

MANAJEMEN PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI GURU

DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG

Mucholivatu Sa'adah Usda¹, Junaidah², Yetri³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

mucholivatusaadahusda@gmail.com¹, junaidah@radenintan.ac.id²,

yetri.hasan@radenintan.ac.id³

ABSTRACT

This teachers' pedagogical and professional competencies in responding to curriculum changes and educational developments. MTs Negeri 1 Bandar Lampung, as a madrasah that actively develops teacher competencies, implements self-development program management through the stages of planning, implementation, and evaluation. This study aims to analyze the management of teacher self-development programs and the strategies implemented by the madrasah to improve teacher competencies sustainably. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the Head of Madrasah, quality assurance team, curriculum development team, teachers, and other parties involved in the teacher self-development program. Data analysis was carried out descriptively through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with triangulation techniques to ensure data validity. The results showed that the management of teacher self-development programs at MTs Negeri 1 Bandar Lampung was carried out through three main aspects. First, planning was based on teacher needs by considering supervision results, evaluations, curriculum changes, and educational policies involving the Head of Madrasah, quality assurance team, curriculum development team, and teachers. Second, implementation was carried out through IHT programs, workshops, seminars, training, socialization, and MGMP empowerment. The research findings indicate that teacher self-development at MTs Negeri 1 Bandar Lampung is carried out through learning community collaboration, empowerment of internal resources, peer mentoring, and the use of digital technology. This model produces an adaptive, effective, and sustainable teacher competency development system in supporting the improvement of learning quality.

Keywords: Management, Teacher Development, Competence, MGMP.

ABSTRAK

Program pengembangan diri guru merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam menghadapi perubahan kurikulum dan perkembangan pendidikan. MTs Negeri 1 Bandar Lampung sebagai madrasah yang aktif dalam pengembangan kompetensi guru melaksanakan manajemen program pengembangan diri melalui tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen program pengembangan diri guru serta strategi madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan Kepala Madrasah, tim penjamin mutu, tim pengembang kurikulum, guru, serta pihak yang terlibat dalam program

pengembangan diri guru. Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk memastikan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen program pengembangan diri guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilaksanakan melalui tiga aspek utama. Pertama, perencanaan dilakukan berbasis kebutuhan guru dengan mempertimbangkan hasil supervisi, evaluasi, perubahan kurikulum, dan kebijakan pendidikan melalui keterlibatan Kepala Madrasah, TPM, tim pengembang kurikulum, serta guru. Kedua, implementasi dilakukan melalui program IHT, workshop, seminar, pelatihan, sosialisasi, dan pemberdayaan MGMP. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan diri guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung berjalan melalui kolaborasi komunitas belajar, pemberdayaan sumber daya internal, mentoring rekan sejawat, serta pemanfaatan teknologi digital. Model ini menghasilkan sistem pengembangan kompetensi guru yang adaptif, efektif, dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Guru, Kompetensi, MGMP

A. PENDAHULUAN

Pengembangan diri guru merupakan salah satu kebutuhan penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah (Susiani & Abadiyah, 2021). Guru berperan sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta perubahan kebijakan pendidikan menuntut guru untuk terus meningkatkan kapasitas profesional dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital dalam pembelajaran abad ke-21 (Munawir & Muhidin, 2025). Selain menguasai teknologi, guru perlu membangun lingkungan belajar yang inklusif dan terus

mengembangkan kompetensinya melalui pengembangan diri. Upaya tersebut mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kesiapan lulusan menghadapi tantangan masa depan (Amelia & Fadila, 2024).

Kompetensi guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian harus terus ditingkatkan melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan (Rahman, 2022). Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian mendukung kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, menguasai materi, serta membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak. Kompetensi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan

kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Arifin & Hanif, 2024).

