Esensi Pendidikan Inspiratif

https://journalpedia.com/1/index.php/epi/index Vol. 6 No. 2 Juni 2024

DEKONTRUKSI DILEMA GURU : PERPINDAHAN GURU AKIBAT PROGRAM P3K DAN DAMPAKNYA DI SEKOLAH SWASTA

Miki Zaki Dhamayanti[1], Achadi Budi Santosa[2]

[1,2]Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Email: 2208046064@webmail.uad.ac.id[1], achadi.santosa@mp.uad.ac.id[2]

Abstrak: Penelitian "Dekonstruksi Dilema Guru: Perpindahan Guru Akibat Program P3K dan Dampaknya di Sekolah Swasta" menyelidiki dampak perpindahan guru yang dipicu oleh Program P3K di konteks sekolah swasta. Tujuan penelitian ini untuk memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di tingkat sekolah swasta yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan stabilitas personel pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di satuan pendidikan SD Muhammadiyah Tonggalan di Jalan Tapakdoro No. 19 Klaten Klaten Tengah Klaten. Peneliti memilih sekolah ini karena sekolah ini selama 3 periode tahun pelajaran mengalami perpindahan guru dikarenakan diterima P3K. Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan di lingkungan alamiah, menggunakan sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih difokuskan wawancara mendalam (in-depth interview). Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan salah satu guru yang diterima P3K. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perpindahan guru dapat memiliki konsekuensi yang signifikan pada kestabilan pengajaran, iklim sekolah, dan kesejahteraan staf. Pemahaman yang mendalam tentang dilema ini menjadi krusial untuk mengambil langkah-langkah strategis yang sesuai.

Kata Kunci: Dekonstruksi, Dilema Guru, Program P3K.

Abstract: *The research "Deconstructing the Teacher's Dilemma: Teacher Displacement Due to the P3K Program and Its Impact in Private Schools" investigates the impact of teacher turnover triggered by the P3K Program in the private school context. The aim of this research is to make a positive contribution to the development of educational policies and practices at the private school level that can improve the quality of teaching and the stability of educational personnel. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. This research was conducted at the Muhammadiyah Tonggalan Elementary School education unit on Jalan Tapakdoro No. 19 Klaten Central Klaten Klaten. Researchers chose this school because this school during the 3 academic year periods experienced a transfer of teachers due to receiving P3K. This research data collection was carried out in a natural environment, using primary data sources, and data collection techniques focused more on in-depth interviews. The main informants in this research were the school principal and one of the teachers who received P3K. The results show that teacher turnover can have significant consequences for teaching stability, school climate, and staff well-being. A deep understanding of this dilemma is crucial for taking appropriate strategic steps.*

Keywords: *Deconstruction, Teacher's Dilemma, P3K Program.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membangun fondasi masa depan masyarakat. Kualitas pendidikan sangat tergantung pada faktor internal sekolah, salah satunya adalah keberlanjutan dan stabilitas tenaga pengajar (Suprayitno & Wahyudi, 2020). Namun, di beberapa sekolah swasta, fenomena perpindahan guru setiap tahunnya menjadi tantangan yang signifikan. Dalam beberapa tahun terakhir, program P3K (Program Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan) telah menjadi salah satu penyebab utama di balik perpindahan tersebut (Khotimah & Mulyani, 2023).

Program P3K diperkenalkan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Landasan utamanya adalah memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, peningkatan kualifikasi, dan dukungan finansial (Indriyani et al., 2020). P3K, sebagai inisiatif pemerintah untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan, ternyata memiliki dampak yang kompleks pada stabilitas tenaga pengajar di sekolah swasta. Perubahan regulasi, tuntutan peningkatan kualifikasi, atau faktor lainnya mungkin memicu perpindahan guru yang pada gilirannya dapat memberikan dampak yang signifikan pada dinamika dan kinerja sekolah terutama di sektor sekolah swasta (Andina & Arifa, 2021).

Sekolah swasta, sebagai entitas pendidikan yang mandiri, seringkali merasakan beban berat akibat perubahan dalam program ini. Keberlanjutan dan stabilitas guru menjadi perhatian utama, dengan perpindahan guru setiap tahunnya menjadi dilema yang memerlukan dekonstruksi mendalam untuk memahami aspek-aspek yang terlibat.

