

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan evaluasi, membimbing peserta didik, serta menyesuaikan proses pembelajaran dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab guru dalam menyelenggarakan pembelajaran. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari individu maupun organisasi, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, dukungan pimpinan, sistem kerja, dan kondisi lingkungan. Berdasarkan pandangan tersebut, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* merupakan beberapa faktor yang diduga berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja guru.

Kompetensi profesional mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, memahami struktur keilmuan, mengembangkan bahan ajar, memilih metode pembelajaran, memanfaatkan teknologi, serta mengembangkan profesinya secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan lebih mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kompetensi profesional juga membantu guru menyesuaikan kegiatan pembelajaran dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru (Ulfa *et al.*, 2024).

Selain kompetensi profesional, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam menyiapkan pembelajaran, lebih kreatif dalam memilih metode mengajar, serta lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi semangat dan kesungguhan guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan pekerjaan yang tidak berhasil dikelola. Kondisi tersebut dapat ditandai dengan kelelahan, munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya perasaan mampu dan efektif dalam bekerja. Guru yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan energi, sulit berkonsentrasi, berkurang keterlibatannya dalam proses pembelajaran, dan mengalami penurunan

efektivitas kerja (Maslach *et al.*, 2001). Dengan demikian, kompetensi profesional dan motivasi kerja diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru, sedangkan *burnout* berpotensi menurunkan kinerja guru.

Fenomena terkait kesejahteraan dan kinerja guru saat ini menjadi perhatian serius di berbagai level. Berikut adalah beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan profesi guru khususnya pada guru honorer dan PPPK.

Fenomena mengenai kesejahteraan dan kinerja guru honorer serta PPPK masih menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan berbagai pemberitaan, masih terdapat guru honorer yang memperoleh pendapatan di bawah standar kelayakan sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, proses penataan tenaga non-ASN ke dalam skema PPPK belum sepenuhnya memberikan kepastian karier bagi seluruh guru honorer. Masih terdapat guru yang belum memperoleh kejelasan mengenai keberlanjutan status kepegawaianya sehingga menghadapi ketidakpastian dalam menjalankan profesi sebagai tenaga pendidik.

Selain persoalan kesejahteraan dan status kepegawaian, guru juga menghadapi beban kerja yang semakin kompleks. Guru tidak hanya melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga harus menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif, penilaian, penyusunan perangkat pembelajaran, pendampingan peserta didik, serta penyesuaian terhadap perubahan kebijakan pendidikan. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan kelelahan fisik dan emosional serta memperbesar risiko terjadinya *burnout*. Ketika tekanan pekerjaan tidak dapat dikelola dengan baik, guru dapat mengalami penurunan konsentrasi, semangat, dan keterlibatan dalam proses pembelajaran.

Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesi juga menjadi permasalahan bagi sebagian guru honorer dan PPPK. Tidak seluruh guru memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, lokakarya, maupun kegiatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan perbedaan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan kebutuhan peserta didik. Padahal, kompetensi profesional merupakan salah satu unsur penting yang membantu guru melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Permasalahan kesejahteraan guru juga terjadi di Bali. Keterlambatan pencairan Tunjangan Profesi Guru menunjukkan bahwa pemenuhan hak tenaga pendidik belum sepenuhnya berjalan tepat waktu. Kondisi tersebut dapat memberikan tekanan ekonomi kepada guru karena tunjangan merupakan salah satu bagian penting dalam menunjang kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan. Tekanan ekonomi yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu berpotensi memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan konsentrasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan, beban kerja, serta akses terhadap pengembangan profesional memiliki keterkaitan yang kuat terhadap kinerja guru honorer dan PPPK. Rendahnya tingkat pendapatan yang bahkan masih berada di bawah standar kelayakan, ditambah dengan keterlambatan pencairan tunjangan seperti yang dialami lebih dari 1.300 guru di Bali, menciptakan tekanan ekonomi yang berpotensi menurunkan fokus dan produktivitas dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Ketidakpastian status kepegawaian yang masih dialami sebagian

