



STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENDORONG KINERJA GURU SMAN 8 KOTA BANJARMASIN**Oleh****Muhammad Yuliansyah¹⁾, Jarkawi²⁾, Murdiansyah Herman³⁾, Junaidy⁴⁾**^{1,2}Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Kalimantan**Muhammad Arsyad Al Banjari**³Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari⁴Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari**E-mail:** ¹m.yuliansyahy@yahoo.com,²jarkawi010462@gmail.com, ³murdiansyahuniska@gmail.com,⁴Inas.macal@gmail.com

Article History:

Received: 07-08-20201

Revised: 19-09-2021

Accepted: 24-09-2021

Keywords:*Leader Staregi, Teacher Performance*

Abstract: *A good teacher in the connotation of personal quality (a good teacher), or a successful teacher (a full success teacher), and an effective teacher. Now it is necessary to understand the image or profile of a teacher, to know his status in the educational community which is always changing suddenly and surprising so that, placing the role of the teacher as an agent of change and developing moral responsibility and commitment and high abstract thinking in carrying out the educational mission. In the aspect of teacher performance, the results of the initial survey show that the lack (work performance, work ability, job performance, work production, low work discipline, low creativity) as visible indicators at that time are the behaviors or actions seen by the teachers that show less performance. should.*

PENDAHULUAN

Concern terhadap tugas berarti memiliki tingkat kepedulian yang tinggi. Tingkat kepedulian harus diirngi pula dengan komitmen terhadap identitasnya sebagai pegawai pada suatu organisasi seperti guru. Secara etis terikat kepada sumpah dan jabatan, bahwa tugas pokoknya sebagai PNS atau Yayasan bukan mencari keuntungan pribadi tapi loyalitas dan pengabdian kepada negara dan bangsa. serta masyarakat.

N.A. Sprinthall dan L.Theis Sprinthall (dalam Thomas J. Sergiovani, 1993: 303) percaya bahwa kompleksitas pengetahuan akan meningkat jika guru-guru didorong menciptakan lingkungan pengajaran yang lebih menggairahkan. Para guru memiliki kesempatan lebih untuk berinteraksi dengan supervisor dan dengan guru-guru lain tentang pengajaran, memperoleh umpan balik tentang pengajaran, dan mencoba dalam sebuah lingkungan yang mendukung, semuanya diharapkan dapat meningkatkan kompleksitas yang lebih tinggi. Satu keuntungan dari penyediaan pilihan atas supervisi yaitu kesempatan bagi para guru untuk mencoba meningkatkan lingkungan pengajaran yang lebih menggairahkan.



Lloyd L Byars & Leslie W Rue, 1991:250 (dalam Fahrurrazy 2004:39) menyatakan "Performance refers to degree of accomplishmen of the task that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requiemant of a job". Kinerja sebagai refleksi seorang pekerja dalam memenuhi persyaratan-persyaratan sebuah pekerjaan sebagaimana yang dimaksudkan ini dapat dimaknai bahwa kinerja bisa dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang mencakup nilai kualitas dan kuantitas. Kualitas pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, ini mengandung suatu makna bahwa kinerja diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat ditafsirkan sebagai produktifitas kerja.

Berdasarkan kajian teori menurut Glickman (1981:43) *Commitment Continuum: 1) high concern for students an other teachers, 2) extra time or energy expended, 3) primary concern with doing more for others. Selanjutnya Glickman (1981:46) Level of abstract thingking: 1) can think of the problem from many perspectives, 2) can generate many alternative plans, 3) can choose a plan and think though each step.* Glickman mengemukakan ada tiga paham psikologi yang menjadi dasar belajar mengajar dan pelaksanaan supervisi pengajaran: *Psikologi Behaviorisme, Psikologi Kognitif, Psikologi Humanisme*

Pilihan jenis psikologi sebagai dasar dalam meningkatkan proses belajar bergantung pada profil guru yang dihadapi, juga bergantung pada sifat kejiwaan para siswa. Bagi guru yang kurang bermutu, dibutuhkan pemberian penguatan yang lebih dominan dan orientasi yang lebih langsung (*directive*). Bagi guru yang sudah profesional harus lebih berhati-hati dan menggunakan prinsip psikologi *humanisme* dan pendekatan yang non *directive*. Sedang bagi mereka yang seimbang digunakan prinsip *psikologi kognitif* dan pendekatan kolaboratif.