Perpindahan guru yang terjadi di sekolah swasta merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling terkait (Sancoko & Sugiarti, 2022). Beberapa faktor yang dapat memicu perpindahan ini meliputi perubahan regulasi, tuntutan peningkatan kualifikasi, atau faktor-faktor personal yang mendorong guru untuk mencari peluang baru (Ristianto & Sudhartio, 2022). Proses perpindahan ini dapat dijelaskan sebagai suatu dinamika kompleks yang melibatkan interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal (Kamijan, 2021).

Berikut adalah data perpindahan guru yang diperoleh dari data salah satu SD Muhammadiyah di Klaten:

Tabel 1. Perpindahan Guru Periode 2021 Hingga 2024

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Guru Sebelum Pindah	Jumlah Guru Pindah	Jumlah Guru Setelah Pindah
1.	2021 - 2022	51	3	49
2.	2022 - 2023	49	2	47
3.	2023 - 2024	47	4	43

Menurut Candra (Candra et al., 2019), penting untuk menggali lebih dalam tentang motivasi dan dinamika perpindahan guru ini, karena setiap guru yang meninggalkan sekolah membawa dampak yang berbeda pada keberlanjutan proses pendidikan. Dengan menyelusuri penyebab dan proses perpindahan, kita dapat memahami lebih baik mengapa fenomena ini terus terjadi dan bagaimana dampaknya terasa di tingkat sekolah swasta (Soeparman, 2023).

Konsekuensi dari perpindahan guru dalam skala yang berulang-ulang dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja sekolah swasta. Salah satu dampak utama adalah kekurangan guru, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran, iklim belajar, dan stabilitas lingkungan sekolah secara keseluruhan (Uno & Nina Lamatenggo, 2022).

Kekurangan guru seringkali mengakibatkan peningkatan beban kerja bagi guru-guru yang tersisa, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka kemudian kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, memahami dampak perpindahan guru pada sekolah swasta adalah langkah krusial untuk mengidentifikasi tantangan dan merancang strategi penanganan yang tepat.

Dalam menghadapi tantangan perpindahan guru akibat Program P3K, sekolah swasta perlu mencari solusi dan alternatif yang berkelanjutan. Pengembangan kebijakan internal, strategi retensi tenaga pengajar, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi poin-poin yang perlu dipertimbangkan.

Pemberdayaan guru melalui program pelatihan internal, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan budaya kerja yang positif dapat menjadi strategi untuk meminimalkan perpindahan guru. Selain itu, kolaborasi dengan pihak terkait, termasuk pemerintah dan organisasi pendidikan, dapat menjadi langkah strategis untuk mendukung stabilitas tenaga mengajar atau guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian difokuskan pada dekontruksi dilema guru terkait dengan perpindahan guru akibat program P3k dan dampaknya di sekolah swasta. Penelitian ini akan menggali dinamika perpindahan guru yang terkait dengan Program P3K, mengeksplorasi dampaknya terhadap sekolah swasta, serta menawarkan solusi-solusi

yang berpotensi untuk mengatasi dilema yang dihadapi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di tingkat sekolah swasta yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan stabilitas personel pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah teknik penelitian yang memberikan hasil data deskriptif berupa kata-kata atau kalimat tertulis atau lisan tentang sesuatu yang diamati. Salah satu karakteristik penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif adalah manusia sebagai instrumen dan bersifat deskriptif (Fadli, 2021). Penelitian ini dilakukan di satuan pendidikan SD Muhammadiyah Tonggalan di Jalan Tapakdoro No. 19 Klaten Klaten Tengah Klaten. Peneliti memilih sekolah ini karena sekolah ini selama 3 periode tahun pelajaran mengalami perpindahan guru dikarenakan diterima P3K. Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan di lingkungan alamiah, menggunakan sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih difokuskan wawancara mendalam *(in-depth interview*) (Pahleviannur et al., 2022). Wawancara mendalam atau yang sering juga disebut sebagai wawancara atau kuesioner lisan, merupakan suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara dengan tujuan memperoleh informasi dari pewawancara. Dan dalam wawancara terdapat proses tanya jawab lisan, di mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik, memungkinkan satu pihak untuk melihat ekspresi wajah dan mendengar suara dari pewawancara (Ahyar et al., 2020). Peneliti memilih partisipan berdasarkan kriteria potensi dan keahlian mereka dalam topik penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan mendalam tentang masalah penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan salah satu guru yang diterima P3K.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari wawancara dengan kepala sekolah, faktor-faktor penyebab perpindahan guru terungkap. Program P3K memberikan dampak signifikan, menjadi motivasi utama guru untuk pindah guna meningkatkan kualifikasi dan karir. Selain itu, faktor internal seperti kebijakan sekolah dan budaya kerja juga ikut memainkan peran dalam keputusan perpindahan (Pangestuti et al., 2021). Hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

