

---

## Optimalisasi Kinerja Pendidik Melalui Elaborasi Kompetensi Kepala Sekolah Di SMK Al Hikmah Anjatan

Dedi Suwardi Antad  
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto  
Email: *suwardi2021s2021@gmail.com*

---

### Abstract

This study aims to analyze the optimization of educator performance through the elaboration of the principal's competencies at SMK Al Hikmah Anjatan. Educator performance is a fundamental factor in determining the quality of the learning process and student learning outcomes. However, this performance does not stand alone; it is strongly influenced by the principal's managerial skills, leadership, and strategic policies. Through the elaboration of competencies, the principal acts not only as an administrator but also as a learning leader, motivator, innovator, and driver of school culture. This study used a qualitative approach with descriptive methods, gathering data through observation, in-depth interviews, and documentation. Key informants consisted of the principal, vice principal, educators, and education staff directly involved in school activities. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that principal competencies, including personality, managerial, academic supervision, entrepreneurial, and social competencies, contribute significantly to improving educator performance. The principal is able to create a conducive organizational climate, motivate educators, enhance collaboration, and develop a culture of quality oriented toward professionalism. A warm, open, and supportive work environment encourages educators to work optimally, creatively, and committed to educational goals. Furthermore, the effectiveness of the principal's academic supervision strengthens educators' pedagogical skills, thus directly impacting the quality of learning.

Keywords: *Optimization, Performance, Educators, Elaboration, Principal Competence*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi kinerja pendidik melalui elaborasi kompetensi kepala sekolah di SMK Al Hikmah Anjatan. Kinerja pendidik menjadi faktor fundamental dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Namun, kinerja tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kebijakan strategis kepala sekolah. Melalui elaborasi kompetensi, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran, motivator, inovator, dan penggerak budaya sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, menggali data melalui observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Informan utama terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam kegiatan sekolah. Data dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi akademik, kewirausahaan, dan sosial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik. Kepala sekolah mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memotivasi pendidik, meningkatkan kolaborasi, serta mengembangkan budaya mutu yang berorientasi pada profesionalisme. Lingkungan kerja yang hangat, terbuka, dan suportif mendorong pendidik untuk bekerja lebih optimal, kreatif, dan berkomitmen terhadap tujuan pendidikan. Selain itu, efektivitas supervisi akademik kepala sekolah turut memperkuat kemampuan pedagogik pendidik sehingga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran.

Kata kunci: *Optimalisasi, Kinerja, Pendidik, Elaborasi, Kompetensi Kepala Sekolah*

## Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, terutama pendidik dan kepala sekolah. (Latiana, 2010) Dalam konteks dunia pendidikan modern, pendidik dituntut tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga mengelola kelas, merancang pembelajaran yang kreatif, membimbing peserta didik, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. (Agustian et al., 2023) Namun demikian, kemampuan pendidik dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai penentu arah kebijakan, pembina profesional, sekaligus motor penggerak kemajuan sekolah. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pendidik melalui elaborasi kompetensi kepala sekolah menjadi kebutuhan strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. SMK Al Hikmah Anjatan sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas layanan pembelajaran. Pendidikan kejuruan dituntut menghasilkan lulusan yang siap kerja, kompetitif, dan mampu bersaing di dunia industri. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan pendidik yang profesional, inovatif, dan berkomitmen tinggi. (Asiati & Hasanah, 2022)

Namun profesionalisme pendidik tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya peran kepala sekolah yang kompeten. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi juga leader, supervisor, educator, innovator, dan motivator yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif serta budaya sekolah yang produktif. Kompetensi kepala sekolah sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Elaborasi kompetensi tersebut dalam konteks peningkatan kinerja pendidik menjadi sangat penting, karena setiap kompetensi memiliki kontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas pengajaran. Kompetensi manajerial, misalnya, memungkinkan kepala sekolah mengelola program kerja, mengatur pembagian tugas, menyediakan sarana prasarana, serta menciptakan sistem pembinaan yang jelas. Kompetensi supervisi mendorong kepala sekolah mampu melakukan pembinaan profesional melalui supervisi akademik dan klinis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sementara kompetensi kepribadian dan sosial menjadi landasan bagi kepala sekolah untuk menjadi panutan, membangun komunikasi efektif, serta memperkuat hubungan kemitraan antara sekolah, pendidik, peserta didik, dan masyarakat. (Mubarok, 2021)

Di SMK Al Hikmah Anjatan, elaborasi kompetensi kepala sekolah menjadi fokus penting dalam upaya optimalisasi kinerja pendidik. Kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan seluruh kompetensi secara integratif dan berkesinambungan sehingga pendidik termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Optimalisasi kinerja pendidik bukan sekadar meningkatkan hasil belajar peserta didik, tetapi juga mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan metode yang variatif, melakukan evaluasi yang autentik, serta menghadirkan suasana belajar yang inspiratif. Lingkungan kerja yang suportif, pembinaan yang intensif, dan kepemimpinan yang visioner terbukti dapat meningkatkan komitmen pendidik dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Selain itu, tantangan perkembangan kurikulum, tuntutan sertifikasi guru, peningkatan kompetensi digital, serta kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) menjadikan kepala sekolah harus

mampu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kapasitas pendidik.(Napitupulu et al., 2023)

