

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Wilson Bangun (2012:231) mengemukakan kinerja ialah *output* dari capaian pekerjaan individu berlandaskan berbagai persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan Mangkunegara (2015:67) menjelaskan kinerja ialah *output* capaian kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya pada pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Hersey & Blanchard dalam Sinambela (2016:481), mengatakan bahwa kinerja ialah fungsi dari dorongan serta bakat. Guna melaksanakan tugas serta pekerjaan, seorang individu harus mempunyai sejumlah derajat kesediaan serta kapasitas tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilaksanakan serta bagaimana melaksanakannya, kesediaan serta kapasitas individu tidak cukup guna menyelesaikan suatu tugas.

Guru ialah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi siswa pada pendidikan dasar serta menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Menurut Madjid (2016:11) kinerja guru ialah *output* kerja yang dapat dipenuhi oleh guru di sekolah sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang dilimpahkan oleh sekolah guna memenuhi visi, misi, serta tujuan sekolah yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Singkatnya, kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru yang diperlihatkan oleh penampilan, tindakan, maupun kinerjanya dan diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil capaian kerja yang dilakukan oleh guru baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya di mana dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya harus memiliki kemampuan agar dapat dicapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2. Penilaian Kinerja

Dalam upaya mencapai prestasi kerja yang baik maka diperlukan proses penilaian kinerja. Menurut Hafidulloh et al. (2021:59) penilaian kinerja guru adalah metode untuk menentukan atau memahami tingkat kinerja guru lain, yang diukur terhadap standar yang telah ditetapkan atau sebagai proses di mana organisasi meninjau atau menganalisis kinerja pegawainya. Sebagai hasil dari pengembangan kebijakan atau program mengenai sumber daya manusia yang lebih baik dalam organisasi, penilaian kinerja

pada dasarnya merupakan aspek penting dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi & Arifin (2012:26), penilaian kinerja guru umumnya memiliki dua fungsi utama yaitu :

- a. Untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam mempraktikkan semua keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan selama proses pembelajaran, pendampingan, atau melakukan tanggung jawab tambahan terkait sekolah. Sehingga, profil kinerja guru akan dikenali dan ditafsirkan sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan bagi setiap guru yang dapat digunakan untuk membuat penilaian kinerja guru.
- b. Untuk menentukan jumlah kredit yang diperoleh guru berdasarkan kinerja belajar mereka, bimbingan, atau tanggung jawab tambahan terkait dengan fungsi sekolah selama setahun. Kinerja guru dievaluasi sebagai bagian dari proses promosi guru dan pengembangan karir untuk kenaikan jabatan dan peran fungsional.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Berbagai aspek berdampak pada kinerja guru, baik yang bersumber dari guru itu sendiri maupun dari lingkungan sekolah. Selaras dengan itu menurut Supardi (2014:52) karakteristik individu seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap

sangat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor organisasi dan pekerjaan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap karakteristik individu.

Sehubungan dengan faktor kinerja di atas, Wibowo (2017:84) mengemukakan berbagai aspek yang berdampak pada kinerja yakni:

- a. Faktor personal (*Personal factor*), diperlihatkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. Faktor kepemimpinan (*Leadership factor*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor kelompok/tim (*Team factor*), diperlihatkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*System factor*), diperlihatkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Faktor situasi (*Contextual/situational factor*), diperlihatkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berlandaskan hal tersebut, terdapat dua aspek kinerja yakni bersumber dari diri (internal) seperti faktor personal, serta bersumber dari luar (eksternal) seperti kepemimpinan, kelompok, sistem dan situasi. Sehingga dalam penelitian ini, variabel kompetensi digital termasuk ke dalam faktor personal sedangkan *Work From Home* (WFH) termasuk ke dalam faktor sistem.

4. Indikator Kinerja

Menurut Rasam et al. (2019:45) indikator atau aspek yang diukur dari variabel kinerja guru diantaranya :

- a. Merencanakan pembelajaran, yaitu suatu proses yang berkaitan dengan kapasitas guru menyusun program aktivitas belajar.
- b. Melaksanakan pembelajaran, yaitu berkaitan dengan inti terselenggaranya pendidikan, seperti mampu tidaknya guru dalam mengelola kelas, menerapkan media serta sumber belajar, serta menerapkan metode atau strategi pembelajaran.
- c. Menilai pembelajaran, yaitu suatu kegiatan guna melihat apakah tercapai atau tidak tujuan serta proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Adapun menurut Wilson Bangun (2012:234) terdapat 5 (lima) indikator guna mengukur kinerja, antara lain :

- a. Kuantitas pekerjaan, indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang diciptakan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan oleh individu atau kelompok.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap orang pada organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menciptakan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan oleh posisi tertentu.
- c. Ketepatan waktu, terdapat pekerjaan yang mempunyai karakteristik tertentu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, sebab

akan berdampak pada pekerjaan yang lain. Sehingga, jika tidak diselesaikan tepat waktu, akan menghambat pekerjaan di bidang lain.

- d. Kehadiran, dalam setiap jenis pekerjaan mengharuskan kehadiran dalam mengerjakan sesuatu sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan hanya dengan satu orang saja; pada kenyataannya, pekerjaan tertentu mungkin memerlukan bantuan dua orang atau lebih. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lain dapat dilakukan untuk mengukur kinerja seseorang.

Indikator untuk mengukur kinerja guru yang diterapkan pada penelitian ini ialah : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama.

