

Pengaruh Penerapan Sistem *Work From Home* terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang

Milasari¹, Hernawati², Uray Ferry Haryanto³, Ahmad Fadhil Rizki⁴
^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul Ulum Tanjungpinang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 24-04-2021

Disetujui: 30-08-2021

Diterbitkan: 08-09-2021

Kata kunci:

Work From Home

Kinerja Guru

Pearson Product Moment

ABSTRAK

Abstract: The purpose of this study is in line with the formulation of the problems discussed, namely: 1) to determine the application of the work from home system. 2) To find out the performance of teachers at SMPN 2 Tanjungpinang. 3) To determine the effect of implementing the Work From Home system on teacher performance at SMPN 2 Tanjungpinang. The population in this study amounted to 36 teachers of SMPN 2 Tanjungpinang. The instrument used in this research is data collection through online questionnaires by distributing questionnaires to teachers at SMPN 2 Tanjungpinang. The questionnaire was distributed using a google form containing questions related to the variables studied, the questionnaire used was a Likert scale model. The method used in analyzing the data in this study is a quantitative method with a descriptive approach by presenting analysis requirements and hypothesis testing. The data analysis technique used is simple correlation analysis using Pearson Product Moment through the SPSS version 18.00 application for windows. The results of this study are the application of the work from home system at SMPN 2 Tanjungpinang is categorized as good. The teacher's performance at SMPN2 Tanjungpinang is also categorized as Good. There is a significant positive effect of implementing the work from home system on teacher performance at SMPN 2 Tanjungpinang.

Abstrak: Tujuan penelitian ini sejalan dengan rumusan masalah yang di di bahas, yaitu : 1) untuk mengetahui Penerapan Sistem Work From home. 2) Untuk mengetahui Kinerja Guru di SMPN 2 Tanjungpinang. 3) Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem Work From Home Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 2 Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang guru SMPN 2 Tanjungpinang. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pengumpulan data melalui angket dilakukan secara online dengan menyebar angket kepada guru di SMPN 2 Tanjungpinang. Angket disebar menggunakan google form yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang di teliti, angket yang di gunakan adalah model skala likert. Metode yang di gunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menyajikan persyaratan analisis serta pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis korelasi sederhana dengan menggunakan *Pearson Product Moment* melalui aplikasi SPSS Versi 18.00 for windows. Hasil dari Penelitian ini adalah Penerapan sistem work from home di SMPN 2 Tanjungpinang di kategorikan baik. Kinerja guru SMPN2 Tanjungpinang juga di kategorikan Baik. Terdapat pengaruh positif signifikan Penerapan sistem Work from home terhadap Kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang.

Alamat Korespondensi:

Ahmad Fadhil Rizki

Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul Ulum Tanjungpinang, Indonesia

E-mail: ahmadfadhilrizki15@gmail.com

LATAR BELAKANG

Penyebaran Covid -19 di seluruh dunia telah menimbulkan permasalahan dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu aspek sosial, ekonomi, budaya, serta dalam bidang pendidikan, covid-19 telah merubah wajah dunia pendidikan menjadi suram, di karenakan proses pembelajaran tidak dapat

dilaksanakan sebagaimana biasanya, proses tatap muka dalam pembelajaran tidak lagi menjadi hal yang utama, namun pembelajaran menggunakan sistem pembelajaran jarak jauh (PJJ) atau yang kita kenal dengan istilah daring (dalam jaringan) dan Luring (Luar Jaringan). Sehubungan dengan permasalahan diatas Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19), yang juga diperkuat dengan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19 yang pada inti pointnya adalah pembelajaran dilaksanakan dari rumah (BDR) dengan system Pembelajaran jarak jauh (PJJ) baik secara daring maupun luring.

Pemerintah telah mengambil sikap dan melaksanakan berbagai kebijakan sehubungan dengan kegiatan proses belajar mengajar untuk menghindari keterlambatan atau ketertinggalan peserta didik dalam proses pendidikan pada masa penyebaran Covid 19 Untuk meminimalisir menyebarnya wabah covid 19 dalam dunia pendidikan dan dunia kerja maka Menpan RB mengeluarkan surat edaran Nomor 19 tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran ini memberikan kesempatan bagi guru untuk melaksanakan pekerjaan dari rumah termasuk di dalamnya melaksanakan proses belajar mengajar, ibadah dari rumah. Dengan dikeluarkannya edaran Mendikbud Pada tanggal 24 maret tahun 2020 yang mengatur tentang pelaksanaan pendidikan pada masa penyebaran covid-19 maka secara otomatis pekerjaan di mulai dari rumah, yang di nilai mampu untuk mencegah penyebaran covid 19 di lingkungan sekolah. Edaran tentang bekerja dari rumah yang di kenal dengan istilah *Work From Home* berlaku secara umum baik dinas instansi pemerintah maupun lingkungan pendidikan, baik itu sekolah di bawah naungan kementerian agama maupun sekolah di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaa. Kebijakan *Work From Home* di ambil pemerintah atas dasar pertimbangan karena kebijakan ini di pandang mampu untuk meminimalisir penyebaran covid 19 di lingkungan kerja maupun di lingkungan sekolah, sistem ini di terapkan pemerintah agar peserta didik maupun tenaga pendidik dapat menyelesaikan segala di rumah, karena di Indonesia ini salah satu negara yang berdampak akibat adanya covid-19.

