

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN (PKB) TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR**

(Skripsi)

Oleh

**OKVI NURBAETI
NPM 2213053296**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Oleh

OKVI NURBAETI

Masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja guru yang ditunjukkan dengan rendahnya Uji Kompetensi Guru di Kabupaten Pringsewu, Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Populasi penelitian berjumlah 35 guru yang ada di 5 SD pada Kecamatan Pagelaran Utara, dan sampel yang digunakan sebanyak 35 guru yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpul data berupa angket dengan skala *likert*, yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dari Program PKB terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.

Kata kunci: Kinerja Guru, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,
Sekolah Dasar

ABSTRACT

THE EFFECT OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAM (CPD) ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE

By

OKVI NURBAETI

The problem in this study was the suboptimal performance of teachers, as indicated by the low Teacher Competency Test scores in Pringsewu Regency, Lampung. This study aimed to determine the effect of the Continuing Professional Development (CPD) Program on the performance of elementary school teachers. The method used was quantitative research with an ex post facto approach. The research population consisted of 35 teachers in 5 elementary schools in North Pagelaran Subdistrict, and the sample included 35 teachers selected using saturated sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire with a Likert scale, which had been tested for validity and reliability. Data analysis used simple linear regression analysis with the help of the SPSS program. Based on the data analysis, there was a significant effect of the CPD program on the performance of elementary school teachers.

Keywords: Continuing Professional Development, Elementary School, Teacher Performance

**PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN (PKB) TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR**

Oleh

OKVI NURBAETI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : PENGARUH PROGRAM
PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN (PKB) TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Nama Mahasiswa : Okvi Nurbaeti

No. Pokok Mahasiswa : 2213053296

Program Studi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

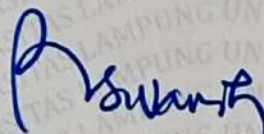


MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

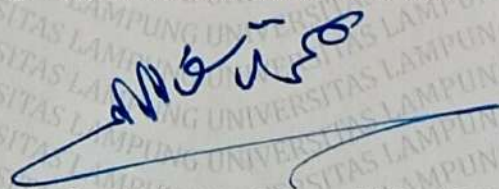


Dr. Riswandi, M.Pd
NIP. 197608082009121001



Siti Nurjanah M.Pd.
NIP. 199309172024062002

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP. 197412202009121002

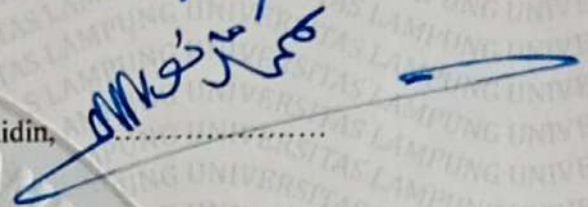
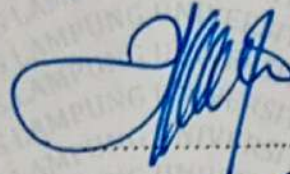
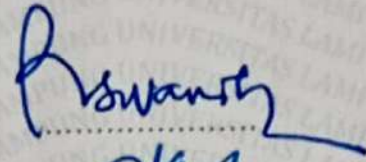
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Riswandi, M.Pd.

Sekretaris : Siti Nurjanah, M.Pd.

Penguji Utama : Dr. Muhammad Nurwahidin,
M.Ag., M.Si.



2. Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan



Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.

NIP. 196705042014041001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 09 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Okvi Nurbaeti
NPM : 2213053296
Program Studi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan UndangUndang dan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 09 Maret 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Okvi Nurbaeti

NPM 2213053296

RIWAYAT HIDUP



Okvi Nurbaeti lahir di Desa Wonodadi, Kecamatan Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, pada tanggal 27 Oktober 2003. Peneliti merupakan anak ke-3 dari pasangan Bapak Marsono dengan Ibu Mursipah.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut.

1. SDN 05 Wonodadi lulus pada tahun 2015
2. SMPN 01 Gadingrejo lulus pada tahun 2018
3. SMAN 01 Gadingrejo lulus pada tahun 2021

Pada tahun 2022 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Peneliti aktif berorganisasi selama di Kampus yaitu mengikuti Lembaga Kemahasiswaan HIMAJIP FKIP UNILA, pada tahun 2022 sebagai anggota muda, tahun 2023 menjabat sebagai Sekretaris Koordinator Bidang dan tahun 2024 menjabat sebagai Wakil Sekretaris Umum II.

MOTTO

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.”

QS. Al-Isra' (7)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat-Nya yang tak terbatas, dan dukungan dari orang-orang tercinta dan dengan bangga karya ini penulis persembahkan untuk

Orang tuaku tercinta

Bapak Marsono dan Ibu Mursipah, terima kasih atas segala pengorbanan, cinta yang tulus, kasih sayang yang tak pernah putus, kesabaran dan keikhlasan serta doa yang tak pernah berhenti melangit untuk anak-anaknya. Semoga bapak dan ibu selalu dilindungi, diberkahi kesehatan dan kelimpahan rezeki serta kebahagiaan dunia akhirat.

Almamater tercinta “Universitas Lampung”

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah Swt atas limpahan rahmat, tahfik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati yang tulus, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., ASEAN Eng., Rektor Universitas Lampung yang telah mengesahkan ijazah dan gelar sarjana saya.
2. Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah menyetujui skripsi ini sekaligus Dosen penguji utama yang telah memberikan bimbingan, saran dan arahan kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini.
4. Fadhilah Khairani, M.Pd., Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Lampung yang selalu mendukung serta memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan juga Dosen Pembimbing I yang telah senantiasa meluangkan waktunya memberikan bimbingan, saran, juga nasihat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Siti Nurjanah, M.Pd., selaku Dosen pembimbing II, yang senantiasa membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, meluangkan waktu di tengah kesibukan untuk tetap memberikan bimbingan, saran, juga nasihat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Dosen serta Tenaga Kependidikan S-1 PGSD Kampus B FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi Mahasiswa.
8. Kakak-kakakku tersayang, Kak Erwin Nurdiansyah dan Kak Yulinda Isnaeni. Terima kasih untuk doa, dukungan serta kasih sayang yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Kepala Sekolah dan Guru yang ada di Kecamatan Pagelaran Utara, yang telah memberikan izin, arahan dan bantuan selama pelaksanaan penelitian.
10. Rekan-rekan Mahasiswa S1 PGSD angkatan 2022 khususnya kelas J, yang selalu saling membantu setiap adanya perkuliahan, proses tahapan seminar hingga ujian akhir.
11. Keluarga besar HIMAJIP, Fany, Nova dan lainnya yang telah menjadikan dunia perkuliahan makin berwarna. Terima kasih telah bertukar cerita, menciptakan banyak cerita, dan bersama-sama tumbuh menghadapi dinamika dunia kampus.
12. Sahabat peneliti yang turut menemani hingga saat ini, Nur Aida, Desi Fitriasari, Fatma Nuraini, terima kasih untuk tangan yang selalu terbuka dalam setiap keadaan dan telinga yang selalu siap mendengarkan cerita peneliti.
13. Rekan seperjuangan, Ajeng, Liza, Aldila, Iftah, Luluk, yang telah menemani selama masa perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi.
14. Teman-teman Kos Liber, Ami, Nola, Gita, Ulya, Meyin, Linda, Kak Arya, Kak Yusuf, Kak Fikri, Farhan, dan lainnya yang telah membantu dan berbagi juga menciptakan cerita dengan peneliti, dari awal menginjakkan kaki di Kota Metro sampai berhasil melewati proses penyelesaian studi S1.
15. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Metro, 09 Maret 2026
Peneliti,

Okvi Nurbaeti
NPM 2213053296

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kinerja Guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Indikator Kinerja Guru	13
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	16
B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	18
1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	18
2. Indikator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	20
3. Prinsip-prinsip Dasar Pelaksanaan PKB.....	21
C. Penelitian Relevan.....	22
D. Kerangka Pikir	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26

III. METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Desain Penelitian	27
B. Waktu dan Tempat Penelitian	27
1. Tempat Penelitian	27
2. Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
1. Populasi Penelitian	28
2. Teknik Sampling.....	28
D. Variabel Penelitian	29
1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	29
2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	29
E. Definisi Konseptual dan Operasional.....	30
1. Definisi Konseptual	30
2. Definisi Operasional	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Instrumen Penelitian.....	31
H. Uji Prasyarat Instrumen	32
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas	34
I. Uji Prasyarat Analisis Data	35
1. Uji Normalitas	35
2. Uji Linearitas	35
J. Uji Hipotesis Penelitian	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Pelaksanaan Penelitian	38
1. Persiapan Penelitian.....	38
2. Pelaksanaan Penelitian	38
3. Pengambilan Data Penelitian.....	39
B. Data Variabel Penelitian	39
1. Data Variabel X Program PKB	39
2. Data Variabel Y Kinerja Guru.....	42
C. Hasil Analisis Data.....	44
1. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data	44
2. Uji Hipotesis Penelitian	45
D. Pembahasan.....	47

E. Keterbatasan Penelitian.....	52
V. KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data UKG Provinsi Lampung.....	4
2. Data Sekolah Dasar dan data guru	28
3. Data Sekolah Dasar dan data guru Berdasarkan	28
4. Kisi-kisi Instrumen Variabel X Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).....	31
5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Guru)	32
6. Klasifikasi Validitas	33
7. Data Hasil Validitas pada Instrumen Variabel Y	34
8. Data Hasil Validitas pada Instrumen Variabel Y	34
9. Klasifikasi Reliabilitas	35
10. Daftar Pelaksanaan Penelitian.....	38
11. Data Variabel X dan Y	39
12. Distribusi Frekuensi Variabel X.....	40
13. Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	42
14. Hasil Uji Normalitas	44
15. Hasil Uji Linearitas	45
16. Hasil Uji F.....	46
17. Output SPSS Coefficients	46
18. Output SPSS Model Summary.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Data Peringkat Sistem Pendidikan Dunia	2
2. Data Kesenjangan Pendidikan Perkotaan dan Perdesaan.....	3
3. Kerangka Pikir	25
4. Pie Chart Program PKB	40
5. Presentase Keberhasilan Indikator PKB	41
6. Pie Chart Kinerja Guru	42
7. Presentase Keberhasilan Indikator Kinerja Guru.....	43
8. Pie Chart Pengaruh Program PKB terhadap Kinerja Guru	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Margosari	61
2. Surat Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 2 Margosari	62
3. Surat Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Madaraya	63
4. Surat Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Giritunggal	64
5. Surat Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Fajarbaru	65
6. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Margosari	66
7. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 2 Margosari	67
8. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Madaraya.....	68
9. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Giritunggal ..	69
10. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Fajarbaru	70
11. Identitas Sekolah dan Daftar Guru SD Negeri 1 Margosari	71
12. Identitas Sekolah dan Daftar Guru SD Negeri 2 Margosari	72
13. Identitas Sekolah dan Daftar Guru SD Negeri 1 Madaraya	73
14. Identitas Sekolah dan Daftar Guru SD Negeri 1 Giritunggal	75
15. Identitas Sekolah dan Daftar Guru SD Negeri 1 Fajarbaru.....	77
16. Undangan KKG Kecamatan Pagelaran Utara	79
17. Surat Izin Uji Instrumen Penelitian SDN 1 Neglasari	80
18. Surat Balasan Izin Uji Instrumen Penelitian SDN 1 Neglasari.....	81
19. Surat Izin Penelitian SDN 1 Margosari.....	82
20. Surat Izin Penelitian SDN 2 Margosari.....	83
21. Surat Izin Penelitian SDN 1 Giritunggal.....	84
22. Surat Izin Penelitian SDN 1 Madaraya	85
23. Surat Izin Penelitian SDN 1 Fajarbaru.....	86
24. Surat Balasan Izin Penelitian SDN 1 Margosari	87
25. Surat Balasan Izin Penelitian SDN 2 Margosari	88
26. Surat Balasan Izin Penelitian SDN 1 Giritunggal	89
27. Surat Balasan Izin Penelitian SDN 1 Madaraya	90
28. Surat Balasan Izin Penelitian SDN 1 Fajarbaru	91
29. Surat Keterangan Validasi Instrumen Penelitian	92
30. Kuisisioner Uji Instrumen Penelitian.....	95
31. Dokumentasi Jawaban Uji Instrumen Penelitian	99
32. Hasil Uji Validitas Instrumen Program PKB	103
33. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	104
34. Hasil Uji Reliabilitas	105
35. Dokumentasi Jawaban Instrumen Penelitian	106
36. Data Variabel X (Program PKB)	110

37. Data Variabel Y (Kinerja Guru).....	113
38. Hasil Perhitungan Uji Prasyarat Analisis data	116
39. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Penelitian.....	117
40. Dokumentasi	118

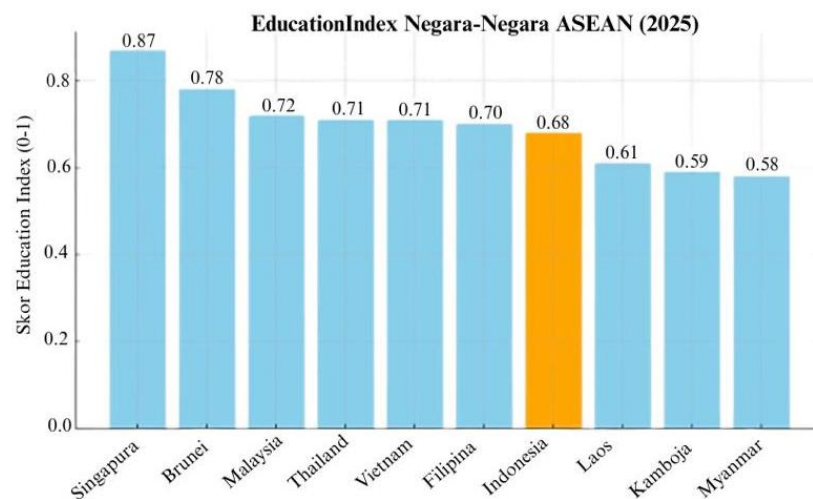
I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa, dan guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan motivator bagi peserta didik. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat menjalankan tugas secara profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan profesionalisme guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Indonesia (Syauqi dkk., 2025).

Selaras dengan banyak agenda pembangunan bangsa, pendidikan yang merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang akan menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Kebijakan pendidikan yang ada belum mampu meningkatkan mutu pendidikan menembus pencapaian jangka pendek (*output* pendidikan) dan pencapaian jangka panjang (*outcome* pendidikan), apalagi mengungguli pencapaian mutu pendidikan negara tetangga. Peningkatan mutu pendidikan selama ini masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan (Sulistiyandari, 2018).

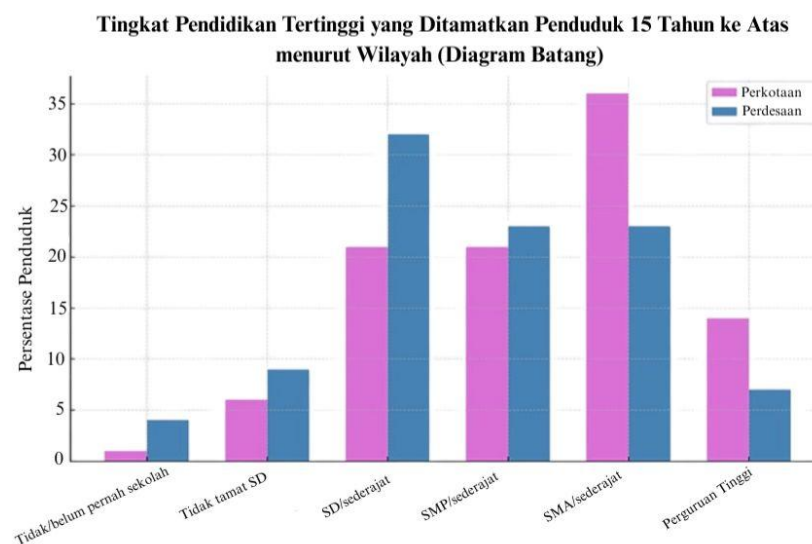
Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh *World Population Review (2025)*, Indonesia menempati kategori menengah dengan angka sebesar 0,68, angka ini tentu lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia mencapai angka 0,72 dan Singapura mencapai angka 0,87 dengan kategori tinggi. Suatu negara dapat dikatakan memiliki indeks pendidikan yang tinggi apabila capaian skornya mencapai setidaknya 0,70. Sehingga posisi Indonesia masih menunjukkan adanya kesenjangan kualitas pendidikan dibandingkan dengan beberapa negara di kawasan Asia Tenggara.