Meskipun peningkatan kompetensi guru terus diupayakan, mutu pendidikan nasional masih menghadapi tantangan. Data Rapor Pendidikan Indonesia tingkat Madrasah Tsanawiyah menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran mengalami penurunan dari 60,69% pada tahun 2023 menjadi 58,60% pada tahun 2024 dan 57,22% pada tahun 2025 (Kemendikdasmen, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran belum optimal dan masih dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam merancang pembelajaran serta menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan peserta didik (Rosni, 2021). Situasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru masih menjadi kebutuhan yang mendesak dalam upaya memperbaiki mutu pendidikan.

Fenomena yang sama terlihat pada capaian kemampuan literasi dan numerasi peserta didik yang masih berada pada kategori sedang. Data Rapor Pendidikan menunjukkan bahwa kemampuan numerasi

meningkat dari 40,63% pada tahun 2023 menjadi 52,49% pada tahun 2024 dan 59,67% pada tahun 2025 (Kemendikdasmen, 2025). Pada aspek literasi, capaian peserta didik berada pada angka 59,00% pada tahun 2023, menurun menjadi 58,36% pada tahun 2024, kemudian meningkat menjadi 61,29% pada tahun 2025 (Kemendikdasmen, 2025). Meskipun menunjukkan tren positif, capaian literasi dan numerasi masih berada pada kategori sedang. Peningkatan kedua kemampuan tersebut memerlukan strategi pembelajaran yang efektif serta didukung oleh kompetensi pedagogik dan profesional guru, termasuk kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran (Rustiyana, 2026).

Tantangan mutu pendidikan Indonesia juga tercermin pada berbagai indikator pendidikan internasional. Berdasarkan Sustainable Development Report 2025, Indonesia berada pada peringkat ke-77 dari 193 negara dengan skor indeks sebesar 70,22 (Sach, 2025). Pada indikator Sustainable Development Goal (SDG) 4 mengenai pendidikan berkualitas, Indonesia masih berada pada kategori

challenges remain yang menunjukkan bahwa target pendidikan berkualitas belum sepenuhnya tercapai (Sach, 2025). Hasil *Programme for International Student Assessment* (PISA) menunjukkan bahwa capaian peserta didik Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara anggota OECD. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pembelajaran yang didukung oleh pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian target pendidikan nasional dan internasional.

Sebagai respons terhadap kebutuhan peningkatan kualitas guru, pemerintah daerah terus melakukan berbagai upaya penguatan kompetensi guru. Salah satu langkah yang dilakukan adalah penyelenggaraan Uji Kompetensi Guru (UKG) oleh Pemerintah Provinsi Lampung pada tahun 2025. UKG tahap pertama diikuti oleh 2.674 guru dan menunjukkan bahwa kurang dari 50% peserta dinyatakan lulus (Sari, 2025). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian serius. Pada tahap berikutnya, UKG diikuti oleh 6.762 guru yang tersebar di berbagai

kabupaten dan kota di Provinsi Lampung (Pratama, 2025). Pelaksanaan UKG menjadi dasar dalam merancang program peningkatan kompetensi guru yang lebih tepat sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru masih menjadi agenda strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

Pemerintah telah mengatur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) melalui PMA Nomor 38 Tahun 2018, yang menempatkan pengembangan diri sebagai salah satu komponen utama untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Pengembangan diri menjadi fondasi penting dalam memperkuat kapasitas profesional guru dan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi professional (Lennyza et al., 2023). Guru juga cenderung lebih aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri dibandingkan kegiatan publikasi ilmiah atau karya inovatif karena manfaatnya lebih mudah diterapkan dalam pembelajaran sehari-hari (Rosidha et al., 2021). Posisi strategis pengembangan diri menjadikannya

sebagai instrumen penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Meskipun berbagai program pengembangan diri telah tersedia, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala di lapangan. Program pengembangan profesional yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran apabila hasilnya benar-benar diterapkan dalam praktik mengajar (Qadariyah, 2021). Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program sering terkendala oleh rendahnya motivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan dan keterbatasan anggaran yang tersedia (Marlita & Danim, 2021). Hambatan lainnya berupa minimnya fasilitas pendukung dan kurangnya kesadaran guru terhadap kompetensi yang perlu ditingkatkan (Tuty, 2022). Keterbatasan waktu juga menjadi persoalan karena kegiatan pengembangan sering kali berbenturan dengan tugas utama guru di sekolah. Selain itu, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi dan mengimplementasikan hasil pelatihan ke dalam pembelajaran masih belum merata (Wahyudi, 2022). Berbagai hambatan tersebut

menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan diri tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan program yang dilaksanakan.

