

Model Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dalam Penguatan Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan

Nova Rahmawati

Universitas Ahmad Dahlan

2675046010@webmail.uad.ac.id

ABSTRACT

Improving learning quality requires teacher human resource management that can strengthen professional competence continuously. Teachers as the main actors in the educational process require support from school management systems, including planning, development, guidance, and evaluation to respond to changing learning needs. This study aims to analyze the teacher human resource management model in strengthening teachers' professional competence to achieve quality learning at SMAN Tulakan, Pacitan Regency. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving the principal, vice principal of curriculum affairs, teachers, and students. Data analysis used the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña consisting of data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that the teacher human resource management model was implemented through teacher needs mapping, competency development through training and subject teacher forums, academic supervision, collaborative culture, and continuous evaluation. The discussion showed that the success of strengthening professional competence was influenced not only by formal development programs but also by school leadership and a professional development culture. The study concludes that an integrated and systematic teacher human resource management model can strengthen teacher professionalism and support the achievement of quality learning.

Keywords : Case Study, Professional Teacher Competence, Quality Learning, Teacher Development, Human Resource Management.

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pembelajaran membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia guru yang mampu memperkuat kompetensi profesional secara berkelanjutan. Guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan perlu mendapatkan dukungan sistem manajemen sekolah yang mencakup perencanaan, pengembangan, pembinaan, serta evaluasi agar mampu menghadapi perubahan kebutuhan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional guru untuk mewujudkan pembelajaran berkualitas di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, serta peserta didik. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model manajemen sumber daya manusia guru dilaksanakan melalui pemetaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan MGMP, supervisi akademik, budaya kolaborasi, serta evaluasi berkelanjutan. Pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kompetensi profesional tidak hanya dipengaruhi oleh program formal, tetapi juga oleh kepemimpinan sekolah dan budaya pengembangan profesional. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa integrasi manajemen sumber daya

manusia guru yang sistematis mampu memperkuat profesionalisme guru dan mendukung terwujudnya pembelajaran berkualitas.

Kata kunci : Kompetensi Profesional Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pembelajaran Berkualitas, Pengembangan Guru, Studi Kasus

PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas menjadi salah satu indikator utama dalam pembangunan sumber daya manusia karena memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan individu menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Perkembangan pendidikan pada era transformasi digital menuntut sekolah menghadirkan proses pembelajaran yang adaptif, inovatif, serta berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Dalam konteks tersebut, guru menjadi faktor penting karena keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Widodo et al. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru menentukan kemampuan pendidik dalam menjalankan fungsi pendidikan secara efektif dan menghadirkan pembelajaran optimal. Rasdiana et al. (2024) menegaskan bahwa perkembangan era digital menuntut peningkatan kompetensi guru melalui penguatan kemampuan teknologi, budaya digital, dan dukungan kepemimpinan sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia guru secara sistematis agar kompetensi guru dapat berkembang sesuai kebutuhan pendidikan masa kini. Galdames-Calderón (2023) menyatakan bahwa profesionalisme guru membutuhkan dukungan praktik kepemimpinan dan manajemen sekolah yang mendorong pengembangan kapasitas guru secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan kualitas guru masih menjadi perhatian penting dalam sistem pendidikan Indonesia karena berbagai indikator menunjukkan perlunya penguatan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional menunjukkan bahwa rata-rata capaian kompetensi guru Indonesia masih berada pada angka 57 dari skala 100, sehingga menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan profesionalitas guru (Kemendikbudristek, 2022). Selain itu, laporan Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 menunjukkan bahwa Indonesia memperoleh skor 359 dalam membaca, 366 dalam matematika, dan 383 dalam sains, yang masih berada di bawah rata-rata negara OECD (OECD, 2023). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pembelajaran masih menghadapi tantangan yang berkaitan dengan efektivitas proses pengajaran di sekolah. Wahidin dan Efendi (2025) menjelaskan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka meningkatkan kebutuhan terhadap manajemen pengembangan kompetensi guru agar pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Shofi dan Mukminin (2025) menegaskan bahwa penguatan

kompetensi profesional guru memerlukan peran kepala sekolah dalam memberikan pembinaan dan membangun lingkungan sekolah yang mendukung peningkatan kualitas guru.