Elaborasi kompetensi kepala sekolah dalam hal inovasi dan kewirausahaan sangat diperlukan untuk mendorong pendidik mengembangkan kreativitas, mengikuti pelatihan, serta membangun jejaring dengan industri.(Fardinal et al., 2022) Kepala sekolah yang inovatif akan mampu menggerakkan pendidik agar terus belajar dan beradaptasi, sehingga kinerja mereka selalu berada dalam kondisi yang optimal. Dengan demikian, penelitian mengenai “Optimalisasi Kinerja Pendidik melalui Elaborasi Kompetensi Kepala Sekolah di SMK Al Hikmah Anjatan” menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan menggali bagaimana kepala sekolah menerapkan kompetensinya dalam meningkatkan kualitas pendidik, serta faktor pendukung dan penghambat dalam proses tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah-sekolah lainnya dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten dan profesional.(AlfianTri Kuntoro, 2019)

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada upaya memahami secara mendalam proses elaborasi kompetensi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja pendidik, bukan pada pengukuran angka-angka kuantitatif. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali fenomena secara komprehensif, menginterpretasi dinamika kepemimpinan kepala sekolah, serta mendeskripsikan pengalaman pendidik dalam konteks lingkungan kerja di SMK Al Hikmah Anjatan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara diarahkan kepada sejumlah informan kunci, antara lain Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, para guru, dan tenaga kependidikan.(Hasanah & Sukmawan, 2021)

Wawancara ini bertujuan menggali persepsi, pengalaman, serta strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi manajerial, supervisi, dan kewirausahaan sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pendidik. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi kepala sekolah dengan pendidik, pelaksanaan supervisi akademik, serta atmosfer kerja yang terbentuk di lingkungan sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk menelaah dokumen-dokumen resmi sekolah seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), program supervisi, agenda pelatihan guru, serta instrumen penilaian kinerja pendidik. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilah, menyederhanakan, dan memfokuskan data berdasarkan tema-tema utama yang relevan dengan kompetensi kepala sekolah dan kinerja pendidik. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, peneliti menyusun informasi dalam bentuk narasi, matriks, dan kategori tematik untuk memudahkan pemaknaan.(Asbar FR & Witarsa R, 2020)

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti merumuskan temuan inti mengenai bagaimana elaborasi kompetensi kepala sekolah mampu mengoptimalkan kinerja pendidik di SMK Al Hikmah Anjatan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini

menggunakan teknik triangulasi, terutama triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang dihasilkan lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan. Prosedur penelitian dimulai dari kegiatan pra-lapangan, yaitu penyusunan instrumen, pengurusan izin penelitian, serta penjajakan awal ke lokasi penelitian. Kemudian, peneliti memasuki tahap pengumpulan data di SMK Al Hikmah Anjatan hingga proses analisis dan penyusunan laporan penelitian. Seluruh proses dilaksanakan secara berkesinambungan untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai optimalisasi kinerja pendidik yang dibangun melalui kompetensi kepala sekolah.(H. F. Siregar, 2020)

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Optimalisasi Kinerja**

Optimalisasi kinerja merupakan sebuah proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, efektivitas, dan produktivitas individu maupun organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks dunia kerja maupun lembaga pendidikan, optimalisasi kinerja tidak hanya sekadar meningkatkan hasil akhir atau output, tetapi juga mencakup serangkaian upaya sistematis untuk memperbaiki proses, membangun budaya kerja yang sehat, serta mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kinerja yang optimal tercermin dari tercapainya target-target organisasi, meningkatnya kualitas layanan, dan berkembangnya kapasitas personal sehingga mampu menghadapi tantangan lingkungan yang terus berubah. Proses optimalisasi kinerja diawali dengan pemahaman terhadap kondisi aktual melalui evaluasi kinerja secara menyeluruh. Evaluasi ini meliputi penilaian atas kemampuan, motivasi, sikap kerja, serta efektivitas interaksi antarindividu dan struktur organisasi.(Yuliah, 2021)

Dengan memahami kekuatan dan kelemahan yang ada, organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Optimalisasi kinerja tidak dapat dilakukan hanya dengan instruksi atau tekanan, melainkan membutuhkan pendekatan yang menekankan pengembangan kompetensi, dukungan psikologis, dan pemberdayaan yang memadai. Salah satu elemen penting dalam optimalisasi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam mengarahkan, memfasilitasi, dan menginspirasi individu dalam organisasi. Pemimpin yang kompeten mampu menciptakan visi yang jelas, menetapkan tujuan yang terukur, serta menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Optimalisasi kinerja tidak mungkin tercapai tanpa peran pemimpin yang mampu memadukan fungsi manajerial dengan kemampuan interpersonal, seperti komunikasi, motivasi, dan supervisi. Pemimpin juga bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk berkembang.(Marpaung et al., 2022)

Selain kepemimpinan, faktor manajemen sumber daya manusia sangat menentukan. Proses rekrutmen, penempatan pegawai yang tepat, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil merupakan bagian penting dari upaya optimalisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi aspek yang paling vital, karena karyawan atau pendidik tidak dapat meningkatkan kinerja jika tidak dibekali kompetensi yang relevan dengan

perkembangan zaman.(Qulsum & Hermanto, 2022) Investasi pada peningkatan kompetensi melalui workshop, pelatihan rutin, pendidikan lanjutan, dan kegiatan supervisi akademik akan memberi dampak jangka panjang terhadap kualitas kinerja. Optimalisasi kinerja juga berkaitan erat dengan motivasi kerja. Motivasi muncul dari kombinasi faktor internal seperti keinginan meningkatkan diri, sense of belonging, dan komitmen profesional, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi, insentif, dan pengakuan. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung memberikan performa yang lebih konsisten. Namun, motivasi tersebut harus dirawat melalui lingkungan kerja yang positif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.(Hidayatullah, 2024)

