan beban guru melibatkan penentuan jumlah instruktur yang dibutuhkan secara tepat pada tahap perencanaan di tingkat sekolah. Distribusi jam pengajaran tatap muka di antara tim pengajar saat ini didasarkan pada tugas tambahan yang diberikan kepada guru tertentu. Berdasarkan hal tersebut, kami akan memperoleh instruktur yang mengajar minimal 24 jam dan maksimal 24 jam. Guru yang tidak memenuhi ketentuan minimal 24 jam pengajaran segera ditindaklanjuti untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai kewenangan dan ketentuan yang ditentukan oleh pihak pengambil keputusan.

Tugas dan kewajiban guru dan pengawas satuan pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018:

1. Pendidik, kepala sekolah, dan penyelenggara pendidikan wajib bekerja dengan standar 40 jam seminggu di unit administrasi utama.
2. Beban kerja dalam seminggu kerja 40 jam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 jam kerja produktif dan 2,5 jam istirahat. Penyelenggaraan

proses pembelajaran memerlukan minimal 24 jam pembelajaran tatap muka per minggu dan maksimal 40 jam pembelajaran tatap muka per minggu.

3. Instruktur yang berperan seperti wakil kepala sekolah, pimpinan program keahlian satuan pendidikan, kepala perpustakaan dan laboratorium wajib mengajar selama 12 jam per minggu secara tatap muka. Alternatifnya, mereka dapat mengawasi tiga kelompok belajar per tahun.
4. Guru yang diberi tugas pengawas khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau terpadu harus memenuhi persyaratan pengajaran yaitu 6 jam pengajaran tatap muka per minggu.
5. Guru mata pelajaran wajib melaksanakan pembelajaran tatap muka minimal 6 (enam) jam per minggu dan maksimal 12 (dua belas) jam pembelajaran tatap muka per minggu.

Sesuai uraian di atas, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 mengatur tentang persyaratan beban kerja guru. Disebutkan bahwa guru harus mempunyai waktu interaksi tatap muka minimal 24 jam dan maksimal 40 jam setiap minggunya (Arifah, 2021).

#### **2.1.4. Cara Pemenuhan Beban Kerja Guru**

Tingkat beban kerja guru di suatu sekolah dapat dinilai dengan menganalisis daftar kewajiban guru yang tercantum dalam laporan bulanan. Sekolah yang mempunyai kelebihan guru akan mengakibatkan guru tidak mampu melaksanakan tugas pengajarannya. Jumlah staf yang tidak memadai di sekolah dapat memberikan

beban berat pada pengajar, sehingga mengakibatkan lingkungan belajar di bawah standar bagi anak-anak.

Sabon (2018) menyarankan agar pengajar yang belum memenuhi beban minimal mengajar sebaiknya berupaya memenuhinya dengan mengajar di lembaga pendidikan lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada mereka tidak diabaikan karena konsentrasi mereka pada pencapaian tujuan. Perolehan beban tersebut bergantung pada beberapa elemen, antara lain pembagian jam atau waktu pelajaran untuk setiap topik, alokasi guru pada mata pelajaran tertentu di suatu sekolah, dan jumlah kelompok belajar di suatu sekolah. Sesuai Pasal 65 Ayat 2 PP Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 74 Tahun 2008, guru yang tidak memenuhi kewajiban menyelenggarakan pembelajaran tatap muka 24 jam per minggu dan tidak mendapat pengecualian dari menteri dapat didiskualifikasi dari penerimaan tunjangan profesi guru. Hal ini berlaku ketika terjadi distribusi beban kerja guru yang tidak adil.

#### **2.1.5. Jenis Beban Kerja**

Menurut Rino (2020) terdapat dua jenis beban kerja sebagai berikut:

##### **1. Beban kerja kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan besarnya tugas dan kewajiban yang harus dipikul seseorang dalam pekerjaannya, yang mencakup komponen kognitif dan fisik. Beban kerja ini berpotensi menimbulkan stres karena tingginya tuntutan tugas yang diemban. Keterbatasan waktu merupakan elemen tambahan yang berkontribusi terhadap beban kerja yang berlebihan.

Peristiwa ini bergantung pada kondisi tertentu. Adanya batasan waktu dapat menjadi katalisator untuk mencapai produktivitas kerja yang luar biasa. Namun, tekanan waktu yang berlebihan dapat mengakibatkan banyak kesalahan di lingkungan kerja dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

## 2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif mengacu pada tuntutan pekerjaan yang melampaui keterampilan teknis dan kapasitas kognitif seseorang. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas dalam pekerjaan. Pengalaman berulang-ulang dapat mengakibatkan kelelahan kognitif dan bermanifestasi sebagai reaksi psikomotorik dan emosional yang tidak lazim.

