

## **Analisis Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri XYZ**

**Tiara Fauzul Islam<sup>1✉</sup>, Roziana Ainul Hidayati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik.

### **Abstrak**

Terdapat kemungkinan fenomena rendahnya kinerja guru pada SD Negeri XYZ yang dapat dilihat dari penilaian kinerja gurunya yang rendah sekaligus rekapitulasi absensi yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan para guru. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab dari rendahnya kinerja para guru SD Negeri XYZ serta untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan para guru tersebut guna meningkatkan kinerjanya kembali. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode purposive sampling untuk pengambilan sampel. Terdapat empat informan pada penelitian ini, diantaranya tiga guru P3K dan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja guru rendah adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya dari kepribadian para guru, penguasaan kompetensi guru, dan permasalahan pribadi atau konflik pribadi, sedangkan faktor eksternal diantaranya faktor lingkungan, perubahan kurikulum, konflik kerja, sarana prasarana sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan karakter siswa. Namun di sisi lain, para guru juga memiliki beberapa upaya guna meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi, seperti mempelajari terkait strategi atau model pembelajaran, mempelajari terkait RPP dan modul ajar, memperbaiki masalah kedisiplinan, serta belajar untuk menguasai karakter siswa secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Guru.*

### **Abstract**

There is a possible phenomenon of low teacher performance at SD Negeri XYZ which can be seen from the low teacher performance assessment as well as the recapitulation of absenteeism which shows the lack of discipline of the teachers. This research aims to determine the factors causing the low performance of teachers at SD Negeri XYZ and to determine the efforts made by these teachers to improve their performance again. Researchers used a qualitative approach with a purposive sampling method for sampling. There were four informants in this research, including three first aid teachers and the school principal. The research results show that the factors that cause low teacher performance are internal factors and external factors. Internal factors include the personality of the teachers, mastery of teacher competencies, and personal problems or personal conflicts, while external factors include environmental factors, curriculum changes, work conflicts, school infrastructure, school principal leadership, and student character. However, on the other hand, teachers also have several efforts to improve their performance to be even better, such as studying strategies or learning models, studying RPPs and teaching modules, improving disciplinary problems, and learning to master students' overall character.

**Keywords:** *Performance, Teacher.*

Copyright (c) 2025 **Tiara Fauzul Islam**

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [tiara.fauzul@gmail.com](mailto:tiara.fauzul@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Secara umum, sumber daya manusia yang menjadi garda terdepan pada ranah pendidikan ialah seorang guru. Dapat diketahui, peran guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa termasuk peran penting yang harus diemban oleh seorang guru. Kualitas pendidikan menjadi salah satu pendorong dalam hal tersebut. Namun jika ditarik lebih jauh lagi, kualitas dari seorang gurulah yang menjadi faktor utama untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Menurut Aslamiah & Abun (2023) untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk mempekerjakan lebih banyak guru yang berkualitas.

Berbicara mengenai kualitas dari seorang guru tentu berkaitan dengan konteks kinerja guru. Pada SD Negeri XYZ, ditemukan bahwasannya terdapat kemungkinan adanya fenomena kinerja guru yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri XYZ mengatakan "Pada pertemuan jajaran kepala sekolah yang diadakan oleh dinas pendidikan di tahun 2023, diinformasikan bahwa SD Negeri XYZ ini merupakan sekolah dasar se-kabupaten Gresik yang menduduki peringkat terendah dalam hal penilaian kinerja guru dan sekolah, dimana hal ini dilihat dari rapor pendidikan sekolah pada tahun tersebut".

Kinerja guru menurut Raberi dkk (2020) diartikan sebagai kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan program belajar mengajar, kemampuan dalam pengelolaan kelas yang optimal, serta penilaian hasil belajar mengajar. Merujuk pada definisi kinerja guru yang diartikan sebagai kemampuan seorang guru, maka menurut Raberi dkk (2020) penguasaan guru terhadap empat kompetensi yang ada, disertai dengan keprofesionalan yang optimal termasuk dasar dari seorang guru dapat berkinerja tinggi. Empat macam kompetensi guru tersebut tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 8, diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional (Rohman, 2020).

Ke-empat kompetensi yang ada, masing-masing memiliki pengertian atau definisi yang berbeda, yakni: (1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola proses belajar mengajar; (2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seorang guru; (3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi terhadap lingkungan sekitar yang meliputi berbagai aspek; (4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan dalam menguasai materi dan bahan ajar (Rohman, 2020).

Pada SD Negeri XYZ penilaian kinerja guru yang diperoleh dari ke-enam guru yang ada, dimana pengukurannya menggunakan instrumen kompetensi, menunjukkan hasil penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. 1  
Hasil PK (Penilaian Kinerja) Guru SD Negeri XYZ

| Nama   | Skor Penilaian |             |        |             | Hasil PK Guru | Predikat |
|--------|----------------|-------------|--------|-------------|---------------|----------|
|        | Pedagogik      | Kepribadian | Sosial | Profesional |               |          |
| Guru 1 | 15             | 7           | 4      | 5           | 55            | Sedang   |
| Guru 2 | 12             | 6           | 3      | 3           | 43            | Kurang   |
| Guru 3 | 13             | 6           | 4      | 3           | 46            | Kurang   |
| Guru 4 | 15             | 5           | 3      | 3           | 46            | Kurang   |
| Guru 5 | 18             | 6           | 4      | 3           | 55            | Sedang   |
| Guru 6 | 13             | 5           | 3      | 3           | 43            | Kurang   |

Sumber : TU SD Negeri XYZ

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa kompetensi guru dari mayoritas guru yang ada pada SD Negeri XYZ adalah rendah. Hanya terdapat dua guru saja yang memiliki predikat sedang. Hal ini mendukung terkait adanya kemungkinan bahwa kinerja guru pada SD Negeri XYZ rendah dikarenakan melihat dari hasil penilaian yang ada.

