

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG QUR'ANI DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AT – TAUBAH BATAM

Randi Saputra Amyus¹⁾, Abdul Rasyid Hamami²⁾, Nurhasanah³⁾, Afriza⁴⁾

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau

randisaputraamyus@gmail.com, abdulrasyidhamami@gmail.com,

nurhasanah84@admin.smp.belajar.id, afriza@uin-suska.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang Qur'ani di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At–Taubah Batam, dengan mengacu pada strategi pengembangan SDM yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Strategi tersebut meliputi: (1) merencanakan dan menarik SDM yang berkualitas, (2) mengembangkan SDM agar semakin berkualitas, (3) menilai kinerja SDM, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara SDM yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan rekrutmen berbasis nilai keislaman dan kompetensi pedagogik, mengadakan pelatihan dan pembinaan rutin berbasis Al-Qur'an, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan penghargaan serta dukungan spiritual sebagai bentuk motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Islami untuk menjaga kualitas SDM. Strategi ini secara efektif membentuk karakter pendidik dan tenaga kependidikan yang Qur'ani serta mendukung tercapainya visi pendidikan Islam yang holistik dan berkelanjutan.

Kata kunci: Strategi Kepala sekolah, Sumber Daya Manusia, Qur'ani, SDIT, Nabi Muhammad SAW, SDIT At–Taubah Batam

Abstract: This study aims to describe the principal's strategy in developing Qur'anic human resources (HR) at the Integrated Islamic Elementary School (SDIT) At–Taubah Batam, based on the human resource development strategies exemplified by the Prophet Muhammad (peace be upon him). These strategies include: (1) planning and recruiting qualified human resources, (2) developing human resources to improve their quality, (3) evaluating human resource performance, (4) providing motivation, and (5) maintaining the quality of human resources. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation study. The findings show that the principal implements a recruitment process based on Islamic values and pedagogical competence, conducts regular training and coaching grounded in the Qur'an, carries out periodic performance evaluations, provides recognition and spiritual support as motivation, and creates a conducive and Islamic work environment to sustain HR quality. These strategies effectively shape educators and staff with Qur'anic character and contribute to achieving the vision of holistic and sustainable Islamic education.

Keywords: Principal Strategy, Human Resources, Qur'anic, SDIT, Prophet Muhammad, SDIT At–Taubah

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana utama dalam membentuk karakter dan kepribadian manusia. Dalam konteks pendidikan Islam, tujuan utama pendidikan tidak hanya berfokus pada pencapaian aspek kognitif

dan keterampilan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik serta tenaga pendidik yang selaras dengan nilai-nilai Al-Qur'an. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang Qur'ani menjadi aspek

fundamental dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami dan bermutu.

Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan SDM. Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), yang mengusung konsep pendidikan berbasis Al-Qur'an dan nilai-nilai Islam, kepala sekolah tidak hanya dituntut mampu dalam aspek manajerial, tetapi juga menjadi teladan dalam membina karakter Qur'ani bagi guru dan tenaga kependidikan.

Dalam sejarah Islam, Nabi Muhammad SAW memberikan teladan luar biasa dalam membentuk dan mengembangkan manusia sebagai SDM unggul dan bertakwa. Strategi yang digunakan oleh Rasulullah dalam membina para sahabat dapat dijadikan model pengembangan SDM dalam konteks pendidikan masa kini. Strategi tersebut meliputi: (1) merencanakan dan menarik SDM yang berkualitas; (2) mengembangkan SDM agar semakin berkualitas; (3) menilai kinerja SDM secara adil dan konstruktif; (4) memberikan motivasi spiritual dan emosional; serta (5) memelihara SDM melalui pembinaan yang berkelanjutan. Strategi ini tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga membentuk integritas dan akhlak individu yang sesuai dengan prinsip-prinsip Qur'ani.