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan guru dapat menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Pengelolaan guru tidak hanya berkaitan dengan administrasi tenaga pendidik, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pembinaan, supervisi, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Kusuma dan Nasrulloh (2022) menjelaskan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah diperlukan untuk menyelaraskan kebutuhan tenaga pendidik dengan peningkatan mutu pendidikan. Risdianto et al. (2023) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidik yang efektif mencakup perencanaan, pengembangan, serta evaluasi untuk meningkatkan kualitas guru di sekolah. Penguatan kompetensi profesional guru perlu dilakukan melalui proses yang terencana agar guru mampu menguasai materi, mengembangkan strategi mengajar, serta memanfaatkan inovasi pendidikan. Ahmad (2024) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru melalui berbagai program pengembangan dan pembinaan profesional. Dengan demikian, keberadaan manajemen sumber daya manusia guru menjadi bagian penting dalam membangun budaya peningkatan mutu pembelajaran.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu dimensi utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran berkualitas. Guru profesional mampu memahami substansi keilmuan, memilih pendekatan pembelajaran yang sesuai, serta melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas praktik mengajar. Subandi et al. (2025) menjelaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas individu, penguatan keterampilan, dan optimalisasi manajemen sumber daya manusia pendidikan. Namun, perkembangan kurikulum, keberagaman karakteristik peserta didik, serta kemajuan teknologi pendidikan menuntut guru terus beradaptasi terhadap perubahan. Ilmi et al. (2025) menyatakan bahwa pengembangan profesionalisme guru membutuhkan strategi sekolah yang mampu memfasilitasi peningkatan kompetensi sesuai dengan tantangan pembelajaran saat ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional tidak dapat hanya bergantung pada inisiatif individu, tetapi memerlukan dukungan sistem manajemen sekolah yang memberikan ruang pengembangan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan melalui observasi awal dan wawancara dengan pihak sekolah, diketahui bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai bentuk pengembangan sumber daya manusia guru seperti supervisi akademik, keterlibatan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan implementasi kurikulum, serta pemanfaatan komunitas belajar guru. Meskipun demikian, pengembangan kompetensi guru masih menghadapi beberapa tantangan, seperti perbedaan

kemampuan guru dalam menerapkan inovasi pembelajaran, variasi pemanfaatan teknologi pendidikan, serta kebutuhan peningkatan kompetensi yang berbeda pada setiap guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan kompetensi profesional guru membutuhkan pola manajemen yang tidak hanya berorientasi pada pelatihan, tetapi juga pada pengelolaan potensi guru secara menyeluruh. Pengembangan sumber daya manusia guru perlu diarahkan agar pembinaan, evaluasi, dan peningkatan profesionalitas dapat berjalan secara berkesinambungan. Oleh sebab itu, praktik manajemen sumber daya manusia guru di tingkat sekolah menjadi aspek penting untuk dipahami secara mendalam dalam konteks peningkatan kualitas pembelajaran.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi guru dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Ansar (2023) menemukan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, dan pengembangan profesional mampu meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Arsih et al. (2024) menunjukkan bahwa penguatan kompetensi profesional dan pedagogik guru melalui kegiatan MGMP mampu meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran inovatif yang mendukung keterampilan abad ke-21 peserta didik. Chiu et al. (2024) menemukan bahwa pengembangan kompetensi digital guru membutuhkan dukungan motivasi, kesiapan individu, serta lingkungan pendidikan yang mampu mendorong guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.

Kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia guru juga menunjukkan pentingnya sistem manajemen sekolah dalam meningkatkan profesionalitas pendidik. Fitrotulizah et al. (2026) menunjukkan bahwa manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terencana mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja. Sihombing et al. (2026) menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan, strategi pengembangan, dan peningkatan loyalitas guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Al Idrus et al. (2026) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sekolah pada era transformasi digital perlu diarahkan pada optimalisasi kemampuan guru, adaptasi teknologi, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, kajian mengenai manajemen sumber daya manusia guru dan pengembangan kompetensi profesional telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada strategi kepemimpinan, pelaksanaan pelatihan, kompetensi digital, maupun peningkatan kinerja guru secara terpisah. Kajian yang secara mendalam mengintegrasikan proses manajemen sumber daya manusia guru, penguatan kompetensi profesional, dan perwujudan pembelajaran berkualitas dalam satu model pengelolaan sekolah masih perlu dikembangkan, khususnya melalui pendekatan kualitatif studi kasus pada satuan pendidikan menengah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis model manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional guru untuk mewujudkan pembelajaran berkualitas di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai dasar pengembangan strategi pengelolaan guru yang lebih efektif, berkelanjutan, serta sesuai dengan kebutuhan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

