

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Fahmi, (2016:45) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu diterapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sehubungan dengan itu menurut Wibowo, (2017:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilatar belakangi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut pada pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Busro, (2020:26) menyampaikan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Merujuk penjelasan kompetensi-kompetensi di atas menurut Mulyasa, (2013:62) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Sedangkan menurut Madjid, (2016:25) kompetensi guru adalah keseluruhan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dalam pembelajaran. Sehubungan dengan itu menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun

2005 Tentang Guru Dan Dosen pasal 1 ayat 10 mengatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi di sini merujuk pada performa dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.

1. Aspek – aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Memahami uraian di atas, menurut Mulyasa, (2013:63) beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai kebutuhannya.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu atau seseorang. Misalnya, seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu atau seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, standar kemampuan guru dalam memilih dan

membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.

- d. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang atau individu. Misalnya, standar perilaku guru dalam melaksanakan pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan seseorang (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji/upah dan lain sebagainya.
- f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang atau individu untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

2. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru

Menurut Madjid, (2016:29) kompetensi guru ditentukan oleh faktor internal maupun eksternal, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal)
 - 1) Tingkat pendidikan.
 - 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah.
 - 3) Masa kerja dan pengalaman kerja.
 - 4) Tingkat kesejahteraan.
 - 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani.

b. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal)

- 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima.
- 2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
- 3) Kepemimpinan kepala sekolah.
- 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan.
- 5) Peran serta masyarakat.

Sedangkan menurut Gibson dalam Pianda, (2018:53) menjelaskan bahwa tidak bisa dipungkiri bahwa pemicu tinggi rendahnya kompetensi guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dan potensi individu dalam organisasi yaitu:

- a. Variabel individu yang meliputi: kemampuan/keterampilan, dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman).
- b. Variabel organisasi yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan (upah/gaji), struktur organisasi, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel individu (psikologis) yang meliputi: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

3. Indikator Kompetensi

Indikator-indikator kompetensi guru sendiri diambil dari UU No, 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1, menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan saat guru mengadakan proses belajar dikelas. Mulai dari kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan aktif dengan peserta didik, sesama guru, pada orang tua/wali siswa maupun masyarakat lainnya.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.

B. Pengertian Sistem *Work From Home* (WFH)

Situasi setahun kebelakang ini *World Health Organization* (WHO) telah menetapkan tentang pandemi virus COVID-19 di seluruh dunia. Pemerintah Indonesia menyatakan beberapa kebijakan-kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran virus ini salah satunya dengan melakukan sistem *work from home* (WFH) atau bekerja dari 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 ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi seperti media sosial (*whatsapp, facebook, instagram*) atau media lain seperti *google classroom, google form, zoom, google meet*, dan lain sebagainya.

Istilah bekerja jarak jauh atau *work from home* merupakan bagian dari konsep *telecommuting/teleworking* (bekerja jarak jauh). Menurut Mungkasa, (2020:127) hal ini telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan pulang-pergi antara rumah dan kantor setiap hari. Menurut pemahaman dalam literatur oleh Huuhtanen dalam Mungkasa, (2020:129) bahwa bekerja jarak jauh merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus atau hanya waktu tertentu. Sedangkan menurut Mustajab dalam Simarmata, (2020:75) *work from home* adalah perubahan organisasi atau instansi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja

rumahan) dengan melarang seorang tersebut bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga seseorang tersebut harus bekerja di rumah.

Sehubungan dengan kasus di atas pemberlakuan kebijakan *work from home* di Indonesia sebagai upaya untuk memberikan keselamatan keamanan kepada pendidik maupun peserta didik agar terhindar dari terpaparnya virus covid-19.

1. Kebijakan *Work From Home* 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 *corona virus disease* 2019 (covid-19) di Kota Bogor memberlakukan beberapa point Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dalam pencegahan covid-19 yaitu:

- a. Membatasi tempat/kerja perkantoran dengan menerapkan *work from home (WFH)* sebesar 50% dan *work from office (WFO)* sebesar 50%, kecuali untuk tempat/kerja intansi yang memberikan pelayanan masyarakat dengan jenis pelayanan tertentu, maka penerapan protokol kesehatan ketat.
- b. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara daring (*online*) dan luring (*offline*) atau tatap muka, untuk perguruan tinggi/akademi dibuka secara bertahap dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat.