Kinerja guru selain dilihat dari penilaian kompetensinya, dapat pula dilihat berdasarkan tingkat kedisiplinan kerjanya. Sejalan dengan pendapat Yuaningsih (2020) dalam jurnalnya yang menyatakan salah satu elemen penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dimana faktor ini berlaku pada setiap institusi yang ada. Menurut Yuaningsih (2020) mengungkapkan ada beberapa aspek yang mencakup kedisiplinan kerja, yakni seperti disiplin waktu, disiplin dalam berpakaian, kehati-hatian dalam penggunaan barang kantor, menghasilkan pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kuantitas tetapi juga kualitas yang diharapkan, taat aturan, serta dapat menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab tepat pada waktunya.

Diketahui bahwa adanya ketidak disiplin guru SD Negeri XYZ yang mana didukung oleh tabel data absensi di bawah ini:

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Absensi Bulan September 2024 SD Negeri XYZ

| No | Nama   | Masuk Kerja |           |                      | Keterangan Tidak Masuk |            |      |
|----|--------|-------------|-----------|----------------------|------------------------|------------|------|
|    |        | Hari Kerja  | Terlambat | Pulang Sebelum Waktu | Cuti                   | Dinas Luar | Alpa |
| 1  | Guru 1 | 24          | 3         | 0                    | 0                      | 2          | 1    |
| 2  | Guru 2 | 24          | 2         | 0                    | 0                      | 1          | 0    |
| 3  | Guru 3 | 24          | 5         | 0                    | 0                      | 0          | 0    |
| 4  | Guru 4 | 24          | 2         | 0                    | 0                      | 2          | 0    |
| 5  | Guru 5 | 24          | 6         | 0                    | 0                      | 0          | 2    |
| 6  | Guru 6 | 24          | 8         | 0                    | 0                      | 1          | 1    |

Sumber: TU SD Negeri XYZ

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa para guru SD Negeri XYZ masih sering terlambat masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah keterlambatan masuk yang diperoleh para guru. Dampak dari pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru SD Negeri XYZ dapat terlihat pada kualitas pembelajarannya, yakni sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Indikator Penilaian Guru SD Negeri XYZ

| No | Identifikasi          |         |       |
|----|-----------------------|---------|-------|
|    | Masalah               | Capaian | Skor  |
| 1  | Kualitas pembelajaran | Kurang  | 47,57 |

Sumber : Rapor Pendidikan SD Negeri XYZ Tahun 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwasannya kualitas pembelajaran pada SD Negeri XYZ kurang atau tergolong rendah. Terlihat dari skor pencapaian di atas, kualitas pembelajaran mendapat skor sebesar 47,57% sehingga dalam hal ini masih dikatakan rendah. Jika merujuk pada data-data sebelumnya, rendahnya kualitas pembelajaran merupakan akibat dari kinerja guru yang rendah. Maka, perlu adanya peningkatan pada kinerja guru sebab kinerja guru memiliki dampak pada berbagai aspek.

Pada gambaran latar belakang yang telah diuraikan, menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian di SD Negeri XYZ dikarenakan terdapat permasalahan terkait dengan kinerja guru. Dimana permasalahan mengenai kinerja dapat berdampak pada berbagai aspek, sehingga penting untuk dianalisis lebih lanjut guna mencari penyebab dari rendahnya kinerja guru tersebut sekaligus mengkaji mengenai upaya yang tepat terkait fenomena yang ada.

## METODOLOGI

Objek dalam penelitian ini yaitu di salah satu sekolah dasar negeri yang berada di wilayah kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna bertujuan untuk memberikan deskripsi mendalam dan analisis mengenai berbagai aspek, serta memungkinkan peneliti untuk memahami persepsi yang berbeda-beda. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *purposive sampling* dengan mengambil empat subjek penelitian sebagai sampel dari populasi yang berjumlah delapan pegawai,

diantaranya satu kepala sekolah dan tiga guru P3K. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada sumber data primer untuk mendapat hasil yang lebih akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu dengan metode wawancara terstruktur yang dilakukan secara *face to face*. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi, serta menggunakan metode triangulasi sumber guna menguji keabsahan data yang diperoleh dengan alat *membercheck*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Rendahnya kinerja guru SD Negeri XYZ disebabkan oleh beberapa faktor yang menghambat proses belajar mengajar para guru sehingga kinerja guru SD Negeri XYZ tidak berjalan optimal, serta beberapa situasi yang kurang mendukung yang berpengaruh pada kinerja para guru. Terdapat dua faktor yang menyebabkan kinerja guru SD Negeri XYZ rendah yakni faktor internal dan faktor eksternal.