Namun dampak dari pemberlakuan sistem *work from home* sangat berpengaruh bagi dunia pendidikan terutama bagi guru, orang tua maupun peserta didik itu sendiri. Bagi siswa penerapan sistem *work from home* membuat mereka terputus dengan lingkungan sekolah yang selama ini membuat mereka nyaman, mereka kehilangan kesempatan untuk bertemu dengan teman-temannya, bagi orang tua waktu mereka banyak di habiskan di rumah untuk mendampingi anak-anaknya dalam belajar, timbul kesadaran orangtua bahwa mendidik anak tidaklah semudah apa yang mereka bayangkan, mendidik anak di perlukan ilmu dan kesabaran yang besar, sehingga dengan adanya penyebaran covid-19 ini orangtua harus mengetahui bagaimana cara membimbing anak-anak mereka dalam belajar. Bagi guru pemberlakuan sistem *Work from home* membuat mereka harus meleak teknologi karena guru di tuntutan untuk memiliki kompetensi dalam bidang teknologi komunikasi dan informasi. Bagi pemerintah sendiri sistem *Work From home* harus menjadi perhatian khusus karena selama Proses belajar mengajar baik siswa maupun guru membutuhkan paket internet yang tidak sedikit, sehingga pemerintah memberikan subsidi paket internet baik kepada guru maupun siswa.

Dalam pelaksanaan Pendidikan guru merupakan unsur yang sangat penting, melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru , karena guru sebagai motivator, fasilitator maupun mediator dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak berperan dalam proses pendidikan di sekolah, (Suyanto dan Hisyam, 2000: 27). Kualitas guru dapat di ukur melalui kinerja yang dilakukannya yang merupakan suatu proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga yang telah ditetapkan dicapai dengan baik target dan tujuan.

Menurut (Rusyan dkk, 2000:17) "Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya,

seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.” Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu bekerja pada tingkat yang diinginkan. Penilaian Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian Kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak Kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Di harapkan pada saat di terapkan sistem *Work From Home* profesionalitas guru tidak berkurang , karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. (A.Tabrani Rusyan dkk, 2000:17) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut: 1) meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa; 2) menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran; 3) menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna; 4) membina peserta didik yang mendorong lahirnya “sumber daya manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran; 5) memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran; 6) meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi; 7) memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat; 8) mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kegunaan bukan kepada ijazah; dan 9) membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis. membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik. membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Selain indikator kinerja guru diatas, guru diuntut harus mampu mengkolaborasikan empat kompetensi yang ia miliki sebagai bagian dari kinerja dan mengkaitkannya dengan tuntutan proses belajar mengajar daring saat ini seperti yang terkandung di dalam kompetensi yang pertama yaitu kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakter dan cara belajar peserta didik dari sinilah guru bisa menilai kemandirian siswa dalam belajar serta bisa menilai karakter siswa melalui tugas-tugas yang diamanahkan oleh guru tersebut, Lalu kompetensi kepribadian meskipun guru bekerja dari rumah dan mengajar siswa dari rumah namun tetap disiplin dan bertanggung jawab karena di sinilah sesungguhnya kepribadian seorang guru itu di uji apakah ia benar-benar mengajar siswanya dengan penuh tanggungjawab tanpa adanya pengawas serta perhatian dari teman sesama guru lainnya. Selanjutnya kompetensi profesional yaitu guru harus mampu menyesuaikan metode dan strategi yang tepat dalam mengajar daring seperti mampu menggunakan aplikasi-aplikasi dalam pembelajaran daring dan mampu membuat konten materi pembelajaran dalam bentuk video, rekaman atau lainnya yang mudah di pahami siswa dan yang terakhir kompetensi sosial yaitu kemampuan guru beradaptasi dengan teman sesama guru serta berinteraksi dengan masyarakat terlebih dengan orang tua siswa. Dengan keterbatasan interaksi antara guru dan siswa pada saat ini secara tidak langsung menuntut guru untuk bisa lebih banyak berinteraksi dengan orangtua siswa dalam memberi arahan agar bisa mendampingi penyelesaian tugas yang di berikan oleh guru kepada anaknya.

