



TRANSFORMASI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN SDM QUR'ANI DI SDIT AL FAUZAN BATAM

Andrew Hariyoga¹, Abdul Rasyid², Deassy Arestya Saksitha³, Zaman Kamarul⁴, Sabrun Jamil⁵

¹Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Bhakti Nugraha, Email: hariyoga468@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an Kepulauan Riau, Email: abdrasyid0241@gmail.com

³Sekolah Tinggi Agama Islam Al Mujtama Pamekasan, Email: mdeassysaksitha@gmail.com

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an Kepulauan Riau, Email: zamankamarul711@gmail.com

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an Kepulauan Riau, Email: pustakasabrun@gmail.com

*email Korespondensi: hariyoga468@gmail.com,

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v5i4.3311>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang Qur'ani di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Fauzan Batam. Fokus utama penelitian ini adalah pada penerapan strategi pengembangan SDM yang berlandaskan pada teladan Nabi Muhammad SAW, yang mencakup lima aspek utama: (1) perencanaan dan rekrutmen SDM yang berkualitas, (2) pengembangan kapasitas SDM, (3) evaluasi kinerja, (4) pemberian motivasi, serta (5) pemeliharaan dan retensi SDM yang unggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali praktik kepemimpinan secara kontekstual dan holistik. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik, observasi lapangan, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam dan kompetensi profesional, menyelenggarakan program pelatihan dan pembinaan berkelanjutan yang berorientasi pada nilai-nilai Al-Qur'an, serta melakukan penilaian kinerja yang sistematis dan terukur. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi melalui penghargaan, pembinaan spiritual, dan pendekatan personal, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, religius, dan inspiratif sebagai upaya mempertahankan kualitas SDM. Strategi tersebut tidak hanya berdampak positif terhadap penguatan karakter Qur'ani para pendidik, tetapi juga secara signifikan mendukung pencapaian visi institusional pendidikan Islam yang holistik, transformatif, dan berkelanjutan. Temuan ini merekomendasikan pengembangan model kepemimpinan SDM berbasis nilai-nilai kenabian sebagai acuan dalam manajemen pendidikan Islam.

Kata Kunci: Strategi Kepala sekolah, Sumber Daya Manusia, SDIT Al Fauzan Batam

Abstract

This study aims to provide an in-depth description of the principal's strategies in enhancing the quality of Qur'anic-oriented human resources (HR) at Sekolah Dasar Islam Terpadu (Integrated Islamic Elementary School) Al Fauzan Batam. The primary focus of the research is the implementation of HR development strategies inspired by the exemplary leadership of Prophet Muhammad (peace be upon him), which encompass five key aspects: (1) planning and recruiting qualified personnel, (2) developing HR capacity, (3) evaluating performance, (4) providing motivation, and (5) maintaining and retaining excellent human resources. This study employs a



qualitative approach with a case study method to explore leadership practices in a contextual and holistic manner. Data were collected through in-depth interviews with the principal and teaching staff, field observations, and document analysis. The findings reveal that the principal applies recruitment strategies grounded in Islamic values and professional competence, conducts continuous training and coaching programs based on Qur'anic principles, and implements systematic and measurable performance evaluations. Furthermore, the principal fosters motivation through recognition, spiritual development, and personal engagement, while creating a harmonious, religious, and inspiring work environment as a means of sustaining HR quality. These strategies not only positively shape the Qur'anic character of educators but also significantly support the realization of a holistic, transformative, and sustainable vision of Islamic education. The study recommends the development of a prophetic-value-based leadership model as a framework for managing human resources in Islamic educational institutions.

Keyword: *Principal Strategy, Human Resources, SDIT Al Fauzan Batam*

1. 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 Al Fauzan 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. (Gary Dessler, 2019) 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.

Sejumlah penelitian relevan telah mengkaji berbagai aspek kepemimpinan kepala sekolah dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai keislaman, yang menjadi



pijakan penting bagi studi ini. Nasution (2023) dalam penelitiannya mengenai *Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam* menekankan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan yang menanamkan nilai-nilai keislaman dalam praktik manajerial, termasuk dalam pengelolaan SDM. Pendekatan kepemimpinan transformatif yang diusung sangat berkaitan erat dengan strategi pembentukan SDM yang Qur'ani.