Selanjutnya, optimalisasi kinerja ditopang oleh sistem manajemen yang efektif, misalnya perencanaan kerja yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, pengawasan yang berkelanjutan, serta evaluasi yang transparan. Organisasi perlu memiliki indikator kinerja yang terukur, sehingga pencapaian dapat dievaluasi secara objektif. Penggunaan teknologi juga semakin penting dalam mendukung kinerja, seperti penerapan sistem informasi manajemen, aplikasi monitoring pekerjaan, dan digitalisasi proses administrasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, optimalisasi kinerja pendidik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendidik yang memiliki kinerja optimal tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga mampu membangun relasi yang baik dengan peserta didik, menyusun perangkat pembelajaran dengan cermat, serta mengevaluasi proses belajar dengan pendekatan yang efektif.(Arief & Assya'bani, 2022)

Optimalisasi kinerja pendidik harus didukung oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepemimpinan akademik, manajerial, sosial, dan kepribadian yang memadai. Kepala sekolah berperan dalam menggerakkan pendidik melalui pembinaan, supervisi terarah, serta menyediakan ruang dialog profesional. Pada akhirnya, optimalisasi kinerja merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan kolaborasi dari seluruh elemen organisasi. Upaya ini bukan hanya tentang meningkatkan performa sesaat, tetapi membangun budaya kerja yang produktif, adaptif, dan inovatif. Optimalisasi kinerja yang dilakukan secara konsisten akan menghasilkan organisasi yang memiliki daya saing tinggi, tenaga kerja yang kompeten, serta kemampuan menghadapi tantangan masa depan dengan kesiapan yang matang.(Marpaung et al., 2022)

## **B. Pendidik**

Pendidik merupakan sosok sentral dalam dunia pendidikan yang memegang peran strategis dalam membentuk karakter, kompetensi, dan masa depan generasi bangsa. Lebih dari sekadar penyampai ilmu, pendidik adalah figur yang mengemban tanggung jawab moral, intelektual, dan sosial. Keberadaan pendidik bukan hanya sebagai pengajar di ruang kelas, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, teladan, dan inspirator bagi peserta didik. Oleh karena itu, kualitas pendidik sering menjadi indikator penting dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Pada hakikatnya, pendidik memiliki peran multidimensional. Dalam dimensi pedagogis, pendidik bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Mereka harus mampu memilih strategi, model, dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik serta tuntutan kurikulum. Penguasaan materi pembelajaran saja tidak cukup; pendidik dituntut memahami psikologi perkembangan anak,

menerapkan pendekatan diferensiasi, serta memanfaatkan teknologi pendidikan untuk menciptakan pembelajaran yang interaktif dan bermakna. Tanggung jawab ini menuntut pendidik untuk terus belajar, meng-upgrade pengetahuan, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. (Hidayah, 2022)

Dalam dimensi sosial, pendidik memegang peran sebagai jembatan interaksi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Mereka harus mampu membangun komunikasi yang hangat dan profesional dengan orang tua peserta didik, bekerja sama dengan rekan sejawat, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Seorang pendidik tidak boleh bekerja secara individualistik, melainkan harus menjadi bagian dari kolaborasi tim yang menuju visi bersama pendidikan. Dalam banyak kasus, keberhasilan sekolah bukan hanya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga oleh kekompakan para pendidik dalam menjalankan tugas secara kolektif. Dimensi etika dan kepribadian pendidik juga tidak kalah penting. Pendidik adalah figur yang dilihat, diikuti, dan diteladani oleh peserta didik. Oleh karena itu, keteladanan merupakan unsur yang melekat pada setiap tindakan pendidik. Integritas, kesantunan, kedisiplinan, kejujuran, dan empati menjadi nilai yang harus dihidupkan dalam keseharian mereka. Pendidik yang baik mampu membangun suasana belajar yang aman dan penuh kasih, sehingga peserta didik merasa dihargai dan termotivasi untuk tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. (Subakti, 2022)

Selain itu, pendidik juga dituntut memiliki kompetensi profesional yang memadai. Hal ini mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam, kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, pemanfaatan teknologi digital, serta kemampuan mengembangkan perangkat pembelajaran yang berkualitas. Kompetensi ini harus terus ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan profesional seperti workshop, pelatihan, seminar, konferensi, dan supervisi akademik. Pendidik yang terus belajar adalah pendidik yang mampu memberikan dampak signifikan bagi kemajuan lembaga pendidikan. Di era globalisasi dan digitalisasi, peran pendidik semakin kompleks. Mereka tidak hanya menghadapi tantangan dalam hal metode pembelajaran, tetapi juga dinamika perilaku peserta didik yang dipengaruhi oleh teknologi, media sosial, dan perubahan sosial budaya. Oleh karena itu, pendidik dituntut memiliki kemampuan adaptif, kreatif, dan inovatif dalam menciptakan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman. Penggunaan media digital, pembelajaran berbasis proyek, pendekatan STEAM, hingga literasi digital menjadi bagian penting dalam tugas mereka. Pendidik harus mampu mengarahkan peserta didik agar menggunakan teknologi secara positif dan produktif. (Halim, 2005)