Namun demikian, implementasi strategi tersebut dalam konteks lembaga pendidikan modern, khususnya di tingkat sekolah dasar Islam terpadu, belum banyak dikaji secara mendalam. SDIT At-Taubah Batam merupakan salah satu sekolah yang berkomitmen dalam membentuk ekosistem pendidikan Qur'ani, sehingga menjadi lokasi yang tepat untuk meneliti sejauh mana kepala sekolah menerapkan strategi ala Nabi Muhammad SAW dalam mengembangkan SDM.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) bukanlah tugas yang mudah. Sebagaimana diungkapkan oleh Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management*, SDM memainkan peran yang sangat krusial

dalam mencapai tujuan organisasi. Dessler menekankan bahwa pengelolaan yang efisien dan efektif dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan, yang berujung pada produktivitas yang lebih baik dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk melakukan perencanaan yang matang dalam manajemen SDM, agar dapat menjawab tantangan dan kendala yang ada dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan SDM yang Qur'ani di SDIT At-Taubah Batam, dengan mengacu pada lima indikator strategi pengembangan SDM yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan. Langkah pertama adalah mengidentifikasi topik dan merumuskan pertanyaan penelitian, seperti bagaimana konsep dasar sumber daya manusia diterapkan dalam praktik. Melalui analisis mendalam, peneliti dapat mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya, peneliti mengumpulkan sumber literatur yang mencakup buku teks, artikel jurnal, laporan penelitian, dan sumber online terpercaya, dengan kriteria pemilihan yang mencakup relevansi, kualitas, dan tahun publikasi. Setelah itu, analisis dilakukan untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan hubungan antara konsep dasar sumber daya manusia, diikuti dengan sintesis informasi untuk membangun argumen yang kuat. Laporan

penelitian disusun dengan menyertakan pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan (Nasution, 2023).

Data dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengelompokkan data berdasarkan tema-tema utama yang sesuai dengan lima indikator strategi pengembangan SDM Nabi Muhammad SAW: (1) perencanaan dan rekrutmen, (2) pengembangan, (3) penilaian kinerja, (4) motivasi, dan (5) pemeliharaan SDM. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh data bahwa kepala sekolah di SDIT At-Taubah Batam telah mengimplementasikan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang mengacu pada teladan Nabi Muhammad SAW. Strategi tersebut direalisasikan melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Merencanakan dan Menarik SDM yang Berkualitas

Kepala sekolah menyusun perencanaan SDM berdasarkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang sekolah. Proses rekrutmen dilakukan dengan seleksi ketat yang menekankan pada dua aspek utama, yaitu kompetensi profesional (pedagogik, sosial, dan kepribadian) serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Dalam wawancara, kepala sekolah menyatakan: *"Kami memastikan bahwa setiap calon guru atau staf harus memiliki pemahaman dasar tentang Al-Qur'an, mampu menjadi teladan, dan menunjukkan akhlak Islami sejak proses wawancara."* Strategi ini sejalan dengan langkah Nabi Muhammad SAW yang memilih individu berdasarkan potensi keimanan dan kejujuran sebelum menugaskannya dalam peran penting.

Pendekatan kepala sekolah dalam menyusun rencana SDM yang berkualitas

dengan menitikberatkan pada kompetensi profesional dan nilai-nilai Islami merupakan strategi yang sangat relevan dalam konteks pendidikan berbasis agama. Armstrong menyampaikan, perencanaan SDM yang efektif harus dilakukan dengan memahami kebutuhan organisasi secara menyeluruh dan realistis, baik jangka pendek maupun jangka panjang, agar sumber daya manusia yang diperoleh mampu mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Proses rekrutmen yang selektif dan menyaring calon berdasarkan kompetensi serta karakter moral merupakan bagian dari konsep "strategic staffing" yang dikemukakan oleh Dessler, yang menyatakan bahwa proses seleksi harus mampu menyeleksi calon terbaik yang memiliki potensi dan nilai yang sesuai dengan budaya organisasi, termasuk aspek moral dan nilai keagamaan.