- c. Memenuhi kebutuhan pokok masyarakat di pasar tradisional, toko pangan, nonpangan dan swalayan tetap beroperasi 100% dengan pengaturan jam operasional, kapasitas dan penerapan protokol kesehatan.
- d. Melakukan pembatasan berupa:
 - 1) Kegiatan di pusat pebelanjaan/mall dibuka sejak pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB, dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
 - 2) Kegiatan restoran (makan/minum ditempat sebanyak 50%, dan layanan pesan-antar/dibawa pulang tetap diijinkan sesuai dengan jam operasional yang diatur sampai pukul 21.00 WIB dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- e. Mengizinkan kegiatan konstruksi beroperasi 100% dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- f. Mengizinkan kegiatan di tempat ibadah dengan kapasitas 50% dengan penerapan protokol kesehatan secara ketat.
- g. Mengizinkan kegiatan 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. Melakukan pembatasan transportasi umum dengan kapasitas 50%, jam operasional dengan penerapan protokol kesehatan secara khusus.

Di lihat dari point di atas maka, untuk guru sendiri memberlakukan sistem *work from home* sebesar 50% dengan melaksanakan kegiatan mengajar secara daring (*online*).

2. Dampak Positif dan Negatif *Work From Home*

Menurut Ma'rifah, (2020:58) ada dampak positif dan dampak negatif dari sistem *work from home*.

Beberapa dampak positif dari pemberlakuan sistem *work from home* adalah:

- a. Fleksibilitas, diketahui bahwa sistem *work from home* memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka.
- b. Menghemat waktu, diketahui bahwa pegawai tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan dari rumah menuju ke kantor begitu pula sebaliknya.
- c. Waktu yang berkualitas, diketahui bahwa pekerja memiliki lebih banyak waktu berkualitas bersama keluarga.
- d. Kenyamanan, diketahui bahwa karyawan merasa nyaman karena tidak adanya pengawasan langsung dari atasan seperti saat mereka bekerja di kantor.

Beberapa dampak negatif dari pemberlakuan sistem *work from home* adalah:

- a. *Multitasking*, dialami oleh pegawai perempuan terutama sudah berumah tangga dan memiliki anak karena peran ganda yang mereka miliki membuat mereka merasakan beban kerja yang berlebih.
- b. Semangat kerja menurun, dialami oleh pegawai yang memiliki pola pikir bahwa rumah adalah tempat beristirahat. Hal ini membuat pegawai menjadi kehilangan fokus dalam bekerja.
- c. Biaya yang bertambah, penambahan biaya ini meningkat karena karyawan yang tadinya menggunakan fasilitas kantor saat bekerja di rumah menjadi tanggungan pribadi pegawai.
- d. Distraksi, adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan seperti distraksi teknis dan distraksi sosial.
- e. Keterbatasan komunikasi, karena tidak bertemu secara langsung dengan atasan membuat komunikasi menjadi begitu terbatas.

3. Indikator *Work From Home*

Indikator *work from home* menurut Farrell dalam Narpati et al., (2021:123) yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimanapun pegawai terlibat

dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sesuai dengan instansi yang terkait.

- b. Gangguan stress, gangguan yang disebabkan muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan keluarga, secara sosial peran keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d. Waktu, waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja, sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f. Produktivitas dan kreativitas, selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g. Memisahkan atau membedakan antara pekerjaan rumah dan kantor.

C. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela & Sinambela, (2019:11) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara dalam Fauzi & Nugroho, (2020:3) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehubungan dengan itu menurut

Pabundu dalam Busro, (2020:88) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Guru sendiri adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen). Kinerja guru yang baik akan menciptakan efektif dalam pembelajaran untuk membimbing dan mengajar peserta didik dengan baik.