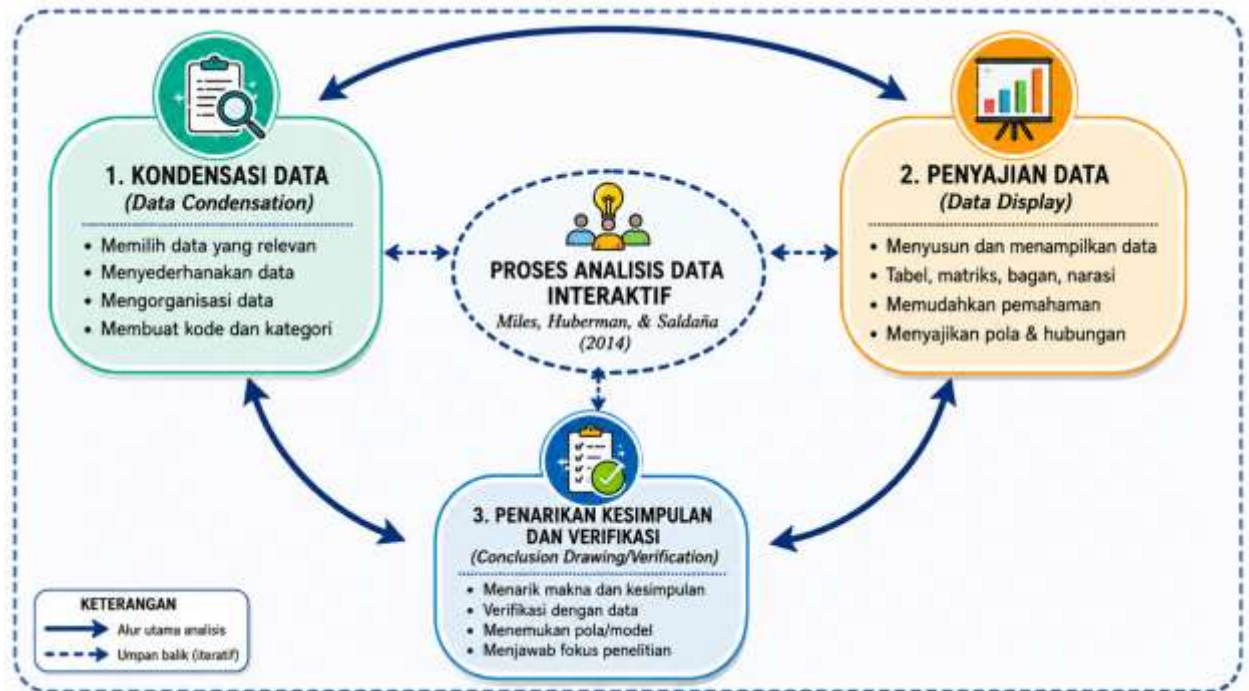
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai proses, strategi, dan praktik manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional untuk mewujudkan pembelajaran berkualitas. Desain studi kasus dipilih karena penelitian dilakukan pada konteks tertentu, yaitu SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan sebagai lokasi yang memiliki praktik pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia guru. Melalui studi kasus, penelitian dapat menggali fenomena secara komprehensif berdasarkan pengalaman, pandangan, serta aktivitas nyata yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terlibat dalam manajemen dan pengembangan profesional guru di sekolah.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui informan penelitian yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan dan pemahaman terhadap pengelolaan sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, serta pihak lain yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesional guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai strategi manajemen sumber daya manusia guru, observasi dilakukan untuk memahami implementasi pengembangan kompetensi dalam kegiatan sekolah dan pembelajaran, sedangkan dokumentasi digunakan untuk menganalisis data pendukung seperti program pengembangan guru, kegiatan pelatihan, dokumen supervisi, dan perangkat pembelajaran.

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik triangulasi untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki kredibilitas dan kesesuaian dengan kondisi lapangan. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai model manajemen sumber daya manusia guru di sekolah. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri atas tiga tahapan utama yaitu kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (conclusion drawing/verification). Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga

diperoleh pola atau model yang menggambarkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia guru, penguatan kompetensi profesional, dan pembelajaran berkualitas.



Gambar 1. Model Analisis Data

Tahapan analisis diawali dengan kondensasi data melalui proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengorganisasian data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk uraian naratif, kategori temuan, dan hubungan antar aspek penelitian agar memudahkan proses interpretasi. Pada tahap akhir, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan dengan menemukan pola utama yang muncul dari data lapangan untuk membangun pemahaman mengenai model manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional. Melalui tahapan tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran empiris mengenai praktik pengelolaan guru yang mendukung terwujudnya pembelajaran berkualitas di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan dilaksanakan melalui proses yang terstruktur mulai dari perencanaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi, pembinaan profesional, hingga evaluasi kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi di lingkungan sekolah, terlihat bahwa pengelolaan guru tidak hanya dilakukan melalui pembagian tugas mengajar, tetapi juga melalui berbagai kegiatan peningkatan

kapasitas seperti komunitas belajar, pelatihan kurikulum, serta supervisi pembelajaran. Sekolah memiliki pola pengelolaan sumber daya manusia yang diarahkan untuk menyesuaikan kemampuan guru dengan kebutuhan pembelajaran. Hal tersebut terlihat dari adanya koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru dalam menentukan strategi peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah (KS) menyampaikan bahwa, “Pengelolaan guru kami mulai dari melihat kebutuhan sekolah, kemampuan masing-masing guru, kemudian memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan agar kompetensinya terus meningkat” (KS, Kepala Sekolah).