guru honorer turut memengaruhi stabilitas psikologis dan komitmen kerja. Kondisi ini semakin diperparah dengan tingginya beban kerja administratif yang dialami lebih dari separuh tenaga pendidik, yang berimplikasi pada munculnya kelelahan kerja (*burnout*) dan penurunan kualitas pengajaran di kelas. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Ketimpangan kesempatan peningkatan kapasitas antara guru honorer dan PPPK menyebabkan perbedaan dalam kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kurikulum dan inovasi pembelajaran. Hal ini berdampak langsung pada kualitas proses belajar mengajar yang diberikan kepada siswa (Fitriyana & Novalia, 2023).

Fenomena serupa juga ditemukan di Kabupaten Buleleng. Guru honorer di Kabupaten Buleleng masih menghadapi persoalan kepastian status pekerjaan sebagai dampak dari proses penataan tenaga non-ASN. Sebagian guru telah diangkat menjadi PPPK, sedangkan sebagian lainnya masih berstatus honorer dan menghadapi kekhawatiran mengenai keberlanjutan pekerjaannya. Perbedaan status tersebut dapat memengaruhi rasa aman, motivasi kerja, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Guru PPPK di Kabupaten Buleleng juga menghadapi persoalan dalam pemenuhan hak kepegawaiannya. Penyaluran tambahan penghasilan dan Tunjangan Profesi Guru PPPK pernah mengalami keterlambatan hingga triwulan IV tahun 2024. Keterlambatan pembayaran tersebut dapat memberikan tekanan ekonomi kepada guru, terutama bagi guru yang menjadikan pendapatan sebagai tenaga pendidik sebagai sumber penghasilan utama. Kondisi tersebut berpotensi

memengaruhi motivasi kerja dan kesejahteraan psikologis guru dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Selain persoalan kesejahteraan dan status kepegawaian, distribusi guru di Kabupaten Buleleng juga belum sepenuhnya merata, baik antarwilayah maupun antarbidang studi. Kecamatan Buleleng sebagai pusat pemerintahan dan pendidikan memiliki jumlah sekolah, guru, dan peserta didik yang lebih besar dibandingkan beberapa kecamatan lainnya. Perbedaan jumlah tenaga pendidik dan peserta didik tersebut menyebabkan kompleksitas pekerjaan pada masing-masing sekolah tidak sepenuhnya sama. Sekolah dengan jumlah peserta didik yang lebih besar menghadapi kebutuhan pengelolaan pembelajaran, administrasi, penilaian, dan pendampingan siswa yang lebih tinggi.

Kualitas pembelajaran di Kabupaten Buleleng juga masih memerlukan peningkatan. Berdasarkan Rapor Pendidikan tahun 2025, beberapa indikator pendidikan masih berada dalam kategori baik, tetapi belum mencapai kondisi yang optimal, terutama dalam aspek interaksi pembelajaran, pengelolaan kelas, iklim keamanan, dan penguatan karakter peserta didik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru masih menjadi kebutuhan penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Buleleng. Kompetensi profesional yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, serta kemampuan mengelola tekanan pekerjaan diperlukan agar guru dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif.

Berdasarkan data Dapodik SMA se-Kecamatan Buleleng tahun 2026, jumlah guru pada setiap sekolah menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Berikut merupakan data jumlah guru SMA se-Kecamatan Buleleng Tahun 2026.

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru dan Murid SMA se-Kecamatan Buleleng

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Murid
1	SMA Negeri 1 Singaraja	65	1.134
2	SMA Negeri 2 Singaraja	72	1.207
3	SMA Negeri 3 Singaraja	69	1.105
4	SMA Negeri 4 Singaraja	89	1.262