Namun demikian, pendidik juga manusia yang memiliki keterbatasan. Mereka membutuhkan dukungan organisasi, kebijakan sekolah yang memadai, serta kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten. Lingkungan kerja yang kondusif, apresiasi terhadap kinerja, sarana prasarana yang mendukung, dan iklim sekolah yang positif akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja pendidik. Oleh karena itu, optimalisasi peran pendidik tidak dapat dilepaskan dari sistem pendidikan secara keseluruhan. Pada akhirnya, pendidik bukan hanya profesi, tetapi panggilan jiwa. Menjadi pendidik berarti memilih jalan panjang yang penuh tantangan, namun kaya akan nilai kemanusiaan. Setiap proses yang dilakukan pendidik—mulai dari mengajar, membimbing, memotivasi hingga mencetak lulusan yang berkarakter—adalah kontribusi nyata bagi perjalanan

bangsa. Pendidik adalah pilar penopang peradaban. Melalui tangan dan hati para pendidik, generasi masa depan dibentuk dan diarahkan menuju kehidupan yang bermartabat, berpengetahuan, dan berakhlak mulia. (Supratman & Purwaningtias, 2018)

### **C. Elaborasi Kompetensi**

Elaborasi kompetensi merupakan proses strategis dan sistematis untuk mengembangkan, memperluas, dan memperdalam kemampuan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan perannya secara efektif. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menyangkut penguatan sikap, nilai, dan karakter kerja yang mendukung kualitas kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, elaborasi kompetensi menjadi kunci utama untuk menghadapi dinamika perubahan, terutama ketika organisasi dituntut untuk adaptif, inovatif, dan responsif terhadap tantangan zaman. Secara etimologis, kata “elaborasi” mengandung makna pengolahan yang mendalam dan menyeluruh, sementara “kompetensi” merujuk pada seperangkat kemampuan yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. (Iswanto et al., 2023)

Dengan demikian, elaborasi kompetensi dapat dimaknai sebagai upaya memperkaya dan menguatkan seluruh aspek kemampuan individu agar siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. (Hanafi, 2020) Proses elaborasi ini berlangsung secara berkelanjutan dan tidak berhenti pada satu titik, karena kompetensi manusia bersifat dinamis dan terus berkembang mengikuti perubahan lingkungan. Dalam penerapannya, elaborasi kompetensi mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pengembangan pengetahuan (*knowledge enhancement*). Individu perlu terus memperbarui wawasan dan pemahaman mereka, terutama yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, kebijakan terbaru, serta teori dan praktik yang relevan dengan bidang tugasnya. Dalam banyak organisasi modern, peningkatan pengetahuan menjadi basis utama untuk meningkatkan kualitas keputusan dan efektivitas kerja. Kedua, elaborasi kompetensi mencakup penguatan keterampilan (*skill strengthening*). Keterampilan kerja tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis. (Hanafi, 2020)

Individu yang mampu menggabungkan keterampilan teknis dan nonteknis secara seimbang cenderung memiliki performa yang lebih baik dan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Ketiga, elaborasi kompetensi juga melibatkan pembentukan dan penguatan sikap (*attitude development*). Sikap menjadi unsur penting dalam membentuk kesuksesan seseorang dalam bekerja. Sikap positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, empati, serta etos kerja tinggi merupakan fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sikap yang baik juga mempengaruhi hubungan interpersonal dan kolaborasi dalam tim. Selain pengembangan aspek individual, elaborasi kompetensi juga berkaitan erat dengan peran kepemimpinan dan sistem organisasi. Kepemimpinan yang kompeten mampu mendorong, memfasilitasi, dan memberikan ruang bagi individu untuk mengembangkan kompetensinya. Pemimpin berfungsi sebagai fasilitator yang menyediakan kesempatan pelatihan, bimbingan, supervisi, serta dukungan moral dalam menjalankan tugas. Tanpa kepemimpinan yang kuat,

elaborasi kompetensi sering kali berjalan tidak terarah atau bahkan terhenti sama sekali.(Salirawati, 2021)

Dari sudut pandang organisasi, elaborasi kompetensi membutuhkan sistem manajemen yang terencana dan terstruktur. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan kompetensi, penyusunan program peningkatan kemampuan, monitoring perkembangan, hingga evaluasi berkala terhadap dampaknya terhadap kinerja. Organisasi yang memiliki visi jangka panjang biasanya menjadikan elaborasi kompetensi sebagai bagian integral dari budaya kerja, bukan sekadar kegiatan formalitas atau kegiatan insidental. Dengan demikian, kompetensi individu dan organisasi dapat berkembang secara selaras dan berkelanjutan. Dalam dunia pendidikan, elaborasi kompetensi memiliki posisi yang sangat strategis. Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan semuanya membutuhkan proses pengembangan kompetensi agar mampu menjalankan tugasnya sesuai standar profesional. Khusus untuk kepala sekolah, elaborasi kompetensi mencakup empat dimensi utama, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi. Keempat kompetensi ini harus dikembangkan secara seimbang agar kepala sekolah mampu menjadi pemimpin efektif yang dapat menggerakkan dan menginspirasi pendidik. Melalui elaborasi kompetensi yang tepat, kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan dalam merancang program sekolah, mengelola sumber daya, melakukan supervisi akademik, serta menciptakan budaya sekolah yang positif dan produktif.(Salirawati, 2021)

Elaborasi kompetensi juga memiliki implikasi besar terhadap peningkatan kinerja. Ketika kompetensi dikembangkan secara sistematis, individu akan lebih percaya diri, lebih profesional, dan lebih terampil dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung pada kinerja individu, tim, maupun organisasi. Di sisi lain, kurangnya elaborasi kompetensi akan membuat individu stagnan, sulit beradaptasi, dan tertinggal dalam menghadapi perkembangan. Pada akhirnya, elaborasi kompetensi merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting, baik bagi individu maupun organisasi. Ia bukan hanya tentang meningkatkan kemampuan teknis, tetapi membentuk pribadi yang unggul, adaptif, dan siap bersaing. Proses ini membutuhkan komitmen, kesadaran, dan dukungan yang terus-menerus. Dengan elaborasi kompetensi yang berjalan efektif, organisasi akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat menjadi penggerak utama menuju perubahan, kemajuan, dan keberlanjutan.(Musthafa et al., 2024)