Sehubungan dengan penjelasan diatas, kondisi saat ini seorang guru yang memiliki kinerja yang baik diuntut harus mampu menghasilkan suasana proses belajar mengajar yang efektif dengan memanfaatkan media pembelajaran daring seperti membuat youtube, video dan rekaman pembelajaran yang bisa di lihat langsung oleh siswa melalui media sosial. (Saefuddin Asis, 2014: 8) di dalam salah satu buku karyanya ia memaparkan yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam proses belajar

mengajar yang efektif ialah mampu mawadahi kompetensi peserta didik, mampu memberikan pengalaman baru dalam belajar serta mampu menjembatani mereka kearah yang ingin di capai semaksimal mungkin.

Guru memiliki keterampilan dalam mengelola dan merancang metode-metode pembelajaran juga sangat di perlukan hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang di amanatkan oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 yang menyatakan bahwa, Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya untuk mengembangkan potensi siswa supaya menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa. Berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sehebat apapun teknologi pada Era 4.0 menuju 5.0 saat ini tidak akan mampu mengantikan peran kehadiran seorang guru di dalam sebuah proses pembelajaran, meskipun pada saat ini guru sangat di tuntutan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan pembelajaran daring yang tentunya tidak terlepas dari berbagai kendala yang ada baik dari aspek pendidik, peserta didik, maupun dari orang tua itu sendiri. Dalam melaksanakan tugas melalui sistem *Work From Home* selama masa penyebaran covid 19 guru di tuntutan memiliki kinerja yang tidak jauh berbeda dengan sebelum menyebarnya covid 19. Ada beberapa kompetensi yang harus di miliki guru dalam upaya menciptakan kinerja yang baik pada masa pandemi covid 19 di antaranya adalah : Guru harus senantiasa melakukan inovasi dengan memanfaatkan berbagai Digital Tools, menggunakan aplikasi sistem pengelolaan pembelajaran (LMS) untuk berinteraksi dan berkomunikasi dalam pembelajaran daring maupun luring dengan memanfaatkan berbagai *digital tools* seperti *zoom cloud meeting, google meet, instagram, webex, edmodo, google classroom, whatsapp, SMS, MMS, messenger, email, forum website, telegram, dll*, selain itu guru mampu menggunakan sumber belajar yang berbasis digital seperti rumah belajar, ruang guru, zenius, wikipidea, google, website, serta guru mampu mengimplemetasikan kurikulum yang memperkuat model multidisiplin dan kolaboratif dalam belajar mengajar masa pandemi covid 19.

Untuk meningkatkan motivasi siswa dalam belajar pada masa daring guru di tuntutan memiliki kemampuan untuk mengelola pembelajaran pada masa pendemi, menentukan metode, model, teknik dan pendekatan dalam proses belajar mengajar. Kemampuan menyelenggarakan pendidikan serta proses pembelajaran yang baik yang dapat membantu siswa berkembang secara akademis, fisik dan psikis, serta menyeimbangkan antara "*old*" *knowledge* dengan mekanisme digital. Yang terpenting pada masa pandemi covid 19 saat ini guru di tuntutan untuk memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara baik dengan seluruh stackholder dalam bidang pendidikan terutama orang tua, siswa dan masyarakat dalam upaya membangun sistem yang tangguh pada masa pandemi covid 19, begitu juga dengan guru yang mengajar di SMPN 2 Tanjungpinang.