B. Kompetensi Digital

1. Pengertian Kompetensi Digital

Fahmi (2016:45) mengemukakan kompetensi ialah suatu kapasitas individu yang mempunyai nilai jual serta diterapkan berdasarkan hasil dari kreativitas serta inovasi. Sehubungan dengan itu, Wibowo (2017:271) mengemukakan kompetensi ialah kapasitas dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan pada pekerjaan. Sedangkan Busro (2020:26) menyampaikan kompetensi ialah segala sesuatu yang dimiliki individu baik pengetahuan, keterampilan serta aspek internal lainnya

sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Ferrari (2013:2) kompetensi digital didefinisikan secara luas sebagai penggunaan TIK yang percaya diri, kritis dan kreatif untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan, kemampuan kerja, pembelajaran, waktu luang, inklusi dan partisipasi dalam masyarakat. Kompetensi digital adalah kompetensi kunci transversal yang dengan demikian memungkinkan kita untuk memperoleh kompetensi kunci lainnya (misalnya bahasa, matematika, pengetahuan untuk belajar, kesadaran budaya). Hal ini terkait dengan banyak keterampilan abad 21 yang harus dimiliki oleh semua warga negara, untuk memastikan partisipasi aktif mereka dalam masyarakat dan ekonomi.

Berdasarkan *European Commission* yang dikutip dalam Muizu & Budiarti (2017:734) kompetensi digital merupakan kompetensi yang memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan pemikiran kritis seseorang ketika mereka belajar, bekerja, mengembangkan diri dan berpartisipasi dalam masyarakat.

Sedangkan menurut Cahen & Borini dalam Baharrudin et al. (2021:3) kompetensi digital merupakan keterampilan dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi komunikasi, jaringan atau media digital untuk menemukan, menggunakan, membuat, mengevaluasi dan memanfaatkan informasi dengan cerdas, cermat, sehat, bijak, akurat dan taat hukum guna meningkatkan interaksi dan komunikasi pada kehidupan sehari-hari.

Sebagai konsep yang berkembang, menurut Adeyemon dalam Marguna & Sangiasseri (2020:106) kompetensi *e-Skills* atau kompetensi digital merupakan konsep yang memberikan gambaran tentang kompetensi dan keterampilan mengenai penggunaan dari teknologi digital, seperti keterampilan abad 21, kompetensi digital, keterampilan digital, keterampilan teknologi informasi/TIK, literasi digital, dan literasi informasi. Penggunaan istilah tersebut juga biasanya diterapkan sebagai sinonim, seperti kompetensi digital serta literasi digital.

Menurut Ilomaki et al. dalam Marguna & Sangiasseri (2020:106) kompetensi digital melibatkan keterampilan TIK yakni pemakaian komputer guna mengambil, mengevaluasi, menyimpan, menciptakan, menyajikan, berbagi informasi, berkomunikasi, serta terlibat pada jaringan kolaboratif *online*.

Sehubungan dengan itu menurut Muizu & Budiarti (2017:734) konsep dari kompetensi digital adalah tujuan dari gerakan *multi-faceted*, mencakup berbagai bidang dan keterampilan yang berkembang pesat menjadi teknologi baru. Kompetensi digital ini menyiratkan kemampuan dalam memahami media digital yang digunakan untuk mencari informasi, kritis terhadap apa yang diperoleh dari internet (mengingat daya serap internet tidak terbatas), serta kemampuan berkomunikasi dengan orang lain menggunakan berbagai aplikasi dan alat digital (ponsel, internet). Kompetensi digital dapat dianalisis menggunakan keterampilan dari berbagai bidang seperti ilmu informasi, studi media, dan teori komunikasi.

Menurut Vuorikari dalam Munstashir & Tricahyono (2021:3) kompetensi digital telah diterapkan pada berbagai ruang lingkup seperti ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran sepanjang hayat. Sedangkan menurut Perifanou & Economides dalam Munstashir & Tricahyono (2021:4) menjelaskan bahwa kompetensi digital didefinisikan sebagai pengetahuan yang diiringi dengan sikap dan keterampilan seseorang untuk secara efisien mengakses, membuat, menggunakan, berbagi sumber daya digital, berkomunikasi serta berkolaborasi dengan orang lain guna meraih suatu tujuan dengan memanfaatkan teknologi digital seperti perangkat lunak, perangkat keras, jaringan, dan konten.

Adapun *International Telecommunications Union* (ITU) dalam Munstashir & Tricahyono (2021:4) mengatakan kompetensi digital didefinisikan sebagai keterampilan menggunakan TIK untuk membantu seseorang mencapai manfaat dalam kehidupan sehari-hari untuk dirinya sendiri maupun orang lain, baik sekarang maupun di masa depan. Dapat dikatakan pula sebagai kemampuan untuk memaksimalkan hasil positif dari penggunaan TIK sekaligus mengurangi efek negatif dari interaksi digital.

Kemudian, ITU membagi keterampilan digital menjadi tiga kategori, yaitu :

a. Keterampilan digital dasar (untuk individu)

Keterampilan digital dasar yaitu keterampilan yang setiap orang butuhkan agar “melek digital”, termasuk kemampuan menggunakan

aplikasi komunikasi digital dan melakukan pencarian *online* dengan menyadari masalah privasi dan keamanan. Kemampuan dasar ini diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dasar yang meliputi perangkat lunak, perangkat keras, dan operasi web dasar.

- b. Keterampilan digital menengah (untuk tenaga kerja umum di ekonomi digital)

Keterampilan digital menengah adalah keterampilan yang meliputi seluruh keterampilan TIK atau digital dasar serta keterampilan tambahan yang diperlukan dalam pekerjaan, biasanya sering dikaitkan dengan pengetahuan tentang cara mengoperasikan berbagai aplikasi yang dibuat oleh pengembang TIK profesional. Keterampilan ini memungkinkan seseorang untuk menggunakan teknologi digital dengan cara yang lebih bermanfaat dan bermakna, seperti bersikap kritis dalam membuat konten atau mengevaluasi teknologi.