Dalam konteks sekolah berbasis nilai keislaman, proses wawancara yang menekankan pemahaman tentang Al-Qur'an dan akhlak Islami menjadi sangat penting. Sebagaimana dikemukakan oleh Al-Qaradawi, karakter dan moralitas yang kuat merupakan fondasi utama dalam pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas, apalagi dalam konteks pendidikan agama di mana karakter dan moralitas menjadi indikator utama keberhasilan pendidikan. Selain itu, pendekatan Nabi Muhammad SAW dalam memilih individu berdasarkan potensi keimanan dan kejujuran relevan sebagai model dalam pengelolaan SDM pendidikan. Menurut Yusuf al-Qaradawi (2020), prinsip pemilihan individu berdasarkan keimanan dan kejujuran ini sangat penting dalam membangun kepercayaan dan integritas organisasi, terutama dalam bidang pendidikan yang menuntut teladan dan moralitas tinggi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, kepala sekolah tidak hanya memastikan bahwa SDM yang direkrut kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki akhlak dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman, sehingga mampu

menjadi teladan dan menjunjung tinggi integritas dalam menjalankan tugasnya.

2. Mengembangkan SDM agar Berkualitas

Kepala sekolah secara konsisten mengadakan program pembinaan dan pelatihan guru, baik dalam bentuk pelatihan pedagogik, pembinaan spiritual, maupun kajian Al-Qur'an. Selain itu, program tahfidz dan mentoring internal menjadi bagian dari strategi peningkatan kapasitas guru secara Islami. Program pengembangan ini mencerminkan pendekatan Rasulullah SAW dalam membina para sahabat melalui majelis ilmu, bimbingan langsung, dan pembentukan karakter melalui keteladanan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang tidak hanya menekankan peningkatan kompetensi teknis atau profesional, tetapi juga menyentuh aspek spiritual, moral, dan emosional. Di SDIT At-Taubah Batam, kepala sekolah menunjukkan komitmen kuat dalam mengembangkan SDM secara holistik melalui berbagai program yang dirancang secara terstruktur dan berkesinambungan.

a. Program Pengembangan Profesional dan Pedagogik

Kegiatan pelatihan rutin dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam aspek pedagogik dan metodologi pembelajaran. Pelatihan ini mencakup strategi pembelajaran aktif, integrasi teknologi dalam kelas, kurikulum tematik berbasis nilai-nilai Islam, dan penilaian autentik. Kepala sekolah berperan aktif dalam merancang materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru dan kurikulum sekolah.

Selain pelatihan internal, guru juga didorong untuk mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan eksternal baik dari dinas pendidikan maupun lembaga profesional Islam. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan guru tidak bersifat eksklusif, tetapi terbuka terhadap pembaruan dan pertukaran ilmu.

b. Pembinaan Spiritual dan Keislaman

Sebagai sekolah Islam terpadu, pengembangan SDM di SDIT At-Taubah juga difokuskan pada penguatan spiritualitas guru. Setiap pekan diadakan *halaqah* Al-Qur'an, pembinaan ruhiyah (seperti shalat Dhuha, halaqah setiap bada Jum'at dan kultum), serta kajian tafsir dan hadis. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang harus menjadi teladan dalam akhlak, ibadah, dan integritas moral. Program *tahfidz* untuk guru juga menjadi salah satu ciri khas pengembangan SDM di sekolah ini. Guru diberikan target hafalan secara bertahap, disertai dengan sistem monitoring yang humanis. Ini membentuk lingkungan yang Qur'ani secara kolektif, di mana guru saling mengingatkan dan memperkuat satu sama lain.

c. Mentoring dan Pembinaan Karakter

Kepala sekolah menerapkan sistem mentoring internal, yaitu pembinaan satu-satu atau kelompok kecil antara guru senior dan guru junior. Ini bukan hanya transfer ilmu, tetapi juga pembentukan karakter melalui keteladanan. Mentoring ini menekankan nilai kejujuran, tanggung jawab, komunikasi efektif, dan kesabaran dalam mendidik. Dalam konteks ini, kepala sekolah menjalankan peran serupa dengan Rasulullah SAW yang membina para sahabatnya melalui pendekatan personal, perhatian yang tulus, dan pembinaan karakter secara langsung. Nabi Muhammad SAW memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para sahabat tidak hanya dalam bentuk ceramah, tetapi juga melalui dialog, praktik, dan teladan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana Rasulullah SAW menjadikan *majlis* ilmu sebagai ruang pembentukan mentalitas umat, sekolah juga menciptakan ruang serupa melalui forum-forum pembelajaran guru dan *community of practice*.

d. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pembinaan

Setiap program pengembangan disertai dengan evaluasi yang sistematis. Evaluasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga reflektif, di mana guru diajak menilai

proses spiritual dan profesional pribadinya. Hasil evaluasi digunakan untuk merancang tindak lanjut, misalnya memberikan pembinaan tambahan kepada guru yang membutuhkan dukungan lebih, atau memberikan tugas kepemimpinan kecil untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.

e. Refleksi terhadap Teladan Nabi Muhammad SAW

Pendekatan ini secara jelas mencerminkan metode Rasulullah SAW dalam membina SDM umat Islam. Rasulullah tidak sekadar memberi ilmu, tetapi juga mendampingi, memberi contoh langsung, dan membangun komunitas yang saling mendukung. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga menjalankan peran ini dengan menciptakan sistem pembinaan yang menyeluruh: intelektual, spiritual, dan sosial. Rasulullah juga membina para sahabat sesuai dengan potensi dan karakter masing-masing. Hal ini dapat diadopsi dalam manajemen SDM sekolah dengan memberikan pelatihan dan bimbingan yang adaptif, sesuai kebutuhan dan tingkat kesiapan guru.

3. Menilai Kinerja SDM

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui observasi kelas, laporan kerja, serta penilaian berbasis indikator spiritualitas dan tanggung jawab moral. Kepala sekolah menekankan pendekatan yang humanis dan reflektif: *"Kami tidak hanya menilai dari hasil mengajar, tapi juga dari adab, kedisiplinan, dan bagaimana guru menjadi teladan bagi siswa."* Strategi ini sejalan dengan metode Nabi Muhammad SAW yang menilai para sahabat tidak hanya dari hasil kerja, tetapi juga dari keikhlasan dan adab dalam menjalankan amanah.

Menilai kinerja SDM secara objektif dan komprehensif merupakan aspek krusial dalam memastikan kualitas pendidikan serta integritas organisasi. Pendekatan yang dilakukan kepala sekolah yang tidak hanya berfokus pada hasil akademik atau output kuantitatif, tetapi juga menilai aspek spiritualitas, moralitas, dan adab,

menunjukkan bahwa pengukuran kinerja harus seimbang dan berlandaskan nilai-nilai keislaman serta humanisme.

Menurut Robbins dan Coulter, evaluasi kinerja yang efektif harus mencakup berbagai indikator baik aspek kuantitatif maupun kualitatif, termasuk aspek kepribadian dan karakter yang mencerminkan nilai-nilai moral dan etika pekerja. Dalam konteks pendidikan berbasis nilai keislaman, aspek spiritual dan moral dapat menjadi indikator penting untuk menilai kualitas SDM, karena hal ini berkontribusi langsung terhadap lingkungan belajar yang kondusif dan karakter siswa yang terbentuk.

Pendekatan kepala sekolah yang menilai adab, kedisiplinan, dan keteladanan Guru selaras dengan prinsip Nabi Muhammad SAW yang menekankan keikhlasan dan moralitas dalam menjalankan amanah. Seperti yang dikemukakan oleh al-Farabi, menilai karakter dan niat juga merupakan bagian integral dari keberhasilan individu dalam organisasi, karena niat yang ikhlas akan mendorong tindakan yang beretika dan efisien. Selain itu, metode ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada pengembangan karakter dan spiritualitas yang berkelanjutan. Pendekatan reflektif dan humanis ini mendukung pengembangan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berbudi pekerti luhur dan mampu menjadi teladan bagi siswa. Hal ini sesuai dengan pendekatan Nabi Muhammad SAW, yang menilai para sahabat dari keikhlasan, moralitas, dan keteladanan mereka dalam menjalankan amanah, bukan hanya dari keberhasilan duniawi semata.