Berdasarkan kondisi tersebut, manajemen program pengembangan diri guru penting dikaji karena menentukan efektivitas pelaksanaan program dan peningkatan kompetensi guru melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis (Tumanggor, 2021). Pengembangan diri yang dikelola dengan baik juga dapat membantu membangun kapasitas profesional guru yang berkelanjutan dan berorientasi pada kebutuhan masa depan (Mukhtar & Anwar, 2024). MTs Negeri 1 Bandar Lampung dipilih karena memiliki komitmen kuat dalam pengembangan kompetensi guru melalui berbagai program seperti IHT, workshop, diklat, dan KKM, serta didukung capaian prestasi dan keterlibatan dalam Program PKB. Penelitian terdahulu umumnya membahas PKB secara umum, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen program pengembangan diri guru dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan

evaluasi untuk menghasilkan dampak pada kompetensi guru.

B. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan yang dilaksanakan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Jl. KH. Ahmad Dahlan, Pahoman. Penelitian diawali dengan observasi awal pada 10 Juni 2026, dilanjutkan penyusunan proposal, seminar, revisi, pengurusan izin, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan akhir pada 15 Juni 2026. Fokus penelitian adalah manajemen program pengembangan diri guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara mendalam melalui data naratif dari lapangan (Kaharuddin, 2021; Creswell & Creswell, 2018).

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari kepala madrasah, wakil kepala, guru, dan tim terkait, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen Emis dan sumber pendukung lainnya. Informan dipilih menggunakan

purposive sampling dan snowball sampling jika diperlukan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai informan (Miles et al., 2014; Sugiyono, 2021).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Program Pengembangan Diri Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan program pengembangan diri guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan yang bersumber dari hasil supervisi akademik, evaluasi program sebelumnya, perubahan kurikulum, serta perkembangan kebijakan pendidikan terbaru. Proses perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran melalui rapat yang melibatkan Kepala Madrasah, Tim

Penjamin Mutu (TPM), tim pengembang kurikulum, wakil kepala madrasah, guru, dan panitia pelaksana. Program yang dirancang meliputi *In House Training* (IHT), workshop, seminar, sosialisasi, diklat, pelatihan kurikulum, serta pemberdayaan MGMP sebagai wadah belajar kolektif guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan program tahunan, tetapi berangkat dari kebutuhan nyata guru. Kegiatan pengembangan kompetensi diarahkan untuk memperkuat kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang menjadi kompetensi inti guru. Praktik tersebut sejalan dengan konsep pengembangan keprofesian berkelanjutan yang menempatkan analisis kebutuhan sebagai dasar penyusunan program agar pelatihan yang diberikan relevan dengan tantangan pembelajaran yang dihadapi guru. Perencanaan berbasis kebutuhan juga sesuai dengan pandangan bahwa peningkatan kompetensi guru akan lebih efektif apabila dirancang berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan aktual di lapangan (Santoso et al., 2023).

Aspek lain yang menjadi temuan penting adalah pengelolaan sumber daya dan pembiayaan program. Madrasah memanfaatkan dana BOS, bantuan pemberdayaan MGMP/KKM, serta mengoptimalkan sumber daya internal sebagai narasumber untuk meningkatkan efisiensi anggaran. Penggunaan platform digital seperti MOOC Pintar juga dimanfaatkan sebagai alternatif pengembangan kompetensi yang dapat diakses guru secara mandiri tanpa biaya tambahan. Strategi ini menunjukkan adanya kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya secara efektif sehingga program pengembangan tetap dapat berjalan meskipun terdapat keterbatasan anggaran.