> “Pengaruh Program P3K terhadap keputusan guru untuk pindah dari sekolah signifikan, dimana program P3K dua tahun ini banyak perekrutan tenaga pendidik dan bagi mereka

kesempatan itu merupakan peluang mendapat kesejahteraan sesuai yang diharapkan sehingga akan mempengartuhi kepindahan mereka. Faktor internal karena kami belum mampu untuk memberikan kesejahteraan sesuai dengan gaji PNS, sedang faktor eksternal dukungan keluarga dan ASN merupakan suatu jabatan menjadikan tersanjung di mata masyarakat. Kami dalam memahami dan mengelola faktor-faktor penyebab perpindahan dengan terus berupaya meningkatkan kesejahteraan dan memberikan penguatan bagi guru untuk tetap berikhtiar bekerja dan beribadah di jalan Allah melalui SD Muhammadiyah Tonggalan."

Guru yang diterima P3K menjelaskan bahwa mengikuti program P3K karena adanya kesempatan di program tersebut dan adanya kesempatan berkarir lebih baik. Berikut hasil wawancara dengan salah satu guru yang diterima P3K:

"Motivasi saya bergabung ke Program PPPK karena ada kesempatan di program tersebut. Potensi perkembangan karir akan lebih baik, tapi semua sama harus menyesuaikan bagaimana bekerja dengan baik dan melaksanakan amanah tersebut."

Hal ini sesuai dengan pernyataan (Andina & Arifa, 2021) bahwa program P3K memiliki dampak ganda terhadap perpindahan guru. Sementara memberikan peluang pengembangan, program ini juga menjadi pemicu perpindahan yang signifikan. Faktor-faktor internal seperti kebijakan sekolah dan budaya kerja yang kurang mendukung dapat menjadi penyebab internal yang perlu diatasi untuk menjaga stabilitas guru.

Wijaya (Wijaya et al., 2023) menyatakan bahwa dampak kekurangan guru terhadap kinerja sekolah menunjukkan perlunya langkah-langkah proaktif. Meskipun peningkatan kesejahteraan guru adalah langkah positif, pemahaman lebih mendalam mengenai beban kerja yang dirasakan guru yang tersisa dapat membantu mengidentifikasi solusi yang lebih efektif.

Ditemukan bahwa perpindahan guru secara berulang-ulang memberikan dampak yang nyata pada stabilitas tenaga pengajar di sekolah. Menurut Sabon (Sabon, 2020) kekurangan guru berkontribusi pada peningkatan beban kerja bagi guru yang tersisa, berdampak negatif pada kinerja sekolah dan iklim belajar. Upaya-upaya penanganan seperti peningkatan kesejahteraan guru telah diimplementasikan, tetapi masih menghadapi tantangan signifikan. Kepala sekolah menyampaikan dalam proses wawancara sebagai berikut:

> "Stabilitas guru di sekolah kami akibat permindahan guru P3K pengaruhnya sedikit dan alhamdulilah masih stabil dan masih bisa dikondisikan. Guru-guru yang pindah P3K adalah guru yang masih GTT dan mereka belum mempunyai prinsip yang kuat terkait dengan kaidah sebagai pendidik di Muhammadiyah. Dampak yang terasa, kami harus melakukan pengelolaan ulang terhadap kenerja guru. Dan iklim belajar awalnya memang terasa, tapi alhamdulillah cepat terkondisikan. Serta untuk hubungan antar personil di tempat kami tetap harmonis, baik antar guru yang masih tetap di SD Muh Tonggalan maupun hubungan dengan guru-guru yang sudah pindah P3K. Kami cepat merespon dengan membuka perekrutan guru baru dan upaya untuk meminimalisir dampak negative dengan memberi penguatan kepada guru yang masih di SD dan membuat peraturan atau perjanjian dengan semua guru dan karyawan sebagai komitmen mereka dalam mengabdi di SD Muhammadiyah Tonggalan."