Gambar 1. Data Peringkat Sistem Pendidikan Dunia
(Sumber: *World Population Review, 2025*)

Kesenjangan kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, rendahnya kompetensi pendidik dalam mengenali potensi, minat, dan kebutuhan peserta didik. Banyak guru masih menerapkan metode mengajar yang tidak sesuai, sehingga proses belajar menjadi kurang efektif. Kedua, terdapat masalah dalam efektivitas dan efisiensi pengajaran, ditandai dengan minimnya sarana belajar, kesejahteraan guru yang rendah, serta ketimpangan akses pendidikan. Ketiga, kurikulum yang masih bersifat sentralistik belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kondisi dan karakteristik peserta didik di berbagai daerah (Patandung dan Panggua, 2022)

Permasalahan selanjutnya yaitu masih terdapat kesenjangan yang mencolok dalam kualitas pendidikan antar daerah, terutama antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, ketimpangan pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan masih cukup tinggi. Informasi terkait tingkat pendidikan tertinggi penduduk usia 15 tahun ke atas menunjukkan bahwa sekitar 5,11% penduduk desa belum pernah mengenyam pendidikan, dan 12,39% tidak menyelesaikan pendidikan dasar (SD). Sementara itu, di wilayah perkotaan, hanya 1,93% penduduk yang belum pernah sekolah, dan 6,62% tidak menyelesaikan pendidikan dasar. Data juga mengungkapkan bahwa di perkotaan, sebanyak 49,16% penduduk usia 15 tahun ke atas telah menyelesaikan pendidikan tingkat SMA atau sederajat. Namun, di desa, hanya 27,98% penduduk yang berhasil menyelesaikan jenjang pendidikan tersebut. Secara umum, data tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar penduduk di pedesaan hanya mampu menyelesaikan pendidikan hingga tingkat SD, yakni sekitar 31,13%.



Gambar 2. Data Kesenjangan Pendidikan Perkotaan dan Pedesaan (Sumber: Badan Pusat Statistik 2024)

Ketimpangan ini tentunya berdampak langsung pada kinerja guru, khususnya di daerah terpencil yang minim akses terhadap teknologi, buku ajar, dan fasilitas pendukung lainnya. Dampaknya yaitu pada efektivitas

pelaksanaan tugas guru, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran (Cahyono dan Mulyono, 2022). Penelitian Nizam Fahmi dkk. (2024) menyebutkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana serta tekanan beban kerja menyebabkan rendahnya motivasi dan produktivitas guru dalam mengajar.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kinerja guru ideal mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara utuh. Kinerja guru yang optimal dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru dan uji kompetensi guru menjadi cerminan untuk meningkatkan kinerja guru (Evi Nurlaila, 2022). Berdasarkan data dari neraca pendidikan daerah, diperoleh informasi nilai UKG (Uji Kompetensi Guru) guru SD tingkat kabupaten di Provinsi Lampung tahun 2020 yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Data UKG Provinsi Lampung

No.	Kabupaten/Kota	Nilai UKG
1.	Provinsi Lampung	50.23
2.	Kabupaten Lampung Selatan	51.41
3.	Kabupaten Lampung Tengah	50.66
4.	Kabupaten Lampung Utara	47.19
5.	Kabupaten Lampung Barat	48.50
6.	Kabupaten Tulang Bawang	50.14
7.	Kabupaten Tanggamus	48.99
8.	Kabupaten Lampung Timur	50.49
9.	Kabupaten Way Kanan	49.11
10.	Kabupaten Pesawaran	50.57
11.	Kabupaten Pringsewu	50.82
12.	Kabupaten Mesuji	51.75
13.	Kabupaten Tulang Bawang Barat	50.66
14.	Kabupaten Pesisir Barat	45.34
15.	Kota Bandar Lampung	53.63
16.	Kota Metro	55.82

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah 2020

Berdasarkan tabel di atas, terlihat hasil UKG di Provinsi Lampung masih rendah, termasuk di Kabupaten Pringsewu yang nantinya akan menjadi tempat bagi penulis dalam melaksanakan penelitian. Hal ini tentunya menunjukkan kinerja guru yang ada di Kabupaten Pringsewu belum optimal, dan perlu ditindak lanjuti untuk ditangani.

Menanggulangi hal ini, pemerintah memiliki upaya dalam meningkatkan kualitas guru yaitu melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), sesuai dengan pedoman pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dibentuk dan diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) tahun 2010. PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan peserta didik. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pemerintah Indonesia telah meluncurkan berbagai program dan kebijakan untuk mendukung implementasi PKB, termasuk program pelatihan, supervisi pendidikan, dan penilaian kinerja, dengan harapan dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik di sekolah-sekolah (Cahyono dan Mulyono, 2022). Namun, pada kenyataannya terdapat Guru yang terampil, namun nilai kompetensi profesionalnya rendah, dan begitu juga sebaliknya. Guru menunjukkan hasil kompetensi profesional dengan memperlihatkan beberapa hasil kompetensi yang hasilnya tidak sesuai harapan. Hal inilah yang menjadi keprihatinan guru selama ini (Witarsa dan Midani, 2022). Dalam penelitiannya, disimpulkan bahwa mengapa

kompetensi profesional guru rendah yaitu karena guru tidak aktif saat menjelaskan sehingga guru hanya duduk diam, pasif, dan juga minim sekali dalam latihan-latihan peningkatan keprofesionalan guru. Sedikit sekali peluang bagi guru berlatih menyelesaikan soal-soal keprofesionalan guru.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) menunjukkan bahwa meskipun lebih dari 95% guru di Indonesia telah memenuhi kualifikasi akademik (S1/D4), namun masih banyak guru yang belum secara optimal mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2023). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2022) di mana kegiatan pengembangan profesi yang pernah dilaksanakan oleh guru, hanya bersifat pasif dan mendengarkan materi yang disampaikan oleh pemateri dalam diklat tertentu. Guru hadir hanya duduk sebagai peserta dan mendengarkan yang disampaikan para ahli. Kegiatan tersebut biasanya guru mendapatkan materi baru, materi yang disampaikan dalam pelatihan pengembangan profesi masih bersifat umum. Sehingga banyak guru mengalami kesulitan dalam menerapkan hasilnya di kelasnya.

Berbeda dari beberapa pendapat di atas, hasil penelitian dari Basri dkk., (2021) menyimpulkan bahwa pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) bagi guru Sekolah Dasar secara keseluruhan telah berjalan cukup baik. Perencanaan program PKB sepenuhnya dilaksanakan melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai wadah untuk mendapatkan informasi terkait dengan PKB baik berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Pelaksanaan program PKB dilakukan dengan keikutsertaan para guru dalam berbagai pelatihan yang diadakan sebagai bentuk pengembangan diri. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Wijiutami dkk., (2020) yaitu pelaksanaan program PKB sudah dilakukan dengan baik, sudah terlaksana kegiatan

pengembangan diri berupa Kelompok Kerja Guru (KKG), dan diklat fungsional, meskipun pada pelaksanaan publikasi ilmiah belum terlaksana.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, efektivitas dari program ini belum terlaksana secara optimal. Hal ini juga menjadi alasan mengapa peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai implementasi program PKB pada sekolah dasar yang ada di Kecamatan Pagelaran Utara, Kabupaten Pringsewu, dan juga ada tidaknya pengaruh program PKB terhadap kinerja guru sekolah dasar. Wilayah ini tergolong daerah perdesaan dengan kondisi akses jalan yang masih kurang memadai dan juga dibutuhkan waktu 1 jam lebih perjalanan dari pusat Kabupaten Pringsewu.