- c. Keterampilan digital tingkat lanjut (untuk profesi TIK)

Keterampilan digital tingkat lanjut ditujukan untuk tugas kerja yang lebih sulit di bidang TIK, seperti penyebaran jaringan dan layanan serta penciptaan teknologi digital yang baru.

Hibana & Surahman, S (2021:608) menerangkan bahwa guru harus menguasai paling sedikit 5 (lima) kompetensi saat ini, antara lain :

- a. *Educational competence* (kompetensi pendidikan), yaitu berkaitan dengan pembelajaran berbasis internet sebagai keterampilan dasar.

- b. *Competence of technological commercialization* (kompetensi komersialisasi teknologi), hal ini bagaimana guru dapat mendukung peserta didik dalam karya inovasinya.
- c. *Competence in globalization* (kompetensi globalisasi), yaitu kemampuan memecahkan masalah berbasis budaya.
- d. *Competence in future strategies* (kompetensi strategi masa depan), yaitu kemampuan memprediksi arah masa depan peserta didik.
- e. *Counselor competence* (konselor kompetensi), hal ini bagaimana guru dapat mengetahui permasalahan pada peserta didik sesuai perkembangan zaman.

Seluruh kompetensi tersebut tidak terlepas dari peran teknologi dalam pelaksanaannya. Dapat dikatakan bahwa untuk memaksimalkan hasil belajar, maka diperlukan peran digitalisasi dalam pembelajaran.

Berdasarkan pendapat ahli yang dikemukakan di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kompetensi digital ialah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu terkait pemahamannya dalam menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sesuai dengan perkembangan zaman dan mampu mengembangkan diri serta bersaing di era digital dalam ruang lingkup kehidupannya. Sejalan dengan pengertian tersebut, maka peran guru dalam menguasai kompetensi digital sangatlah penting agar guru tidak tertinggal dan dapat menjawab tantangan dalam perkembangan global yang serba

cepat, utamanya dalam pencapaian hasil pembelajaran di masa pandemi ini.

2. Indikator Kompetensi Digital

Dalam jurnal Muizu & Budiarti (2017:735) Mendikbud mengungkapkan pada kegiatan seminar *Transformation and 21st Century Learning* bahwa terdapat 4 (empat) kompetensi di era digital yang dijadikan indikator dalam penelitiannya, dalam hal ini disebut 4C diantaranya :

- a. *Critical Thinking and Problem Solving* (berpikir kritis dan menyelesaikan masalah)

Kompetensi pertama di era digital ini memiliki arti berpikir kritis dalam memecahkan setiap permasalahan. Pemikiran yang kritis adalah modal pemetaan pikiran seseorang yang menekankan penalaran logis tanpa menyita banyak energi negatif. Akibatnya, seseorang dengan aliran pemikiran yang baik harus mampu mengatasi berbagai kesulitan secara rasional. Apalagi banyak sekali teknologi canggih yang dapat digunakan saat ini.

- b. *Creativity* (kreativitas)

Kompetensi ini mengacu pada kreativitas seseorang untuk memikirkan cara-cara baru dalam menghadapi isu atau masalah yang ada. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung

bagaimana kita berusaha untuk berinovasi dan menerapkan setiap ide kita supaya tetap menarik.

c. *Communication Skills* (kecakapan berkomunikasi)

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan komunikasi yang dimiliki seseorang. Seiring dengan perkembangan zaman, maka ruang lingkup bahasa dan bahasan dunia juga akan semakin luas. Hal ini bukan hanya tentang kesopanan dalam bertutur kata serta kesesuaian dalam menggunakan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD), akan tetapi luasnya pengetahuan juga diperlukan untuk menjalin komunikasi yang efektif. Adanya kemajuan teknologi di era digital ini, kita tidak perlu lagi mewaspadaai ketertinggalan berbagai tren lokal dan global. Kecerdasan seseorang dalam pemilihan verbal juga ditunjukkan dengan cara berkomunikasi yang cerdas, sehingga lawan bicara tidak dapat mengabaikan topik yang dibicarakan. Di era digital ini, diharapkan informasi yang disampaikan tidak ada kesalahpahaman.

d. *Ability to Work Collaboratively* (kemampuan untuk bekerja sama)

Kompetensi yang terakhir yaitu kemampuan seseorang untuk dapat berkolaborasi dengan orang lain. Tidak semua orang dapat dengan cepat mengenal dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Saat ini banyak *platform* di media sosial yang memungkinkan setiap orang untuk berkolaborasi dan berdiskusi dalam satu kelompok. Agar mencapai beberapa tujuan secara bersamaan, maka kolaborasi menjadi suatu keharusan. Setiap pemimpin harus dapat berkolaborasi dengan

karyawannya untuk menghadapi era digital ini, dan setiap karyawan harus dapat berkolaborasi dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga tidak ada lagi sifat individualisme dan egoisme yang berkepanjangan.