Pada aspek perencanaan sumber daya manusia guru, hasil penelitian menemukan bahwa sekolah melakukan pemetaan terhadap kondisi dan kebutuhan pengembangan guru. Berdasarkan hasil observasi dokumen sekolah, ditemukan adanya agenda pengembangan guru yang disusun melalui program kerja sekolah, kegiatan supervisi akademik, serta tindak lanjut hasil evaluasi pembelajaran. Proses perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta kemampuan guru dalam menerapkan strategi pembelajaran. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menjelaskan bahwa pengembangan guru tidak dilakukan secara seragam, tetapi berdasarkan kebutuhan masing-masing pendidik. Hal tersebut terlihat dari pernyataan WK bahwa, “Setiap guru memiliki kebutuhan pengembangan yang berbeda, sehingga sekolah mencoba melihat bagian mana yang perlu diperkuat, misalnya dalam penggunaan teknologi, penyusunan perangkat ajar, atau strategi mengajar di kelas” (WK, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum).

Pengembangan kompetensi profesional guru menjadi salah satu fokus utama dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Berdasarkan hasil observasi, guru secara aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan Kurikulum Merdeka, diskusi internal sekolah, dan kegiatan berbagi praktik baik antar guru. Kegiatan tersebut memberikan ruang bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam memahami materi pembelajaran, menyusun strategi pembelajaran, serta mengembangkan inovasi dalam proses belajar mengajar. Salah satu guru menyampaikan bahwa kegiatan pengembangan profesional memberikan pengaruh terhadap peningkatan kemampuan mengajar. Guru mata pelajaran (G1) menyatakan, “Kegiatan seperti MGMP dan pelatihan sangat membantu karena kami bisa mendapatkan cara baru dalam mengajar, membuat media pembelajaran, dan menyesuaikan metode dengan kondisi siswa sekarang” (G1, Guru Mata Pelajaran).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisi akademik menjadi bagian penting dalam proses penguatan kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil observasi kegiatan sekolah, supervisi dilakukan melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran, observasi proses mengajar, serta pemberian masukan

kepada guru. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan penilaian, tetapi juga menjadi proses pendampingan agar guru mampu memperbaiki kualitas pembelajaran. Guru diberikan kesempatan melakukan refleksi terhadap metode yang digunakan sehingga terjadi peningkatan praktik pembelajaran secara bertahap. Guru lainnya menjelaskan bahwa, “Supervisi membantu kami mengetahui kekurangan dalam mengajar karena setelah dilakukan pengamatan biasanya ada diskusi dan masukan yang bisa digunakan untuk memperbaiki pembelajaran berikutnya” (G2, Guru Mata Pelajaran).

Selain melalui pelatihan dan supervisi, penguatan kompetensi profesional guru juga dilakukan melalui pengembangan budaya kolaborasi di lingkungan sekolah. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan membangun komunikasi melalui diskusi informal, berbagi perangkat pembelajaran, serta kerja sama dalam menyelesaikan kendala pembelajaran. Budaya kolaboratif tersebut membantu guru memperoleh pengalaman baru dan memperkuat kemampuan dalam menghadapi perubahan kebutuhan peserta didik. Guru tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga memanfaatkan interaksi profesional antar pendidik sebagai sumber pengembangan kompetensi. Salah satu guru senior menyampaikan bahwa, “Kami sering berdiskusi dengan teman guru lain, terutama ketika ada perubahan kurikulum atau penggunaan aplikasi pembelajaran, sehingga guru bisa saling membantu dan belajar bersama” (G3, Guru Senior).

Implementasi manajemen sumber daya manusia guru juga berdampak pada perubahan praktik pembelajaran di kelas. Berdasarkan hasil observasi proses pembelajaran, beberapa guru telah menerapkan metode pembelajaran yang lebih bervariasi seperti diskusi kelompok, pembelajaran berbasis proyek, penggunaan media digital, dan pendekatan yang lebih melibatkan siswa secara aktif. Guru berusaha mengembangkan pembelajaran yang tidak hanya berpusat pada penyampaian materi, tetapi juga memberikan kesempatan kepada siswa untuk berpikir kritis dan berpartisipasi dalam kegiatan kelas. Peserta didik merasakan adanya perubahan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Salah satu siswa menyampaikan bahwa, “Sekarang beberapa pembelajaran lebih sering menggunakan diskusi atau media digital, jadi kami tidak hanya mendengarkan penjelasan guru tetapi juga ikut mencari dan menyampaikan pendapat” (PD, Peserta Didik).