#### **D. Optimalisasi Kinerja Pendidik Melalui Elaborasi Kompetensi Kepala Sekolah Di Smk Al Hikmah Anjatan**

Optimalisasi kinerja pendidik merupakan salah satu agenda strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan di berbagai jenjang, termasuk di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Di SMK Al Hikmah Anjatan, upaya optimalisasi ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis pendidik, tetapi juga terkait erat dengan bagaimana kepala sekolah mengelaborasi kompetensinya secara komprehensif untuk menggerakkan seluruh elemen sekolah menuju kinerja yang lebih profesional, responsif, dan berdaya saing. Dalam konteks ini, kompetensi kepala sekolah menjadi kunci penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif, terarah, dan berkelanjutan. Sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah, kepala sekolah di SMK Al Hikmah Anjatan memiliki peran penting dalam membangun fondasi kinerja pendidik. Pendidik tidak dapat bekerja optimal hanya dengan penguasaan materi dan metode

pembelajaran; mereka membutuhkan arahan, dukungan kebijakan, bimbingan, serta lingkungan yang memungkinkan mereka berkembang. (Khaidir et al., 2023)

Oleh sebab itu, elaborasi kompetensi kepala sekolah—baik kompetensi manajerial, kepribadian, supervisi, maupun kewirausahaan—menjadi faktor penentu yang memperkuat dan mempercepat proses optimalisasi kinerja pendidik. Dari sisi kompetensi manajerial, kepala sekolah menunjukkan perannya dalam merencanakan program sekolah secara visioner, mengatur sumber daya secara efektif, serta membangun sistem kerja yang terstruktur. Di SMK Al Hikmah Anjatan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyusun strategi peningkatan mutu pembelajaran melalui penyediaan sarana yang memadai, pengembangan kurikulum berbasis industri, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi pendidik. Manajemen yang tertata rapi membantu pendidik bekerja lebih fokus, terarah, dan mampu mencapai target pembelajaran yang ditetapkan sekolah. (H. Siregar, 2022)

Selanjutnya, kompetensi supervisi akademik menjadi instrumen penting bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas profesional guru. Supervisi yang dilakukan bukan hanya sekadar formalitas, tetapi merupakan proses pendampingan intensif yang berorientasi pada pengembangan keterampilan pedagogis guru. Kepala sekolah memberikan masukan mengenai strategi pembelajaran, teknik penilaian, penggunaan media, hingga pendekatan yang berpusat pada peserta didik. Dengan demikian, guru dapat memperbaiki serta menyempurnakan praktik mengajarnya sehingga lebih efektif dan berorientasi hasil. Supervisi yang efektif juga membangun hubungan profesional yang penuh kepercayaan antara kepala sekolah dan pendidik, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab guru. (Rifsanjani, 2022)

Dari perspektif kompetensi kepribadian, kepala sekolah harus mampu menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Ketegasan, integritas, kedisiplinan, kepedulian, dan sikap bijaksana kepala sekolah akan menjadi panutan bagi pendidik dalam menjalankan tugas sehari-hari. Di SMK Al Hikmah Anjatan, kepala sekolah yang memiliki karakter kuat dan berakhlak mulia akan menciptakan budaya kerja yang positif, harmonis, dan penuh rasa saling menghargai. Budaya ini mendorong pendidik untuk lebih berkomitmen, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab terhadap profesinya. Aspek berikutnya adalah kompetensi kewirausahaan, yang semakin penting bagi kepala sekolah di era persaingan yang ketat. Kepala sekolah dituntut mampu menciptakan inovasi, mengambil peluang kerja sama dengan pihak industri, serta membangun jejaring kemitraan yang mendukung link and match pendidikan kejuruan. (Rahmi et al., 2022)

Di SMK Al Hikmah Anjatan, kompetensi ini menjadi sangat relevan karena sekolah kejuruan membutuhkan orientasi yang kuat terhadap dunia kerja. Ketika kepala sekolah berhasil membangun kerja sama dengan perusahaan, menyediakan program magang yang unggul, serta mendorong guru untuk berinovasi, maka pendidik akan termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya sesuai kebutuhan dunia industri. Optimalisasi kinerja pendidik bukanlah proses instan; ia merupakan perjalanan yang melibatkan pembinaan berkelanjutan, motivasi, dan dukungan baik secara struktural maupun kultural. Kepala sekolah menjadi aktor utama dalam menciptakan ekosistem tersebut. Program pelatihan, workshop, bimbingan teknis, diskusi profesional, hingga supervisi rutin adalah bagian dari upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi pendidik. Ketika pendidik merasa dihargai, didukung, dan

difasilitasi, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih positif, produktif, dan kreatif dalam proses pembelajaran.(Donoriyanto et al., 2023)

Selain itu, optimalisasi kinerja pendidik sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang dibangun oleh kepala sekolah. Iklim organisasi bukan sekadar suasana fisik atau aturan formal yang berlaku di sekolah, tetapi merupakan gabungan dari nilai, kebiasaan, interaksi, dan pola komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja sehari-hari. Ketika kepala sekolah mampu menciptakan iklim organisasi yang hangat, terbuka, dan kolaboratif, maka pendidik akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan terlibat secara emosional dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Lingkungan kerja seperti ini secara otomatis memotivasi pendidik untuk bekerja secara efektif, saling mendukung satu sama lain, serta berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan pendidikan.(Yuhana & Aminy, 2019)