SMP Negeri 2 Tanjungpinang sebagai salah satu sekolah yang terdampak penyebaran covid 19 memiliki aturan yang sama dengan sekolah lain yang ada di Tanjungpinang, selama masa covid 19 kegiatan tatap muka atau pembelajaran langsung tidak lagi di laksanakan dari sekolah mulai bulan maret 2020, namun baik guru maupun siswa melaksanakan pembelajaran secara daring (dalam jaringan.) Sekolah sudah mengatur penerapan sistem bekerja dari rumah bagi seluruh guru dengan menerapkan sistem piket, dalam satu minggu guru dua kali masuk kesekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, namun sistem pembelajaran tetap dilakukan secara Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Berdasarkan pantauan penulis Selama di terapkan sistem *work from home* di SMPN 2 Tanjungpinang banyak sekali dampak positif dan negatif yang di temui di lapangan di antara dampak negatif yang di timbulkan adalah: 1) Sistem *work from home* membuat guru SMPN 2 dan siswa tidak saling mengenal; 2) Penerapan Sistem *work from home* membuat guru kurang disiplin dalam bekerja di rumah; 3) dengan di terapkan sistem *work from home* membuat guru cuek dalam melaksanakan evaluasi untuk mengukur hasil belajar siswa; 4) komunikasi antara guru dan siswa belum berjalan dengan baik dan begitu juga komunikasi antara guru dan orang tua belum terjalin dengan baik; 5) dengan diterapkannya sistem *work from home* kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran belum terlaksana dengan baik, karena selama *work from home* guru hanya fokus kepada sistem pembelajaran yang di terapkan sehingga

administrasi yang berhubungan dengan perencanaan pembelajaran terabaikan; dan 6) pada saat di terapkan sistem *Work from home* metode yang di gunakan guru dalam pembelajaran tidak bervariasi namun penyampaian pembelajaran dengan menggunakan satu model yaitu pemberian materi melalui google classroom sehingga membuat motivasi belajar siswa rendah.

Ini lah sebagian kendala yang di temui di lapangan pada saat penerapan sistem *work from home* , namun untuk mengukur sejauh mana pengaruh *work from home* terhadap kinerja guru, maka peneliti akan mengangkat kedalam sebuah penelitian yang berjudul: Pengaruh Penerapan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang.

METODE

Teknik penetapan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Populasi menurut (Arikunto,1986) adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi bersifat umum dan meliputi berbagai keadaan. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 2 Tanjungpinang yang berjumlah 36 orang guru tidak termasuk kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah. Berpedoman kepada pendapat (Suharsimi Arikunto, `986:206) bahwa dalam penentuan pengambilan sampel adalah apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek besar,dapat diambil 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih. Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, di karenakan jumlah sampel kurang dari seratus, maka seluruh populasi di jadikan sekaligus sampel yang berjumlah 36 orang, sehingga penelitian ini di namakan dengan penelitian populasi.

Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa alat atau instrumen dalam pengumpulan data. Ada banyak tehnik yang dapat di gunakan dalam pengumpulan data salah satunya yaitu Angket (Kuesioner). Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi dari responden untuk di jawab secara tertulis (Margono, 2004). Angket di gunakan untuk menjaring data variabel penerapan sistem *work from home* serta data variabel kinerja guru. Pengumpulan data melalui angket dilakukan secara online dengan menyebar angket kepada guru di SMPN 2 Tanjungpinang. Angket disebar menggunakan *google form* yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang di teliti yang dilaksanakan pada bulan Desember 2020. Angket yang di gunakan adalah model skala likert karena di anggap cocok untuk menanyakan pendapat atau sikap terhadap suatu objek. Angket yang berisi pertanyaan variabel Penerapan sistem *work from home* berjumlah 15 item Pertanyaan, dan angket yang berhubungan dengan Kinerja guru berjumlah 20 item pertanyaan. Alternatif pilihan jawaban angket di nyatakan dalam bentuk kontinum yang terdiri dari 5 skala yaitu : sangat tidak setuju (STS) berskor 1, tidak setuju (TS) berskor 2, Ragu-ragu (RG) skor 3, Setuju (S) skor 4, sangat setuju (SS) skor 5. Penggunaan *software* SPSS versi 18.00 *for windows* dilakukan untuk mengolah data yang terkumpul dari angket tersebut. Untuk menganalisis data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan tehnik korelasi dan regresi, dengan bantuan *software* SPSS Versi 18.00 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik Deskriptif Kuantitatif

Di gunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendiskripsikan data yang berhubungan dengan variabel penerapan sistem *work from home*. Dari rekap yang berhubungan dengan penerapan sistem *work from home* dapat dilihat dari data keseluruhan jawaban alternatif yang berhubungan dengan *work from home* adalah 70,24% berada pada rentang nilai antara 61 %- 80 % dengan kategori "BAIK." Jadi, dapat di simpulkan penerapan sistem *work from home* di SMPN 2 Tanjungpinang bernilai baik. Dari rekap data di atas yang berhubungan dengan kinerja guru dapat dilihat data dari keseluruhan jawaban alternatif di atas adalah 80.72 %. Hal ini sesuai dengan kategori nilai yang sudah di tetapkan, angka 80.72 % berada pada rentang nilai antara 61 %- 80 % dengan kategori "BAIK." Jadi, dapat di simpulkan kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang bernilai baik.