2. Implementasi Program Pengembangan Diri Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

Implementasi program pengembangan diri guru dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan, baik yang bersifat individual maupun kolektif. Kegiatan tersebut meliputi IHT, workshop, seminar, sosialisasi, MGMP, pelatihan Kurikulum Berbasis Cinta (KBC), pelatihan penyusunan modul ajar, pelatihan metode GASING, Pendidikan Profesi Guru (PPG), Program Guru Penggerak

(PGP), Fasilitator Daerah (Fasda), Fasilitator Provinsi (Fasprov), dan pelatihan mandiri berbasis MOOC Pintar. Pelaksanaan program melibatkan berbagai pihak, baik dari internal madrasah maupun eksternal seperti pengawas madrasah, widyaiswara, praktisi pendidikan, dan narasumber profesional sesuai bidang kompetensinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program berlangsung secara kolaboratif dengan memberdayakan guru penggerak, fasilitator daerah, fasilitator provinsi, guru senior, serta koordinator MGMP sebagai mentor dan fasilitator internal. Pendekatan ini memperkuat budaya belajar bersama di lingkungan madrasah. Tingginya keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan diri menunjukkan adanya kesadaran yang kuat mengenai pentingnya peningkatan kompetensi profesional. Bahkan sekitar 97% guru telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan memiliki sertifikat pendidik, yang menunjukkan bahwa budaya pengembangan diri telah menjadi bagian dari budaya organisasi madrasah.

Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa keberhasilan pengembangan diri guru dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kolaborasi profesional, dan kesempatan mengikuti kegiatan kolektif guru (Abakah et al., 2022). Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Nurkholis et al. (2023) yang menemukan bahwa implementasi pengembangan diri guru dapat dilakukan melalui diklat, bimtek, workshop, MGMP, webinar, dan kegiatan kolektif lainnya. Keberadaan komunitas belajar profesional di madrasah terbukti membantu guru dalam berbagi praktik baik, memecahkan masalah pembelajaran, dan memperkuat kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.

3. Evaluasi Program Pengembangan Diri di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

Evaluasi program pengembangan diri guru dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai instrumen dan metode. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan pelatihan melalui *pre-test* dan *post-test*, praktik *peer teaching*, penilaian portofolio, pengumpulan produk hasil

pelatihan seperti modul ajar, serta supervisi akademik dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan, tetapi juga menjadi dasar dalam memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi guru pada periode berikutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi, seluruh program yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan tingkat realisasi mencapai 100%, sedangkan tingkat partisipasi guru mencapai sekitar 96,2%. Kendala yang ditemukan relatif kecil dan lebih banyak berkaitan dengan adaptasi terhadap perubahan kurikulum serta penerapan hasil pelatihan dalam praktik pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, madrasah menyediakan pendampingan lanjutan melalui konsultasi dengan narasumber, diskusi MGMP, mentoring sejawat, dan pemanfaatan sumber belajar digital.

Temuan ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan tidak berhenti pada pengukuran hasil, tetapi berlanjut pada tindakan perbaikan berkelanjutan. Praktik tersebut sejalan dengan model evaluasi pelatihan

Kirkpatrick yang menekankan evaluasi pada aspek reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak program terhadap organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung temuan Yuliah (2021) bahwa evaluasi program pengembangan guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui proses *quality control* yang berkesinambungan. Dampak program terlihat dari meningkatnya kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, memahami implementasi kurikulum, memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta memperkuat kompetensi pedagogik dan profesional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pembelajaran abad ke-21 (Rossa et al., 2022).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen program pengembangan diri guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung telah dilaksanakan secara efektif melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terintegrasi. Perencanaan program disusun berdasarkan analisis kebutuhan guru dan kebutuhan madrasah,