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam membentuk iklim organisasi tersebut. Melalui sikap, kebijakan, dan gaya kepemimpinannya, kepala sekolah dapat menghadirkan budaya kerja yang disiplin, berintegritas, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Keteladanan kepala sekolah dalam hal kedisiplinan, ketepatan waktu, kesungguhan menjalankan program, hingga cara berkomunikasi dengan pendidik menjadi contoh nyata yang akan ditiru oleh seluruh warga sekolah. Budaya disiplin yang mengalir dari pemimpin ke seluruh staf sekolah akan menciptakan atmosfer kerja yang tertib, profesional, dan penuh tanggung jawab. Integritas kepala sekolah juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat. Ketika kepala sekolah menunjukkan kejujuran, keterbukaan, dan sikap adil dalam pengambilan keputusan, pendidik akan merasa aman dan percaya terhadap setiap kebijakan yang diterapkan.(Kusumaningrum et al., 2022)

Kepercayaan ini menjadikan pendidik lebih siap untuk terlibat aktif dalam berbagai program sekolah serta berkolaborasi dengan rekan kerja tanpa rasa curiga atau kekhawatiran. Sementara itu, etos kerja tinggi yang ditunjukkan kepala sekolah mendorong pendidik untuk mencerminkan hal serupa dalam tugas-tugas mereka, sehingga tercipta budaya kerja yang produktif dan penuh komitmen. Lingkungan yang nyaman secara psikologis menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam mengoptimalkan kinerja pendidik. Ketika pendidik merasa aman, didengar, dan dihargai, mereka dapat menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih matang dan bijaksana. Kondisi psikologis yang stabil membuat pendidik mampu mengelola stres, mengatasi beban kerja yang kompleks, serta menjaga hubungan interpersonal yang harmonis dengan peserta didik maupun rekan sejawat. Di tengah tuntutan pendidikan yang terus berkembang, kenyamanan psikologis menjadi modal utama untuk mempertahankan kualitas kerja pendidik secara konsisten.(Adiebah & PdI, 2020)

Pada akhirnya, upaya optimalisasi kinerja pendidik melalui elaborasi kompetensi kepala sekolah di SMK Al Hikmah Anjatan tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di ruang kelas, tetapi memberikan pengaruh yang jauh lebih besar terhadap perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Pendidik yang berkinerja tinggi mampu menghadirkan proses pembelajaran yang bermutu, terstruktur, serta relevan dengan kebutuhan peserta didik. Pembelajaran yang bermutu pada gilirannya mampu membentuk karakter siswa, menumbuhkan kemandirian, membangun keterampilan abad ke-21, serta mempersiapkan mereka

menghadapi tuntutan dunia kerja maupun pendidikan lanjutan. Dalam konteks sekolah kejuruan seperti SMK Al Hikmah Anjatan, peran pendidik yang berkualitas menjadi semakin penting karena mereka harus mampu menjembatani kebutuhan dunia industri dengan proses pembelajaran di sekolah. Dengan adanya kepala sekolah yang kompeten, yang mampu mengelaborasi seluruh aspek kompetensinya—baik manajerial, supervisi, kewirausahaan, maupun kepribadian—pendidik dapat bekerja dalam sistem yang lebih terarah, terfasilitasi, dan terkoordinir dengan baik. Kepala sekolah menjadi katalisator yang menggerakkan seluruh proses tersebut menuju tujuan pendidikan yang lebih baik, lebih bermakna, dan lebih berdaya saing.(Yuhana & Aminy, 2019)

Dengan demikian, keterkaitan antara iklim organisasi yang kondusif, pengembangan kompetensi kepala sekolah, dan peningkatan kinerja pendidik merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Ketiga elemen tersebut membentuk sebuah ekosistem pendidikan yang saling memengaruhi dan saling menguatkan. Iklim organisasi yang baik menjadi landasan utama terciptanya suasana kerja yang harmonis, penuh semangat, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Di sisi lain, kompetensi kepala sekolah yang terus dikembangkan memberikan arah yang jelas, kepemimpinan yang efektif, serta kebijakan yang berpihak pada kebutuhan pendidik dan peserta didik. Semua ini bermuara pada peningkatan kinerja pendidik yang semakin profesional, kreatif, dan berkualitas.(Budijanto & Rahmanto, 2021)

Di SMK Al Hikmah Anjatan, sinergi ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting dalam mendorong kemajuan sekolah. Iklim organisasi yang kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga membuka ruang dialog, kolaborasi, dan inovasi antarpendidik. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki terhadap sekolah, sehingga mendorong seluruh pendidik untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif akan melemahkan motivasi, memicu konflik, dan menghambat jalannya proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menjaga suasana sekolah tetap stabil, terbuka, dan inspiratif.(Maharani et al., 2024)

Pengembangan kompetensi kepala sekolah menjadi fondasi yang tidak kalah penting. Kepala sekolah yang kompeten tidak hanya memahami manajemen, tetapi juga mampu membimbing, memotivasi, dan mendukung pendidik dalam berbagai situasi. Kompetensi dalam supervisi memungkinkan kepala sekolah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pendidik, kemudian memberikan arahan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompetensi kewirausahaan mendukung terciptanya inovasi dan kerja sama dengan dunia industri, yang sangat penting bagi sekolah kejuruan. Sementara itu, kompetensi kepribadian memastikan bahwa kepala sekolah mampu menjadi teladan moral dan etika bagi seluruh warga sekolah. Dengan elaborasi kompetensi yang kuat, kepala sekolah menjadi motor penggerak yang mampu mengangkat mutu sekolah secara keseluruhan.(Donoriyanto et al., 2023)