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil Uji Validitas Work From Home

Berdasarkan hasil analisis validitas tiap item (soal) variabel (X) Penerapan sistem work from home dapat dilihat hasil Item 1 sebesar 0,556, Item 2 sebesar 0,553, Item 3 sebesar 0,746, Item 4 sebesar 0,554, Item 5 sebesar 0,621, Item 6 sebesar 0,694, Item 7 sebesar 0,601, Item 8 sebesar 0,590, Item 9 sebesar 0,658, Item 10 sebesar 0,600, Item 11 sebesar 0,604, Item 12 sebesar 0,453, Item 13 sebesar 0,565, Item 14 sebesar 0,642, Item 15 sebesar 0,518. Hasil Uji validitas variabel work from home menunjukkan nilai terendah yaitu 0,453 artinya seluruh item r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel dengan taraf signifikan 005 %, nilai r tabel 0,3610. Hal ini dapat di putuskan bahwa seluruh soal atau item variabel X di nyatakan 100 % valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item 1 sebesar 0,581, Item 2 sebesar 0,550, Item 3 sebesar 0,791, Item 4 sebesar 0,690, Item 5 sebesar 0,568, Item 6 sebesar 0,580, Item 7 sebesar 0,766, Item 8 sebesar 0,696, Item 9 sebesar 0,441, Item 10 sebesar 0,483, Item 11 sebesar 0,574, Item 12 sebesar 0,786, Item 13 sebesar 0,642, Item 14 sebesar 0,587, Item 15 sebesar 0,780. Item 16 sebesar 0,570, Item 17 sebesar 0,826, Item 18 sebesar 0,760, Item 19 sebesar 0,748, Item 20 sebesar 0,699. Hasil Uji validitas di atas menunjukkan seluruh item r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel dengan taraf signifikan 005 %. nilai r tabel 0,3610. Hal ini dapat di putuskan bahwa seluruh soal atau item variabel Y di nyatakan 100 % valid.

Uji Realibitas

Dari hasil analisis diketahui nilai cronbachs Alpha penerapan sistem work from home dan kinerja guru lebih besar dari r tabel .nilai cronbach's alpha 0.912 > 03610, Sehingga dapat di simpulkan variable penerapan sistem work from home dan kinerja guru memiliki realibilitas yang sangat tinggi. Di mana suatu instrumen dapat di katakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) < 0,6 tidak reliabel, (b) 0,6-0,7 acceptable, (c) 0,7-0,8, baik, (d) >0,8 Sangat baik. Dapat dilihat nilai Cronbachs Alpha 0,912 berada pada rentang nilai >0,8 artinya sangat baik atau sangat reliabel. Data di olah dengan menggunakan program SPSS 18.00 for Windows

Uji Normalitas Data

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat pada variabel X nilai masing-masing dengan menunjukkan angka dengan nilai signifikan lebih besar, signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,282, masing-masing dengan menunjukkan angka dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$ dan $0,282 > 0,05$). Pada variabel Y nilai signifikansi yang di uji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.129 dan Shapiro-Wilk sebesar 0.614, masing-masing menunjukkan angka dengan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.129 > 0.05$ dan $0,614 > 0,05$). Berpedoman kepada keputusan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai-nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk yang menunjukkan angka-angka dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel terdistribusi dengan normal.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi Sederhana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan sistem work from home terhadap kinerja guru (R) sebesar 0,434 dengan kategori Cukup. Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa penerapan sistem work from home terhadap kinerja guru ada pengaruh cukup, hal ini bisa di lihat pada rentang nilai R (0.434) berada pada rentang nilai Jika Nilai R 0.40- 0.599 (Ada pengaruh cukup), hal ini berarti terdapat korelasi yang signifikan dan mengandung pengertian apabila penerapan sistem work from home berpengaruh terhadap kinerja guru, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru, namun jika tidak ada pengaruh penerapan sistem work from home terhadap kinerja guru, maka kinerja guru semakin rendah di karenakan di terapkannya sistem work from home. Berdasarkan tabel 4.49 menunjukkan bahwa hipotesis di terima.

Hal ini dibuktikan juga dengan hasil analisis korelasi *product moment* antara variabel X dan variabel Y yang kemudian dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf nyata 5%, sehingga dapat di

jelaskan dengan jelas nilai $R_{hitung} = 0.434$ pada R_{tabel} 5% dengan $db = N-2$ ($36-2=34$) adalah $0,339$, sehingga $0,434 > 0,339$ pada taraf 5%. Berarti peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa H_a (Hipotesis alternatif) di terima atau terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penerapan sistem work from home terhadap kinerja guru SMPN 2 tanjungpinang.