### 2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai pengaruh internal dan eksternal:

#### 1. Faktor internal

Variabel internal adalah beban-beban yang muncul dari dalam tubuh pekerja, meliputi aspek psikologis seperti kepuasan, motivasi, keinginan, keyakinan, dan persepsi, serta faktor somatik seperti kondisi kesehatan, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, dan usia.

#### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang bersumber dari luar tubuh pekerjaan, seperti:

- a. Tugas fisik meliputi beberapa aspek seperti sikap kerja, tata ruang kerja, kondisi lingkungan, dan tata letak tempat kerja. Tugas kognitif seperti tugas profesional, manajemen emosional, dan kewajiban.
- b. Organisasi kerja mencakup aspek-aspek seperti kualitas layanan, jam kerja, waktu istirahat, proses kerja yang ditetapkan, dan kebijakan untuk pertumbuhan dan pelatihan profesional.
- c. Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek, antara lain penyediaan jasa, fasilitas, bahan ajar, dan perlengkapan pembelajaran.

#### **2.1.7. Indikator Beban Kerja**

Menurut Azis (2021) terdapat tiga indikator dalam beban kerja sebagai berikut:

##### **1. Target yang harus diraih**

Perspektif individu mengenai besarnya tujuan pekerjaan yang ditetapkan untuk tugas mereka. Paradigma berkaitan dengan hasil pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### **2. Kondisi pekerjaan**

kondisi kerja mencakup perspektif individu terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka, seperti kemampuan untuk membuat penilaian cepat bila diperlukan dan kesediaan untuk melakukan tugas tambahan di luar jam kerja reguler.



### 3. Standar pekerjaan

Persepsi individu terhadap tugasnya serupa dengan persepsinya terhadap jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

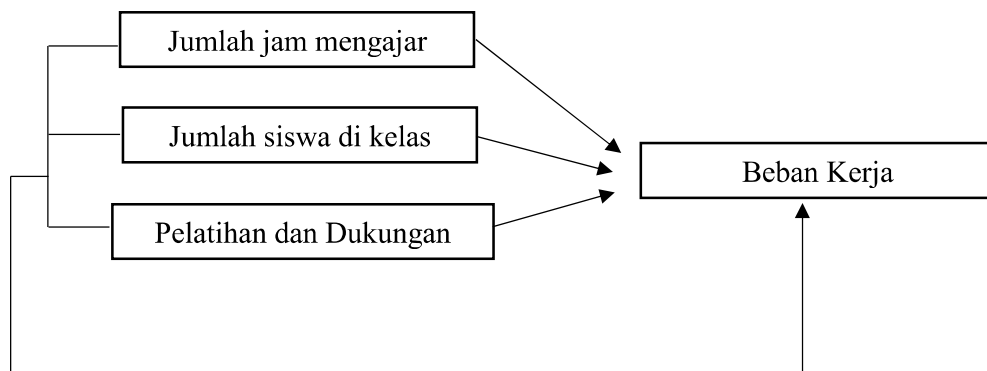
Para peneliti menggunakan metode untuk menyelidiki penelitian khusus ini, yang bertujuan untuk menyempurnakan teori yang ada dan memajukan penelitian yang telah dilakukan. Metode ini melibatkan pemanfaatan penelitian sebelumnya sebagai tolok ukur referensi. Oleh karena itu, peneliti memberikan kompilasi penyelidikan sebelumnya yang telah diselidiki sebelumnya dengan cara sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

| No. | Penerbit   | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|-----|--|---|---|
| 1.  | Azis,<br>(2021)  | Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Beban Kerja Guru SMA Negeri 2 Takalar  | Hasil yang diteliti ini menampilkan bahwa variabel kontrol diri berdampak positif nyata pada beban kerja guru SMA Negeri 2 Takalar yang dapat dilihat pada hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.197 sehingga $H_0$ ditolak.  |
| 2.  | Arifah, (2021)   | Manajemen Kegiatan Kerja Guru Dalam Pemenuhan Beban Kerja Guru di SMPN 3 Sungayang  | Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa perbedaan pembagian kegiatan untuk jumlah jam mengajar dan kegiatan guru berpengaruh signifikan pada pemenuhan beban kerja.  |
| 3.  | Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun | 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. |

| No. | Penerbit                        | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|-----|---------------------------------|--|---|
| 4.  | Shahid, et. al<br>(2018)        | Stres kerja dan Kinerja Karyawan dalam Sektor Bank di Faisalbad Pakistan   | Seluruh komponen stres menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja karyawan  |
| 5.  | Riny Chandra<br>(2017)          | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.   | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan   |
| 6.  | Hielda Noer<br>Azizah<br>(2016) | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo   | Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.   |
| 7.  | Husni<br>Budyati,<br>(2016)     | Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Vriabel Mediasi PT Antareja Prima Antaran Kantor Pusat Jakarta | Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh negative terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja melalui stres kerja. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. |

Kerangka konseptual yang disajikan menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kota Batam dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain jumlah jam mengajar, jumlah siswa di kelas, serta tersedianya pelatihan dan bantuan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran