JNMPSDM
JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang pada Masa Pandemi Covid-19

Dera Tita Vania[1)], Luis Marnisah[2)], Endah Dewi Purnamasari[3)]

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email: deratvania@gmail.com[1)], luismarnisah@uigm.ac.id[2)], endahdps86@gmail.com[3)]

Abstract

This study aims to analyze the effect of work from home on the performance of teachers in SD Negeri Palembang City. Data of 27 respondents were collected through questionnaires and analyzed using the simple linear regression method. The result unveils that work from home has a significant and positive effect on teacher performance. In theory, this study enriches the literature on teacher performance during the Covid-19 pandemic. In practical terms, the finding in this study may be deployed as a basis for the government and policy makers to improve the performance of primary teachers in Indonesia during the pandemic.

Keywords: work from home, teacher performance, HR management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh work from home terhadap kinerja guru SD Negeri Kota Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 27 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji t dengan spss antara work from home (X) terhadap produktivitas kerja (Y) didapatkan angka t hitung sebesar 2,223 dengan nilai signifikansi (0,05/2= 0,025), maka dapat disimpulkan bahwa work from home secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Karena t hitung> t table (2,223>2,05954) maka Ho ditolak. Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi <0,05 maka Ha diterima, dan jika signifikansi >0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Karena signifikansi pada hasil uji t kurang dari 0,05 (0,036 < 0,05) maka Ha diterima da Ho ditolak.

Kata Kunci: work from home, kinerja guru, manajemen SDM

1. Pendahuluan

Mewabahnya virus Corona (Covid-19) yang melanda sebagian besar negara di dunia membuat umat manusia berada dalam kesedihan dan kecemasan mendalam. Social distancing atau yang biasa pula disebut sebagai pembatasan jarak sosial maupun physical distansing atau pembatasan jarak fisik telah sedemikian rupa dirancang demi mengurangi interaksi langsung antara masyarakat luas, karena setiap individu berpotensi sebagai carrier atau yang menularkan virus bahkan menjadi pasien tertular tanpa gejala. Hal ini sangatlah berbahaya mengingat penularan virus tersebut tergolong mudah yaitu dengan berbagai macam kontak fisik. Namun hal ini masih diupayakan pencegahannya. Salah satunya adalah yang juga diterapkan oleh Indonesia yaitu himbauan untuk bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan juga tidak meramaikan tempat peribadatan. Guru merupakan garda terdepan dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian. Guru harus memiliki berbagai kemampuan dalam kegiatan pembelajaran di antaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran. Tujuan pendidikan akan dapat tercapai dan terlaksana apabila seorang guru

bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan dengan sepenuh hati. Segala kemampuan guru yang terealisasikan dapat disebut dengan kinerja guru. Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya pada diri peserta didik.(Busyra, S., & Sani, L2020).

Manajemen berasal dari bahasa inggris *management* dengan kata kerjato manage, diartikan secara umum sebagai mengurusi. Selanjutnya defisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai "The art of getting done though people" atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan ptofesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. (Susan, Eri.2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. (Snuarsi, Agus. 2020)

WFH merupakan singkatan dari work from home yaitu bekerja yang dilakukan dirumah, dalam menjalankan pekerjaan biasanya dilakukan didalam kantor diganti dengan dilakukannya dirumah. WFH cenderung melakukan sebuah kegiatan pekerjaan dengan fleksibel dan santai dengan kondisi saat ini adanya pandemic covid-19 menjadikan sebuah solusi yang diterapkan oleh pemerintah maupun perusahaan- perusahaan untuk menjadi alternative dalam menjalankan pekerjaannya dalam rangka menekan jumlah penyebaran virus covid-19 serta untuk memperhatikan keselamatan para guru dan murid. (Barr,Z.M.2020)

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (1016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumya (Edison, 2016:190). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

SD Negeri 27 Palembang adalah Sekolah Dasar yang memiliki akreditasi B. Dan berdiri sejak tahun 1979, saat ini SD Negeri 27 Palembang menerapkan system Kurikulum 2013 atau disebut K13. Sekolah Dasar ini memiliki guru sebanyak 27 dan sebanyak 250 siswa. Berdasarkan tujuan yang dimiliki oleh SD Negeri 27 Palembang adalah meningkatkan kinerja para guru mengajar dengan system Work From Home (WFH) pada masa pandemic covid 19. Namun selama peneliti melakukan observasi ke SD, peneliti menemukan fenomena yang terjadi, dikarenakan ada penerapan Work From Home (WFH)banyak kendala dihadapi oleh pihak sekolah, guru maupun siswi dan para orang tua. Salah satunya kebiasaan anak yang lebih fokus belajar saat dihadiri langsung dan mendengarkan penjelasan guru. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil belajar siswa, melihat proses dan kinerja pembelajaran yang dilakukan