Senada dengan itu, Sutrisno (2021) dalam kajiannya mengenai *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam di Lembaga Pendidikan Dasar Islam* menguraikan prinsip-prinsip manajemen SDM Islami yang mencakup tahapan rekrutmen hingga pembinaan berkelanjutan. Fokus pada integrasi nilai-nilai Qur'ani dalam seluruh proses manajerial menjadikan penelitian ini relevan dengan konteks pengelolaan SDM di SDIT Al Fauzan.

Sementara itu, Zulkifli (2020) meneliti tentang *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan Keislaman Berbasis Al-Qur'an di Sekolah Islam Terpadu* dan menunjukkan bahwa pelatihan rutin yang berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an secara signifikan mampu membentuk karakter dan meningkatkan kompetensi profesional guru, yang merupakan elemen penting dalam membangun SDM yang Qur'ani.

Penelitian oleh Fauziah (2019) mengenai *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di Madrasah Ibtidaiyah* juga memberikan kontribusi penting. Meskipun fokusnya adalah pada peningkatan mutu guru, strategi kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan keterkaitan erat dengan penguatan karakter Qur'ani dalam pengembangan SDM secara menyeluruh. Selain itu, Rahmat (2022) dalam penelitiannya berjudul *Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam: Perspektif Manajemen Pendidikan Islam* menyoroti pentingnya evaluasi kinerja yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berbasis nilai tersebut diyakini mampu menjaga dan meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Akhirnya, Amin (2021) dalam studi kasusnya *Motivasi Kerja Guru dalam Perspektif Spiritual Islam* mengungkapkan bahwa motivasi spiritual serta pemberdayaan ruhani memainkan peran penting dalam membentuk guru yang berkomitmen, disiplin, dan berakhlak Qur'ani. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual tidak dapat dipisahkan dari strategi peningkatan kualitas SDM yang diterapkan oleh kepala sekolah. Seluruh temuan dari penelitian-penelitian tersebut memberikan penguatan terhadap pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah yang tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga sarat nilai-nilai spiritual dan Qur'ani dalam membentuk SDM unggul di lembaga pendidikan Islam.

Beberapa penelitian yang relevan di atas dengan penelitian yang digagas oleh peneliti, dapat ditarik sebuah pandangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan SDM yang Qur'ani di SDIT Al Fauzan Batam, dengan mengacu pada lima indikator strategi pengembangan SDM yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Berdasarkan latarbelakang beberapa pertanyaan-pertanyaan fundamental yang akan dijawab dalam penelitian ini, di antaranya: (1) Bagaimana strategi yang diterapkan dalam merencanakan dan menarik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di lembaga pendidikan Islam? (2) Bagaimana upaya pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan? (3) Bagaimana proses penilaian kinerja SDM dilaksanakan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja? (4) Strategi motivasi apa saja yang digunakan untuk meningkatkan semangat dan kinerja SDM? (5) Bagaimana langkah-langkah yang diambil untuk memelihara dan mempertahankan SDM yang berkualitas dalam jangka panjang?

2. METODOLOGI 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. (Asrulla, 2023) 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.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh data bahwa kepala sekolah di SDIT Al Fauzan 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. Membangun Perencanaan dan Rekrutmen SDM yang Profesional dan Berintegritas

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. (Armstrong, 2020).

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. (Dessler, 2019)

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. (Yusuf al Qaradawi, 2020) 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. Meningkatkan Mutu SDM melalui Pengembangan Berkelanjutan

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 Al Fauzan Batam, kepala sekolah menunjukkan komitmen kuat dalam mengembangkan SDM secara holistik melalui berbagai program yang dirancang secara terstruktur dan berkesinambungan. (Rizal Ilhamsyah, 2024). Beberapa langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh SDIT Al Fauzan Batam dalam meningkatkan mutu SDM yang berkelanjutan, di antaranya sebagai berikut:

a) Program Pengembangan Profesional dan Pedagogik SDIT Al Fauzan Batam

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. (Rizal Ilhamsyah, 2024)

b) Pembinaan Spiritual dan Keislaman

Sebagai sekolah Islam terpadu, pengembangan SDM di SDIT Al Fauzan 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*. (Al-Asyhar, 2024)

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. (Nazihah, dkk, 2024)

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. Evaluasi Kinerja SDM Berbasis Nilai-Nilai Islami

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 (Robbins, 2020).