Ketika iklim organisasi yang kondusif dan kompetensi kepala sekolah yang kuat bertemu, dampaknya terlihat jelas pada peningkatan kinerja pendidik. Pendidik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, semangat untuk berinovasi, serta komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas profesionalnya. Mereka merasa dihargai, difasilitasi, dan didukung, sehingga bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menghadirkan pembelajaran terbaik bagi peserta didik. Kinerja

pendidik yang optimal ini pada akhirnya menjadi salah satu indikator keberhasilan peran kepala sekolah dalam mengembangkan dan memimpin sekolah secara efektif.(Nasor, 2017)

Ketiganya bersinergi dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul di SMK Al Hikmah Anjatan. Kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari hasil belajar secara akademik, tetapi juga dari perkembangan karakter, keterampilan, dan kesiapan peserta didik menghadapi dunia kerja. Dengan pendidik yang berkompeten dan berkinerja tinggi, peserta didik mendapatkan bimbingan yang lebih baik, pembelajaran yang relevan, serta pengalaman belajar yang bermakna. Mereka lebih siap untuk bersaing, lebih terlatih dalam keterampilan vokasi, dan lebih percaya diri dalam meraih peluang karier maupun pendidikan lanjutan. Pada akhirnya, integrasi antara iklim organisasi yang sehat, kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten, dan kinerja pendidik yang optimal menjadi kunci dalam memastikan bahwa peserta didik mendapatkan layanan pendidikan terbaik. Sinergi tersebut membawa SMK Al Hikmah Anjatan menuju masa depan yang cerah dan penuh peluang, sekaligus menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan bukan hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari kerja kolektif yang terarah, terencana, dan berkelanjutan.(Ummah, 2019)

### **Kesimpulan**

Optimalisasi kinerja pendidik di SMK Al Hikmah Anjatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelaborasi seluruh kompetensi yang dimilikinya, baik kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi akademik, kewirausahaan, maupun kompetensi sosial. Kepala sekolah yang kompeten mampu menjadi penggerak utama terciptanya budaya kerja profesional serta lingkungan belajar yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Melalui kepemimpinan yang visioner, kepala sekolah tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing dan memotivasi pendidik untuk terus meningkatkan kemampuan pedagogik, kedisiplinan, kreativitas, dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas pendidikan. Iklim organisasi yang positif—ditandai dengan komunikasi terbuka, hubungan kerja harmonis, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan psikologis—terbukti memberikan dampak signifikan terhadap meningkatnya semangat dan efektivitas kerja pendidik. Lingkungan yang nyaman dan menghargai kontribusi guru membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran, lebih inovatif, serta lebih konsisten dalam menjalankan peran profesionalnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa elaborasi kompetensi kepala sekolah berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan kinerja pendidik. Supervisi akademik yang terarah membantu guru memperbaiki kualitas pembelajaran, sementara kemampuan manajerial memastikan terselenggaranya program-program sekolah secara efektif. Pada akhirnya, semua upaya tersebut bermuara pada peningkatan kualitas pembelajaran, pembentukan karakter peserta didik, serta tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik dan berdaya saing. Dengan demikian, optimalisasi kinerja pendidik melalui elaborasi kompetensi kepala sekolah bukan hanya strategi internal sekolah, tetapi juga investasi jangka panjang dalam menciptakan pendidikan yang unggul dan adaptif terhadap kebutuhan perkembangan zaman. Kepala sekolah yang berkualitas akan melahirkan pendidik berkinerja tinggi, dan pendidik berkinerja tinggi akan menghasilkan generasi muda yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi masa depan.

Daftar Pustaka

- Adiebah, R., & PdI, M. (2020). *Meningkatkan Kualitas Anak Optimalisasi Kecerdasan IQ, EQ dan SQ. RUMAH BELAJAR MATEMATIKA INDONESIA*. Rumah Belajar Indoenesia.
- Agustian, I., Mufidah, N., Chakra Setiawan, H., Suklani, S., & Chakra Setiawan, H. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1873–1882. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.567>
- AlfianTri Kuntoro. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2928>
- Arief, M., & Assya'bani, R. (2022). The Existence of Islamic Boarding School Management in the Digital Era. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 2548–2567. <https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/1541/729>
- Asbar FR, & Witarsa R. (2020). Kajian Literatur Tentang Penerapan Pembelajaran Terpadu Di Sekolah Dasar. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 3, 225–236. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/1220/964>
- Asiati, S., & Hasanah, U. (2022). Implementasi Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Di Sekolah Penggerak. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 19(2), 61–72. <https://doi.org/10.54124/jlmp.v19i2.78>
- Budijanto, O. W., & Rahmanto, T. Y. (2021). Pencegahan Paham Radikalisme Melalui Optimalisasi Pendidikan Hak Asasi Manusia di Indonesia. *Jurnal HAM*, 12(1), 57. <https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.57-74>
- Donoriyanto, D. S., Indiyanto, R., Juliardi A. R., N. R., & Syamsiah, Y. A. (2023). Optimalisasi Penggunaan Media Sosial sebagai Sarana Promosi Online Store pada Pelaku UMKM di Kota X. *Jurnal Abdimas Peradaban*, 4(1), 42–50. <https://doi.org/10.54783/ap.v4i1.22>
- Fardinal, F., Ali, H., & Anwar US, K. (2022). Mutu Pendidikan Islam: Jenis Kesisteman, Konstruksi Kesisteman Dan Berfikir Kesisteman. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 370–382. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.894>
- Halim, F. (2005). *Tokoh Ulama Nusantara: Syekh Muhammad Arsyad al-Banjari*. Lembaga Pengkajian Islam dan Pendidikan.
- Hanafi, A. (2020). Memaknai Aktifitas Belajar Sebagai Ibadah Dengan Kontekstualisasi Pemahaman Hadist Innamal A'malu Bin Niyat (Studi elaborasi melalui kajian heurmenetik, kritik sanad dan semiotik). *Jurnal Pemikiran Dan Studi Islam*, 5(2), 54. <https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/misykah/article/view/230>
- Hasanah, H., & Sukmawan, S. (2021). Berbingkai Kemajemukan Budaya, Bersukma Desakalapatra: Selidik Etnografi atas Tradisi Tengger. *Diglosia: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya*, 4(1), 79–90. <https://doi.org/10.30872/diglosia.v4i1.102>
- Hidayah, U. N. (2022). Interaksi Edukatif Antara Guru Dan Peserta Didik Dalam Kitab Ta'lim Al-Muta'allim Dan Implikasinya Di Era Disrupsi Upik [Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. In <http://repository.unissula.ac.id/27772/> (Vol. 33, Issue 1). <http://repository.unissula.ac.id/27772/>
- Hidayatullah, E. (2024). Rekonstruksi Konseptual Pendidikan Holistik: Pendekatan Fenomenologis terhadap Inklusivitas dan Kesadaran Sosial. *Jurnal Studi Edukasi Integratif*,