peneliti sudah melakukan survei ke 5 sekolah dasar yang ada di Kecamatan Pagelaran Utara, yang selanjutnya akan dijadikan lokasi penelitian. Penulis telah melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru, untuk memperoleh gambaran awal mengenai pelaksanaan program PKB pada daerah tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan pada hari Sabtu tanggal 18 Juli 2025 dan hari Senin, 21 Juli 2025 menyatakan bahwa pelaksanaan program PKB yang diimplementasikan melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) pada daerah ini masih belum optimal. Berdasarkan undangan pelaksanaan kegiatan KKG dari pengurus KKG Kecamatan Pagelaran Utara, hanya dilaksanakan 1 kali kegiatan KKG pada tahun ajaran 2024/2025 khususnya di semester genap pada tanggal 01 Februari 2025.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa implementasi program ini belum berjalan dengan optimal. Hal ini mencerminkan kurang maksimalnya keterlaksanaan program PKB, yang berdampak pada pengembangan kompetensi guru serta kurang optimalnya kualitas pembelajaran di kelas. Keadaan ini pun diungkap oleh narasumber yang menyatakan bahwasanya guru di kelas masih menghadapi berbagai

tantangan dalam proses pembelajaran, oleh karena itu guru sangat membutuhkan pelatihan guna menunjang kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menciptakan kinerja guru yang optimal.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya keterlaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
2. Rendahnya Kinerja Guru Sekolah Dasar.

C. Batasan Masalah

Penulis memberikan batasan-batasan pada penelitian ini agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan. Penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (X)
2. Kinerja Guru Sekolah Dasar (Y)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Pengaruh dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, dapat memperkaya literatur tentang pendidik ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan, khususnya mengenai pengembangan keprofesian guru, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program PKB.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

a. Pendidik

Berpeluang untuk meningkatkan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memiliki kesadaran akan pentingnya program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi para pendidik untuk menunjang ke profesionalitas pendidik saat mengajar.

b. Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat membantu mengembangkan sekolah menjadi lebih baik dengan melaksanakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang akan memengaruhi kualitas pengajaran dari pendidik dan juga dapat meningkatkan kepuasan orang tua terhadap kualitas pengajaran yang didapatkan oleh anaknya.

c. Peserta Didik

Diharapkan penelitian ini juga dapat berpengaruh bagi peserta didik, karena dengan meningkatnya kualitas pengajaran yang dilakukan oleh pendidik akan meningkat juga keterampilan dan pengetahuan yang akan dimiliki oleh peserta didik.

d. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggali informasi lebih mendalam mengenai kinerja guru dan upaya dalam meningkatkannya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

a. Lingkup Ilmu

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) ini tentu mencakup ilmu pendidikan, khususnya manajemen pendidikan dan pengembangan guru. Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) di sekolah dasar, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan dampaknya terhadap guru.

b. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru dari 5 Sekolah Dasar Pagelaran Utara.

c. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) sebagai variabel terikat dan kinerja guru sebagai variabel bebas.

d. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada 5 Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Pagelaran Utara, Kabupaten Pringsewu.

e. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun 2025/2026

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam mengevaluasi sejauh mana seorang guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal. Istilah kinerja sering kali dikaitkan dengan hasil atau capaian kerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), kinerja itu adalah apa yang telah diraih, unjuk kerja yang ditampilkan, atau kepiawaian dalam bekerja.

Kinerja adalah seberapa sukses seseorang atau tim dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kuasa yang diberikan, berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu demi mencapai tujuan organisasi. Tingkat kesuksesan dalam bekerja haruslah sejalan dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja menjadi acuan dalam mempertanggungjawabkan semua yang telah dikerjakan (Barnawi dan Arifin, 2024). Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Widodo dan Yandi, 2022).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan aspek penting yang mencerminkan sejauh mana seseorang

melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur hasil atau pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hasil kinerja ini mencerminkan kemampuan, tanggung jawab, dan etika kerja yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan.

Guru adalah komponen utama dalam pendidikan baik tingkat institusi ataupun instruksional. Kehadiran guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik berperan penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan (Sari dkk., 2020). Guru sebagai pengajar dan pendidik merupakan pemegang kendali yang sangat menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu negara (Noor, 2019). Guru memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik (Barnawi dan Arifin, 2024).

Beberapa pendapat di atas menggambarkan bahwa guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Guru mempunyai tugas mendidik, mengajar, membimbing, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Guru yang berkualitas juga dapat menentukan kualitas dari SDM suatu negara. Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan kualitas sehingga akan meningkat pula kualitas pendidikan suatu bangsa.

Pada dasarnya kinerja guru merupakan prestasi yang muncul sebagai wujud keberhasilan bekerja pada seseorang. Prestasi sukses juga ditentukan oleh pekerjaan dan kemampuan seseorang di bidangnya (Achmadi, 2023). Serangkaian aktivitas yang menentukan kinerja guru menurut dalam proses pembelajaran, antara lain merancang dan mengembangkan materi ajar, memilih metode pembelajaran yang sesuai, menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran, serta menetapkan sumber belajar yang relevan. Selain itu, guru juga melaksanakan kegiatan pembelajaran secara langsung, termasuk

mengelola kelas melalui penataan tempat duduk, menjaga kebersihan ruang kelas, serta melakukan pencatatan kehadiran siswa sebelum memulai pelajaran (Amaluddin, 2021). Selaras dengan pendapat Fitrianti dkk., (2022) kinerja guru di sekolah dasar bisa dipandang dari bagaimana seorang pengajar menjalankan tugas utamanya disekolah. Tugas yang dimaksud yakni tugas guru sekolah dasar dalam merancang perencanaan, pelaksanaan, serta pengevaluasian pembelajaran disekolah dasar.

Beberapa pendapat di atas menggambarkan kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja guru yang dapat diperlihatkan. Kinerja guru dapat diukur dengan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas utamanya di sekolah sebagai seorang pendidik. Tugas pendidik yaitu merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik, sehingga optimal dalam melaksanakan tugasnya.

2. Indikator Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru menurut Amaluddin (2021) ditentukan menjadi 7, yaitu:

- a. Persiapan pembelajaran.
Persiapan pembelajaran berawal dari menentukan tujuan pembelajaran, menentukan strategi, metode dan media yang akan digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran, serta menyusun instrumen evaluasi untuk menilai capaian kompetensi peserta didik.
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran.
Pelaksanaan proses pembelajaran dimulai dari membuka pelajaran, penyampaian materi, penggunaan metode pembelajaran yang sudah dirancang, dan menutup pembelajaran.

- c. Pemberian suasana kondusif dan menyenangkan dalam setiap kegiatan pembelajaran.
Guru bertanggung jawab penuh atas kondisi kelas, menciptakan kelas yang menyenangkan bagi peserta didik dan juga membuat kelas tetap kondusif.
- d. Melaksanakan evaluasi pembelajaran.
Pelaksanaan evaluasi yang telah dirancang bertujuan untuk menilai seberapa jauh kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik. Evaluasi ini berupa penilaian formatif, sumatif, instrumen penilaian berupa soal tes dan lembar kerja peserta didik dan juga pemberian umpan balik dan perbaikan.
- e. Pemberian pengayaan materi pembelajaran.
Pengayaan diberikan kepada peserta didik yang memiliki kemampuan lebih tinggi dengan pemberian tugas tambahan untuk tujuan memberi pendalaman materi.
- f. Pemberian remedial bagi peserta didik yang belum tuntas sesuai standar kompetensi belajar minimal.
Remedial diberikan kepada peserta didik yang belum tuntas dalam mencapai standar ketuntasan minimal, dengan tujuan membantu peserta didik memperbaiki pemahaman dan keterampilan.
- g. Melaksanakan analisis ketuntasan kurikulum.
Guru perlu melakukan analisis terhadap hasil belajar peserta didik untuk melihat pencapaian kurikulum.