Secara internal, hal tersebut terjadi dikarenakan kompetensi guru yang masih kurang, melihat dari hasil penilaian kompetensi serta penilaian kinerja guru SD Negeri XYZ masih banyak guru yang memperoleh hasil yang kurang atau rendah. Lalu, berdasarkan penjelasan dari kepala sekolah SD Negeri XYZ melalui supervisi yang telah dilakukan, kinerja guru rendah dikarenakan para guru belum memahami secara keseluruhan atau menguasai materi ajarnya, sehingga hal tersebut berdampak pada saat penyampaian materi pada para siswa atau peserta didiknya. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwasanya penguasaan guru pada keempat kompetensi yang ada, mayoritas guru belum bisa menjelaskan atau memahami terkait hal tersebut. Berbicara terkait siswa, menurut kepala sekolah SD Negeri XYZ, para guru juga masih belum mampu bersikap tegas kepada para siswanya, contohnya seperti pemberitahuan jam masuk pelajaran dan saat siswa melakukan kesalahan, sehingga ketidak tegasan dari guru tersebut membuat para siswa bersikap semena-mena.

Faktor eksternal yang membuat kinerja guru SD Negeri XYZ rendah yakni meliputi faktor siswa yang memiliki karakteristik yang beragam, sehingga terdapat beberapa macam siswa salah satunya siswa yang lambat belajar. Siswa yang mengalami situasi lambat belajar inilah yang menghambat kinerja para guru perihal masalah penyampaian materi ajar saat di kelas, sehingga guru terkait selalu mengulang materi yang belum dipahami oleh siswanya. Karakter siswa yang beragam juga berdampak pada susunan materi ajar yang mayoritas guru mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan RPP ataupun modul ajar yang telah ada. Kedua, adanya perubahan kurikulum yang cepat menjadikan para guru kebingungan, dikarenakan kurikulum lama belum dikuasai namun sudah berpindah ke kurikulum yang baru. Lalu, perubahan yang ada juga membuat para siswa terkejut dan membuat para siswa lebih sulit dalam memahami materi terbaru. Ketiga, sarana prasarana yang ada di SD Negeri XYZ juga kurang memadai sehingga proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru terbatas, seperti tidak bisa mengadakan pembelajaran di luar kelas. Merujuk pada pernyataan kepala sekolah SD Negeri XYZ, yang menyatakan bahwasannya sekolah belum memiliki sarana prasarana yang memadai, salah satunya seperti tidak adanya laboratorium komputer, dan lingkup sekolah yang secara keseluruhan belum terpasang paving sehingga hal tersebut menghambat proses pembelajaran di sekolah. Kelima, konflik yang terjadi atau yang dialami oleh para guru, baik konflik pribadi maupun konflik sekolah sedikit banyak berpengaruh pada cara mengajar para guru saat penyampaian materi di kelas dan juga menimbulkan rasa malas untuk bekerja. Selanjutnya faktor lingkungan yang mayoritas dari warga sekitar masih mendiskriminasi SD Negeri XYZ yang mana hal tersebut dikarenakan pernah terjadi suatu permasalahan yang krusial yang dialami oleh sekolah tersebut. Kepala sekolah SD Negeri XYZ menyebutkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang membawa anaknya saat proses pembelajaran berlangsung, sehingga hal tersebut dapat mengganggu berlangsungnya proses belajar mengajar, namun ketika kepala sekolah melarang dan memberi kebijakan untuk tidak memperbolehkan para guru membawa anak saat mengajar, ternyata banyak guru yang berontak dan tidak menyetujui kebijakan tersebut.

Adapun beberapa kondisi atau situasi yang membuat kinerja para guru rendah, seperti guru D yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana akuntansi dikarenakan situasi mengharuskan guru D menjadi guru maka hal itu yang membuat guru D tidak memiliki basic atau pengalaman di bidang keguruan atau pendidikan. Adanya guru yang merasa sulit mematuhi kebijakan yang ada juga menentukan kinerja para guru, contohnya seperti peraturan tidak boleh membawa anak saat mengajar, jam masuk kerja sebelum pukul 07.00, dan kebijakan yang mengharuskan para guru selalu izin ketika memiliki keperluan penting. Kesulitan dalam mematuhi peraturan tersebut dibuktikan dengan melihat dari kedisiplinan guru yang masih kurang, mengenai keterlambatan dalam memulai pembelajaran masih sering dilakukan oleh para guru yang menurut guru F, guru R, dan guru D keterlambatan tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti para siswa yang sulit untuk diajak masuk ke dalam kelas dan memilih untuk membeli jajan, serta dari pihak guru sendiri dikarenakan adanya keperluan mendadak maupun keperluan penting yang tidak dapat ditinggal. Adapun kedisiplinan masuk kerja yang masih kurang dikarenakan masih banyak yang terlambat meskipun saat ini masalah kedisiplinan sudah jauh lebih baik dari yang sebelumnya. Ditambahkan oleh kepala sekolah SD Negeri XYZ, yang mana untuk kedisiplinan berpakaian para guru masih sering memakai seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Padahal, guru mempunyai istilah diguguh dan ditiru, sehingga ketika para guru tidak menaati aturan yang ada maka hal tersebut akan berdampak pada pembangunan karakter siswa. Lalu, masih terdapat beberapa kritikan dari wali murid bahkan masyarakat sekitar mengenai siswa yang masih belum bisa membaca hingga menduduki kelas tertinggi, sehingga masyarakat mulai meragukan kinerja para guru SD Negeri XYZ. Kepala sekolah juga menilai bahwasannya sumber daya manusia yang dimiliki SD Negeri XYZ masih belum berkualitas, jika melihat dari faktor kedisiplinan, faktor kepribadian dalam hal ketegasan kepada siswa, pematuan pada kebijakan sekolah, serta penguasaan dalam beberapa kompetensi yang ada.