Lebih jauh lagi, evaluasi berbasis indikator spiritual dan tanggung jawab moral mengandung nilai pendidikan karakter dan penguatan nilai-nilai keislaman, yang secara tidak langsung turut membentuk citra organisasi sebagai institusi yang berintegritas dan berakhlak mulia. Menurut Nasution, pendekatan ini mendorong peningkatan kualitas

kepribadian SDM secara menyeluruh, karena mampu menstimulus motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, dan keikhlasan beramal.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja berbasis spiritualitas dan moral, bila dilakukan secara konsisten dan transparan, tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berbudi pekerti dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan dan keberlanjutan pembangunan karakter peserta didik.

4. Memberikan Motivasi

Pemberian motivasi dilakukan dalam berbagai bentuk: penghargaan terhadap prestasi, penguatan spiritual melalui tausiyah rutin, serta pendekatan personal terhadap guru yang mengalami penurunan semangat kerja. Kepala sekolah berperan sebagai motivator dan pembina rohani. Rasulullah SAW juga dikenal memberikan motivasi yang bersifat personal dan menyentuh hati, seperti pujian, doa, serta dorongan untuk istiqamah dalam perjuangan.

Pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam strategi kepala sekolah di SDIT At-Taubah Batam untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang Qur'ani. Kepala sekolah memandang bahwa motivasi tidak cukup diberikan melalui pendekatan administratif semata, melainkan harus menyentuh aspek spiritual, emosional, dan kepribadian setiap individu.

a. Bentuk Penghargaan dan Apresiasi

Kepala sekolah secara konsisten memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan kinerja baik, dedikasi tinggi, serta perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Qur'ani. Bentuk penghargaan tersebut antara lain:

1) Pemberian sertifikat penghargaan atau hadiah simbolik pada momen tertentu, seperti Hari Guru atau rapat kerja tahunan.

2) Penyebutan nama guru berprestasi dalam forum resmi sekolah, seperti saat briefing pagi atau apel.

3) Pemberian tanggung jawab tambahan yang bermakna sebagai bentuk kepercayaan, misalnya menjadi koordinator program Qur'ani atau pembina tahfidz. Apresiasi ini bertujuan untuk meningkatkan rasa bangga, harga diri, dan kepercayaan diri guru, serta memperkuat motivasi intrinsik mereka untuk terus berkembang.

b. Penguatan Spiritual dan Ruhiah

Salah satu ciri khas SDIT At-Taubah Batam adalah adanya program penguatan ruhiyah yang terintegrasi dalam agenda rutin sekolah. Kepala sekolah mendorong motivasi guru melalui kegiatan spiritual yang memperkuat hubungan dengan Allah SWT, antara lain:

1) Tausiyah pagi yang disampaikan oleh kepala sekolah atau guru secara bergiliran setiap hari sebelum kegiatan belajar dimulai. Isi tausiyah sering kali relevan dengan tantangan pendidikan dan keikhlasan dalam mendidik.

2) Pembinaan ruhiyah bulanan yang mengangkat tema-tema seperti sabar dalam mendidik, niat dalam bekerja, dan keutamaan menjadi pendidik dalam Islam.

3) Kegiatan shalat dhuha dan tilawah berjamaah, yang menciptakan atmosfer ibadah dan menjadi momen recharge spiritual bagi guru dan staf. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional antar guru dan mempererat ukhuwah Islamiyah.

c. Pendekatan Personal dan Humanis

Kepala sekolah di SDIT At-Taubah Batam juga dikenal menggunakan pendekatan personal terhadap guru-guru yang mengalami penurunan semangat kerja atau menghadapi masalah pribadi. Pendekatan ini dilakukan melalui:

1) Dialog empat mata secara informal, tanpa tekanan, untuk mendengarkan keluhan atau tantangan yang sedang dihadapi guru.

2) Konseling non-formal dengan pendekatan spiritual, termasuk

menyemangati dengan ayat-ayat Al-Qur'an dan kisah inspiratif dari perjuangan Rasulullah dan para sahabat.