Sedangkan Elstad & Christophersen dalam Supyani & Fikri (2021) mengungkapkan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi dari kompetensi digital yang harus dimiliki dosen/guru sebagai pendidik dalam kegiatan pembelajaran, yaitu :

a. *Generic Digital Competence* (Kompetensi Digital Generik)

Kompetensi ini mengarah pada pengetahuan dan keterampilan umum yang dibutuhkan seorang guru untuk menjadi pendidik digital yang efektif. Dimensi ini sama dengan gambaran kompetensi digital pada umumnya, seperti kemampuan pengoperasian komputer, pengarsipan file, dan sebagainya.

b. *Digital Didactic Competence* (Kompetensi Didaktik Digital)

Kompetensi ini mencerminkan keterampilan digital yang dimiliki setiap guru pengajar dalam kaitannya dengan mata pelajaran yang diajarnya. Dalam dimensi ini akan dijelaskan perbedaan nyata yang khas dalam metode pengajaran antar mata pelajaran, misalnya matematika yang diajarkan oleh teknologi informasi dibandingkan bahasa asing atau pedagogi yang diajarkan menggunakan TIK. Dalam dimensi ini, guru diharapkan mampu berinovasi dan menyesuaikan proses/perangkat pembelajaran dengan materi yang diajarkannya.

c. *Professional-oriented Digital Competence* (Kompetensi Digital Berorientasi Profesional)

Kompetensi ini menentukan karakteristik digital profesi guru yang diperluas. Kompetensi ini berfokus pada apa yang dibutuhkan guru dalam hal literasi digital saat merencanakan mata pelajaran, menyortir penilaian, membagikan tugas, berkomunikasi dengan peserta didik atau orang tua, dan sebagainya. Dimensi ini menuntut peran guru yang lebih komprehensif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran dengan menggunakan instrumen yang sesuai. Selanjutnya, profesi guru menuntut mereka untuk semakin mahir berkomunikasi secara digital dengan pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran, seperti peserta didik dan rekan guru lainnya.

Adapun menurut penelitian Marguna & Sangiasseri (2020:109) yang menjadi indikator dari kompetensi digital, antara lain :

- a. Pengetahuan yang cukup tentang TIK dan literasi informasi.
- b. Keterampilan TIK yang mendukung.
- c. Pekerjaan rutin selalu menggunakan TIK yang mudah dioperasikan.
- d. Mampu dengan cepat menyelesaikan tugas karena memiliki kemampuan TIK.
- e. Hasil kerja lebih akurat dan berkualitas tinggi dengan penggunaan TIK.

Sedangkan Herman dalam Batubara (2017:52) menyebutkan bahwa kemampuan dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau dalam hal ini kompetensi digital meliputi :

- a. Pengoperasian komputer, yaitu kemampuan menghidupkan dan mematikan komputer, membuka dan menutup file, menyalin/mencadangkan data, menghapus file, membuat folder, memindahkan atau menyalin data di seluruh perangkat penyimpanan, menghubungkan komputer ke internet, dan menginstal program.
- b. *Software* aplikasi, yaitu kemampuan membuat, memodifikasi, mencetak membuat gambar/grafik, menempatkan gambar dan mengolah tabel menggunakan *Ms. Word*, *Ms. Excel*, atau *Ms. Power Point*.
- c. Internet, yaitu kemampuan menggunakan situs web, mengirim pesan atau lampiran *e-mail*, mencari informasi spesifik secara *online*, memanfaatkan ruang obrolan/*chat*, mengunduh file dan menyimpan gambar dari internet/situs web.
- d. Laman *website*, yaitu kemampuan dalam menggunakan mesin pencari (*google*, *yahoo*, dll), mengetahui kata kunci/ frase sebagai teknik pencarian cepat, mencari informasi yang berguna pada *website*, menggunakan informasi dari web dalam pengerjaan proyek/tugas, menyalin atau menempel informasi yang didapat dari web ke dalam dokumen pribadi, menggunakan penanda untuk memudahkan mengakses alamat web yang telah dibuka sebelumnya, dan menggunakan alamat web yang dikenal untuk menemukan informasi yang berguna.

Sehubungan dengan itu, menurut Ferrari (2013:4) terdapat 5 (lima) dimensi/indikator untuk mengukur kompetensi digital, diantaranya :

- a. Kemampuan mengelola informasi digital : yaitu memahami bagaimana mengidentifikasi, menemukan, mengambil, menyimpan, mengatur, menganalisis dan menilai relevansi serta tujuan dari informasi digital.
- b. Kemampuan komunikasi digital : yaitu tentang komunikasi yang dilakukan di lingkungan digital, berbagi sumber daya melalui media *online*, terhubung dengan orang lain dan berkolaborasi melalui alat digital, berinteraksi dan berpartisipasi dalam komunitas jaringan, serta kesadaran lintas budaya.
- c. Kemampuan pembuatan konten : yaitu dalam hal pembuatan dan pengeditan konten baru (dari pengolah kata hingga gambar dan video), mengintegrasikan dan mengelaborasi kembali informasi/konten sebelumnya, menghasilkan karya yang kreatif, media *output* dan pemrograman, serta memberlakukan hak kekayaan intelektual dan lisensi dengan hati-hati.
- d. Kemampuan pengamanan data : yaitu berkenaan dengan perlindungan identitas digital, perlindungan data, perlindungan pribadi, prosedur keamanan, serta penggunaan yang aman dan jangka panjang.
- e. Kemampuan pemecahan masalah : yaitu tentang bagaimana menganalisis sumber daya digital dan kebutuhannya, membuat keputusan yang relevan sesuai dengan tujuan/kebutuhan terkait informasi tentang alat digital, menyelesaikan masalah teoritis

menggunakan media digital, kreatif dalam memanfaatkan teknologi, dapat mengatasi masalah teknis, serta meningkatkan kompetensi diri lainnya.

Indikator kompetensi digital yang akan diteliti untuk mengukur kinerja guru pada penelitian ini meliputi : kemampuan mengelola informasi digital, kemampuan komunikasi digital, kemampuan pembuatan konten, kemampuan pengamanan data, dan kemampuan pemecahan masalah.