Meski begitu, para guru serta kepala sekolah masih terus berupaya untuk meningkatkan kinerja para guru tersebut dengan berbagai cara. Para guru berupaya dengan cara lebih aktif dalam hal mengajar seperti mempelajari terkait pembelajaran dan materi yang cocok untuk disampaikan dan diterapkan kepada para siswa, melakukan sharing dengan rekan kerja, mempelajari terkait model dan strategi pembelajaran terbaru, dan meningkatkan kedisiplinan dengan mengurangi sikap keterlambatan perihal jam masuk pembelajaran dan masuk kerja. Di sisi lain, kepala sekolah SD Negeri XYZ juga mengupayakan untuk selalu melakukan perubahan-perubahan yang dilakukan secara bertahap dan tidak menyinggung perasaan para guru, dan melaksanakan program-program atau kegiatan guna meningkatkan pemahaman guru terkait materi ajar sekaligus pemahaman karakter peserta didik (siswa). Kepala sekolah SD Negeri XYZ juga menyatakan bahwa para guru SD Negeri XYZ harus banyak mempelajari materi yang akan diajarkan melalui membaca dan belajar dengan kesungguhan, sehingga terdapat kesiapan para guru untuk mengajar, sekaligus mempelajari terkait media pembelajaran terbaru.

Berdasarkan hasil temuan dari beberapa informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan keempat informan, yang mana dalam hal ini merupakan pokok pembahasan yang akan dikaji lebih lanjut. Beberapa temuan penelitian berdasarkan informasi yang diberikan oleh keempat informan terkait dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Latar Belakang Pendidikan, dan Motivasi Menjadi Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa guru SD Negeri XYZ memiliki latar belakang pendidikan dengan gelar sarjana pendidikan, sehingga selaras dengan pekerjaan yang diemban. Hanya terdapat satu guru yang memiliki background lulusan sarjana akuntansi, namun saat ini telah menempuh pendidikan dengan jurusan PGSD. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Bahri (2019) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa seorang guru diharuskan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, sehingga seorang guru memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi serta sertifikat pendidik yang sesuai. Sejalan dengan pendapat Gisselawati & Fatonah (2022) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa seorang guru yang tidak memiliki latar belakang yang linear atau sesuai, akan berdampak pada pelaksanaan proses pembelajaran di kelas yakni kesulitan dalam mengajar.

Motivasi yang membuat para guru lebih memilih menjadi seorang guru adalah adanya basic dari keluarga, adanya motivasi dari pihak lain dan juga dikarenakan faktor keadaan seperti guru yang memiliki basic lulusan sarjana akuntansi tersebut. Jainiyah dkk (2023) mengungkapkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para guru berperan penting dalam proses belajar mengajar di kelas dan sekolah. Lalu merujuk pada macam-macam motivasi yang telah dinyatakan oleh Meirani & Qoirunnada (2022) dalam jurnalnya bahwa ketertarikan seseorang pasti dipengaruhi oleh motivasi, yang mana motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik, intrinsik adalah pengaruh dari dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut memiliki keinginan kuat untuk mengajar atau menjadi seorang guru, sedangkan ekstrinsik adalah pengaruh dari luar diri seseorang seperti adanya dorongan yang mendorong orang tersebut untuk menjadi seorang guru. Melihat dari hasil wawancara dengan guru F, guru R, dan guru D, dapat dinyatakan bahwa motivasi yang menyebabkan guru tersebut lebih memilih profesi guru termasuk ke dalam motivasi ekstrinsik yaitu adanya dorongan atau pengaruh dari luar.

## **2. Kesulitan Guru Selama Mengajar**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa kesulitan terbesar dalam hal mengajar adalah terletak pada perbedaan karakteristik dari para siswa, salah satunya seperti adanya siswa yang lambat belajar sehingga guru harus terus mengulang pembelajaran atau materi yang telah disampaikan. Kesulitan yang dihadapi para guru sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Nuraeni & Syihabuddin (2020) bahwa kesulitan peserta didik mencakup salah satunya slow leaner atau lambat belajar. Selaras dengan pernyataan Nurfadhillah dkk (2022) dalam penelitiannya yang menemukan bahwasannya salah satu kendala yang dihadapi oleh guru saat mengajar di kelas ialah adanya siswa yang mengalami kasus lamban belajar.

Adapun kesulitan dalam menghadapi perubahan kurikulum yang terjadi saat ini, perubahan kurikulum yang begitu cepat membuat para guru kebingungan dan juga membuat para siswa terkejut, sehingga bagi guru yang belum menguasai secara penuh kurikulum sebelumnya dan sudah berpindah ke kurikulum baru itu adalah hal yang sulit bagi guru. Sejalan dengan penelitian Susmita dkk (2024) yang menyatakan bahwa sebagian guru mengalami kesulitan dan kebingungan dalam menghadapi adanya perubahan kurikulum dikarenakan pemahaman guru yang terbatas sehingga para guru belum siap menerima adanya perubahan kurikulum. Selaras dengan temuan Rahmawati dkk (2023) bahwa perubahan kurikulum yang ada dalam lingkup sekolah dasar membawa dampak bagi para guru, salah satunya yakni terdapat beberapa guru yang belum siap dalam melaksanakan kurikulum tersebut ketika proses pembelajaran berlangsung.