Fenomena dilapangan dapat dikemukakan yakni; aspek kinerja guru dari hasil survey awal menunjukkan bahwa kurangnya (produksi kerja, rendahnya kreativitas) sebagai indikator yang terlihat waktu itu adalah tingkahlaku atau perbuatan yang tampak dari guru-guru kurang menunjukkan kinerja yang seharusnya. Maka permasalahan ini terdapat suatu pertanyaan bagaimana strategi dalam meningkatkan kinerja guru?, Untuk itu perlu dilakukan pelatihan bagaimana cara meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan prestasi siswanya. Berdasarkan Analisis lapangan perlu strategi peningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan prestasi siswanya

Dari latar belakang dapat dirumuskan masalahnya: Bagaimana meningkatkan kinerja guru SMAN 8? dan Strategi apa yang dapat meningkatkan kinerja guru SMK di kota Banjarmasin? dengan tujuan agar terlaksananya pelatihan sstrategi tentang cara meningkatkan kinerja guru bagi pimpinan SMAN 8 di kota Banjarmamsin dan Meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* peningkatan kinerja guru SMAN 8 di kota Banjarmasin bagi pimpinan SMA di kota Banjarmamsin. Sedangkan target capaian luarannya adalah Publikasi hasil pengabdian pada Journall Pengabdian. Modul Strategi Peningkatan Kenirja Guru SMA ber ISBN, Buku Refrensi BerISBN.

METODE

Rancangan Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan dalam usaha penguatan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru SMAN 8 di Banjarmasin dengan melibatkan Kepala sekolah, guru



BK di kota Banjarmasin. Pelatihan ini diberikan kepada Guru SMAN 8 di kota Banjarmasin, agar semua guru di SMAN 8 di Banjarmasin mendapatkan hard skill dan softskill bagaimana meningkatkan kinerja guru SMAN 8 di kota Banjarmasin dan diharapkan juga akan berdampak kepada peningkatan prestasi siswa nantinya.

Metode Kegiatan

Presentasi Materi, diawali dengan penjelasan tentang; a. Perkenalan program-program yang diperlukan keterkaitan dengan pembelajaran di sekolah tersebut, b. Banyak manfaat pembuatan media pembelajaran interaktif, dengan cara penggunaan media online c. prinsip-prinsip dan prosedur pembuatan media pembelajaran interaktif yang efektif dan efisien. Sesi tanya jawab, Semua peserta pelatihan ini diberikan kesempatan untuk bertanya tentang sesuatu yang belum jelas, baik yang telah disampaikan dalam presentasi maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan pembuatan multimedia interaktif. Kemudian sesi praktik, Setelah semua peserta memahami prinsip-prinsip dan prosedurnya dengan baik, maka tim instruktur masuk kepada sesi latihan praktik pembuatan klasifikasi media pelatihan interaktif.

Evaluasi Kegiatan

Pelatihan yang dilaksanakan di SMAN 8 Banjarmasin berkaitan dengan penguatan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah dilakukan evaluasi dalam rangka melihat seberapa besar pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang didapatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, untuk mengevaluasi kompetensi yang didapat oleh guru dan kepala sekolah setelah mengikuti pelatihan tersebut menggunakan dengan teknik: Tanya Jawab dengan Tatap muka langsung, Observasi, Refleksi

HASIL

Hasil kegiatan pelatihan strategi pemimpin dalam mendorong kinerja guru pada SMA Negeri 8 Banjarmasin terlaksana sesuai dengan rencana jadwal yang telah disusun dan hasil kegiatan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Presentasi diikuti oleh kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 8 beserta guru-gurunya dan perwakilan dari guru sekolah lain turut hadir dalam acara pelatihan tersebut.