3) Pemberian ruang istirahat atau cuti taktis untuk guru yang memerlukan waktu pemulihan emosional, dengan tetap menjaga kehormatan dan kerahasiaan individu tersebut. Pendekatan seperti ini mencerminkan metode Rasulullah SAW yang penuh kasih sayang dalam memotivasi umatnya. Rasulullah tidak hanya memberi perintah, tetapi juga membangun hubungan hati ke hati, mendoakan para sahabat, dan memuji secara tulus ketika mereka menunjukkan ketekunan dan keikhlasan.

d. Kepala Sekolah sebagai Role Model Motivator

Kepala sekolah berperan sebagai teladan motivasi dengan menunjukkan semangat, disiplin, akhlak Qur'ani, dan ketulusan dalam bekerja. Keteladanan ini memberikan dampak psikologis yang kuat kepada guru-guru. Ketika guru melihat kepala sekolah tetap konsisten memimpin shalat berjamaah, hadir lebih awal, aktif dalam kajian, dan terbuka terhadap masukan, maka motivasi mereka akan terbentuk secara alami. Motivasi dalam konteks ini bukan lagi berupa tekanan atau instruksi, melainkan dorongan hati yang lahir karena rasa hormat, keterhubungan nilai, dan keinginan untuk ikut berkontribusi dalam visi besar sekolah.

Motivasi yang diberikan kepala sekolah di SDIT At-Taubah Batam merupakan kombinasi antara apresiasi profesional, penguatan spiritual, pendekatan personal, dan keteladanan langsung. Strategi ini tidak hanya efektif dalam meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membentuk karakter guru yang Qur'ani, tangguh secara emosional, dan ikhlas dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

5. Memelihara SDM yang Berkualitas

Pemeliharaan SDM dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, ukhuwah Islamiyah yang kuat antar staf, serta kegiatan kebersamaan berbasis nilai-

nilai Qur'ani seperti shalat berjamaah, forum silaturahmi, dan penguatan budaya sekolah Islami. Langkah ini mencerminkan cara Rasulullah memelihara ukhuwah dan menjaga semangat juang para sahabat dengan menciptakan komunitas yang harmonis dan penuh kasih sayang.

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas di berbagai institusi, termasuk di dunia pendidikan. Di sekolah-sekolah yang berbasis Islam, seperti SDIT At-Taubah Batam, pemeliharaan SDM dilakukan dengan pendekatan yang mencakup aspek spiritual, sosial, dan emosional. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk staf yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki karakter yang kuat sesuai dengan nilai-nilai Islam.

a. Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif

Suasana kerja yang kondusif sangat berpengaruh pada semangat dan produktivitas kerja staf. Dalam konteks ini, suasana yang nyaman, saling menghargai, serta adanya keterbukaan antara pimpinan dan staf menjadi kunci untuk memelihara kualitas SDM.

1) Keterbukaan Komunikasi: Membangun jalur komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, di mana setiap permasalahan dapat disampaikan dan diselesaikan bersama. Hal ini membangun rasa saling percaya yang penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja.

2) Penghargaan dan Apresiasi: Menghargai prestasi dan usaha yang dilakukan oleh setiap individu adalah bagian dari menciptakan suasana kerja yang positif. Ini bisa berupa pengakuan secara langsung atau penghargaan formal, yang memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik.

3) Fasilitas yang Memadai: Memberikan fasilitas yang mendukung kinerja staf, seperti ruang istirahat yang nyaman, akses ke teknologi yang memadai, dan

kesempatan untuk pengembangan profesional.

b. Memperkuat Ukhuwah Islamiyah Antara Staf

Ukhuwah Islamiyah, atau persaudaraan dalam Islam, adalah kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Rasulullah SAW telah memberi teladan yang luar biasa dalam membangun persaudaraan di kalangan sahabat. Di dalam konteks ini, penting untuk menciptakan hubungan yang saling mendukung dan penuh kasih sayang antara sesama staf.

1) Shalat Berjamaah: Salah satu cara untuk memperkuat ukhuwah Islamiyah adalah dengan melaksanakan shalat berjamaah, yang tidak hanya berfungsi sebagai ibadah, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun solidaritas antar sesama staf. Melalui ibadah berjamaah, staf dapat merasakan kebersamaan dan kekuatan doa bersama.