Meskipun berbagai strategi pengembangan telah dilakukan, hasil penelitian menemukan masih terdapat beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, tantangan tersebut berkaitan dengan perbedaan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran, keterbatasan waktu mengikuti pengembangan profesional, serta variasi kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum. Kondisi tersebut menyebabkan proses peningkatan kompetensi profesional guru membutuhkan pendekatan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan individu guru. Kepala

sekolah menjelaskan bahwa sekolah terus melakukan pendampingan agar seluruh guru dapat berkembang secara merata. KS menyampaikan bahwa, “Tantangan pasti ada karena kemampuan setiap guru berbeda, tetapi sekolah berusaha memberikan pendampingan supaya semua guru bisa mengikuti perkembangan pembelajaran yang dibutuhkan saat ini” (KS, Kepala Sekolah).

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, model manajemen sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan terbentuk melalui keterpaduan antara perencanaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi profesional, supervisi akademik, kolaborasi guru, serta evaluasi berkelanjutan. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penguatan kompetensi profesional tidak hanya dipengaruhi oleh kegiatan pelatihan, tetapi juga oleh budaya sekolah yang mendukung proses belajar dan pengembangan guru. Model tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pembelajaran berkualitas membutuhkan sistem pengelolaan guru yang dilakukan secara konsisten dan melibatkan berbagai unsur sekolah. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia guru menjadi fondasi penting dalam membangun profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, sintesis temuan penelitian mengenai model manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional untuk mewujudkan pembelajaran berkualitas dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Sintesis Temuan Penelitian

Aspek Temuan	Hasil Observasi	Hasil Wawancara	Sintesis Temuan
Perencanaan SDM Guru	Terdapat pemetaan kebutuhan guru melalui program sekolah dan evaluasi pembelajaran	Sekolah melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan berdasarkan kemampuan guru	Perencanaan SDM menjadi dasar penguatan kompetensi profesional guru
Pengembangan Kompetensi Profesional	Guru mengikuti MGMP, pelatihan, komunitas belajar, dan pengembangan kurikulum	Guru merasakan peningkatan kemampuan mengajar melalui kegiatan pengembangan	Program pengembangan meningkatkan kesiapan guru menghadapi perubahan pembelajaran
Supervisi Akademik	Dilakukan observasi kelas, pemeriksaan perangkat ajar, dan evaluasi pembelajaran	Supervisi menjadi sarana refleksi dan perbaikan proses mengajar	Supervisi berfungsi sebagai pembinaan profesional berkelanjutan

Kolaborasi Guru	Terjadi diskusi, berbagi pengalaman, dan kerja sama antar guru	Guru memperoleh solusi pembelajaran melalui interaksi profesional	Budaya kolaboratif memperkuat pengembangan kompetensi guru
Pembelajaran Berkualitas	Pembelajaran mulai menerapkan metode aktif, teknologi, dan pendekatan berpusat siswa	Siswa merasakan pembelajaran lebih variatif dan partisipatif	Penguatan kompetensi guru berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran
Tantangan Pengembangan Guru	Terdapat variasi kemampuan teknologi dan adaptasi kurikulum antar guru	Sekolah melakukan pendampingan agar kompetensi guru berkembang merata	Pengembangan SDM guru membutuhkan strategi berkelanjutan dan berbasis kebutuhan

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model manajemen sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan terbentuk melalui proses perencanaan, pengembangan kompetensi, supervisi akademik, kolaborasi guru, serta evaluasi berkelanjutan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan guru tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif, tetapi sebagai strategi sekolah dalam meningkatkan kapasitas profesional guru untuk menghasilkan pembelajaran berkualitas. Peran kepala sekolah menjadi aspek penting karena keberhasilan pengembangan guru membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam mengidentifikasi kebutuhan, memberikan arahan, dan membangun budaya peningkatan mutu. Hal ini sejalan dengan penelitian Ansar (2023) yang menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui pembinaan, supervisi, dan pemberdayaan guru mampu meningkatkan kompetensi pendidik dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Selain itu, temuan ini juga diperkuat oleh Abzul et al. (2022) yang menjelaskan bahwa inovasi kepala sekolah memiliki peran dalam membangun budaya mutu sekolah melalui perubahan sistem kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Pengelolaan sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan juga terlihat melalui adanya pemetaan kebutuhan pengembangan guru berdasarkan kemampuan dan tuntutan pembelajaran. Sekolah melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi guru melalui evaluasi pembelajaran, supervisi akademik, serta komunikasi antara pimpinan sekolah dan guru. Proses ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan berdasarkan kondisi nyata sekolah agar program yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pendidik. Temuan ini mendukung penelitian Fitrotulizah et al. (2026)

yang menunjukkan bahwa manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui penguatan kompetensi kerja. Hasil tersebut juga relevan dengan Asbanu dan Lao (2025) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan membutuhkan strategi pengembangan guru dan tenaga kependidikan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kualitas lembaga pendidikan.