Achmadi (2023) menyatakan kinerja adalah perilaku guru SD dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pada pelaksanaannya dibutuhkan kemampuan yang didukung dengan sikap yang telah ditentukan, dengan 5 dimensi yaitu:

- a. Kesanggupan
Kesanggupan ini berupa kesiapan mental, emosional, dan fisik seorang guru dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan.

- b. Kemampuan mengambil inisiatif.
Inisiatif mencerminkan kemauan guru untuk bertindak tanpa menunggu perintah, serta kemampuan melihat dan menangani kebutuhan pembelajaran.
- c. Kualitas pekerjaan.
Kualitas pekerjaan diukur dari bagaimana seorang guru menjalankan tugasnya dan mampu berdampak bagi peserta didik.
- d. Kemampuan berkomunikasi.
Kemampuan ini merupakan cara guru menyampaikan materi, menerima informasi, dan membangun hubungan dengan peserta didik, orang tua, rekan kerja, dan kepala sekolah.
- e. Kedisiplinan pribadi.
Kedisiplinan pribadi adalah bentuk kepatuhan guru terhadap aturan, jadwal, etika kerja, dan nilai-nilai profesionalitas.

Menurut Hartanto dan Purwanto (2019) terdapat 3 dimensi kinerja guru, yaitu:

- a. Perencanaan pembelajaran.
Guru mampu merancang pembelajaran dengan menentukan tujuan pembelajaran, memilih strategi, metode, media dan alat evaluasi. Perencanaan ini melihat kondisi kelas, baik dari sarana, prasarana serta kebutuhan peserta didik.
- b. Pelaksanaan pembelajaran.
Pelaksanaan ini merupakan penerapan dari perencanaan pembelajaran yang telah dibuat.
- c. Penilaian pembelajaran.
Penilaian dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi peserta didik, serta sebagai bahan refleksi bagi guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menggunakan indikator kinerja guru dari dimensi yang dikemukakan oleh Amaluddin

yaitu: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan; (4) pemberian pengayaan materi pembelajaran. Penulis memilih 4 (empat) indikator ini karena sudah mencakup aspek dalam penilaian kinerja guru.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru di sekolah dasar dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Motivasi dan kompetensi guru menjadi hal utama yang menentukan bagaimana guru bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan kerja, serta dukungan dari kepala sekolah dan komunitas juga sangat berpengaruh. Profesionalisme dan etika guru ikut menentukan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Guru yang bisa mengelola emosinya dengan baik dan mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum biasanya punya kinerja yang lebih baik. Pelatihan berkelanjutan dan manajemen konflik yang baik juga membantu guru agar tetap fokus dan produktif dalam mengajar (Syauqi et al., 2025).

Menurut Saondi dan Suherman (2015), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu:

- a. Kepribadian dan dedikasi
Kepribadian adalah karakter, sikap, dan nilai-nilai yang melekat dalam diri guru, seperti tanggung jawab, kejujuran, empati, serta integritas moral. Dedikasi mencerminkan tingkat pengabdian guru terhadap profesinya
- b. Pengembangan profesi
Guru diwajibkan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan, seminar, dan *workshop*.
- c. Kemampuan mengajar
Kemampuan ini mencakup penguasaan materi pelajaran, strategi pembelajaran, strategi pembelajaran, serta keterampilan dalam menyampaikan materi pelajaran.

- d. Komunikasi
Interaksi antara guru dan peserta didik, guru dan rekan kerja, serta guru dan kepala sekolah. Komunikasi yang baik mendorong kolaborasi dan dukungan dalam pelaksanaan tugas.
- e. Hubungan dengan masyarakat.
Hubungan harmonis antara sekolah dan masyarakat mendukung keselarasan tujuan pendidikan, peningkatan keterlibatan orang tua, serta transparansi dan akuntabilitas guru.
- f. Kedisiplinan
Disiplin waktu, tata tertib, dan etika kerja mencerminkan profesionalisme guru.
- g. Kesejahteraan
Kondisi finansial, sosial, psikologis guru yang terpenuhi mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- h. Iklim kerja
Lingkungan sekolah yang mendukung, termasuk budaya kerja, dan hubungan antar staf mempengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja dan kualitas kinerjanya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru selanjutnya menurut Barnawi dan Arifin (2024) yaitu:

- a. Gaji
Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya.
- b. Sarana Prasarana
Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

- c. Lingkungan kerja fisik.
Lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja harus ditangani dan didesain agar menjadi kondusif.
- d. Kepemimpinan
Pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Menurut Firdaus dkk. (2025) terdapat faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu motivasi, kesejahteraan guru yang mencakup aspek finansial, lingkungan kerja, serta keseimbangan hidup pribadi dan profesional, yang menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Kesejahteraan guru akan meningkat ketika mereka lebih termotivasi untuk mengajar dengan baik, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap dunia pendidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, kepribadian, dan dedikasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kesejahteraan, dan sarana prasarana. Dukungan komunikasi yang baik, pelatihan berkelanjutan, serta kemampuan adaptasi guru terhadap perubahan juga turut memperkuat kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara menyeluruh, baik dari aspek individu maupun lingkungan kerja.

B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Istilah profesionalisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ditemukan sebagai berikut. Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya)

tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Profesi merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu. Dengan kata lain profesi merupakan pekerjaan orang-orang tertentu, bukan pekerjaan sembarang orang (Sahaka, 2019).

Secara singkat definisi profesi adalah sebutan untuk jabatan pekerjaan, di mana orang yang menyandanginya mempunyai keahlian khusus yang diperoleh melalui *training* dan pengalaman kerja. Profesi bisa diartikan juga sebagai pekerjaan untuk mendapatkan imbalan atau uang. Dalam pengertian yang lebih teknis, profesi diartikan sebagai setiap aktivitas yang dilaksanakan berdasarkan pendidikan, keahlian dan pengalaman tertentu dengan menerima bayaran (Chafid dkk., 2024)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa profesi adalah sebuah jabatan dari suatu pekerjaan. Profesi harus memiliki keahlian khusus, sehingga jabatan tersebut tidak dapat dimiliki oleh sembarang orang. Seorang profesional dituntut untuk memiliki pengetahuan mendalam, keterampilan teknis yang mumpuni, serta sikap kerja yang mencerminkan integritas dan dedikasi terhadap tugasnya.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan komponen utama dalam pendidikan yang programnya dikenakan angka kredit dalam peningkatan karir guru secara cakap. PKB meliputi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif (Sari dkk., 2020). PKB ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan pengetahuan terbaru agar guru dapat memenuhi tuntutan zaman

yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen PKB yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru (Wahyuni dan Anisa, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini merupakan salah satu usaha yang dapat digunakan untuk menunjang peningkatan kinerja guru. Pelaksanaan program ini disesuaikan dengan kebutuhan dan juga bertahap serta berkelanjutan. Program PKB menekankan pengembangan pada kompetensi guru seiring dengan tuntutan zaman yang terus berkembang.

2. Indikator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Tertulis dalam buku Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010), menjelaskan bahwa terdapat 3 komponen untuk mencapai standar kompetensi profesi, komponen ini juga menjadi acuan penulis dalam menentukan indikator serta instrumen penelitian, yaitu:

1. Pelaksanaan Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan usaha untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.

2. Pelaksanaan Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada Masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dan juga pendidikan secara umum.

3. Pelaksanaan Karya Inovatif

Karya inovatif ialah karya yang sifatnya mengembangkan, memodifikasi, atau sebuah penemuan baru yang digunakan sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan juga bagi pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni.

3. Prinsip-prinsip Dasar Pelaksanaan PKB

Pelaksanaan PKB harus dapat mematuhi prinsip-prinsip sebagai berikut (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010):

- a. PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari.
- b. Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri yang perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan.
- c. Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai dengan yang ditetapkan.
- d. Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- e. Cakupan materi untuk kegiatan PKB harus terfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya dengan materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, dan teknologi atau seni, serta menggunakan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- f. Proses PKB bagi guru harus dimulai dari guru sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan PKB, kegiatan pengembangan harus melibatkan guru secara aktif sehingga benar-benar terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi,

- pemahaman konteks, keterampilan, dan lain-lain sesuai dengan tujuan peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
- g. PKB yang baik harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota.
 - h. Sedapat mungkin kegiatan PKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah di sekitarnya (misalnya di gugus Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)).
 - i. PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan memiliki makna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa, dan sekaligus mendukung perubahan khusus di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.