Menurut (Ratnasari et al., 2023) kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dan luar diri mereka. Latar belakang dan situasi guru membuat mereka memiliki tingkat kinerja yang tidak sama antara satu dan lainnya. Namun, masyarakat mengharapkan kinerja guru yang tinggi, karena hal itu akan berdampak pada kualitas pendidikan yang didapatkan oleh siswa.

Dampak kekurangan guru terhadap kinerja sekolah menunjukkan perlunya langkah-langkah proaktif. Meskipun peningkatan kesejahteraan guru adalah langkah positif, pemahaman lebih mendalam mengenai beban kerja yang dirasakan guru yang tersisa dapat membantu mengidentifikasi solusi yang lebih efektif (Taridala & Anwar, 2023).

Sulistyorini berpendapat bahwa (Sulistyorini, 2018) dalam upaya mengatasi dampak perpindahan guru, kepala sekolah mencoba mengimplementasikan kebijakan internal dan program pelatihan internal untuk meningkatkan retensi guru. Namun, kerjasama dengan pihak eksternal, terutama pemerintah dan organisasi pendidikan, dianggap sebagai langkah strategis yang masih perlu diperkuat. Selaras dengan pernyataan kepala sekolah dalam wawancara sebagai berikut :

> "Sudah, kami sudah melakukan indentifikasi langkah-langkah konkret untuk mengatasi dampak perpindahan guru. Kami berkoordinasi dengan Yayasan untuk memberikan penguatan dengan peningkatan kesejahteraan dan membuat MOU dengan guru dan karyawan. Pengembangan kebijakan internal kami yaitu memberikon dorongan dan

memfasilitasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesional mereka. Program pelatihan internal (IHT) kami lakukan setiap semester satu kali dan dilakukan pembinaan dari Yayasan. Serta setiap hari kita lakukan pembinaan, pendampingan serta *coaching* kepada guru-guru kami. Kerjasama kami untuk mencari solusi yaitu dengan pihak Yayasan atau dikdasmen dan sesama Lembaga Pendidikan dibawah Muhammadiyah."

Meskipun kepala sekolah telah melakukan upaya penanganan, kerjasama dengan pihak eksternal belum mencapai potensi maksimalnya. Penyelarasan kebijakan antara sekolah, pemerintah, dan organisasi pendidikan menjadi kunci dalam menciptakan solusi yang berkelanjutan (Susanto, 2021). Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah dalam wawancara sebagai berikut:

"Kami memandang dinamika perpindahan guru terkait Program P3K suatu hal wajar dan bahkan menjadi tantangan kami dalam pengelolaan manajeman sekolah untuk tetap optimis dalam mengembangkan SD Muhammadiyah Tonggalan yang tetap maju dan dipercaya oleh masyarakat luas. Inovasi atau strategi kami yaitu memberikan ruang yang lebih kepada guru-guru kami untuk mengekpresikan ide-ide gagasan dan mengembangkan kompetensi mereka serta memberikan peran yang konkret kepada guru-guru dalam pengelolaan manajemen sekolah. Kami dalam membangun visi yang kuat untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kesejahteraan guru yaitu dengan berkolaborasi dengan Yayasan, komite dan semua warga sekolah dalam membangun visi dab misi yang kuat sehingga tetap dipercaya masyarakat. Dalam meningkatkan kesejahteraan guru, selain kita selalu berkoordinasi dengan komite dan Yayasan untuk menambah gaji secara berkala, kita juga memanfaatkan peluang bisnis untuk menambah kesejahteraan guru dan kryawan kami. Contohnya : Koperasi, Kantin, simpan pinjam dan bekerjasama dengan pihak eksternal dalam pengadaan TOKOMU."