## **3. Pemahaman Guru Terhadap Karakter Siswa**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat guru yang masih belum mampu memahami karakter siswanya sehingga perlu pendalaman lebih lanjut, dan juga terdapat beberapa guru yang kesulitan dalam memahami karakter siswa yang berbeda-beda. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan Sa'pang & Purbojo (2020) yang menyatakan bahwa guru diharuskan mampu mengidentifikasi karakter dari tiap siswanya. Ria & Kurnati (2023) juga mengungkapkan bahwa pemahaman guru dalam memahami karakteristik siswa sangatlah penting guna tercapainya pembelajaran yang efektif. Begitupun dengan pandangan kepala sekolah yang melihat para guru masih belum mampu memahami karakter para siswa sehingga para guru sulit untuk menyampaikan materi ajar dengan baik.

#### **4. Kesulitan Guru dalam Menghadapi Perubahan Kurikulum**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi oleh para guru dalam menghadapi perubahan kurikulum adalah kesulitan dalam memahami kurikulum terbaru kepada para peserta didiknya dikarenakan kurikulum terbaru memiliki materi yang isinya saling berkaitan satu sama lain, sehingga siswa tidak paham akan hal tersebut, serta penguasaan guru yang belum begitu mumpuni dalam memahami kurikulum lama dan terbaru. Hal tersebut tidak sejalan dengan pendapat Astri dkk (2021) bahwa pemahaman dan penguasaan guru dalam perubahan kurikulum yang ada merupakan hal terpenting bagi guru dalam pengimplementasian kurikulum tersebut, namun di sisi lain Astri dkk (2021) juga menyebutkan bahwa saat terdapat perubahan kurikulum, seringkali hal tersebut menimbulkan persoalan baru bagi para guru, sehingga dalam implementasinya guru sering mengalami beberapa kesulitan. Rahmawati dkk (2023) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa guru yang belum siap dalam melaksanakan perubahan kurikulum yang ada ketika proses pembelajaran berlangsung.

#### **5. Kesesuaian Materi Ajar dan Sumber Bahan Ajar yang Diterapkan Para Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa belum adanya keselarasan materi antara materi yang diajarkan dengan materi yang telah disusun dalam RPP ataupun modul ajar, dikarenakan menurut guru SD Negeri XYZ penyesuaian materi berdasarkan karakter siswa itu lebih penting dibandingkan penyesuaian materi yang diajarkan dengan materi dalam RPP dan modul ajar, sehingga dapat dinyatakan bahwasannya materi yang telah disusun belum sepenuhnya tersampaikan kepada para siswa. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ulinniam dkk (2021) bahwa pembelajaran atau penyampaian materi yang dilakukan oleh guru seringkali tidak sesuai dengan RPP, sehingga berdampak pada tidak selesainya materi yang telah disusun dalam RPP, yang mana hal tersebut dikarenakan belum adanya perencanaan yang baik sebelum proses pembelajaran berlangsung. Selaras dengan temuan Steward dkk (2024) bahwa ketidaksesuaian materi ajar dengan materi yang tercantum dalam RPP akan mengakibatkan munculnya permasalahan baru sekaligus berdampak negatif bagi pemahaman siswa pada materi yang seharusnya.

#### **6. Sarana Prasarana Penunjang Proses Pembelajaran Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana yang dimiliki SD Negeri XYZ masih kurang memadai untuk menunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru, sehingga para guru terhambat dalam penggunaan strategi pembelajaran di luar kelas, dan juga kesulitan dalam menjalankan proses ANBK (Assesmen Nasional Berbasis Komputer) dikarenakan tidak terdapat ruang laboratorium komputer di sekolah. Menurut kepala sekolah SD Negeri XYZ juga menyatakan bahwa belum adanya paving di lingkup sekolah membuat proses pembelajaran guru di luar kelas jadi terhambat. Hal ini sejalan dengan pendapat Saputri & Pratikno (2024) adanya infrastruktur atau sarana prasarana sekolah yang belum atau kurang memadai dapat menghambat proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan juga menghambat kemampuan siswa dalam mempelajari hal-hal baru. Lintar (2023) juga menyatakan bahwa sarana prasarana yang kurang memadai akan berpengaruh pada mutu pembelajaran yang ada di sekolah, dikarenakan sarana prasarana merupakan salah satu faktor penunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

#### **7. Kesulitan Guru dalam Mematuhi Kebijakan Kepala Sekolah**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa beberapa guru mengalami situasi dimana para guru tersebut kesulitan dalam mematuhi kebijakan sekolah. Kesulitan tersebut dalam hal

kebijakan tidak diperbolehkannya membawa anak saat mengajar, jam masuk kerja sebelum jam tujuh, dan diharuskan izin ketika memiliki keperluan penting maupun mendadak. Hal ini tidak selaras dengan pernyataan Frismelly dkk (2021) yang menyatakan kepatuhan guru dalam mematuhi kebijakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru serta tercapainya tujuan pendidikan. Sutrisna & Rohmadi (2024) juga mengungkapkan bahwa kepatuhan guru pada peraturan sekolah akan berdampak positif pada kinerja para guru tersebut.

## **8. Kedisiplinan Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru SD Negeri XYZ masih kurang. Hal ini dilihat dari adanya keterlambatan pada jam masuk pembelajaran yang masih sering dilakukan oleh para guru dan keterlambatan masuk kerja. Guru F, guru R, dan guru D menyatakan bahwa keterlambatan jam masuk pembelajaran tersebut dikarenakan para siswa yang sulit untuk diajak masuk ke kelas untuk memulai pembelajaran, serta terkadang dari pihak guru juga terdapat keperluan mendadak atau penting sehingga terlambat untuk memulai pembelajaran.