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

oleh para guru juga belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan. Maka dari itu Judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang Pada Masa Pandemi Covid-19"**

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerjato manage, diartikan secara umum sebagai mengurusi. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A.Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai "The art of getting done though people" atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiatdan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

2.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan dan individu. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Jadi, manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tutjuan baik secara individu maupun organisasi.Di dalamnya termasuk pemutusan hubungan kerja untuk yang tidak sesuai capaian kinerja, maupun pemberian reward bagi yang berprestasi.hal itu dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau dalam hal ini sekolah secara terpadu.

2.3 Definisi Work from Home

WFH merupakan singkatan dari work from home yaitu bekerja yang dilakukan di rumah. Dalam menjalankan pekerjaan biasanya dilakukan didalam kantor diganti dengan dilakukannya di rumah. WFH cenderung melakukan sebuah kegiatan pekerjaan dengan fleksibel dan santai dengan kondisi saat ini adanya pandemic Covid-19 menjadikan sebuah solusi yang diterapkan oleh pemerintah maupun perusahaan-perusahaan untuk menjadi alternatif dalam menjalankan pekerjaannya dalam rangka menekan jumlah penyebaran virus Covid-19 serta untuk memperhatikan keselamatan para Guru dan Murid. Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan work from home (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan.Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi penyebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk

menjaga produktivitas karyawan. Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers&Van Ham dalam Mustajab,dkk. 2020). Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung work from home mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. (Simarmata, R. M. 2020)

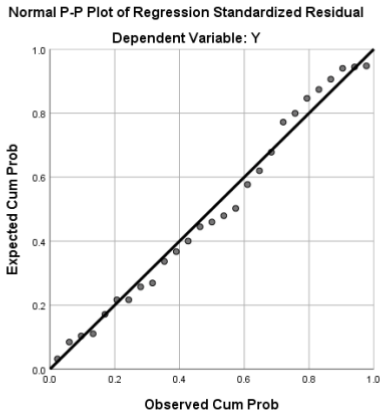
3. Metode Penelitian

Objek dalan penelitian ini adalah Pegwai Dinas Perhubungan di kota Palembang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Juli 2020. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama (tanpa prantara). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atau kuesioner yang di bagikan kepada responden. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini yaitu : Penelitian Kepustakaan, Observasi, dan Penyebaran Kueioner secara langsung dengan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas perhubungan di kota Palembang dengan berjumlah 36 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Teknik pengumpulan sampel yang digunakan untuk menentukan batas minimal jumlah sampel dalam penelitian ini antara lain dengan menggunakan sempel majemuk . dan penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas bahwa titik – titik penyebaran berada tidak jauh dari garis diagonal.

Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Uji T

Hasil uji t untuk melihat pengaruh secara parsial. Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.008	.861		6.975	.000
	X	.484	.218	.406	2.223	0,036
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

4.3 Koefisien Korelasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406[a]	.165	.132	.50792
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Angka R yang didapat 0,406, artinya korelasi antara variabel*Work From Home* terhadap Kinerja Guru sebesar 0,406. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sedang.

4.4 Uji Determinasi R^2

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406[a]	.165	.132	.50792
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai R^2sebesar 0,165 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *Work From Home*terhadap kinerja guru sebesar 16,5% dan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 2,05954 dan 0,036 < 0,05.

Referensi

Barr, Z. M. (2020). Motivasi Kinerja Petugas Pengamanan di Lapas Kelas IIb Cianjur di Tengah Kebijakan Work from Home. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *5*(3), 267. https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1037

Busyra, S., & Sani, L. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, *3*(01), 1–16. https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51

Ghozali.(2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Maria Helena Carolinda, D., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, *7*(2), 247–258.

Mengkunegara, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 92–100.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, *02*(01), 73–82.

Siregar, N. A. (2018). Original Articel. *Journal Economic and Strategy (JES)*, *1*(1), 16–22.

Setiawan, F., & Kartika, D. (2014).Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.Ejurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).

Suryana. (2010). Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Buku Ajar Perkuliahan UPI.