Penerapan Sistem *Work From Home*

Berdasarkan laporan (Liputan 6.com -New York), jumlah warga dunia yang terpapar Corona covid 19 per 16 desember 2020 mencapai 73.376.785, data tersebut di ambil dari Johns Hopkins University, angka kematian di karenakan covid -19. Di akibatkan tingginya angka penyebaran covid 19, maka secara otomatis sejumlah negara menerapkan work from home hingga tahun 2021, berdasarkan laporan (CNN indonesia : 03/08/2020), negara amerika merupakan angka tertinggi penularan covid 19 juga akan melaksanakan Work From home hingga tahun 2021 begitu juga dengan beberapa perusahaan akan tetap melaksanakan work from home seperti Google, Universal Music Group, Sony Music , amazon corporate, viacom,scotiabank, RBS (royal bank of scotland, group nine media dan perusahaan indeed, facebook, twitter,square,slack, shopify dan zillow, dan perusahaan lainnya juga akan melaksanakan work from home hingga tahun 2021. Work from home yang di laksanakan dalam bidang pendidikan adalah dengan menganjurkan seluruh guru atau tenaga pendidik melaksanakan pekerjaan dari rumah masing-masing. Sistem yang di ambil dalam pelaksanaan belajar dari rumah yaitu dengan menggunakan media daring”(Yulitapuji.L,2020:53) Menurut Moore, Dickson-Deane, & Galyen dalam (Firman dan Rahayu, 2020:82) pembelajaran daring merupakan pembelajaran yang menggunakan jaringan internet dengan kemampuan untuk memunculkan berbagai jenis interaksi pembelajaran.

Kebijakan Work From Home tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN & RB) Nomor 50/2020 tentang Perubahan Kedua atas Surat Edaran Menteri PAN & RB Nomor 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sebagai ASN, guru dalam upaya melaksanakan proses pembelajaran perlu dilakukan secara online atau dalam jaringan (Daring). Untuk Kota Tanjungpinang Peraturan tentang Work From home tertuang dalam surat edaran wali kota tanjungpinang Nomor : 443.1/754/4.2.03/2020, tanggal 29 Mei 2020, yaitu tentang Perpanjangan Tahap Keempat Penyesuaian Sistem Kerja Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang. Dalam surat edaran tersebut tertulis, setiap pimpinan OPD/unit kerja menugaskan minimal dua level pejabat struktural tertinggi untuk tetap melaksanakan tugas di kantor dan memastikan ASN dapat mencapai sasaran kinerja dan memenuhi target kinerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan surat edaran Walikota Tanjungpinang tersebut di atas maka semua sekolah di Tanjungpinang, termasuk SMPN 2 Tanjungpinang ikut melaksanakan Work From Home, seluruh guru dan siswa bekerja atau mengajar dari rumah, dan jadwal kerja guru datang kesekolah di atur melalui piket secara bergantian,dan jadwal siswa belajar dari rumah juga di susun berdasarkan kurikulum darurat SMP Negeri 2 Tanjungpinang.

Menurut Nymtimescion (2013) dan Baytcom (2013) ada beberapa kekurangan dari kerja dari rumah di antaranya adalah: 1) Kesulitan memisahkan pekerjaan dari rumah; 2) Kesulitan dalam memisahkan rumah dari pekerjaan; 3) Tekanan yang dipaksakan sendiri untuk bekerja tanpa henti; 4) Perasaan terasing dari keputusan besar perusahaan dan terkadang promosi; 5) Pekerjaan berbasis rumahan dapat berdampak negatif terhadap hubungan keluarga antara pasangan dan anak-anak, di mana konflik dapat terjadi antara pekerjaan dan peran rumah (Mann dan Holdsworth, 2003, Sullivan, 2003); dan 6) Menurut (Mirchandani, 2000) Selain pekerjaan yang melanggar ruang fisik rumah, bekerja juga berdampak pada emosional, ruang psikologis rumah (Baines dan Felder, 2003). Ada hasil yang beragam tentang manfaat teleworking. Menurut Hartig et al, (2007) -pekerja mungkin mengalami tumpang tindih antara pekerjaan dan rumah dan akibatnya mengurangi manfaat restoratif rumah. Sebaliknya, Kossek et al (2006) dalam studi teleworking profesional menemukan bahwa otonomi yang lebih besar melalui teleworking menyebabkan lebih jarang terjadinya depresi pada wanita dan beliau juga memiliki berpandangan bahwa teleworking dapat menyediakan perempuan.