Menurut Madjid, (2016:11) kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Singkatnya kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Supardi, (2014:54) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

1. Penilaian Kinerja

Menurut Bacal dalam Wibowo, (2017:187) penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu tertentu. Menurut Bernardin dan Russel dalam Busro, (2020:96) terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. *Timeliness*, merupakan tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan oleh memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

- f. *Interpersonal*, merupakan tingkatan yang menunjukkan seseorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Sehubungan dengan penilaian kerja di atas menurut Tyson dan Jackson dalam Supardi, (2014:70) kinerja guru dinilai dari beberapa evaluasi kerja yaitu:

- a. *Quantity of Work*, yaitu berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. *Quality of Work*, yaitu berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiatif*, yaitu berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability*, yaitu berkenaan dengan kemampuan guru untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- e. *Cooperation*, yaitu berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan guru itu sendiri maupun dalam lingkungan sekolah. Selaras dengan itu menurut Supardi, (2014:52) kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik

individu juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Sehubungan dengan faktor kinerja di atas menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2017:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor personal (*Personal factor*), ditunjukkan 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*), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*System factor*), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Faktor situasi (*Contextual/situational factor*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Bisa kita lihat dari paparan di atas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja terdiri dari dua yaitu berasal dari diri (internal) yaitu seperti faktor personal, dan juga dapat berasal dari luar (eksternal) seperti faktor kepemimpinan, kelompok, sistem dan situasi.

3. Indikator Kinerja

Menurut Majid dalam Rasam et al., (2019:45) menyatakan bahwa indikator atau aspek kinerja guru meliputi:

- a. Merencanakan pembelajaran, yaitu dalam menyusun RPP.
- b. Melaksanakan pembelajaran, yaitu proses dalam pembelajaran di kelas.
- c. Mengevaluasi pembelajaran, yaitu penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap peserta didik.

Sedangkan menurut Uno & Lamatenggo dalam Koswara & Rasto, (2016:62) kinerja dapat diukur dalam lima indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
- b. Kecepatan/ketetapan kerja, yaitu ketetapan dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademi.
- c. Inisiatif dalam kerja, yaitu dalam menggunakan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pembelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
- d. Kemampuan kerja, yaitu kemampuan dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

- e. Komunikasi, yaitu komunikasi yang dilakukan dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk memudahkan klasifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ivan Fanani Qomusuddin & Ubun Bunyamin, (2020) STIT At-Taqwa Cipray Bandung DOI : 10.36418/japendi.v1i2.3 Vol. 1, No. 2 ISSN : 2745-7141 (<i>paper</i>) ISSN : 2746-1920 (<i>online</i>) Jurnal Pendidikan Indonesia	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 19,4% sisanya sebesar 80,6% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.
2	Anyes Sedayu Pramesti & Lisman Manurung, (2020) Universitas Indonesia DOI : 10.47239/jgdd.v2i1.41 Vol. 2, No. 1 ISSN : 2655-481X (<i>online</i>) Jurnal Guru Dikemen dan Dikus	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tanggerang Banten	Hasil penelitin menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi guru ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
3	<p>Helena Purnama Sari, Murtadlo, Ismet Basuki, (2019)</p> <p>Universitas Negeri Surabaya DOI : 10.21009/pip.331.8 Vol. 33, No. 1 ISSN : 1441-5255 (<i>paper</i>) ISSN : 2581-2297 (<i>Online</i>) Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA (Studi kasus pada SMA Negeri Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi pada variabel kompetensi guru sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.</p>
4	<p>Jeine K. Turangan, 2017)</p> <p>Universitas Sam Ratulangi Manado DOI : 10.35794/emba.v5i2.16171 Vol. 5, No.2 ISSN : 2303-1174 (<i>paper</i>) ISSN : 1402-1411 (<i>Online</i>) Jurnal EMBA</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Manado</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan nilai kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>
5	<p>Muhammad Guruh, (2018)</p> <p>Universitas Pamulang DOI: 10.32493/JJSDM.v2i1.1938 Vol. 2, No. 1 ISSN : 2581-2769 (<i>paper</i>) ISSN : 2598-9502 (<i>online</i>) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Kartika X-2</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 19,27%.</p>
6	<p>Sarah Busyra & Lutfiah Sani, (2020)</p> <p>Universitas Islam Negeri sunan Kalijaga Yogyakarta DOI : 10.37542/iq.v3i01.51 Vol. 3, No. 01 ISSN : 2338-4131 (<i>paper</i>)</p>	<p>Kinerja Mengajar dengan Sistem <i>Work From Home (WFH)</i> pada Guru di SMK Purnawarman</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dalam mengajar pada sistem <i>work from home</i> sebesar 50% dari kinerja maksimal guru.</p>