- 1(1), 55–68. <https://pustaka.biz.id/journal/jsei/article/view/11/6>
- Iswanto, J., Tohawi, A., Subekan, Hendratri, B. G., & Dianto, A. Y. (2023). Elaborasi Khiyar : Dinamika Transaksi Jual Beli Pakaian di Pasar Tradisional Bagor Nganjuk Khiyar ' s Elaboration : Dynamics of Clothing Buying and Selling Transactions at the Bagor Nganjuk Traditional Market. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1601–1606. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4652>
- Khaidir, F., Amran, A., & Noor, I. A. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Dasar Melalui Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar dalam Mewujudkan Sustainable Developments Goal's. *Attadib: Journal of Elementary Education Vol.7*, 7(2), 1–27.
- Kusumaningrum, H., Unik Hanifah Salsabila, Nanik Rahmanti, Istiani Nur Kasanah, & Dian Sidik Kurniawan. (2022). Optimalisasi Media Youtube Sebagai Media Pembelajaran Daring. *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam*, 5(1), 92–114. <https://doi.org/10.54396/saliha.v5i1.223>
- Latiana, L. (2010). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 1(3), 1–16. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file
- Maharani, I. S., Nugraha, A., & Pratama, R. K. (2024). Optimalisasi Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Membangun Kesetaraan Gender. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 5(3), 3042–3048. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/3461/2466>
- Marpaung, S. F., Miranda, N., Syaroh, M., & Fatimah, T. (2022). Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(1), 14–25. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v4i1.264>
- Mubarok, R. (2021). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44. <https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>
- Musthafa, I., Rohendi, A., Sari, M. S., Komariah, C., Kurnia, N., & Fauziah. (2024). Niat Dalam Mencari Ilmu ( Studi Dalam Kitab Ta ' lim al - Muta ' llim Thariqat at - Ta ' allum karya al -Zurnuji ). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 586. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7939/5339>
- Napitupulu, G., Silalahi, M., & Gultom, S. (2023). Implementasi Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar. *Journal on Education*, 6(1), 5397–5406.
- Nasor, M. (2017). M. Nasor, Optimalisasi Fungsi Radio..... *Jurnal Al-Adyan*, 12(No. 1), h. 105. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/alAdyan/article/view/1447/1163>
- Qulsum, D. U., & Hermanto. (2022). Peran Guru Penggerak Dalam Penguatan Profil Pelajar Pancasila Sebagai Ketahanan Pendidikan Karakter Abad 21. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3), 315–330. <https://doi.org/10.22146/jkn.71741>
- Rahmi, A. A., Hizriyani, R., & Sopiiah, C. (2022). Analisis Teori Hierarki of Needs Abraham Maslow Terhadap Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 5(3), 320–328. <https://doi.org/10.31004/aulad.v5i3.385>
- Rifsanjani, M. H. (2022). *OPTIMALISASI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SDN*

- SIDOKERTO 01 PATI*. Institut Agama Islam Negeri Sunan Kudus.
- Salirawati, D. (2021). Identifikasi Problematika Evaluasi Pendidikan Karakter di Sekolah. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4(1), 20–21. <https://doi.org/10.24246/juses.v4i1p17-27>
- Siregar, H. (2022). Analisis Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Sosialisasi Pancasila. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, 1, 71–82. <https://doi.org/10.52738/pjk.v2i1.102>
- Siregar, H. F. (2020). Keharusan Sumpah Saksi Perspektif Filsafat Hukum Moral Immanuel Kant. *Pamulang Law Review*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i2.7984>
- Subakti, M. F. (2022). *Etika Menuntut Ilmu dalam Kitab Ta'lim al-Muta'allim karya Imam Az-Zarnuji dan Relevansinya di Era Digital* [Institut Agama Islam Negeri Kudus]. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/9719>
- Supratman, E., & Purwaningtias, F. (2018). Pengembangan Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Schoology. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT (JPIT)*, 03(03), 310–315. <https://doi.org/10.30591/jpit.v3i3.958>
- Ummah, M. S. (2019). Optimalisasi Manajemen Dakwah Pada Era Digital Oleh Lembaga Dakwah Pengurus Besar Nahdatul Ulama. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 80–96. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.357>
- Yuliah, E. (2021). Optimalisasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam. *Jurnal At-Tadbir*, 31(2), 120–138.