C. *Work From Home (WFH)*

1. Pengertian *Work From Home (WFH)*

Sejak awal tahun 2020, Indonesia dilanda oleh sebuah virus yang dinamakan Covid-19. Merebaknya kasus pandemi ini menjadi tantangan bagi Indonesia untuk melakukan perubahan manajemen serta mengembangkan strategi baru dan berinovasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan alur kerja dan kinerja pegawai. Pemerintah Indonesia telah mengumumkan sejumlah kebijakan yang bertujuan untuk menanggulangi penyebaran virus tersebut, salah satunya dengan penerapan sistem bekerja dari rumah atau biasa disebut *Work From Home (WFH)*. Menurut Simarmata (2020:75) *work from home* ialah perubahan pada organisasi atau instansi dalam pemberian tugas serta tanggung jawab kepada seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) dengan melarang seseorang tersebut bekerja di kantor dan berkumpul di dalam ruangan, yang mengharuskan seseorang di rumah.

Ashal (2020:225) mengemukakan bahwa guru tidak harus berangkat ke kantor atau sekolah karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah. Menurut Khamid & Rahmawati (2020:68) bekerja dari rumah dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi seperti media sosial (*whatsapp, facebook, instagram*) serta media lain seperti *google classroom, google form, zoom meeting, google meet*, dan sebagainya.

Istilah bekerja jarak jauh atau *work from home* ialah bagian dari konsep *telecommuting/teleworking* (bekerja jarak jauh). Menurut Mungkasa (2020:127) hal ini dikenal sejak tahun 1970-an yang menjadi salah satu langkah guna mengurangi kemacetan lalu lintas harian yang disebabkan oleh perjalanan pulang-pergi antara rumah dan kantor. Menurut pemahaman dalam literatur oleh Huuhtanen dalam Mungkasa (2020:129) bahwa bekerja jarak jauh merupakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus atau hanya untuk waktu tertentu.

Sehubung dengan kasus di atas, pemberlakuan kebijakan *work from home* di Indonesia sebagai upaya untuk memberikan keselamatan dan keamanan kepada guru maupun peserta didik agar terhindar dari terpaparnya virus Covid-19.

2. Kebijakan *Work From Home* (WFH) pada Guru

Pemerintah Kota Bogor pada tanggal 22 Maret 2021 memberikan surat edaran nomor 440/1468 Hukum dan HAM tentang perpanjangan ketiga

pembatasan kegiatan masyarakat berbasis mikro dan mengoptimalkan posko penanganan tingkat kelurahan dalam rangka pengendalian penyebaran Covid-19 di Kota Bogor memberlakukan beberapa point PPKM dalam pencegahan Covid-19 yakni:

- a. Pembatasan tempat kerja/kantor dengan menerapkan *Work From Home* (WFH) serta *Work From Office* (WFO) masing-masing sebesar 50%, kecuali tempat/kerja bagi instansi yang menawarkan layanan publik dengan jenis layanan tertentu yang disertai protokol kesehatan.
- b. Melaksanakan aktivitas pembelajaran secara *online* serta *offline*, bagi perguruan tinggi/akademi yang akan dibuka secara bertahap, dengan tetap menerapkan prosedur kesehatan yang ketat.
- c. Pasar tradisional, toko makanan, non pangan, serta supermarket tetap beroperasi dengan kapasitas penuh dengan membatasi jam operasional, kapasitas, serta penerapan protokol kesehatan.
- d. Melakukan pembatasan berupa:
 - 1) Aktivitas di mall dibuka sejak pukul 08.00 WIB hingga 21.00 WIB, dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
 - 2) Aktivitas restoran (makan/minum ditempat sebanyak 50%, serta layanan pesan-antar/dibawa pulang tetap diijinkan sesuai dengan jam operasional yakni hingga pukul 21.00 WIB dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- e. Mengijinkan aktivitas konstruksi beroperasi 100% dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.

- f. Mengijinkan aktivitas di tempat ibadah dengan kapasitas 50% dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- g. Mengijinkan aktivitas di tempat/fasilitas umum dengan kapasitas 50% dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- h. Membatasi kegiatan seni, kegiatan sosial dan budaya yang berpotensi kerumunan pada perkumpulan/pertemuan, kapasitas 25% dan penerapan protokol kesehatan dengan pengawasan ketat oleh Satgas Covid-19 Kota Bogor.
- i. Melaksanakan pembatasan transportasi umum dengan kapasitas 50%, jam operasional dengan penerapan protokol kesehatan secara khusus.

Dilihat dari point di atas, maka untuk guru sendiri memberlakukan sistem WFH sebesar 50% dengan melaksanakan kegiatan mengajar secara daring(*online*).

3. Dampak Positif dan Negatif *Work From Home (WFH)*

Ma'rifah (2020:58) mengemukakan terdapat dampak positif serta negatif dari sistem *work from home*.

Dampak positif dari pemberlakuan sistem *work from home* antara lain:

- a. Fleksibilitas, diketahui bahwa sistem *work from home* memungkinkan pegawai untuk mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka dengan lebih bebas, sehingga mereka menjadi lebih fleksibel.
- b. Menghemat waktu, diketahui bahwa pegawai tak lagi melakukan perjalanan dari rumah ke tempat kerja ataupun sebaliknya, sehingga tidak menghabiskan waktu.

- c. Waktu yang berkualitas, diketahui bahwa pegawai memiliki lebih banyak waktu berkualitas bersama keluarga.
- d. Kenyamanan, diketahui bahwa ketika bekerja di rumah pegawai tidak diawasi secara langsung oleh atasan, sehingga mereka merasa nyaman dan bebas.