pelaksanaan program dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional seperti IHT, workshop, diklat, MGMP, dan pelatihan mandiri, sedangkan evaluasi dilaksanakan secara berkelanjutan melalui supervisi, penilaian kinerja, serta tindak lanjut hasil pelatihan. Manajemen program yang sistematis tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, penguatan budaya belajar kolaboratif, serta mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan diri guru yang dikelola secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan nyata mampu menjadi strategi efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, C., & Fadila, L. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru di Era Digital. *Cemara Education and Scince*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.62145/ces.v2i4>
- Arifin, J., & Hanif, M. (2024). Manajemen Program Komunitas Belajar Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1421–1432. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1112>
- Kemendikdasmen. (2025). *Rapor Pendidikan Indonesia*. [https://Data.Kemendikdasmen.Go.Id/Publikasi/p/Rapor-Pendidikan-Indonesia/Rapor-PendidikanIndonesia-2025-Indonesia-3](https://data.kemendikdasmen.go.id/publikasi/p/Rapor-Pendidikan-Indonesia/Rapor-PendidikanIndonesia-2025-Indonesia-3).
- Lennyza, L., Fajri, D., Novariana, N., Elvisawati, E., Yusnita, D., Lubis, H., Tarigan, N. M. R., & Nasti, N. (2023). Kontribusi Efikasi Diri, Pengembangan Sumberdaya Guru dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(10), 384–394. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i10.4133>
- Marlita, S., & Danim, S. (2021). PELAKSANAAN PROGRAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI SMA NEGERI 3 BENGKULU SELATAN. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Pascasarjana*, 15(1), 87–92. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.12912>
- Mukhtar, M., & Anwar, K. (2024). PENGEMBANGAN DIRI GURU DALAM MEMBANGUN ORIENTASI KEPALA SEKOLAH KE MASA DEPAN (Studi Kasus di Sekolah Menengah Negeri 9 Muaro Jambi). *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 93–102.
- Munawir, & Muhidin, N. M. (2025). Menjadi Guru Profesional di Abad 21: Keterampilan Dalam Literasi Digital. *Jurnal Pendidikan*, 34(2), 145–156. <https://doi.org/10.32585/jp.v34i2.6696>
- Pratama, R. (2025). 6.762 Guru di Lampung Ikuti UKG Tahap Kedua Serentak di 14 Kabupaten/Kota.

- <https://Lampung.Tribunnews.Co m/Lampung/1197023/6762-Guru-Di-Lampung-Ikuti-Ukg-Tahap-Keduaserentak-Di-14-Kabupatenkota>.
- Qadariyah. (2021). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Biologi Madrasah Aliyah Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4), 257–267.
- Rahman, A. (2022). Analisis pentingnya pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 8455–8466.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3726>
- Rosidha, N., Dacholfany, M. I., Sutanto, A., & Harjoko, H. (2021). IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) DI TK NEGERI PEMBINA YUKUM JAYA KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 1(2), 89–96.
<https://doi.org/10.24127/poace.v1i2.1157>
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113.
<https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Rustiyana, R. (2026). Analisis Efektivitas Perencanaan Berbasis Data (PBD) Berdasarkan Rapor Pendidikan Terhadap Peningkatan Literasi dan Numerasi Siswa Sekolah Dasar di Kabupaten Bandung Barat. *Kinanti: Jurnal Karya*
- Insan Pendidikan Terpilih*, 4(1), 618–634.
<https://doi.org/10.62518/bmft1q20>
- Sach, J. D. (2025). *Sustainable Development Report 2025*. <https://Dashboards.Sdgindex.Org/Map/Goals/SDG4/>.
- Sari, A. (2025). *Genjot Kualitas Pendidikan Pemprov Lampung Gelar Uji Kompetensi Guru*. <https://News.Detik.Com/Berita/d-8180012/Genjot-Kualitaspendidikan-Pemprov-Lampung-Gelar-Uji-Kompetensi-Guru>.
- Tumanggor, A. (2021). *Manajemen Pendidikan*. Penerbit K-Media.
- Tuty, A. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DI MTS AL-ANWAR KOTAWARINGIN BARAT. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 67.
<https://doi.org/10.52434/jpai.v1i2.2694>
- Wahyudi, A. (2022). Analisis Problematika Impelementasi Pengemabangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 1663–1671.