Upaya atau langkah-langkah yang yang maksimal dapat dilakukan dalam mengatasi dalam perpindahan guru dapat digambarkan dalam diagram alir sebagai berikut:

Keterangan gambar sebagai berikut :

1. Perencanaan:

Melakukan analisis menyeluruh terhadap dampak Program P3K pada sekolah, identifikasi guru yang kemungkinan besar akan dipindahkan, dan tentukan bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus. Membuat rencana kepegawaian jangka panjang yang mencakup penilaian kebutuhan guru, pengembangan staf internal, dan strategi untuk menangani perpindahan guru (Monalisa et al., 2023). Tentukan kebijakan penempatan dan pengembangan staf internal. Identifikasi guru yang dapat diangkat untuk mengisi posisi yang ditinggalkan dan berikan pelatihan yang sesuai.

2. Proses:

Menerapkan rencana kepegawaian yang telah disusun dengan mengidentifikasi, merekrut, dan menempatkan staf baru sesuai kebutuhan sekolah. Menyelenggarakan program pelatihan tambahan untuk guru-guru yang tetap di sekolah dan yang baru datang. Pastikan mereka siap mengatasi perubahan dalam kurikulum atau metode pengajaran (Dahniar et al., 2020). Jalankan program komunikasi yang aktif dengan seluruh pihak terkait, termasuk guru, orang tua, siswa, dan staf sekolah. Melibatkan mereka dalam proses perubahan dan berikan informasi secara teratur. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan, termasuk memahami resistansi, membangun dukungan, dan memberikan dukungan psikologis kepada guru dan staf (Mulyasa, 2022).

3. Evaluasi :

Menurut (Rulitawati et al., 2020), melakukan pemantauan rutin terhadap implementasi rencana kepegawaian dan pelaksanaan program pelatihan harus dilakukan. Identifikasi potensi masalah dan atasi mereka secara proaktif. Mengevaluasi dampak perpindahan guru terhadap kualitas pengajaran, performa siswa, dan iklim sekolah. Melakukan penyesuaian strategi jika perlu. Merima umpan balik dari berbagai pihak terkait dan menggunakan informasi tersebut untuk membuat penyesuaian terhadap strategi dan kebijakan yang telah diimplementasikan. Menentukan tindakan perbaikan berkelanjutan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan proses penempatan dan pengembangan staf di masa depan. Melaporkan hasil evaluasi secara terbuka kepada pihak-pihak yang terlibat. Transparansi dalam pelaporan dapat membangun kepercayaan dan pemahaman yang lebih baik (Mawaddah et al., 2023).

Dengan merinci langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi seperti di atas, sekolah swasta dapat menghadapi tantangan perpindahan guru akibat Program P3K dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Ini juga membantu sekolah untuk terus memperbaiki proses manajemen sekolah sesuai dengan kebutuhan yang berkembang.

Dari hasil dan pembahasan penelitian di atas, maka sekolah sangat perlu mengembangkan rencana keberlanjutan yang mencakup penempatan guru baru, pelatihan staf internal, dan dukungan yang berkelanjutan untuk meminimalkan dampak negatif. Penting untuk meningkatkan komunikasi aktif dan transparan dengan semua pihak terkait. Hal ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan membuka jalur partisipasi yang lebih baik. Selain itu merancang program pelatihan kesiapan pengajaran untuk membantu guru mengatasi tantangan perubahan kurikulum atau metode pengajaran yang mungkin timbul akibat perpindahan juga penting untuk dilakukan.

Penulis merekomendasikan untuk semua sekolah swasta yang menghadapi perpindahan guru karena program P3k untuk melakukan hal-hal sebagai berikut: Perluasan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan guru dapat mengurangi motivasi untuk perpindahan. Kolaborasi yang lebih erat dengan pihak terkait, terutama pemerintah dan organisasi pendidikan, dapat menghasilkan solusi yang lebih holistik dan berkelanjutan. Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan internal yang diterapkan, serta mengadaptasinya sesuai dengan perubahan kebutuhan sekolah. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang kompleksitas perpindahan guru di sekolah swasta akibat Program P3K. Rekomendasi-rekomendasi diharapkan dapat menjadi dasar untuk perbaikan

kebijakan dan praktik pendidikan guna meningkatkan stabilitas guru dan kualitas pendidikan di masa mendatang.