Adapun dampak negatif dari pemberlakuan sistem *work from home* antara lain :

- a. *Multitasking*, biasanya dialami oleh pegawai perempuan yang memiliki peran ganda, dalam arti sudah berumah tangga dan memiliki anak. Hal tersebut menyebabkan mereka merasa terlalu banyak bekerja dan dapat menimbulkan stress kerja.
- b. Semangat kerja menurun, dialami oleh pegawai yang berpikir bahwa rumah hanyalah tempat untuk beristirahat. Hal tersebut membuat mereka bingung ketika memutuskan apakah akan bekerja atau menghabiskan waktu bersama keluarga selama masa karantina pandemi.
- c. Biaya yang bertambah, penambahan biaya ini meningkat karena pegawai yang tadinya menggunakan fasilitas kantor saat bekerja di rumah kini harus menanggung pengeluarannya sendiri.
- d. Distraksi, adanya distraksi/gangguan yang menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti gangguan teknis dan sosial. Contoh gangguan teknis seperti tidak mendukungnya peralatan kerja sehingga terjadinya gangguan dan jaringan komunikasi yang

terganggu. Sedangkan contoh gangguan sosial seperti gangguan dari keluarga di rumah.

- e. Keterbatasan komunikasi, karena tidak bertemu secara langsung dengan atasan membuat komunikasi menjadi begitu terbatas.

4. Indikator *Work From Home (WFH)*

Maria Helena Carolinda, D., & Hyronimus (2020:250) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi dalam terwujudnya *work from home* yakni :

- a. Ruang : yaitu transformasi ruang pribadi di mana rumah sebagai tempat untuk mengekspresikan diri dan mewujudkan preferensi seseorang ke dalam ruang publik semu.
- b. Waktu : pemakaian ruang pribadi menjadi ruang kerja yang menghasilkan tumpang tindih dua sistem waktu yang berbeda, diantaranya waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) serta waktu linier (pekerjaan profesional).
- c. Peran sosial : narasi mengenai diri seseorang sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran serta posisi pekerja jarak jauh yang konstan dilaksanakan.

Sedangkan Simarmata (2020:75) mengemukakan indikator dari *Work From Home (WFH)* ialah :

- a. Lingkungan kerja fleksibel, lingkungan kerja yang memberi kebebasan kepada pegawai untuk memilih bagaimana, kapan dan di mana mereka

berpartisipasi dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka selama mengikuti aturan instansi terkait.

- b. Gangguan stress, gangguan stres disebabkan oleh rangsangan yang berat dan terus-menerus, sehingga menyulitkan seseorang untuk mengatasinya dan biasanya terjadi sebagai akibat dari masalah kehidupan dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan keluarga, pentingnya peran keluarga dalam kemampuan pegawai untuk mendukung segala minat dan aktivitasnya.
- d. Waktu, mengacu pada jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menempuh jarak tertentu.
- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja, hal ini sangat penting dan perlu diperhatikan agar mencapai prestasi kerja yang optimal.
- f. Kreativitas dan produktivitas tinggi, diperlukan dalam penemuan gagasan dan solusi untuk mengatasi masalah.
- g. Memisahkan atau membedakan antara pekerjaan kantor dan rumah serta tekanan diri.

Indikator *Work From Home (WFH)* yang akan diteliti untuk mengukur kinerja guru pada penelitian ini meliputi : lingkungan kerja fleksibel, gangguan stress, kedekatan dengan keluarga, waktu, kesehatan dan keseimbangan kerja, kreativitas dan produktivitas, serta membedakan pekerjaan rumah dan kantor.

D. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan bahan referensi agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang peneliti gunakan :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Guruh (2018) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2, No. 1, September 2018 ISSN : 2581-2769 (<i>paper</i>) 2598-9502 (<i>online</i>) DOI:10.32493/JJSDM.v2il.1938	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2	- Kompetensi - Kinerja Guru	Metode asosiatif kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana	Temuan riset memperlihatkan adanya korelasi positif serta signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Guru.
2.	Nelwati Tanius (2018) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kristen	- Kompetensi - Motivasi - Kinerja Guru	Analisis deskriptif dan regresi linear berganda	Temuan riset memperlihatkan: - Variabel kompetensi guru secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol. 1, No. 3, Mei 2018	Bethel Jakarta			- Variabel motivasi guru secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. - Secara serempak kompetensi serta motivasi guru berkorelasi signifikan pada kinerja guru.
3.	Andi Milu Marguna & Sangiasseri (2020) Jurnal Universitas Hasanuddin Vol. 17 No. 2 (2020) e-ISSN: 2777-046X p-ISSN: 1693-5535	Pengaruh Kompetensi Digital (<i>e-Skills</i>) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin	- Kompetensi Digital (<i>e-Skills</i>) - Kinerja Pustakawan	Analisis deskriptif serta uji statistik regresi linear sederhana	Temuan riset memperlihatkan variabel kompetensi digital (<i>e-Skills</i>) berkorelasi positif serta signifikan pada variabel kinerja pustakawan.
4.	Sarah Busyra & Lutfiah Sani (2020) Jurnal Pendidikan Islam	Kinerja Mengajar dengan Sistem <i>Work From Home (WFH)</i> pada Guru di SMK	- Kinerja Mengajar - Sistem WFH	Metode campuran Sekunsial Eksplanatori	Temuan riset memperlihatkan rata-rata kinerja guru dalam mengajar menggunakan sistem WFH ialah 50% dari