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. (Nasution, 2021)

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. Strategi Pemberian Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja

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 Al Fauzan 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. Beberapa langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh SDIT Al Fauzan Batam dalam meningkatkan motivasi SDM, di antaranya sebagai berikut:

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, dan 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 Al Fauzan 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, dan 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 Al Fauzan 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. (Jamil, 2024) ayat Al-Qur'an dan kisah inspiratif dari perjuangan Rasulullah dan para sahabat. (Hasan, 2021), dan 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, 2) Konseling non-formal dengan pendekatan spiritual, termasuk menyemangati dengan ayat- 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. (Asnani, 2024) 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 Al Fauzan 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. Upaya Menjaga Kualitas SDM melalui Manajemen Berkelanjutan

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 Al Fauzan 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. Beberapa langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh SDIT Al Fauzan Batam dalam menjaga kualitas SDM, di antaranya sebagai berikut:

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 antarpimpinan 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, dan 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, dan 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'an

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, dan 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 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, dan 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.

e) Implementasi di SDIT Al Fauzan Batam

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

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SDIT Al Fauzan Batam telah menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur, sistematis, dan berlandaskan keteladanan Nabi Muhammad SAW. Strategi ini mencakup lima aspek utama: perencanaan dan rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian motivasi, serta pemeliharaan SDM secara berkelanjutan.

Perencanaan dan rekrutmen menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan integritas keislaman, dengan mencari pendidik yang tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga memiliki akhlak Islami. Pengembangan SDM dilaksanakan menyeluruh melalui pelatihan pedagogik, pembinaan spiritual, dan penguatan karakter, yang mencerminkan model pembinaan Rasulullah terhadap sahabat. Penilaian kinerja dilakukan secara reflektif dan spiritual, menilai aspek akademik sekaligus kepribadian seperti adab dan keikhlasan. Motivasi diberikan secara holistik, menggabungkan penghargaan formal dengan pendekatan ruhiyah yang membangun ikatan emosional kuat antara pimpinan dan staf. Pemeliharaan SDM diwujudkan melalui budaya kerja yang Islami dan harmonis, menekankan ukhuwah dan kolaborasi.



Keseluruhan strategi ini menunjukkan integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai kenabian, dengan kepala sekolah sebagai figur teladan, pembina spiritual, dan pemimpin inspiratif. Pendekatan ini terbukti efektif membentuk guru yang profesional, berkarakter Qur'ani, dan loyal terhadap misi pendidikan Islam. Temuan ini menjadi model strategis bagi lembaga pendidikan Islam dalam menciptakan sistem pembinaan SDM yang bermakna dan transformatif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Asrulla, Asrulla, Kasful Anwar, and M. Y. Mahmud. "Membangun Competitive Advantage Sekolah Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Pendidikan." *Jurnal Genta Mulia*15, no. 2 (2024): 1-10.
- Asrulla, Asrulla, Tuti Indriyani, and Firdaus Jeka. "Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Era Society 5.0 ." *Jurnal Genta Mulia*15, no. 1 (2024): 161-178.
- Asrulla, Asrulla. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*5, no. 1 (2022): 35-45.
- Asrulla, Asrulla, Risnita Risnita, M. Syahran Jailani, and Firdaus Jeka. "Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis." *Jurnal Pendidikan Tambusai*7, no. 3 (2023): 26320-26332.
- 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.
- Jeka, Firdaus, and Tuti Indriyani. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Genta Mulia*15, no. 1 (2024): 189-197
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). California: Sage Publications.
- 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
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.