C. Penelitian Relevan

1. Penelitian Kamil dan Munastiwi (2023) “*Continuing Professionalisme Development (CPD) sebagai upaya mengembangkan Kompetensi Guru Paud*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa program CPD sangat efektif dan bermanfaat dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensinya. Manfaat yang signifikan terhadap kualifikasi guru sebagai pendidik dengan banyak kegiatan yang bisa diikuti sebagai upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan pedagogik.
2. Penelitian Maiza dan Nurhafizah (2019) “*Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini*”. Penelitian ini menyatakan bahwa melalui program PKB, guru dapat memperbaiki nilai uji kompetensi guru (UKG) yang belum memenuhi kompetensi capaian minimum. Program ini juga menjadi wadah pengembangan diri seorang pendidik agar menjadi lebih baik.

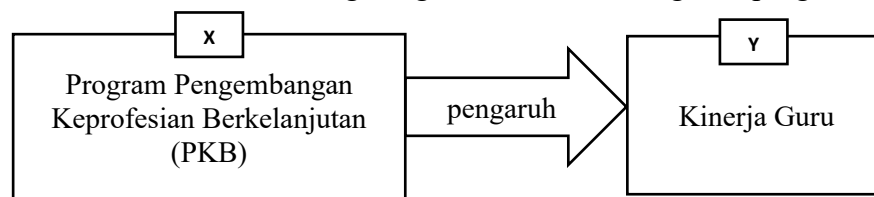
3. Penelitian Mulyono (2020) “Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB bagi Guru dan Kepala Sekolah”. PKB merupakan wadah dan penawaran dengan memberikan suatu pembelajaran berkelanjutan bagi guru maupun kepala sekolah yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang lebih baik. Mengikuti pelatihan mampu meningkatkan kualitas guru maupun keberhasilan peserta didik.
4. Penelitian Haryati (2021) “Strategi Pengembangan Keprofesiann Berkelanjutan (PKB)”. PKB diimplementasikan dengan kegiatan pelatihan dan pendampingan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) juga pelatihan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan bagi guru sekolah dasar di Kota Magelang. Kegiatan ini berjalan dengan adanya faktor yang mendukung yaitu kesadaran para guru untuk meningkatkan profesinya, tingginya motivasi guru untuk menulis, dan kemauan guru untuk berubah lebih baik.
5. Penelitian Cahyaningrum, dkk. (2021) “Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati”. Adanya pengaruh positif yang diberikan PKB terhadap kinerja guru. Hal ini berarti apabila pengembangan keprofesian berkelanjutan terlaksana dengan baik dan diikuti dengan niat yang positif, maka ke depannya mampu meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik dari sebelumnya.
6. Penelitian Ardiani, dkk. (2022) “Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kompetensi Profesional Guru SMA”. Adanya pengaruh yang signifikan dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap kompetensi profesional guru sekolah menengah atas di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat.

7. Penelitian Rukayah, dkk. (2023) “ Pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo, Blora”. Meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi kepala sekolah, melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan meningkatkan motivasi kerja guru. Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu adanya pengaruh terhadap kinerja guru.
8. Penelitian Najwa dan Setiadi (2016) “Pengaruh pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri se-Kecamatan Labuapi, Kabupaten Lombok Barat”. Penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan oleh guru dan juga motivasi dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya berpengaruh pada unjuk kerja guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru dapat diupayakan melalui pengembangan keprofesian dan peningkatan fungsi kepemimpinan kepala sekolah.
9. Penelitian Wahyuni dan Supendi (2023) “Penerapan Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Guru”. Perencanaan PKB yang dilakukan telah berjalan efektif terbukti dengan adanya rumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program dan identifikasi permasalahan, pengerahan sumber, serta pembagian urutan tanggung jawab pekerjaan kegiatan berdasarkan kualitas dan etos kerja SDM secara adil.
10. Penelitian Tampubolon, dkk. (2023) “*Evaluation of Continuous Professional Development (CPD) in the field of teacher self-development in Cluster 3 Ciomas, Bogor Regency*”. Penelitian ini dilakukan untuk menilai program PKB pada bidang pengembangan

diri di Gugus 3 Ciomas, Kabupaten Bogor. Aktivitas pengembangan diri melalui PKB ini memberikan dampak positif, terutama di aspek kegiatan pembelajaran.

D. Kerangka Pikir

Profesi guru merupakan fondasi paling penting dalam alur pendidikan, sehingga sangat diperlukan guru yang berkualitas dengan keprofesionalitasnya. Guru dengan kemampuan berkualitas dan juga profesional tentunya tidak didapatkan secara begitu saja, diperlukan wadah agar guru dapat mengembangkan kemampuannya sehingga dapat menjadi guru dengan kualitas kinerja tinggi. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dapat menunjang perkembangan dari kinerja guru jika dilaksanakan dengan baik. Kemampuan guru seiring berjalannya waktu akan terus berkembang dengan cara intens mengikuti program PKB.



Gambar 3. Kerangka Pikir

Pelaksanaan Program PKB secara optimal, mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Program PKB memberikan kesempatan kepada guru untuk mengasah kompetensinya sehingga akan berpengaruh pada kinerja guru. Kompetensi yang dimaksud adalah keterampilan pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, yang akan berdampak pada kualitas pembelajaran.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan Kinerja Guru.

H_a: Terdapat pengaruh dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru.

H₀: Tidak terdapat pengaruh dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Zakaria dkk., (2020) data kuantitatif sering dikaitkan dengan penelitian tindakan, penelitian skala besar, studi kasus, penelitian korelasional, dan eksperimen. Jenis penelitian ini menggunakan metode *ex post facto*, menurut Sugiyono (2016) yang berarti penelitian setelah peristiwa yang telah terjadi untuk mengidentifikasi komponen yang dapat menentukan sebab dan akibat dari peristiwa tersebut.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 5 Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Pagelaran Utara yaitu SD Negeri 1 Margosari, SD Negeri 2 Margosari, SD Negeri 1 Madaraya, SD Negeri 1 Giritunggal, dan SD Negeri 1 Fajarbaru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2025/2026.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi berdasarkan penjelasan Sugiyono (2016) adalah keseluruhan objek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 guru di 5 Sekolah Dasar Kecamatan Pagelaran Utara. 35 guru ini adalah guru kelas dan juga guru PJOK.

Tabel 2. Data Sekolah Dasar dan data guru

No.	Sekolah Dasar	Data guru
1	SD Negeri 1 Margosari	7
2	SD Negeri 2 Margosari	7
3	SD Negeri 3 Madaraya	7
4	SD Negeri 4 Giritunggal	7
5	SD Negeri 5 Fajarbaru	7
Jumlah		35

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan Penulis (2025)

2. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan sebagian dari populasi dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yang akan diteliti. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil. Adapun guru yang menjadi sampel dengan kualifikasi yaitu mengikuti kegiatan KKG yang merupakan implementasi dari program PKB adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Data Sekolah Dasar dan data guru berdasarkan Sampling Jenuh

No.	Sekolah Dasar	Data guru
1	SD Negeri 1 Margosari	7
2	SD Negeri 2 Margosari	7
3	SD Negeri 3 Madaraya	7
4	SD Negeri 4 Giritunggal	7

No.	Sekolah Dasar	Data guru
5	SD Negeri 5 Fajarbaru	7
Jumlah		35

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan Penulis (2025)

Penarikan sampel untuk guru akan diambil dengan sampling jenuh, diketahui bahwa guru yang aktif mengikuti kegiatan KKG ialah guru kelas (6 guru kelas tiap SD) dan guru PJOK (1 guru tiap SD) sehingga sampel yang digunakan adalah 7 guru tiap SD dengan jumlah 35 guru pada 5 Sekolah Dasar Kecamatan Pagelaran Utara.

D. Variabel Penelitian

Sebuah penelitian harus memiliki variabel, baik berupa variabel bebas maupun variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja guru (Y).

E. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sebuah pemaknaan yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu memudahkan pemahaman penulis. Definisi konsep pada penelitian ini adalah:

- a. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah sebuah program dari pemerintah yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru. Program PKB ini diimplementasikan dengan kegiatan seperti pelatihan, seminar, dan pengembangan diri, yang dapat berguna bagi kinerja guru.
- a. Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah dasar, meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran untuk dapat mencapai tujuan dan juga standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai variabel penelitian berupa sekumpulan intruksi mengenai cara mengukur variabel yang telah didefinisikan secara konseptual dalam penelitian ini adalah:

- a. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
Pengaruh dari program PKB terhadap kinerja guru akan dibuktikan melalui angket dengan mengacu pada indikatornya yaitu (a) pelaksanaan pengembangan diri, (b) pelaksanaan publikasi ilmiah, (c) pelaksanaan karya inovatif.
- b. Kinerja Guru
Pengembangan instrumen kinerja guru dengan 4 indikator yang akan dibuktikan melalui angket yaitu: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan; (4) pemberian pengayaan materi

pembelajaran. Penulis memilih 4 (empat) indikator ini karena sudah mencakup aspek dalam penilaian kinerja guru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Angket

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran angket. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner yang juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi responden serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada guru di SD Negeri 1 Margosari, SD Negeri 2 Margosari, SD Negeri 1 Madaraya, SD Negeri 1 Giritunggal, dan SD Negeri 1 Fajarbaru. Data yang diperoleh dari angket sebagai Gambaran dari pengaruhnya program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap kinerja guru.

G. Instrumen Penelitian

Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner (Sugiyono, 2016). Penelitian ini akan menggunakan kuesioner dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Variabel X Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Indikator	Sub Indikator	Nomor
Pengembangan Diri	1. Diklat Fungsional	1
	2. Kegiatan kolektif guru	2, 3, 4, 5, 6
Publikasi Ilmiah	1. Presentasi pada forum ilmiah	7, 8
	2. Publikasi hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang Pendidikan formal	9, 10, 11, 12
	3. Publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru.	13, 14, 15, 16, 17
Karya Inovatif	1. Menemukan atau menciptakan karya seni	18, 19, 20

Indikator	Sub Indikator	Nomor
	2. Membuat atau memodifikasi alat Pelajaran, alat peraga, dan praktikum.	21, 22, 23

Sumber: (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010)

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Guru)

Indikator	Sub Indikator	Nomor
Perencanaan Pembelajaran	Merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas.	1, 2
	Menyusun bahan pembelajaran.	3, 4
	Merencanakan penggunaan metode dan media pembelajaran.	5, 6
Pelaksanaan Pembelajaran	keterampilan membuka pembelajaran.	7, 8, 9
	keterampilan menjelaskan.	10, 11, 12,
	Keterampilan menutup pembelajaran.	13, 14, 15,
Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran	Menggunakan metode dan strategi penilaian hasil belajar peserta didik.	16, 17, 18,
	Menindaklanjuti hasil belajar peserta didik.	19, 20, 21,
Pemberian Pengayaan Materi Pembelajaran	Memberikan materi tambahan di luar materi pokok.	22, 23
	Memberikan soal-soal HOTS (<i>Higher Order Thinking Skills</i>).	24
	Memberikan tugas proyek eksploratif	25

Sumber: Amaluddin (2021)

H. Uji Prasyarat Instrumen

Menurut Sugiyono (2016) , instrumen yang baik harus memiliki dua karakteristik penting, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Validitas dan reliabilitas sangat penting untuk memperoleh hasil penelitian yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014) uji validitas digunakan untuk mendapatkan keterangan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi oleh responden adalah valid, sehingga dapat disebar dan dijadikan sebagai alat perolehan data dalam penelitian.

Uji Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien antara variabel X dan Y

X = Skor item instrumen

Y = Skor total instrumen

N = Jumlah responden/sampel

Selanjutnya hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan *r tabel* dengan $\alpha = 0,514$.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika *r hitung* > *r tabel* maka dinyatakan valid.
- Jika *r hitung* < *r tabel* maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Klasifikasi Validitas

Klasifikasi Validitas	Kategori
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2014)

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas menggunakan rumus *pearson product moment* pada variabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Tabel 7. Data Hasil Validitas pada Instrumen Variabel Y

Nomor Butir Soal	Keterangan
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25	Valid
11, 17, 21	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan data dan penelitian tahun 2025

Di bawah ini data hasil uji validitas menggunakan rumus *pearson product moment* pada variabel Kinerja Guru.

Tabel 8. Data Hasil Validitas pada Instrumen Variabel Y

Nomor Butir Soal	Keterangan
1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Valid
5, 10, 15	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan data dan penelitian tahun 2025

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran yang memiliki konsistensi apabila pengukuran tersebut dilaksanakan berulang. Arikunto (2014) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menghitung reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{kk} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan:

R_{kk} = koefisien Reliabilitas

k = banyak butir soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Instrumen dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,06. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,06 maka instrumen soal dikatakan tidak reliabel. Kriteria derajat reliabilitas (r_{kk}) sebagai berikut.

Tabel 9. Klasifikasi Reliabilitas

Klasifikasi Validitas	Kategori
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016)

Uji *Cronbatch Alpha* ini dilakukan pada instrumen tes yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dengan berbantuan SPSS versi 26. Hasil perhitungan pada instrumen tes Variabel X yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) koefisien reliabilitas tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan $r_{11} = 0,892$ dan pada instrumen tes Variabel Y yaitu Kinerja Guru koefisien reliabilitas tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan $r_{11} = 0,901$

I. Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05. Pengujian ini menggunakan rumus *Shapiro-Wilk*, karena jumlah data atau sampel penelitian kurang dari 50, yang di analisis menggunakan SPSS versi 27 *windows*.

- a. Jika nilai Sig, atau signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig, atau signifikansi $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat hubungan dari variabel bebas (Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) terhadap variabel terikat (Kinerja Mengajar Guru)

apakah terdapat hubungan yang linear atau sebaliknya. Adapun uji linearitas ini dilakukan sebagai pra syarat dilakukannya analisis regresi dan korelasi.

Perhitungan uji linearitas menggunakan nilai signifikansi pada taraf 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut (Machali, 2018):

1. Jika nilai *Deviation from linearity* Sig. > 0,05, maka hubungan antar variabel X terhadap Variabel Y tadalah Linear.
2. Jika nilai *Deviation from linearity* Sig. < 0,05, maka hubungan antar variabel X terhadap Variabel Y adalah Linear.

Pengolahan uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27 *for windows*, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Buka aplikasi SPSS versi 27 *for window*.
2. Masukkan data skor baku variabel X dan variabel Y ke dalam aplikasi pada bagian “data *View*”.
3. Kemudian klik “variabel *view*” dan ubah properti *name* pertama menjadi X dan Y; lalu label pertama diubah menjadi PKB dan kedua menjadi kinerja mengajar; *decimals* jadi 0; dan bagian *Measure* menjadi *Scale*.
4. Kembali ke “data *view*”, lalu klik “*analyze*”, lalu pilih “*compare means*”, dan pilih bagian “*Means*”.
5. Lalu masukkan data PKB ke “*independent list*” dan data kinerja mengajar ke “*dependen list*” disebelah kanan.
6. Kemudian klik “options” dan pada bagian “*Statistics for first layer*” klik *test for linearity*. Lalu klik *Continue*.
7. Dan terakhir klik OK.

J. Uji Hipotesis Penelitian

Guna menguji ada tidaknya pengaruh dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

maka digunakan uji regresi sederhana. Adapun langkah-langkah regresi sederhana menurut adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta X + e$$

Keterangan :

- \hat{Y} : Variabel terikat
 a : Konstanta (harga \hat{Y} jika $X = 0$)
 β : Konstanta
 X : Variabel bebas

Sumber: Muncarno (2017)

Kriteria Uji:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak signifikan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Rumusan hipotesis yaitu :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap kinerja guru sekolah dasar.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap kinerja guru sekolah dasar.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa Program Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar yang dinyatakan dari hasil uji regresi sederhana yaitu, nilai signifikansi antara Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, kondisi ini menyatakan terdapat pengaruh dari program PKB (X) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,228, yang berarti bahwa pengaruh variabel Program PKB (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 22%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, terdapat beberapa saran yang akan dikemukakan oleh peneliti dengan harapan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, sebagai berikut.