Ada beberapa indikator dari penerapan sistem Work From Home sebagaimana yang di kemukakan oleh (Timbal & Mustabsat: 2016) Dalam Farrell Kathleen, (Hynes,2014) dalam Farrell Kathleen, serta (Grant,CA,Wallace,2013) dalam Farrell Kathleen mengemukakan indikator yang berhubungan dengan Work From Home sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fleksibel; 2) Lebih sedikit gangguan stress; 3) Kedekatan dengan keluarga; 4) Mengurangi Waktu perjalanan; 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja; 6) Kreativitas dan produktivitas tinggi; 7) Meningkatkan efektivitas kerja; dan 8) Meningkatkan kesejahteraan.

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut (Subroto,1997) kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Kinerja guru adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spritual maupun fisik biologis. Kinerja guru juga terlihat dari Kinerja guru juga terlihat dari perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu apa yang mereka kerjakan ketika ia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami oleh guru, untuk memberi hasil atau mencapai tujuan Kadang-kadang kinerja tersebut hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. Kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga ia dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik".(Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 87). Dengan demikian di kaitkan dengan pembelajaran kinerja guru adalah bagaimana seorang guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai hasil belajar.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Pengertian kinerja guru menurut (Burhanudin,2007) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.4 Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, menjelaskan bahwa kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Anglin (1982) berpendapat kinerja guru adalah "Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging process that reflects the society in which it occurs". Maksudnya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat. Lebih lanjut Leo menambahkan "A social system is no doubt, infinitely more complex than a simple mechanical system, but it does follow the some principle , in other words, a change in one of the units affects not only the other units but the performance of the entire system". Maksudnya, sistem sosial itu ragu dan tidak ditetapkan, tetapi mengikuti sistem ilmu mekanik (mesin yang berlaku), juga tidak mengikuti satu unit sistem tetapi mengikuti beberapa sistem.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja guru adalah berhubungan dengan kualitas dan seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam proses

pembelajaran serta tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik kearah yang lebih baik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spritual maupun fisik biologis.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja. indikator kinerja guru Menurut (Sudjana,1987) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi: 1) Merencanakan program pembelajaran; 2) Melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran; 3) Manilai kemajuan proses pembelajaran; dan 4) Menguasai bahan pelajaran. Indikator kinerja guru menurut Arikunto (1993) dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan: 1) Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktekkan dikelas, menhiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi; 2) Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial; 3) Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

Berdasarkan pendapat Suryosubroto (1997) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tugas yang dilaksanakan berhubungan dengan proses belajar mengajar yang tercakup dalam 10 kompetensi guru, yaitu: 1) Menguasai bahan pelajaran; 2) Mengelola program pembelajaran; 3) Mengelola kelas; 4) Menggunakan media atau sumber; 5) Menggunakan landasan landasan pendidikan; 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa; 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah; 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah. Agar proses pengajaran berjalan dengan lancar salah satunya dengan menggunakan prosedur yang tepat dalam mengajar.

Menurut B. Uno & Lamatenggo (2012) untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari indikator berikut : Menguasai bahan,mengelola proses belajar mengajar, menggunakan media dan sumber belajar, mengelola kelas, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melaksanakan evaluasi atau hasil belajar, penggunaan metode megajar, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil penelitian dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Untuk mengukur indikator kinerja guru juga bisa dilihat dari Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),(2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill) (Depdiknas, 2008). Isjoni (2004) mengemukakan bahwa “ ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam dan di luar kelas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan kinerja guru memiliki indikator antara lain sebagai berikut: 1) merencanakan Program pembelajaran; 2) melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran; 3) Interpersonal skill; 4) Metode pembelajaran; 5) Menguasai bahan pelajaran; 6) Mengelola kelas; 7) Menggunakan media dan sumber belajar; 8) Melakukan evaluasi /penilaian; 9) Mengelola interaksi pembelajaran; 10) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah; 11) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran; dan 12) Tanggung jawab atau kepatuhan terhadap tugas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang di peroleh dan di analisa dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penerapan sistem *work from home* di SMPN 2 Tanjungpinang dikategorikan Baik dapat di lihat dari data angket yang di bagikan kepada 36 responden secara online melalui google form dan data di analisis sehingga menghasilkan nilai 70,24 % berada pada rentang nilai 61%-80% di kategorikan baik. Dapat di simpulkan bahwa penerapan sistem *work from home* di SMPN 2 Tanjungpinang di kategorikan Baik; 2) Kinerja guru SMPN2 Tanjungpinang di kategorikan baik sesuai hasil analisis angket yang sudah di analisis yang menghasilkan nilai rata-rata 80.72 %, berdasarkan persentase nilai tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang di kaegorikan baik, berada pada rentang nilai 61%-80%; dan 3) terdapat pengaruh positif signifikan Penerapan sistem *Work from home* terhadap Kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang, hal ini dapat di buktikan kebenarannya melalui uji Hipotesis analisa data program SPSS Versi 18 *for windows* dengan tingkat korelasi (r) 0.434 yang berkekuatan cukup pada tingkat kepercayaan 5%. r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan kata lain $0,434 > 0,339$ pada taraf 5%. Sehingga dapat diinterpretasikan Hipotesis Alternatif (H_a) di terima dan hipotesis nihil (H_0) di tolak.