Penguatan kompetensi profesional guru yang dilakukan melalui kegiatan MGMP, pelatihan kurikulum, dan komunitas belajar menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru membutuhkan proses pengembangan yang berkelanjutan. Guru tidak hanya membutuhkan penguasaan materi ajar, tetapi juga kemampuan mengembangkan strategi pembelajaran sesuai dengan perubahan karakteristik peserta didik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Arsih et al. (2024) yang menemukan bahwa penguatan kompetensi profesional dan pedagogik melalui MGMP mampu membantu guru dalam menciptakan pembelajaran inovatif yang mendukung keterampilan abad ke-21 siswa. Selain itu, Haris dan Nurhasan (2026) menjelaskan bahwa profesionalisme guru memiliki keterkaitan dengan kemampuan guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sekolah menjadi bagian penting dalam menciptakan guru yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital menjadi salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Guru mulai diarahkan untuk menggunakan teknologi pembelajaran, media digital, dan berbagai aplikasi pendidikan untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menguasai teknologi masih bervariasi sehingga membutuhkan pendampingan yang berkelanjutan. Temuan tersebut sejalan dengan Al Idrus et al. (2026) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sekolah pada era transformasi digital perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan adaptasi teknologi dan pengembangan kompetensi guru. Chiu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital guru membutuhkan dukungan lingkungan pendidikan yang mampu meningkatkan motivasi dan kesiapan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran.

Selain kemampuan digital secara umum, perkembangan teknologi pendidikan juga menuntut guru untuk memahami berbagai inovasi baru yang dapat mendukung proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru membutuhkan ruang pengembangan profesional agar mampu mengikuti perubahan teknologi dan kebutuhan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi profesional tidak dapat dilakukan hanya melalui pelatihan sesaat, tetapi membutuhkan strategi pembelajaran guru yang berkelanjutan. Ding et al. (2024) menjelaskan bahwa pengembangan profesional guru melalui peningkatan literasi teknologi dan kecerdasan buatan dapat membantu guru mengintegrasikan inovasi

pembelajaran secara lebih efektif. Selain itu, He dan Jen (2025) menunjukkan bahwa efektivitas metode pengajaran dan strategi pengembangan guru memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kompetensi pendidik dalam menghadapi kebutuhan pembelajaran modern.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisi akademik dan budaya kolaboratif menjadi faktor pendukung dalam model pengembangan sumber daya manusia guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan. Supervisi tidak hanya dilakukan untuk menilai kinerja guru, tetapi menjadi proses refleksi dan perbaikan pembelajaran. Selain itu, adanya diskusi antar guru, berbagi pengalaman, serta penyelesaian masalah pembelajaran secara bersama menunjukkan adanya praktik pengembangan profesional berbasis komunitas. Temuan tersebut diperkuat oleh Isac et al. (2022) yang menemukan bahwa pembelajaran bersama antar guru (*teacher co-learning*) berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Sofologi et al. (2023) juga menjelaskan bahwa pengembangan profesional guru dan kemampuan reflektif dapat meningkatkan strategi pengetahuan guru dalam menghadapi berbagai kondisi pembelajaran.

Model manajemen sumber daya manusia guru yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru harus didukung oleh lingkungan sekolah yang mampu membangun identitas profesional dan kesiapan menghadapi perubahan. Kepala sekolah memiliki peran sebagai penggerak yang menciptakan sistem kerja, budaya kolaborasi, serta kesempatan pengembangan bagi guru. Temuan ini sejalan dengan Bolat dan Toytok (2023) yang menjelaskan bahwa identitas profesional guru memiliki hubungan dengan praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan pendidikan. Selain itu, Siliņa-Jasjukeviča et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif membutuhkan proses berkelanjutan dan transfer hasil pelatihan ke dalam praktik pembelajaran nyata. Oleh karena itu, keberhasilan penguatan kompetensi guru tidak hanya ditentukan oleh program pengembangan, tetapi juga oleh bagaimana sekolah membangun budaya profesional secara menyeluruh.

Pembelajaran berkualitas sebagai hasil dari penguatan kompetensi profesional guru terlihat melalui penerapan metode pembelajaran yang lebih aktif, penggunaan teknologi, serta peningkatan keterlibatan peserta didik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mulai menerapkan strategi pembelajaran yang lebih berorientasi pada siswa melalui diskusi, proyek, dan pemanfaatan media pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru berkontribusi terhadap perubahan praktik pembelajaran di kelas. Temuan ini relevan dengan Eliyawati et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kompetensi guru perlu dikembangkan agar pendidik mampu melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan masa kini. Pamuk et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, dan praktik guru menjadi faktor penting dalam membangun pembelajaran yang lebih berkelanjutan dan bermakna bagi peserta didik.