Jumlah peserta yang hadir dalam kegiatan ini sebanyak 23 orang, yang merupakan guru-guru SMA Negeri 8 Banjarmasin dan Guru Honorer

Kegiatan ini dibagi kepada tiga sesi, **sesi pertama**, Pelatihan dilaksanakan dengan teknik presentasi tentang prosedur dan prinsip-prinsip penguatan dan orientasi program strategi teknik menyelesaikan masalah guru dalam pelatihan langsung.

Disiplin guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan ini terlihat disiplin kerja guru dan kepala sekolah dengan kehadirannya dari pembukaan kemudian masuk ke sesi kegiatan tetap dengan disiplin dan konsentrasi serta kometmen samapai akhir kegiatan (penutupan) hal ini dapat dilihat dari daftar hadir para guru dan kepala sekolah yang hadir, dengan disiplin guru dan kepala sekolah mengikuti kegiatan pelatihan tentunya memberikan suatu makna bahwa guru berminat untuk meningkatkan kinerja dengan menambah wawasannya melalui kegiatan pelatihan tersebut sebagaimana dikemukakan Abd. Madjid, (2016) Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*



DAFTAR HADIR PESERTA
STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENDORONG KINERJA GURU SMAN 8 KOTA BANJARMASIN

NO	NAMA	GURU	NO.HP	TANDA TANGAN
1	Kurnia S.Pd	Pd	08149942020	[Signature]
2	Dede Indrawati S.Pd	Pd	082157120968	[Signature]
3	H. Sri Agustini S.Pd	Pd	085847272415	[Signature]
4	Ahmed Sukris S.Pd	Pd	08144800884	[Signature]
5	H. Mardiah, M.Pd	Selamat	08780802020	[Signature]
6	Marsinah	Selamat	08534848484	[Signature]
7	Ahmad Fauzi	Pd	08534848484	[Signature]
8	Bismawati	Pd	08534848484	[Signature]
9	Maria	Sos.ologi	08534848484	[Signature]
10	Eranda	Sos.ologi	08534848484	[Signature]
11	H. Rini	Pd	08534848484	[Signature]
12	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
13	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
14	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
15	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
16	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
17	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
18	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
19	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
20	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
21	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
22	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
23	H. S.	Pd	08534848484	[Signature]
24				
25				

Banjarmasin, 03 Maret 2021
Kepala Sekolah
Dra. Hj. Khatulistiwa, M.Pd.

Gambar 2 : Peserta Kepsek Dan Guru Yang Mengikuti Kegiatan Pelatihan

Selama kegiatan, peserta pelatihan tampak aktif dan sangat tertarik untuk mencoba membuat program langsung dalam pembeda dalam masalah belajar dikelas tersebut. Karena dengan teratasinya masalah pembelajaran tersebut diyakini dapat meningkatkan semangat dan prestasi belajar peserta didik baik itu guru kelas ataupun kepala sekolah. Begitu juga masalah kinerja guru menjadi terarah dan terukur sehingga mudah untuk mendorong partisipasi aktif guru secara kolektif dan kolegal dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan semangat dan komerment untuk peningkatan prestasi prestasi peserta didiknya.

Dalam keikutsertaan guru secara aktif dan berpartisipasi pada sesi kegiatan pertama ini dapat memberikan suatu gambaran kinerja seorang guru harus terus dibina dan ditingkatkan agar kinerja menjadi berkualitas hal senada dengan apa yang dikemukakan oleh La Ode Ismail Ahmad (2017) Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pembelajaran selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan. Untuk memiliki kinerja yang baik guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik untuk memajukan mutu belajar peserta didik. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara menyampaikan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Begitu pula Agus Sarifudin (2019) Aktivitas guru dan pengawas menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui supervisi akademik bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru untuk lebih mudah memahami konsep peran dan fungsi guru dan pengawas sehingga kinerjanya dapat meningkat. Begitu juga menurut Wilson (2000) menerangkan lebih lanjut bahwa kemampuan dan pengetahuan guru dapat dikembangkan melalui: diskusi dengan teman kerja; bacaan ilmiah; evaluasi diri; refleksi dan sintesis ide-ide kreatif. Namun evaluasi diri guru secara umum harus disadari adanya saling ketergantungan antara pendidik dan peserta didik. Adapun beberapa pertanyaan yang dilontarkan peserta saat kegiatan berlangsung adalah: Kepala Sekolah Menengah Negeri 8 Banjarmasin:

1. Bagaimana mengatasi guru dalam permasalahan Pembelajaran Online? 2. Bagaimana cara mengklasifikasikan guru yang baik dalam mengajar? Semua pertanyaan tersebut dapat dijelaskan dan langsung di praktikkan dengan baik secara klasikal dan individu sehingga semua peserta pelatihan merasa lebih memahami langsung terhadap



penyelesaian permasalahan dalam pembelajaran disekolah oleh guru yang diharapkan akan ditularkan dalam kegiatan selanjutnya sehingga kinerja guru menjadi meningkat seoptimal mungkin

Dalam kegiatan pelatihan terlihat sekali motivasi para guru dan kepala sekolah dengan rasa keingintahuannya tentang materi yang disajikan dengan mengajukan beberapa pertanyaan agar lebih jelas sehingga hal ini menjadi suatu pengetahuan yang didapat dalam usaha mendorong peningkatan kinerja guru, sebagaimana telah dikemukakan Mathis dan Jackson (2010:247) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru adalah motivasi.



Gambar 1: Kegiatan Penjelasan Tentang Strategi Pemimpin Dalam Kinerja Guru

Sesi kedua, Praktik langsung pada guru disaat pembelajaran dan pelatihan sesuai dengan modul dan bahan yang disediakan. Disamping itu, peserta juga diberikan kesempatan untuk bertanya tentang hal-hal yang berkaitan dengan inventarisasi permasalahan dalam pembelajaran interaktif. Ini dapat dimaknai bahwa guru dan kepala sekolah telah berusaha meningkatkan Profesionalismenya dalam rangka peningkatan kinerja, sejalan dengan hasil penelitian Tiara Anggia Dewi (2015) dapat dimaknai bahwa Profesionalisme guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme guru dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga pelatihan yang dilakukan ini dapat meningkatkan profesionalisme guru sebagaimana hasil penelitian Ayu Dwi Kesuma Putri, Nani Imaniyati (2017) dapat dimaknai bahwa ada pengaruh yang signifikan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru. sehingga pengembangan profesi guru, hal yang penting adalah membangun kemandirian di kalangan guru sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. sehingga peningkatan guru akan diikuti pula peningkatan kinerja guru. Hal ini tentunya dilakukan dengan upaya untuk terus mengembangkan profesi guru menjadi suatu hal diperhatikan. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya,



Gambar 4: Kegiatan Guru Melatih Ketrampilan Dengan Menggunakan Modul

Sesi ketiga, Pada sesi ketiga kegiatan pelatihan strategi pemimpin dalam mendorong kinerja guru dilakukan evaluasi guna sebagai bahan perbaikan untuk peningkatan kualitas pelatihan berikutnya dan juga untuk mengetahui seberapa besar daya serap materi baik konsep maupun ketrampilan yang didapat setelah mengikuti pelatihan tersebut. Disini terlihat dari hasil tes tentang konsep sebagian besar guru dan kepala sekolah telah memahami dan ketrampilan dalam melakukan suatu proses analisis masalah dalam peningkatan kinerja guru yang dilakukan secara online dengan berpedoman pada modul yang telah diberikan kepada guru dan kepala sekolah serta diberikan penjelasan, kemudian dipraktikkan melalui suatu proses komputerisasi. Hal ini telah sejalan dengan hasil penelitian Ayu Dwi Kesuma Putri dan Nani Imaniyati (2017) dapat dimaknai bahwa dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan pengembangan profesi guru penting guna membangun kemandirian di kalangan guru sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Sehingga, dengan peningkatan guru akan diikuti pula peningkatan kinerja guru