Setelah melakukan penelitian di SMPN 2 Tanjungpinang, tentang Pengaruh penerapan sistem *work from home* terhadap kinerja guru SMPN 2 Tanjungpinang, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut: 1) Meskipun pekerjaan dilaksanakan dari rumah, guru harus memiliki motivasi dan sikap optimis bahwa pembelajaran akan tetap terlaksana dengan baik, sama hal nya sebelum masa pandemi atau pada saat tatap muka di sekolah; 2) Guru harus meningkatkan kompetensi dalam bidang Tekhnologi, komunikasi, dan informasi, sehingga pekerjaan dari rumah dalam hal ini kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik; 3) Segala fasilitas serta sarana dan prasarana yang berhubungan dengan bekerja dari rumah sedapat mungkin di penuhi; dan 4) Agar pihak sekolaoh dapat melakukan dan mempersiapkan aplikasi absensi guru secara online.

DAFTAR RUJUKAN

- A.Tabrany, Kusnidarn Arifin. (2000). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anglin, L. W., Anglin, J. S., & Goldman, R. M. (1982). *Teaching: What it's all about*. Harper & Row.
- Arikunto, S. (1986). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.,
- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Firman, F., & Rahayu, S. (2020). Pembelajaran online di tengah pandemi covid-19. *Indonesian Journal of Educational Science (IJES)*, 2(2), 81-89.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grant, C.A., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. and Spurgeon, An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote e-worker's Job Effectiveness, Well-being and Work-life Balance, *Employee Relations*, 35(5), pp.527-546,
- Hadi, S. (1995). *Potret Guru*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himpunan UU RI. (2009). *Guru dan Dosen Sisdiknas*. Surabaya: Waca Intelektual.
- <https://arrow.tudublin.ie/tfschcafccon>, Kathleen Farrell , Working from home: A double edged sword, Technological University Dublin, London, 2017.
- https://blog.mokapos.com/Sintia_Astarina_keuntungan-dan-kerugian-work-from-home , Diunduh Tanggal 28 Oktober 2020
- https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/1125/di_unduh_24_Desember_2020
- https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200803074343-92_531468/daftar-perusahaan-yang-terapkan-wfh-hingga-2021-dan-selamanya
- <https://www.Liputan6.com/global/read/44326>
- Hynes, M. Telework isn't Working: a Policy Review, *The Economic and Social Review*
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Pujilestari, Y. (2020). Dampak positif pembelajaran online dalam sistem pendidikan Indonesia pasca pandemi covid-19. *Adalah*, 4(1).
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100.
- Purwanto, M. N. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424-437.
- Saifudin, A. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Saifudin, A. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saondi & Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007.

- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(01), 73-82.
- Subroto, S. (1997). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, N. (1987). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surat Edaran Kemdikbud Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19, di unduh tanggal 28 Oktober 2020
- Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19)
- Surat edaran wali kota tanjungpinang Nomor : 443.1/754/4.2.03/2020, tanggal 29 Mei 2020. Yaitu tentang Perpanjangan Tahap Keempat Penyesuaian Sistem Kerja Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang.
- Timbal, A. and Mustabsat, A. Flexibility or Ethical Dilemma: An Overview of the Work from Home Policies in Modern Organizations around the World, *Human Resource Management International Digest*, 24(7),2016
- Undang-Undang Guru Dan Dosen, UU No 14 Tahun 2005
- Undang-Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta : Sinar Grafika, 2003.
- Uno, & Lamatenggo, TN. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno, B. H & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- www.kemdikbud.go.id: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, edaran Nomor 19 tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Tahun 2020, di unduh tanggal 27 oktober 2020.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.