Kepala sekolah SD Negeri XYZ menyatakan bahwa para guru memang seringkali melakukan keterlambatan, namun saat ini sudah jauh lebih baik daripada yang sebelumnya. Kepala sekolah juga mengatakan bahwa kedisiplinan guru dalam hal berpakaian juga masih minim atau kurang, dikarenakan tiap harinya guru sering menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta masih terdapat guru yang tidak tepat dan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Jika merujuk pada pernyataan yang diungkapkan Rahmanto (2019) bahwa kedisiplinan guru merupakan ketaatan guru dalam mematuhi kebijakan sekolah, yang mana hal tersebut mencakup beberapa aspek seperti jam kehadiran, tata cara berpakaian, pelaksanaan pembelajaran, dan kebijakan lainnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dinyatakan bahwa para guru SD Negeri XYZ belum memiliki kedisiplinan yang baik dalam berbagai aspek yang telah disebutkan dalam jurnal Rahmanto. Lalu merujuk pada penelitian Sutrisna & Rohmadi (2024) juga menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja, guru diharuskan memiliki kedisiplinan yang baik dengan hadir tepat waktu saat jam masuk kerja maupun pelajaran.

## **9. Dampak Gaji Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa tiga guru yang menjadi informan tidak memperlmasalahkan terkait masalah gaji, dikarenakan ketika seorang guru sudah memilih dan menetapkan dirinya pada profesi tersebut maka guru tersebut harus siap dengan segalanya dan melakukan pekerjaan dengan lapang dada. Berbeda dengan pendapat Nasrun dkk (2022) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa pemberian gaji yang sesuai pada seorang guru akan berdampak pada kinerja guru tersebut, ketika gaji sesuai maka kinerja guru pun akan optimal. Begitupun dengan penelitian Agustina & Saputra (2024) yang menemukan bahwa mutu pendidikan yang diberikan oleh seorang guru ditentukan oleh gaji yang guru tersebut peroleh. Hal tersebut selaras dengan kondisi salah satu informan yakni guru F yang pernah mengalami situasi putus asa mengenai permasalahan gaji ketika masih berstatus honorer, tetapi guru tersebut masih bertahan hingga saat ini dikarenakan mendapat dukungan dari pihak orang tua yang selalu mensupport.

## **10. Hubungan Sosial Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjalin antara para guru dengan rekan kerjanya, wali murid, serta masyarakat sekitar berjalan dengan baik dan semestinya.

Menurut Wahyuni dkk (2024) menyatakan bahwa hubungan yang terjalin dengan baik antara sekolah dengan Masyarakat merupakan elemen yang penting dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan pernyataan Ramadani (2021) yang mengungkapkan bahwa seorang guru harus mampu bekerja sama dengan para wali murid untuk mempermudah jalannya proses belajar mengajar yang ada di sekolah, lalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga guru lain tidak merasa terbebani jika harus membantu guru yang mengalami kesulitan, sekaligus memahami lingkungan sekitar yakni warga sekitar sekolah.

Meski hubungan berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa kritikan dari warga sekitar yang mengeluhkan kinerja para guru dikarenakan melihat ada beberapa siswa yang belum bisa membaca hingga menduduki kelas tertinggi yakni kelas enam, sehingga diperlukan adanya evaluasi lebih lanjut sekaligus perbaikan kinerja.

#### **11. Dampak Konflik Kerja dan Keluarga Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa adanya konflik yang terjadi antar guru menimbulkan kemalasan guru dalam bekerja. Hal tersebut adalah suatu hal yang lumrah jika dihubungkan dengan pernyataan dari Zakkiyah (2023) yang mengungkapkan bahwasannya permasalahan penurunan kinerja guru dapat terjadi dikarenakan adanya konflik antar guru.

Konflik yang terjadi dalam keluarga juga menimbulkan dampak pada cara mengajar guru yakni seperti meningginya intonasi suara guru saat menjelaskan materi sebagai bentuk emosi guru tersebut. Ditegaskan kembali oleh kepala sekolah SD Negeri XYZ yang menyatakan bahwa konflik yang dihadapi oleh para guru sedikit banyak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyati & Saputra (2023) yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara konflik keluarga dengan kerja guru.

#### **12. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para guru yang mayoritas merujuk pada faktor eksternal seperti faktor lingkungan, kepemimpinan kepala sekolah, dan konflik keluarga. Menurut ketiga informan yang merupakan guru SD Negeri XYZ menyebutkan bahwasannya faktor lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sama halnya seperti temuan penelitian yang diperoleh Susanti dkk (2021) bahwa lingkungan kerja yang baik diperlukan dalam memperoleh kinerja guru yang baik, namun permasalahan yang dihadapi SD Negeri XYZ ini adalah adanya lingkungan sekitar sekolah yang kurang mendukung.

Menurut kepala sekolah SD Negeri XYZ yang merupakan informan keempat menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia, konflik keluarga juga akan mempengaruhi kinerja para guru, dikarenakan ketika manajemen keluarga guru tersebut bagus maka secara otomatis hal tersebut berpengaruh pada kinerja guru terkait. Lalu, terkait masalah kualitas SDM dan sarana prasarana, berdasarkan pernyataan kepala sekolah dapat dinyatakan bahwa ketika SDM nya berkualitas maka meskipun sarana prasarana di sekolah kurang memadai, hal tersebut tidak akan menjadi masalah yang krusial. Hal ini sejalan dengan temuan Elvira (2021) rendahnya kualitas guru menimbulkan pengaruh pada peserta didik yang nantinya akan melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya yang lebih tinggi. Menurut pandangan Hidayati (2022) juga mengungkapkan bahwasannya ketika terdapat pegawai ataupun karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau dengan kata lain kualitas SDM nya rendah, maka pekerjaan yang ia emban akan berjalan secara stagnan atau berjalan di tempat, dikarenakan aset berharga dari suatu instansi atau perusahaan adalah SDM nya.