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol.3 No. 01 2020, p. 1-18 ISSN: 2338-4131 (<i>paper</i>) 2715-4793 (<i>online</i>) DOI: https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51	Purnawarman Purwakarta			kinerja maksimal guru.
5.	Cicilia Tri Suci Rokhani, S.Ag. (2020) <i>Journal of Education, Psychology and Counselling</i> Vol. 2 No.1 (2020) ISSN Online : 2716-4446	Pengaruh <i>Work From Home (WFH)</i> Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19	- Sistem WFH - Kinerja Guru	Metode kuantitatif dengan kuesioner	Hasil penelitian menyimpulkan WFH mempunyai sejumlah pengaruh positif dan negatif, pengaruh positifnya ialah menurunkan biaya transportasi dari rumah ke sekolah dan lebih aman bagi guru untuk mengajar di saat pandemi. Sedangkan pengaruh negatifnya antara lain lingkungan kerja yang monoton sehingga membuat guru bosan, interaksi yang kurang antara guru dan siswa maupun

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					warga sekolah, penurunan kualitas proses belajar mengajar karena kurangnya interaksi langsung, serta guru yang terganggu oleh interaksi dengan anggota keluarga di tempat kerja.
6.	Virginia Medelin Losa, Irvan Trang & Merinda Pandowo (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli 2021, ISSN: 2303-1174 DOI: 10.35794/emba.v9i3.35878	Dampak Kompetensi Dan <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru-Guru di SMAN 9 Manado)	- Kompetensi - <i>Work From Home</i> - Kinerja Guru	Analisis regresi linear berganda	Temuan riset memperlihatkan: - Secara parsial kompetensi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. - Secara parsial WFH berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. - Secara simultan kompetensi dan WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 9 Manado di masa pandemi Covid-19.

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Sofwan Baharrudin, Maya Ludfiana, Budi Santoso, Egi Maulana Putra, Ratih Pratiwi (2021) Jurnal E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang, 2021	Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah	- Kompetensi Digital - Keterikatan SDM - Kinerja	Metode kuantitatif dengan Analisis regresi linear berganda	Temuan riset memperlihatkan kompetensi digital tidak berkorelasi signifikan sedangkan keterikatan SDM berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja SDM di era WFH pada Dispermades Provinsi Jawa tengah.
8.	Sindy Andani Iryanti, Endi Sarwoko & Pieter Sahertian (2021) Jurnal MBR (<i>Management and Business Review</i>), 5(2) 2021, 279-293 ISSN: 2541-5808 (<i>Online</i>) DOI : 10.21067/mbr.v5i2.6133	Sistem <i>Work From Home</i> , Kemampuan Manajerial, dan Komitmen Organisasi Perannya Pada Kinerja	- Sistem WFH - Kemampuan Manajerial - Komitmen Organisasi - Kinerja Guru	Metode deskriptif kuantitatif	Temuan riset memperlihatkan: - Sistem WFH berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. - Kemampuan manajerial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. - Komitmen organisasi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru.

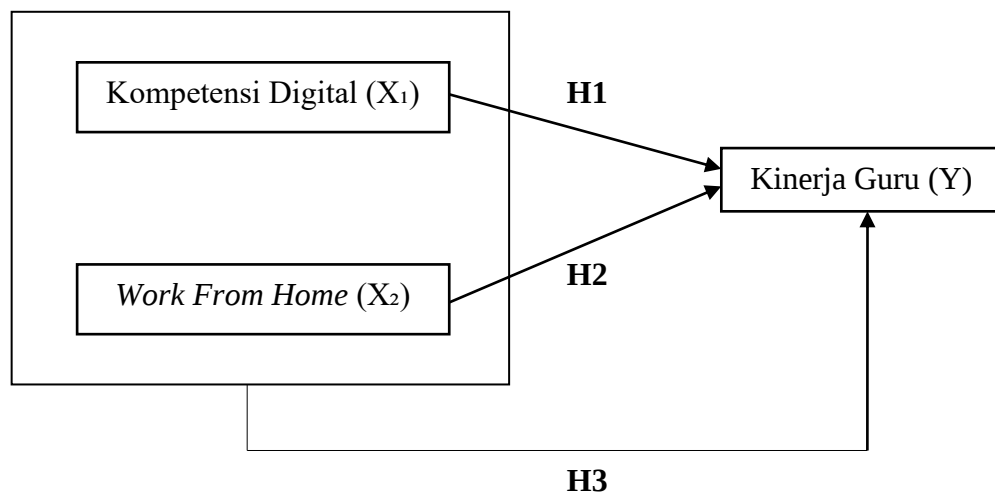
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Dera Tita Vania, Luis Marnisah, Endah Dewi Purnamasari (2021) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 4, Desember 2021 e-ISSN: 2745-7257 DOI: https://doi.org/10.47747/jnmpsd.m.v2i4.391	Pengaruh <i>Work from Home</i> terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang pada Masa Pandemi Covid-19	- <i>Work From Home</i> - Kinerja Guru	Analisis regresi linier sederhana	Temuan riset memperlihatkan WFH secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru.
10.	Dian Saputra Harahap, Fenny Krisna Marpaung (2021) Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 02, Agustus 2021 P-ISSN: 2252-8636 E-ISSN: 2685-9424	Pengaruh Komitmen, Kreativitas dan WFH Terhadap Kinerja Guru (Selama Pandemi Covid 2019 Wr Supratman 2)	- Komitmen - Kreativitas - WFH - Kinerja Guru	Analisis linier berganda	Temuan riset memperlihatkan: - Komitmen secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru Wr Supratman Medan. - Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Wr Supratman Medan. - WFH secara parsial berkorelasi

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.14239				positif serta signifikan pada kinerja guru Wr Supratman Medan. - Komitmen, Kreativitas, dan WFH secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru Wr Supratman Medan.