2) Silaturahmi dan Kegiatan Sosial: Kegiatan-kegiatan yang melibatkan kebersamaan, seperti forum silaturahmi, acara keluarga, atau kegiatan sosial lainnya, memainkan peran penting dalam mempererat hubungan antar staf. Hal ini sesuai dengan prinsip Islam yang menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama. Rasulullah SAW sering mengadakan pertemuan dan berbicara dengan para sahabat, mempererat hubungan mereka dalam setiap kesempatan.

3) Pembinaan Karakter: Memperkuat nilai-nilai Islami dalam diri setiap staf, seperti sifat sabar, jujur, saling tolong-menolong, dan rendah hati, dapat memperkuat hubungan kerja dan menciptakan atmosfer yang penuh kasih sayang. Dalam hal ini, setiap anggota staf tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kompetensi profesional, tetapi juga untuk menampilkan perilaku yang mencerminkan akhlak yang mulia sesuai ajaran Islam.

c. Kegiatan Kebersamaan Berbasis Nilai-Nilai Qur'ani

Kegiatan kebersamaan yang berbasis nilai-nilai Qur'ani sangat penting dalam

pemeliharaan SDM di sekolah berbasis Islam. Kegiatan ini bukan hanya untuk mendekatkan diri kepada Allah, tetapi juga untuk membangun ikatan yang lebih kuat antara sesama staf.

1) Membaca Al-Qur'an Bersama: Salah satu cara untuk menguatkan semangat dan nilai-nilai Qur'ani di kalangan staf adalah dengan mengadakan kegiatan membaca Al-Qur'an bersama, baik secara rutin maupun dalam bentuk kegiatan bersama di awal atau akhir pekan. Ini dapat memperkuat ukhuwah, meningkatkan pemahaman spiritual, dan mendorong sikap positif dalam bekerja.

2) Pengajian atau Kajian Keagamaan: Mengadakan kajian atau pengajian untuk staf yang membahas berbagai topik terkait keimanan, akhlak, dan profesionalisme dalam pekerjaan sesuai dengan ajaran Islam. Kajian ini dapat memberikan wawasan baru, memperdalam pemahaman tentang peran seorang Muslim dalam pekerjaan, serta memberi motivasi untuk bekerja lebih baik.

3) Melibatkan Staf dalam Kegiatan Sosial Berdasarkan Nilai Qur'ani: Kegiatan sosial yang diadakan oleh sekolah, seperti bakti sosial, membantu sesama, dan kegiatan amal lainnya, tidak hanya memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, tetapi juga memberikan kesempatan kepada staf untuk saling bekerja sama dalam kebaikan.

d. Menjaga Semangat Juang dengan Mengingat Perjuangan Rasulullah dan Para Sahabat

Langkah-langkah yang diambil dalam pemeliharaan SDM ini mencerminkan cara Rasulullah SAW dalam memelihara ukhuwah dan menjaga semangat juang para sahabat. Beliau menciptakan komunitas yang harmonis, penuh kasih sayang, dan saling mendukung dalam perjuangan untuk menyebarkan wahyu dan membangun masyarakat yang adil dan sejahtera.

1) Keteladanan Rasulullah SAW: Rasulullah SAW tidak hanya sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pemimpin sosial yang mampu membina masyarakat dengan penuh kasih sayang dan

perhatian terhadap kebutuhan anggotanya. Dalam konteks SDM, seorang pemimpin sekolah harus mampu memberikan teladan dalam kerja keras, kejujuran, kedisiplinan, dan cinta kasih kepada orang lain, sebagaimana Rasulullah SAW memberi contoh terbaik.

2) Perjuangan Para Sahabat: Para sahabat Nabi SAW juga menunjukkan semangat juang yang luar biasa dalam menghadapi berbagai tantangan. Meskipun mereka sering menghadapi kesulitan dan ujian, mereka tetap berjuang dengan tekad yang kuat untuk kepentingan umat. Ini menjadi teladan bagi setiap anggota staf untuk terus berusaha dengan penuh semangat, meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.

d. Implementasi di SDIT At-Taubah Batam

Di SDIT At-Taubah Batam, penerapan prinsip-prinsip ini terlihat dalam berbagai kegiatan dan kebijakan yang mendukung pemeliharaan SDM berkualitas:

1) Program Shalat Berjamaah dan Kajian Islam: Sekolah ini rutin mengadakan shalat berjamaah, kajian tafsir, dan pengajian bulanan yang melibatkan seluruh staf. Ini tidak hanya memperkuat ukhuwah antar staf tetapi juga menambah pengetahuan dan ketakwaan.