### **13. Kinerja Guru yang Kurang Optimal**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dialami oleh para guru terkait evaluasi dirinya sebagai seorang guru selama mengajar adalah terkait kemampuan dalam memahami materi sekaligus model atau strategi pembelajaran, namun menurut pandangan kepala sekolah, para guru masih memiliki kekurangan pada sisi kepribadiannya yang kurang tegas dalam mendidik para siswa, sehingga seringkali dianggap remeh oleh para siswa. Sejalan dengan pendapat dari Tanamal & Yunus (2024) yang menyatakan bahwa sikap tegas yang dimiliki oleh seorang guru akan memunculkan sikap hormat siswa pada setiap keputusan yang diambil oleh gurunya. Lalu dipertegas kembali oleh penelitian yang dilakukan Rahmawati dkk (2024) bahwa ketegasan guru bukan berarti dengan kekerasan, konsistensi terhadap aturan dan penerapan disiplin yang baik, salah satunya seperti teguran tegas namun tetap memperhatikan emosional siswa.

### **14. Hasil Penilaian Kinerja Para Guru dan Penguasaan Guru Terhadap Empat Kompetensi Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa para guru SD Negeri XYZ masih belum menguasai kompetensi yang seharusnya dikuasai oleh seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat dari penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh para guru. Pada hasil yang ada, para guru memperoleh hasil yang tidak atau kurang memuaskan, sehingga hal ini menjadi masalah yang krusial dikarenakan akan berdampak pada kinerja para guru yang ada. Merujuk pada pernyataan Nur & Fatonah (2022) mengungkapkan bahwa ketidak mampuan guru dalam penguasaan kompetensi dapat menimbulkan dampak pada mutu pendidikan yang semakin menurun, dikarenakan di sisi lain kualitas seorang guru dapat dilihat dari penguasaan kompetensi tersebut dalam hal mengelola pembelajaran, serta penguasaan pengetahuan. Sejalan dengan pendapat Muspawi (2021) yang menjelaskan bahwa penguasaan pengetahuan merupakan salah satu bagian dari penilaian kinerja guru.

### **15. Upaya Guru dalam Meningkatkan Kinerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh para guru untuk meningkatkan kinerjanya, diantaranya yakni berusaha untuk lebih aktif dalam mengajar, mempelajari materi dan pembelajaran yang baik, mempelajari terkait model dan strategi pembelajaran, serta memperbaiki kedisiplinan dalam kehadiran dan jam masuk pelajaran.

Menurut kepala sekolah SD Negeri XYZ juga mengatakan bahwa para guru harus berupaya dengan cara banyak belajar dan membaca, mempersiapkan diri dalam hal mengajar dan mempelajari materi sebelum materi tersebut disampaikan kepada para siswa, memahami karakteristik pada tiap siswa yang berbeda-beda yang mana akan berpengaruh pada proses belajar mengajar, serta mempelajari terkait penggunaan media pembelajaran baik yang sudah tersedia maupun yang harus disusun terlebih dahulu.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh para guru menurut Putri (2023) merupakan tuntutan yang harus dijalani para guru atau pendidik agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar dan bertujuan untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, sehingga tujuan sekolah maupun tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik dan optimal. Sejalan dengan pendapat Mubarokah dkk (2021) yang mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja yang dilakukan oleh seorang guru akan berdampak baik pada keberhasilan dan kualitas pendidikan guru tersebut.

## SIMPULAN

Guru SD Negeri XYZ mayoritas sudah bekerja selama kurang lebih sepuluh tahun ke atas dengan latar belakang yang mayoritas juga sesuai dengan pekerjaannya yakni sarjana pendidikan, hanya terdapat salah satu guru yang memiliki background bukan sarjana pendidikan, namun saat ini telah menempuh pendidikan yang sesuai dengan ranah pekerjaannya yakni sarjana pendidikan atau biasa dikenal dengan sebutan PGSD dikarenakan tuntutan pekerjaan sebagai seorang guru.

Selama menjadi seorang guru, para guru di SD Negeri XYZ memiliki permasalahan yang berbeda-beda, yang mana hal tersebut menjadi penyebab rendahnya kinerja guru tersebut. Fenomena kemungkinan adanya kinerja guru yang rendah di SD Negeri XYZ didukung oleh pernyataan dari kepala sekolah yang mengatakan bahwa SD Negeri XYZ menduduki peringkat terendah se-Kabupaten Gresik dalam masalah penilaian rapor mutu sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan keempat informan yang meliputi tiga guru P3K sebagai sampel penelitian dan kepala sekolah SD Negeri XYZ, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para guru tersebut selama mengajar. Faktor yang ada terbagi menjadi dua macam, yaitu internal dan eksternal. Secara internal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti:

1. Ketidak mampuan guru dalam memahami karakter siswa.
2. Para guru belum menguasai keempat kompetensi guru yang seharusnya.
3. Kurangnya kemampuan guru dalam memahami materi ajar.
4. Kurangnya kemampuan guru dalam manajemen konflik pribadi.
5. Ketidak taatan guru dalam mematuhi kebijakan sekolah.
6. Kurangnya kemampuan guru dalam menguasai kurikulum yang ada.
7. Ketidak mampuan guru dalam bersikap tegas terhadap para siswa.
8. Jarak rumah yang terhitung jauh membuat guru terlambat masuk.
9. Kurangnya kemampuan guru dalam memahami strategi dan model pembelajaran yang sesuai.