E. Kerangka Pemikiran

Guru sebagai salah satu elemen penting dari organisasi sekolah memiliki peran yang sangat besar, sehingga guru harus mempunyai kualitas atau kinerja yang memadai guna menciptakan SDM yang unggul. Kinerja guru ialah aspek penting yang harus diperhatikan tiap lembaga pendidikan, sebab akan berdampak pada keberhasilan lembaga tersebut untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini berfokus pada aspek yang memengaruhi kinerja yakni kompetensi digital serta perubahan sistem atau situasi (*work from home*). Sehingga kinerja guru akan semakin baik jika mampu menguasai kompetensi digital dan walaupun dengan perubahan situasi yang terjadi (*work from home*).

Berlandaskan pemaparan di atas, berikut ialah model kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 3
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:99) mengemukakan hipotesis penelitian ialah tanggapan sementara pada rumusan masalah yang diajukan sebagai frase pertanyaan. Hal ini dianggap sementara sebab tanggapan yang diberikan hanya dilandaskan pada teori yang relevan serta bukan fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Hipotesis didefinisikan sebagai respon teoritis pada rumusan masalah, namun belum respon empiris.

Berlandaskan pemaparan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, serta kerangka pemikiran, maka akan di uji kebenarannya melalui hipotesis penelitian berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tinjauan pustaka, Wibowo (2017) mengemukakan berbagai aspek yang berdampak pada kinerja salah satunya ialah aspek personal (*personal factor*) yang diperlihatkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi digital sebagai bagian dari kompetensi yang harus dimiliki guru dan termasuk salah satu variabel yang memengaruhi kinerja.

Mizuho dalam Supyani & Fikri (2021) mengatakan bahwa guru harus memahami materi telah diintegrasikan secara digital ke dalam berbagai situasi pembelajaran. Hal ini lumrah terjadi terutama di tengah pandemi Covid-19 yang menuntut kreativitas pendidik untuk mengikuti laju perkembangan teknologi informasi modern saat ini.

Menurut penelitian Baharrudin et al. (2021) salah satu elemen terpenting dalam sebuah proses pelayanan adalah memaksimalkan kompetensi digital guna meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja SDM. Dengan demikian, guna memaksimalkan kinerja di masa pandemi Covid-19, penting sekali dalam memperluas serta meningkatkan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru. Besar kemungkinan variabel kompetensi digital ini berkorelasi signifikan pada kinerja guru. Hal ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya Marguna & Sangiasseri (2020) memperlihatkan variabel kompetensi digital (*e-Skills*) berkorelasi signifikan pada variabel kinerja.

Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis pertama pada penelitian ini ialah:

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 di SMK Pembangunan Bogor.

2. Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tinjauan pustaka, menurut Wibowo (2017) berbagai aspek yang berdampak pada kinerja salah satunya ialah aspek sistem (*system factor*) yang diperlihatkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Perubahan sistem kerja yang menjadi salah satu langkah pemerintah dalam upaya pencegahan virus Covid-19 yaitu bekerja dari rumah atau sering dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) . Sehingga dapat dikatakan bahwa *work from home* sebagai bagian dari sistem kerja dan termasuk salah satu variabel yang memengaruhi kinerja.

Menurut Vania et al. (2021) dengan kondisi pandemi Covid-19 saat ini, *work from home* cenderung melakukan aktivitas kerja secara fleksibel dan santai, sehingga menjadi solusi yang diterapkan oleh pemerintah serta instansi lainnya sebagai alternatif pada pelaksanaan pekerjaannya guna mengurangi beban kerja, mengurangi penyebaran virus Covid-19 serta memperhatikan keselamatan karyawan, guru, serta siswa. Dengan demikian, diperlukan media daring pada proses belajar mengajar di sekolah selama pandemi ini. Moore dalam Iryanti et al. (2021) menjelaskan

pembelajaran berbasis *online* ini sebagai suatu cara pembelajaran yang memanfaatkan jaringan internet untuk menampilkan berbagai jenis interaksi pembelajaran. Dengan demikian, agar proses belajar berjalan dengan optimal, maka guru harus mampu mengembangkan berbagai metode dalam pengajarannya.

Berlandaskan riset Losa et al. (2021), Iryanti et al. (2021), Vania et al. (2021) serta Harahap & Marpaung (2021), sistem *work from home* berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru. Sehingga, jika penerapan sistem *work from home* berjalan dengan baik maka kinerja guru pun akan semakin baik. Sedangkan pada penelitian Busyra & Sani (2020) mengemukakan adanya korelasi negatif serta signifikan dari *work from home* terhadap kinerja guru.

Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini ialah:

H2 : Terdapat pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 di SMK Pembangunan Bogor.

3. Pengaruh Kompetensi Digital dan *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tinjauan pustaka, Wibowo (2017) mengemukakan terdapat dua aspek yang berdampak bagi kinerja yakni bersumber dari diri (internal) yaitu seperti faktor personal, serta bersumber dari luar (eksternal) seperti kepemimpinan, kelompok, sistem dan situasi. Sehingga dapat dikatakan

variabel yang memengaruhi kinerja guru pada penelitian ini ialah kompetensi digital yang termasuk pada aspek personal serta variabel *work from home* yang termasuk ke dalam faktor sistem.

Menurut Raharjaya dalam Losa et al. (2021) menyatakan bahwa guru yang kompeten serta mempunyai kompetensi akan berkorelasi positif pada kinerja serta kapasitas dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja. Di tengah pandemi ini, kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting dalam beradaptasi dengan perubahan pola kerja serta dengan *work from home* setiap guru dituntut untuk terus memberikan kinerja yang optimal. Hasil dari penelitian Losa et al. (2021) juga memperlihatkan kompetensi serta *work from home* berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja guru.

Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini ialah:

H3 : Terdapat pengaruh antara kompetensi digital dan *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 di SMK Pembangunan Bogor.