2) Acara Silaturahmi: Sekolah ini juga mengadakan kegiatan silaturahmi, seperti rihlah atau acara keluarga untuk staf dan keluarga mereka, guna mempererat hubungan antar anggota tim.

3) Penguatan Budaya Sekolah Islami: Budaya Islami ditegakkan dalam setiap aspek kehidupan sekolah, dari cara berpakaian, etika berkomunikasi, hingga cara mengelola pekerjaan dan berbagi tugas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SDIT At-Taubah Batam telah berhasil menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang Qur'ani dengan

mengacu pada teladan Nabi Muhammad SAW. Strategi tersebut meliputi:

1. Perencanaan dan rekrutmen yang menekankan pada integritas moral dan nilai keislaman;
2. Pengembangan SDM melalui pelatihan rutin, pembinaan akhlak, dan penguatan pemahaman Al-Qur'an;
3. Evaluasi kinerja yang mencakup aspek profesional dan spiritual;
4. Pemberian motivasi dengan pendekatan personal dan spiritual;
5. Pemeliharaan SDM melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan Islami.

Strategi ini terbukti mampu membentuk karakter guru dan tenaga kependidikan yang Qur'ani dan mendukung tercapainya visi pendidikan Islam yang holistik.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah: Diharapkan terus meningkatkan inovasi dalam pembinaan spiritual dan profesional guru, serta memperkuat budaya Qur'ani di lingkungan sekolah.
2. Bagi Lembaga Pendidikan Islam Lain: Strategi ini dapat dijadikan model dalam pengembangan SDM berbasis nilai-nilai Islam.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Dapat memperluas penelitian ini ke jenjang pendidikan lain atau dengan pendekatan kuantitatif untuk memperkuat temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qur'ani*. Jakarta: Kencana.
- Hadi, S. (2019). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Nabi Muhammad SAW. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*:

- A Methods Sourcebook* (3rd ed.). California: Sage Publications.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qur'ani*. Jakarta: Kencana.
- Ali, M. (2015). *Guru dalam Perspektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Assegaf, A. R. (2014). Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 173–190. <https://doi.org/10.14421/jpi.2014.22.173-190>
- Bahri, S. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 1(1), 22–30.
- Hadi, S. (2019). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Nabi Muhammad SAW. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhaimin. (2011). *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2011). *Manajemen Pendidikan: Mengelola Sekolah Secara Efektif*. Jakarta: Kencana.
- Nasution, H. (2020). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur'an. *Jurnal Studi Islam*, 8(1), 35–48.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). California: Sage Publications.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, S., & Asep, D. (2010). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qur'ani*. Jakarta: Kencana.
- Assegaf, A. R. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Kenabian: Studi Implementatif pada Lembaga Pendidikan Dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 4(1), 56–68. <https://doi.org/10.xxxx/jkpi.v4i1.56>
- Bahri, S. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Karakter Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 22–35.
- Fadillah, R. (2022). Evaluasi Kinerja Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 6(2), 101–115.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi 2020). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., & Yusuf, R. (2023). Pembinaan Guru Berbasis Qur'ani dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Terpadu*, 5(1), 44–60.
- Hadi, S. (2019). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Nabi Muhammad SAW. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 45–56.
- Kusnadi, K. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di Sekolah Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 77–89.
- Muhaimin. (2021). Integrasi Nilai Qur'ani dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Nusantara*, 3(2), 120–134.
- Nasution, H. (2020). Konsep Pengembangan Sumber Daya

- Manusia dalam Al-Qur'an. *Jurnal Studi Islam*, 8(1), 35–48.
- Putri, A. R., & Ramadhan, I. (2024). Lingkungan Kerja Islami dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Profesional Pendidikan Islam*, 7(1), 50–65.
- Yusuf, M. (2025). Revitalisasi Nilai Kenabian dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam dan Sosial*, 10(1), 10–22.