Sumber: Data Dapodik SMA se-Kecamatan Buleleng (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya perbedaan jumlah guru dan murid pada SMA se-Kecamatan Buleleng. SMA Negeri 4 Singaraja memiliki jumlah murid tertinggi yaitu 1.262 siswa dengan 89 guru, sedangkan SMA Negeri 2 Singaraja memiliki 1.207 siswa dengan 72 guru. Pada beberapa sekolah swasta, jumlah guru dan murid cenderung lebih sedikit, seperti SMAS Muhammadiyah 2 Singaraja dengan 11 guru dan 68 murid serta SMAS Dwijendra Singaraja dengan 3 guru dan 23 murid. Perbedaan rasio guru dan murid tersebut menunjukkan adanya ketimpangan beban kerja antar sekolah yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Jumlah murid yang besar dapat meningkatkan tuntutan kerja guru dalam mengelola pembelajaran, administrasi, dan pengawasan siswa sehingga memicu kelelahan kerja serta menurunkan efektivitas proses pembelajaran apabila tidak didukung oleh jumlah tenaga pendidik yang memadai.

Namun demikian, penelitian ini secara khusus difokuskan pada guru honorer dan guru PPPK sebagai bagian dari kelompok tenaga pendidik non-PNS pada tingkat SMA di Kecamatan Buleleng. Fokus tersebut dipilih karena guru honorer dan PPPK memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda dengan guru PNS maupun guru yayasan pada sekolah swasta, terutama dalam aspek kesejahteraan, kepastian karier, beban kerja, serta pengembangan kompetensi profesional. Selain itu, tidak seluruh SMA swasta di Kecamatan Buleleng memiliki

guru PPPK maupun guru honorer dengan karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini lebih difokuskan pada SMA Negeri yang memiliki guru honorer dan PPPK sebagai responden penelitian.

Berdasarkan data administrasi SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng tahun 2026, jumlah guru honorer dan PPPK pada masing-masing sekolah menunjukkan perbedaan yang cukup beragam. Berikut merupakan data jumlah guru honorer dan PPPK pada SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng.

Tabel 1.2 Data Jumlah Guru Honorer dan PPPK SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru PPPK	Jumlah Guru Honorer
1	SMA Negeri 1 Singaraja	30	7
2	SMA Negeri 2 Singaraja	43	10
3	SMA Negeri 3 Singaraja	37	11
4	SMA Negeri 4 Singaraja	46	-

Sumber: Data administrasi SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah guru PPPK lebih mendominasi dibandingkan guru honorer pada SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng. SMA Negeri 4 Singaraja memiliki jumlah guru PPPK tertinggi yaitu sebanyak 46 orang dan tidak memiliki guru honorer, sedangkan SMA Negeri 1 Singaraja memiliki 30 guru PPPK dan 7 guru honorer. Sementara itu, SMA Negeri 2 Singaraja memiliki 43 guru PPPK dan 10 guru honorer, serta SMA Negeri 3 Singaraja memiliki 37 guru PPPK dan 11 guru honorer. Perbedaan komposisi jumlah guru honorer dan PPPK tersebut menunjukkan adanya variasi kondisi kepegawaian yang berpotensi memengaruhi kompetensi profesional, motivasi kerja, burnout, serta kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan burnout menjadi faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru honorer dan PPPK. Kondisi beban kerja yang berbeda, keterbatasan pengembangan kompetensi, serta tekanan kerja yang dialami guru berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru masih menjadi topik yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Delafini *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sasmi & Liana, 2024) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yulia *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru tidak dominan. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti *et al.*, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memengaruhi kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Sukasada. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Datariana *et al.*, 2020) dimana dinyatakan bahwa motivasi kerja mampu memengaruhi profesionalisme guru pada Guru SD di Gugus VI Kecamatan Mengwi. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Naja & Sunarto, 2025) dimana motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulidah *et al.*, 2022) dimana dinyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BPBD Kota

Surabaya. Ditemukan juga dalam penelitian (Mulia, 2025) dimana dinyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut mendorong peneliti untuk menguji kembali pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, terlihat bahwa permasalahan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* memiliki keterkaitan dengan kinerja guru honorer dan PPPK tingkat SMA di Kecamatan Buleleng. Ketimpangan jumlah guru dan murid, tingginya tuntutan kerja, keterbatasan pengembangan kompetensi, serta kondisi psikologis akibat tekanan pekerjaan berpotensi memengaruhi efektivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru masih menunjukkan hasil yang belum konsisten sehingga diperlukan pengujian kembali. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Guru pada Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan identifikasi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja guru honorer dan PPPK yang dipengaruhi oleh tekanan ekonomi, ketidakpastian status kepegawaian, serta keterlambatan tunjangan, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran.