1. Guru

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan pemerintah, pihak sekolah, maupun seminar-seminar nasional bahkan internasional yang dapat membantu guru untuk lebih paham dan mengikuti perkembangan pendidikan yang ada di Indonesia.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat terus menghimbau dan membantu peningkatan kinerja para guru dengan mendukung penuh terhadap program Pengembangan Keprofesian berkelanjutan dengan menyediakan waktu khusus bagi guru untuk mengikuti pelatihan, *workshop* dan kegiatan KKG.

3. Pemerintah

Pemerintah diharapkan terus menyediakan program PKB dengan lebih terstruktur dan teratur juga relevan dengan kebutuhan guru, sehingga kualitas kinerja guru dapat meningkat.

4. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, menambahkan jumlah responden supaya lebih besar agar hasil dapat digeneralisasikan lebih luas, dan mengenai penelitian serupa disarankan dapat menambah variabel lain yang menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja, budaya organisasi, supervisi kepala sekolah ataupun kepuasan kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, D. 2023. *Peningkatan Kinerja Guru*. Cv. Indramayu: Adanu Abimata,.
- Amaluddin, L. O. 2021. *Kinerja Guru Profesional, Konsep dan Penerapannya (1st ed.)*. CV. Banyumas: Amerta Media,.
- Ardiani, N., Satori, D., & Sutarsih, C. 2023. Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap kompetensi profesional guru SMA di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 4(1), 41–54. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v4i1.61428>
- Arief Al- Syauqi, Maulidana Hidayatullah Harahap, & Cut Kumala Sari. 2025. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 3(3), 39–43. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v3i3.1886>
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Ashari, N. R. 2020. Pengaruh Kegiatan Pengembangan Keprofesian Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di SMK Negeri 1 Pangkep. *Jurnal MediaTIK*, 3(3), 100-110. <https://doi.org/10.59562/mediatik.v3i3.1564>
- Badan Pusat Statistik. 2024. Persentase penduduk umur 15 tahun ke atas menurut klasifikasi desa, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan tertinggi yang ditamatkan, 2009-2024. BPS. <https://sl1nk.com/oKj1S>. Diakses pada 03 Agustus 2025
- Barnawi, & Arifin, M. 2024. *Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri, S., Nurochmah, A., & Syamsu, K. 2021. Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21(3), 464–474. <https://doi.org/10.35965/eco.v21i3.1245>
- Cahyaningrum, C. F., Sudharto, & Nurkholis, N. 2021. Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati. *Internasional Journal of Elementary School*, 1(1), 12-22. <https://doi.org/10.26877/ijes.v1i1.8798>

- Cahyono, B., & Mulyono, R. 2022. Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (PNS). *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, 5, 307–319.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30738/mmp.v5i2.13351>
- Chafid, A. I., Naja, M. C., Hidayat, A. R., & Zainuri, N. 2024. Profesi dan Hukum dalam Kerangka Masyarakat Modern di Era Digitalisasi. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 1(4), 3047–9673.
<https://doi.org/10.61722/jinu.v1i4.1784>
- Firdaus, D. R., Setyowati, S., Riyanto, Y., & Khamidi, A. 2025. Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jump.v7i1.83504>
- Hartanto, S., & Purwanto. 2019. *Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. <https://repositori.kemdikbud.go.id/15035/>
- Haryati, S. 2021. Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). *Jurnal Pengembangan*, 1(1), 18-23.
<https://doi.org/10.26740/jpm.v1n1.p18-23>
- Kamil, N & Munastiwi, E. 2023. Continuing Professionalisme Development (CPD) sebagai Upaya Mengembangkan Kompetensi Guru PAUD: Continuing Professionalisme Development (CPD) as an effort develop PAUD teacher competence. *Indonesian of Early Childhood (IJEC)*, 5(@), 261-269. <https://doi.org/10.35473/ijec.v5i1.2359>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. *Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru (1st edition)*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2020. Neraca Pendidikan Daerah 2020. <http://npd.kemdikbud.go.id>. Diakses pada 10 Agustus 2025.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2023. Statistik pendidikan Indonesia 2023. <https://www.kemdikbud.go.id>. Diakses pada 10 Agustus 2025
- Lu'luin Najwa, A. S. H., & Setiadi, D. 2016. Pengaruh pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri se-Kecamatan Labuapi, Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 45–58.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.10>

- Machali, I. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif (1st ed.)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. 2019. Pengembangan Keprofesian berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 346-356. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.192>
- Mulyono, M. 2020. Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru dan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.9635>.
- Munawir, Fitrianti, Y., & Eka Nur Anisa. 2022. Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Muncarno. 2017. *Cara Mudah Belajar Statistik Pendidikan*. Metro: Hamim Group.
- Najwa, L., & Setiadi. 2016. Pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 120–128. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp>
- Nurlaila, E. 2022. Analisis Pedagogik Guru SD di Lampung. *Journal of Elementary School Education*, 2(2), 153-161. <https://doi.org/10.52657/jouese.v2i2.1777>
- Nizam Fahmi, N., Rahma Damayanti, S., Wakhid, L., & Rahma Dayanti, S. 2024. Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 6(1), 119–135. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v6i1.3021>
- Noor, M. 2019. *Guru Profesional dan Berkualitas (Sulistiono, Ed.)*. Semarang: Alprin.
- Patandung, Y., & Panggua, S. 2022. Analisis Masalah-Masalah Pendidikan dan Tantangan Pendidikan Nasional. *Jurnal Sinestesia*, 12(2), 794–805. <https://sinestesia.pustaka.my.id/journal/article/view/277>
- Raspatiningrum, L., Rubai'ah, S., Nugraha, R. S., Shodikin, R., & Gorni, R. L. 2025. *Teacher Retention in Rural Indonesian Schools: An Interpretative Phenomenological Analysis of Career Disorientation and Commitment*. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 6(3), 2025. <https://doi.org/10.51454/jet.v6i3.641>

- Rukayah, S., Miyono, N., & Haryati, T. 2023. Pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo, Blora. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 2179–2188.
- Sahaka, A. 2019. Profesi, Profesional, dan Pekerjaan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah*, 2(1), 61–69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2575110>
- Saondi, O., & Suherman, A. 2015. *Etika Profesi Keguruan (3rd ed.)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sari, K. P., Marsidin, S., & Sabandi, A. 2020. Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 113–120. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.110>
- Sri Wahyuni, F., & Anisa, A. 2023. Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MI Negeri 2 Bandung Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 31685–31691. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12176>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)*. Bandung: Alfabeta,.
- Sulistiyandari. 2018. Langkah Strategis Peningkatan Kualitas, Relevansi dan Pemerataan Pendidikan di Indonesia dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 12(80), 159–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.33559/mi.v12i80.655>
- Tampubolon, L. G., Karnati, N., & Sugiarto. 2023. Evaluation of continuous professional development (PKB) in the field of teacher self-development in Cluster 3 Ciomas, Bogor Regency. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 10(1), 75–84. <https://doi.org/10.21009/improvement.v10i1.33555>
- Tri Wijiutami, C., Try Djatmika W W, E. R., & Artikel Abstrak, I. 2020. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jptpp.v5i5.13521>
- Wahyuni, F. S., & Supendi, P. 2023. Penerapan Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam dan Isu-Isu Sosial*, 8(2), 148–160. <https://doi.org/10.37216/tarbawi.v8i2.1286>
- Witarsa, R., & Midani Rizki, L. 2022. Analisis Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6(1), 4114–4121. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3514>

World Population Review. 2024. *Education Rankings by Country 2024*. *World Population Review*. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/education-rankings-by-country>. Diakses pada 03 Agustus 2025.

Wulandari, S. 2022. Implementasi Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, 5(1).

Zakaria M. Askari, Afriani Vivi, & Zakariah M. KH. 2020. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Action Research dan R&D (1st ed.)*. Kolaka Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah,.