Secara keseluruhan, model manajemen sumber daya manusia guru dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran membutuhkan keterpaduan antara kepemimpinan sekolah, pengembangan kompetensi, supervisi, kolaborasi, dan evaluasi berkelanjutan. Pengembangan guru tidak dapat dilakukan secara terpisah, tetapi harus menjadi sistem yang saling mendukung antara kebutuhan individu guru dan tujuan sekolah. Temuan ini sejalan dengan Sihombing et al. (2026) yang menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan dan penguatan kinerja guru mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekolah. Selain itu, Yang et al. (2024) menyatakan bahwa peningkatan kapasitas guru membutuhkan kesiapan, kepercayaan diri, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara terencana. Zhang et al. (2022) juga menegaskan bahwa kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membutuhkan pendekatan pengembangan secara komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi yaitu SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan sehingga karakteristik model manajemen sumber daya manusia guru yang ditemukan sangat dipengaruhi oleh kondisi dan budaya sekolah tersebut. Kedua, pendekatan studi kasus yang digunakan berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sehingga hasil penelitian tidak diarahkan untuk generalisasi pada seluruh sekolah. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam periode tertentu sehingga perkembangan kebijakan sekolah atau perubahan kebutuhan kompetensi guru di masa mendatang dapat menghasilkan dinamika yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas konteks penelitian pada beberapa sekolah atau menggunakan pendekatan komparatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai model pengembangan sumber daya manusia guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model manajemen sumber daya manusia guru dalam penguatan kompetensi profesional guru di SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan terbentuk melalui beberapa komponen utama, yaitu perencanaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi profesional, supervisi akademik, kolaborasi antar guru, serta evaluasi berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia guru tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kapasitas guru agar mampu menghasilkan proses pembelajaran yang adaptif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Implementasi program pengembangan melalui MGMP, pelatihan kurikulum, komunitas belajar, serta pendampingan kepala sekolah menjadi faktor pendukung dalam memperkuat kompetensi profesional guru. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah perlu mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia guru yang berbasis

kebutuhan, kolaboratif, dan berkelanjutan agar peningkatan kompetensi guru dapat memberikan dampak nyata terhadap kualitas pembelajaran.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu lokasi penelitian, yaitu SMAN Tulakan Kabupaten Pacitan, sehingga hasil yang diperoleh menggambarkan karakteristik dan praktik manajemen sumber daya manusia guru berdasarkan konteks sekolah tersebut. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif sehingga temuan lebih berfokus pada pemahaman mendalam terhadap proses pengelolaan guru dibandingkan generalisasi pada seluruh satuan pendidikan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sekolah dengan karakteristik berbeda agar memperoleh perbandingan model manajemen sumber daya manusia guru yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran untuk mengukur efektivitas model pengembangan guru terhadap peningkatan kompetensi profesional maupun kualitas pembelajaran secara lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abzul, O., Arifin, A., & Sulkifly, S. (2022). Inovasi kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah. *Student Journal of Educational Management*, 80–96. <https://doi.org/10.37411/sjem.v2i1.1280>
- Ahmad, D. Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran (JUPEJA)*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.69820/jupeja.v2i2.166>
- Al Idrus, S. M., Damayanti, N. L. T. D., & Mustari, M. (2026). Analisis manajemen sumber daya manusia sekolah dasar di era transformasi digital. *Action Research Journal*, 3(1), 36–44. <https://doi.org/10.63987/arj.v3i1.303>
- Ansar, A. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMA Negeri 2 Bone. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 187–197. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p187-197>
- Arsih, F., Fadilah, M., & Alberida, H. (2024). Penguatan kompetensi profesional dan pedagogik guru MGMP Biologi dalam mengembangkan pembelajaran inovatif untuk mendukung pemberdayaan keterampilan abad-21 siswa. *E-DIMAS: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 15(1), 6–12. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v15i1.14056>
- Asbanu, N. R., & Lao, H. A. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan agama Kristen: Peran guru dan tenaga kependidikan. *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v3i2.1124>
- Bolat, Ö., & Toytok, E. H. (2023). Exploring teacher's professional identity in relationship to leadership: A latent profile analysis. *Sustainability*, 15(18), 13837. <https://doi.org/10.3390/su151813837>