2. Ketimpangan beban kerja guru akibat distribusi tenaga pendidik yang tidak merata dan rasio guru–siswa yang tinggi, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) dan menurunkan efektivitas kinerja guru.
3. Kesenjangan kompetensi profesional guru, khususnya pada guru honorer dan PPPK, yang disebabkan oleh keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan kapasitas, sehingga memengaruhi kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara optimal.
4. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang relevan pada konteks guru SMA di Kecamatan Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

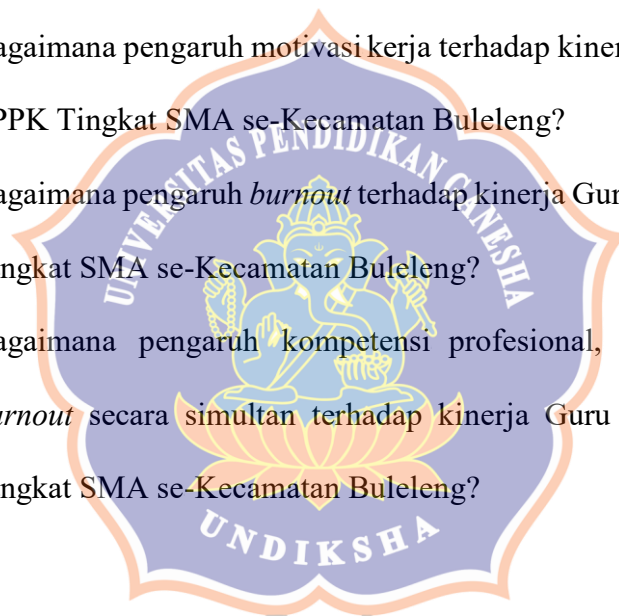
Penelitian ini dibatasi pada guru honorer dan PPPK tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng yang memenuhi karakteristik penelitian. Berdasarkan data administrasi sekolah, guru dengan status PPPK hanya terdapat pada SMA Negeri, sedangkan sebagian sekolah swasta tidak memiliki guru PPPK dan memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda, seperti guru yayasan. Oleh karena itu, responden penelitian difokuskan pada guru honorer dan PPPK pada SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng dengan fokus pada tiga variabel utama yaitu kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru. Kompetensi profesional dalam penelitian ini dibatasi pada kompetensi guru. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar ketiga faktor tersebut, seperti gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng?



1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng.

3. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng.
4. Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja Guru Honorer dan PPPK Tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam ranah pendidikan, dengan menegaskan peran kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* sebagai determinan kinerja guru. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi empiris terkait inkonsistensi temuan sebelumnya mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan model konseptual maupun instrumen pengukuran kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat pemahaman tentang konsep kesejahteraan dan kesehatan psikologis guru sebagai bagian integral dari peningkatan mutu pendidikan

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi cerminan kondisi aktual terkait motivasi kerja, tingkat *burnout*, dan kompetensi profesional,

sehingga guru dapat lebih menyadari pentingnya manajemen stres dan pengelolaan waktu demi menjaga kinerja optimal.

b) Bagi Sekolah / Kepala Sekolah

Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kebijakan internal terkait pembagian beban kerja, pemberian apresiasi, serta penyediaan dukungan psikososial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

c) Bagi Pemerintah Daerah / Dinas Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan kesejahteraan dan pemerataan beban kerja guru, khususnya dalam penyempurnaan mekanisme distribusi kompetensi dan program pencegahan *burnout* di tingkat kecamatan maupun kabupaten.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menyediakan data empiris dan referensi konseptual yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau pengembangan pada penelitian sejenis di wilayah atau jenjang pendidikan yang berbeda.