Hikmah yang dapat diambil dari penelitian Dekontruksi Dilema Guru: Perpindahan Guru Akibat Program P3k Dan Dampaknya Di Sekolah Swasta yaitu penelitian ini membawa pemahaman mendalam tentang tantangan dan dampak perpindahan guru di sekolah swasta, menggali hikmah dari keadaan tersebut. Hikmah ini melibatkan kesempatan untuk membangun keberlanjutan dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia, mendorong kolaborasi yang lebih erat antara sekolah, guru, dan lembaga pendidikan lainnya serta mengakui pentingnya adaptasi dan perubahan sebagai bagian dari perjalanan pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian "Dekonstruksi Dilema Guru: Perpindahan Guru Akibat Program P3K dan Dampaknya di Sekolah Swasta" menyelidiki dampak perpindahan guru yang dipicu oleh Program P3K di konteks sekolah swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perpindahan guru dapat memiliki konsekuensi yang signifikan pada kestabilan pengajaran, iklim sekolah, dan kesejahteraan staf. Pemahaman yang mendalam tentang dilema ini menjadi krusial untuk mengambil langkah-langkah strategis yang sesuai. Dalam menghadapi perpindahan guru akibat Program P3K di sekolah swasta, pengelolaan dengan bijak melibatkan perencanaan yang matang, proses implementasi yang cermat, dan evaluasi yang berkesinambungan. Melalui pemahaman mendalam terhadap dilema ini, sekolah swasta dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meminimalkan dampak negatif, membangun keberlanjutan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua pemangku kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).

Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, *12*(1), 85–105.

Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, *6*(1), 49–60.

Dahniar, D., Yusrizal, Y., & Usman, N. (2020). Strategi Sekolah Dalam Pemberdayaan Kinerja Guru Pada SMA Negerei Di Trumon Raya. *Visipena*, *11*(2), 474–488.

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075

Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, *2*(7).

Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternalterhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(5), 630–638.

Khotimah, D. H., & Mulyani, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru di Balikpapan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(10), 7826–7833.

Mawaddah, M., Mamlu'ah, A. W., Darmansyah, R., Barokah, A., Yulistiana, I., Liklikwatil, N., Wibowo, F. A., Meirani, W., Wiradika, I. N. I., & Hidayati, D. N. (2023). *Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Monalisa, F. N., Aswaruddin, A., Lestari, E., Adela, R., Ristika, T. I., Gembira, M., & Hasibuan, S. B. (2023). Proses Manajemen Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 28038–28046.

Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.

Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Alam, M. D. S., & Lisya, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pradina Pustaka.

Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., miftahul Jannah, E., & Setiawan, F. (2021). Permasalahan guru honorer terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS menjadi PPPK. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *2*(4), 1133–1138.

Ratnasari, S. L., Dewi, D. Z. P., Ukhriyawati, C. F., Hasibuan, R., Wibowo, E. A., & Desi, V. T. (2023). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, *1*, 595–604. https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531

Ristianto, H., & Sudhartio, L. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, *10*(1), 22–33.

Rulitawati, M. P. I., Ritonga, H. A. H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Tunas Gemilang Press.

Sabon, S. S. (2020). Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru Dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus Di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, *13*(1), 27–44.

Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, *7*(1), 1–14.

Soeparman, K. (2023). *Guru Merdeka Membangun Peradaban*. Nas Media Pustaka.

Sulistyorini, S. (2018). Partisipasi Stakeholder Eksternal dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, *6*(2), 347–372.

Suprayitno, A., & Wahyudi, W. (2020). *Pendidikan karakter di era milenial*. Deepublish.

Susanto, H. P. (2021). *Best Practices Manajemen Sekolah*. Penerbit Tsaqiva.

Taridala, S., & Anwar, R. (2023). *TRANSFORMASI EDUKASI: Mengoptimalisasi Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar*. Feniks Muda Sejahtera.

Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Tugas Guru dalam pembelajaran: Aspek yang memengaruhi*. Bumi Aksara.

Wijaya, C. O., Yulianti, D., & Herpratiwi, H. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Akademika*, *12*(01), 231–237. https://doi.org/10.34005/akademika.v12i01.2706