- Chiu, T. K., Falloon, G., Song, Y., Wong, V. W., Zhao, L., & Ismailov, M. (2024). A self-determination theory approach to teacher digital competence development. *Computers & Education*, 214, 105017. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2024.105017>
- Ding, A. C. E., Shi, L., Yang, H., & Choi, I. (2024). Enhancing teacher AI literacy and integration through different types of cases in teacher professional development. *Computers and Education Open*, 6, 100178. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2024.100178>
- Eliyawati, Widodo, A., Kaniawati, I., & Fujii, H. (2023). The development and validation of an instrument for assessing science teacher competency to teach ESD. *Sustainability*, 15(4), 3276. <https://doi.org/10.3390/su15043276>
- Fitrotulizah, F., Indriyani, T., & Zaspindi, H. (2026). Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 11(1), 73–78. <https://doi.org/10.14421/jpm.2026.73-78>
- Galdames-Calderón, M. (2023). Distributed leadership: School principals' practices to promote teachers' professional development for school improvement. *Education Sciences*, 13(7), 715. <https://doi.org/10.3390/educsci13070715>
- Haris, A., & Nurhasan, N. (2026). Profesionalisme guru dan penerapannya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa: Systematic literature review. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(01), 16–23. <https://doi.org/10.56842/jpk.v3i01.879>
- He, F., & Jen, T. H. (2025). Analyzing the effectiveness of teaching methods and strategies in developing teacher competence in vocational education. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 156–170. <https://doi.org/10.33902/JPR.202528505>
- Ilmi, N., Niwanda, A., Restu, R., & Kusuma, E. A. (2025). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di SMA Al-Hidayah Medan: Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, 2(4), 92–100. <https://doi.org/10.31004/ijisk.v2i4.155>
- Isac, M. M., Sass, W., Pauw, J. B. D., De Maeyer, S., Schelfhout, W., Van Petegem, P., & Claes, E. (2022). Differences in teachers' professional action competence in education for sustainable development: The importance of teacher co-learning. *Sustainability*, 14(2), 767. <https://doi.org/10.3390/su14020767>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Laporan evaluasi pendidikan dan pengembangan kompetensi guru Indonesia*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Moctezuma Teresa, L. M., Aparicio López, J. L., Rodríguez Alviso, C., Gervacio Jiménez, H., & Brito Carmona, R. M. (2022). Environmental competencies for sustainability: A training experience with high school teachers in a rural community. *Sustainability*, 14(9), 4946. <https://doi.org/10.3390/su14094946>
- OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Pamuk, S., Elmas, R., & Saban, Y. (2022). A modeling study on science teachers' sustainable development knowledge, attitudes and practices. *Sustainability*, 14(16), 10437. <https://doi.org/10.3390/su141610437>
- Rasdiana, Wiyono, B. B., Imron, A., Rahma, L., Arifah, N., Azhari, R., & Maharmawan, M. A. (2024). Elevating teachers' professional digital competence: Synergies of principals' instructional e-supervision, technology leadership and digital culture for educational excellence in digital-savvy era. *Education Sciences*, 14(3), 266. <https://doi.org/10.3390/educsci14030266>
- Risdianto, R., Fahrudin, F., Hakim, M., Asrin, A., & Setiadi, D. (2023). Manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(2), 1112–1118. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i2.1427>
- Shofi, M., & Mukminin, S. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMP Islam Insan Kamil Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Edu Aksara*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16418973>
- Sihombing, F. B., Recky, R., & Mubarok, D. A. A. (2026). Analisis SWOT manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas guru. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 6–13. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v12i1.2688>
- Siliņa-Jasjukeviča, G., Lūsēna-Ezera, I., Iliško, D., & Surikova, S. (2025). Promoting effective vocational education and training teacher's professional development and its transfer to practice: A systematic review. *Education Sciences*, 15(5), 596. <https://doi.org/10.3390/educsci15050596>
- Sofologi, M., Foutsitzi, E., Papantoniou, A., Kougioumtzis, G., Zaragas, H., Tsolaki, M., & Papantoniou, G. (2023). The effect of secondary education teachers' metacognitive knowledge and professional development on their tacit knowledge strategies. *Journal of Intelligence*, 11(9), 179. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11090179>
- Subandi, A. R., Putri, A. I. A., Sanusi, H. A., & Kusumaningrum, H. (2025). Strategi pengembangan kompetensi guru dan staf dalam manajemen SDM pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 106–122. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i1.956>
- Wahidin, W., & Efendi, A. (2025). Manajemen pengembangan kompetensi guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Negeri Sukamenang.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 8 Nomor 8 (2026) 903 – 919 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v8i8.12767

JURNAL PERSPEKTIF PENDIDIKAN, 19(1), 123–131.
<https://doi.org/10.31540/jpp.v19i1.3626>

Widodo, W., Gustari, I., & Chandrawaty, C. (2022). Adversity quotient promotes teachers' professional competence more strongly than emotional intelligence: Evidence from Indonesia. *Journal of Intelligence*, 10(3), 44. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030044>

Yang, W., Chinedu, C. C., Chen, W., Saleem, A., Ogunniran, M. O., Ñacato Estrella, D. R., & Vaca Barahona, B. (2024). Building capacity for sustainability education: An analysis of vocational teachers' knowledge, readiness, and self-efficacy. *Sustainability*, 16(9), 3535. <https://doi.org/10.3390/su16093535>

Zhang, Z., Tian, J., Zhao, Z., Zhou, W., Sun, F., Que, Y., & He, X. (2022). Factors influencing vocational education and training teachers' professional competence based on a large-scale diagnostic method: A decade of data from China. *Sustainability*, 14(23), 15871. <https://doi.org/10.3390/su142315871>