Lalu untuk faktor eksternal, yakni mencakup beberapa faktor diantaranya:

- 1) Adanya karakter siswa yang beragam.
- 2) Faktor kepemimpinan.
- 3) Faktor lingkungan dalam masyarakat sekitar, seperti warga sekitar yang kurang mendukung dan masih terjadi diskriminasi.
- 4) Faktor sarana prasarana yang belum memadai di lingkup sekolah.
- 5) Adanya perubahan kurikulum yang sangat cepat.
- 6) Adanya kendala seperti konflik kerja dan konflik keluarga.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa upaya yang dilakukan para guru dan kepala sekolah SD Negeri XYZ guna meningkatkan kinerjanya kembali agar jauh lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya, seperti mempelajari terkait RPP dan modul ajar, memahami karakter siswa secara keseluruhan, mempelajari berbagai macam media pembelajaran, dan lain sebagainya. Untuk kepala sekolah memiliki program-program tersendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru yang ada di SD Negeri XYZ.

## Referensi :

- Agustina, M., & Saputra, A, A. (2024). Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 25 Pemulutan Desa Muara Baru Kab. OI. *Journal of Educational Management*.
- Ardiyati, M, B., & Saputra, A, R. (2023). Analisis Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.

- Aslamiah, N., & Abun, R. (2023). Profesionalisme Guru Sebuah Tuntutan dalam Era Perubahan sebagai Wujud Penguatan Manajemen Pendidikan Islam . *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*.
- Astri, A., Harjono, A., Jaelani, A, K., & Karma, I, N. (2021). Analisis Kesulitan guru dalam penerapan Kurikulum 2013 di Sekolah Dasar. *Renjana Pendidikan Dasar*.
- Bahri, S. (2020). Studi Evaluasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Elvira. (2021). Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi). *IQRA: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*.
- Frismelly, A., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dirasah*.
- Gisselawati, D., & Fatonah, N. (2022). Linieritas Pendidikan Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa di SDN Karang Anyar 03. *Jurnal PGMI UNIGA*.
- Hidayati, R. A. (2022). Peningkatan Wawasan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Bagi *Studentpreneur* Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Pengabdian Manajemen*, 45.
- Jainiyah., Fahrudin, F., Ismiasih., & Ulfah, M. (2023). Peranan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*.
- Lintar, H. (2023). Penggunaan Sarana Prasarana Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Madrasah. *Journal of Science Education*.
- Meirani., & Qoirunnada, W. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen*.
- Mubarokah, L., Azizah, U, N., Riyanti, A., & Nugroho, B, N. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 101.
- Nasrun, M., Basri., & Jam'an, A. (2022). Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran IPS di SD Negeri se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*.
- Nur, H, M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*.
- Nuraeni., & Syihabuddin, S, A. (2020). Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa dengan Pendekatan Kognitif. *Jurnal BELAINDIKA*.
- Nurfadhillah, S., Ishaq, A, R., Annisa, M, N., Ragin, G., Fauziah, R., Williah, A., Novianty, W., & Sutisna, A. (2022). Analisis Faktor Penyebab Siswa Lambat dan Cepat Belajar Kelas IV di SDN Kp. Bulak III Pamulan. *Jurnal Papeda*.
- Putri, D. (2023). Peranan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di UPTD SDN Banyuajuh 2. *Journal of Education for All*.
- Meirani., & Qoirunnada, W. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*.
- Rahmanto, A. (2019). Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Pemberian Reward di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan*.
- Rahmawati, R., Hazirah, A., Rahmawati, D., Jatiningtyas, R., Larassati, E., Sukardi, R, R., & Yuniarti, Y. (2023). Persepsi Guru terkait Perubahan Kurikulum terhadap Pembelajaran Sekolah Dasar. *Teaching, Learning and Development*.
- Ramadani, R. (2021). Hubungan Kompetensi dan Karir Guru. *Seri Publikasi Pembelajaran*.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*.

- Sa'pang, A. W., & Purbojo, R. (2020). Efikasi Diri Guru, Pemahaman Tentang Karakter Siswa, dan Pemahaman Tentang Keterampilan Abad ke-21 Sebagai Prediktor Gaya Mengajar Tipe Fasilitator. *Jurnal Psikologi Ulayat*.
- Saputri, R. D., & Pratikno, A. S. (2024). Analisis Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran*.
- Steward, S., Ghozali, I., & Putra, Z. A. (2024). Permasalahan Guru Non Pendidikan Seni Musik dalam Materi Pembelajaran Seni Musik di SMP. *Jurnal BASICEDU*.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Susmita, N., Agustina., & Juita, N. (2024). Persepsi Guru Bahasa Indonesia tentang Perubahan Kurikulum. *Journal on Education*.
- Sutrisna, V. A., & Rohmadi, S. H. (2024). Optimalisasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*.
- Ulinniam., Hidayat., Barlian, U. C., & Iriantara, Y. (2021). Penerapan Kurikulum 2013 Revisi di Masa pandemi Pada SMK IBS Tathmainul Quluub Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.
- Yuaningsih, L. (2020). Penerapan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*.