Gambar 3: Kegiatan evaluasi hasil pelatihan

Kegiatan pelatihan ini diakhiri dengan kegiatan foto bersama dan saling bersilatuhmi



serta saling sapa dengan harapan kedepan akan ada lagi kegiatan seperti apa yang telah dilakukan sekarang ini, dengan harapan membangun suatu kerjasama dan kometmen bersama dalam usaha peningkatan kinerja baik bagi guru maupun kepala sekolah yang pada akhirnya berimpak kepada peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan



Gambar 5: Kegiatan Penutupan Dengan Foto Bersama Dengan Peserta

KESIMPULAN

Dari kegiatan pengabdian pada masyarakat pendidikan, khususnya guru pada SMAN 8 Banjarmasin dengan metode kegiatan pelatihan strategi peimimpin dalam mendorong kinerja guru dalam meningkatkan kinerja dapat menghasilkan penigkatan *hard skill* para guru berupa pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan setelah menempuh pelatihan (*pre service education*) yakni dengan kemampuan membuat program kerja berkaitan dengan pembelajaran dengan partisipasi aktif guru secara kolektif dan kolegal dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan semangat dan komitmen untuk peningkatan prestasi peserta didiknya melalui prktik langsung yang terlihat dari hasil evaluasi dari selama kegiatan dan akhir kegiatan. Dari segi *soft skill* yang ditunjukkan guru dengan kemampuan untuk melakukan suatu analisis permasalahan yang sedang dihadapi dan melakukan proses pengambilan keputusan dan kebijakan untuk mengatasi permasalahan yang didapi berdasar data yang masing masing guru miliki dan melakukankan secara mandiri melalui online

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, La Ode Ismail. 2017. Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya. JURNAL IDAARAH, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017 halaman 133-142
- [2] Depertemen Pendidikan nasional (Dirjen Dikdasmen) 2003. *Pendoman Penilaian Kinerja Sekolah Menengah Atas*. Jakarta: Bagian Proyek Peningkatan Manajemen Sekolah Menengah Atas.
- [3] Dewi, Tiara Anggia. 2016. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro.



Vol.3.No.1 (2015) halaman 24-35

- [4] Fahrurraji. 1997. *Coaching performant*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Glickman Carl D. 1981, *Developmental Supervision* (Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction Association for Supervision and Curriculum Development 225 North Washington Street Alexandria, Virginia 22314).
- [6] Hasibuan, M.S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Yogyakarta : Haji Masagung.
- [7] Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas* Yogyakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, M.S.P.1994. *Kinerja atau prestasi Kerja*, Yogyakarta, Bumi Aksara.
- [9] Hersey, P. (dalam Agus Dharma) 1986, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- [10] Lloyd L Byars dan Leslie W Rue, 1991:250. *Human Resource management*. Boston: Irwin, Hanewood IL 60430.
- [11] Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Penerbit Samudra Biru Jomblangan
- [12] Mathis dan Jackson, RL (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat
- [13] Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia nomer 19 tahun 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, Depurtemen Pendidikan nasional Republik Indonesia.
- [14] Putri, Ayu Dwi Kesuma . Imaniyati, Nani (2017) *Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2, No. 2, Juli 2017
- [15] Sahertian. P. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*, Rineka Cipta. Jakarta.
- [16] Sarifudin, Agus. 2019. *Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem Sks Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah*. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, VOL: 08/NO: 02 Agustus 2019 halaman 417-434
- [17] Sergiovani, T. 1993, *Supervision Fifth Edition*, The over was designed Rafeal Hernande, RR Donnelley dan Sons Company was Printer and Binder library of Congress Cataloging-in Publication Data, United State.
- [18] Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20/2003 *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.Direktorat Jendral Pendidikn Dasar dan Menengah.
- [19] Wilson, Arthur L., 2000, *Place Matter: Producing Power and Identity*, Cornell University, USA, <http://www.edst.educ.ubc.ca/aere/2000/wilsona1-final.pdf>