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
	ISSN : 2715-4793 (<i>online</i>) Jurnal Pendidikan Islam	Putwakarta	
7	Virginia Medelin Losa, Irvan Trang & Merinda Pandowo (2021) Universitas Sam Ratulangi Manado DOI: 10.35794/emba.v9i3.35878 Vol. 9, No. 3 ISSN : 2303-1174 Jurnal EMBA	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)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sistem <i>work from home</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta kompetensi guru dan sistem <i>work from home</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 9 Manado.
8	Abdul Khamid & Aida Dwi Rahmawati, (2020) IAIN Salatiga DOI: 10.23971/mdr.v3i1.2030 Vol. 2, No. 2 ISSN : 2622-1993 (<i>paper</i>) ISSN : 2622-1586 (<i>online</i>) Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam	<i>Explorative Study On The Impact Of Work From Home (WFH) On The Performance of GPAI Semarang District In COVID-19 Pandemic Situation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work from home</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan beberpa faktor yang mendorong dan penghambat dalam kinerja guru pendidikan agama islam. Faktor pendorong yaitu adanya motivasi yang timbul dan rasa tanggung jawab dari guru yang bersangkutan dan faktor penghambat yaitu masalah-masalah kecakapan penggunaan gawai, keterbatasan kuota internet, keterbatasan akses internet, dan sebagainya.
9	Dian Saputra Harahap & Fenny Krisna Marpaung, (2021) Universitas Prima Indonesia DOI:	Pengaruh Komitmen, Kreativitas dan <i>WFH</i> terhadap Kinerja Guru (Selama Pandemi	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work from home</i> atau <i>WFH</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

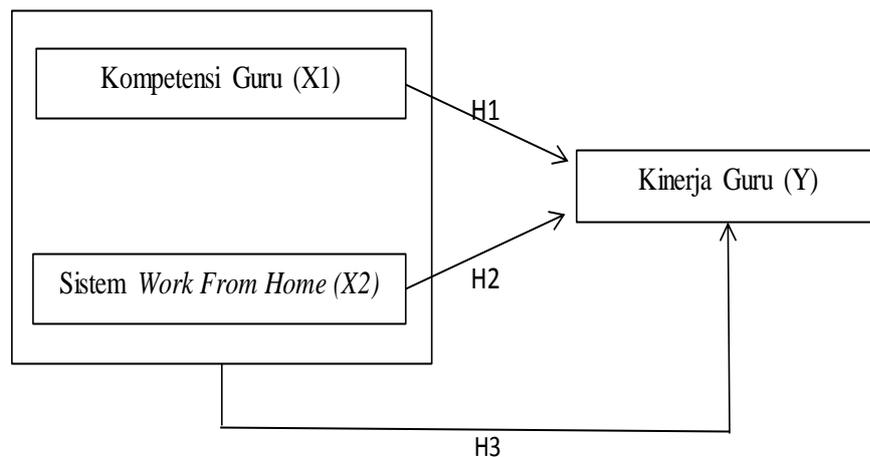
No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
	10.22437/jmk.v10i02.1423 9 Vol. 10, No. 02 ISSN : 2252-8636 (<i>paper</i>) ISSN : 2685-9424 (<i>online</i>) Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan	COVID 2019 WR Supratman 2)	
10	Wildan Atho & M. Naim Musafik, (2021) Universitas Islam Kadiri DOI: 10.32503/otonomi.v21i2.20 54 Vol. 21, No. 2 ISSN : 1829-6998 (<i>paper</i>) ISSN : 2745-9519 (<i>online</i>) Jurnal Otonomi	Analisis Sistim Work From Home dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Saat Pandemi Covid- 19 (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Al Aziz Sawahan Lengkong Nganjuk)	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sistem <i>work from home</i> berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

E. Kerangka Penelitian

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam aspek pendidikan, maka dari itu guru harus memiliki kualitas atau kinerja yang memadai agar bangsa Indonesia ini mampu memiliki generasi penerus yang hebat. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan hasil kerja berupa prestasi belajar peserta didik yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini difokuskan pada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan perubahan sistem atau situasi

(*work from home*). Sehingga kinerja guru akan semakin baik jika memiliki kompetensi yang baik dan walaupun dengan perubahan situasi (*work from home*) yang terjadi.

Dari tinjauan pustaka di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Menurut Sugiono, (2015:64) hipotesis penelitian sendiri adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dinyatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Sistem *work from home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Kompetensi guru dan sistem *work from home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.