

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI QUR'ANI DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SDIT

Lina Ari Setiyawati¹, Suhada², Hamam Faizin³

STAI Alhikmah Jakarta^{1,2,3}

e-mail: arilina0310@gmail.com

Diterima: 28/2/2026; Direvisi: 5/3/2026; Diterbitkan: 12/3/2026

ABSTRAK

Kepemimpinan pendidikan modern tahun 2026 sering terjebak birokrasi kaku, mengabaikan aspek moral-spiritual Al-Qur'an sebagai pedoman hidup paripurna. Kesenjangan antara orientasi kekuasaan formal dan integritas murabbi menjadi masalah utama yang menghambat pengembangan profesi guru secara substansial. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi sinergi praktik manajerial dengan nilai-nilai kenabian di SDIT Rafflesia Depok melalui metode campuran desain sequential exploratory. Langkah penelitian diawali dengan fase kualitatif melalui observasi partisipatif serta wawancara mendalam terhadap tiga puluh tujuh partisipan, dilanjutkan dengan pengukuran variabel kuantitatif menggunakan instrumen angket yang teruji reliabilitasnya. Temuan studi mengungkapkan bahwa internalisasi sifat shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh secara sistematis mampu menciptakan transparansi kebijakan dan budaya organisasi yang sehat. Kepala sekolah bertindak sebagai uswah hasanah yang memberdayakan guru melalui pemanfaatan teknologi cerdas dan sesi berbagi pengetahuan kolektif. Secara kuantitatif, pengelolaan empat puluh personel terhadap empat ratus delapan puluh tiga siswa menghasilkan tingkat kepuasan orang tua yang sangat signifikan. Simpulan utama menegaskan bahwa integrasi nilai Qur'ani dalam kepemimpinan sekolah bukan sekadar formalitas, melainkan penggerak utama dalam membangun ekosistem pendidikan holistik yang kompetitif. Paradigma prophetic leadership terbukti efektif meningkatkan kompetensi pedagogik serta keteguhan moral staf pengajar di tengah dinamika perubahan global yang masif dan penuh tantangan di era digital saat ini guna mewujudkan profil peradaban luhur.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Profetik (Prophetic Leadership), Nilai-nilai Qur'ani, Pengembangan Profesi Guru*

ABSTRACT

Modern educational leadership in 2026 is often trapped by rigid bureaucracy, ignoring the moral-spiritual aspects of the Quran as a complete guide to life. The gap between formal power orientation and the integrity of the murabbi (leader) is a major problem hindering the substantial development of the teaching profession. This study aims to explore the synergy between managerial practices and prophetic values at SDIT Rafflesia Depok through a mixed-methods sequential exploratory design. The research began with a qualitative phase through participant observation and in-depth interviews with thirty-seven participants, followed by quantitative measurement using a questionnaire instrument with proven reliability. The study findings revealed that the systematic internalization of the qualities of shiddiq (honest), amanah (trustworthy), fathonah (faithful), and tabligh (prophetic) can create policy transparency and a healthy organizational culture. The principal acts as a good example, empowering teachers through the use of smart technology and collective knowledge-sharing sessions. Quantitatively, the management of forty personnel and four hundred and eighty-three students resulted in a highly significant level of parental satisfaction. The main conclusion confirms that the

integration of Quranic values into school leadership is not merely a formality, but rather a key driver in building a competitive, holistic educational ecosystem. The prophetic leadership paradigm has proven effective in enhancing the pedagogical competence and moral fortitude of teaching staff amidst the dynamics of massive global change and challenges in today's digital era, enabling them to realize the profile of a noble civilization.

Keywords: *Prophetic Leadership, Quranic Values, Teacher Professional Development*

PENDAHULUAN

Al-Qur'an merupakan mukjizat terbesar yang diturunkan oleh Tuhan sejak tahun 610 hingga 632 sebagai pedoman hidup paripurna bagi seluruh umat manusia tanpa terkecuali. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat strategis untuk membentuk generasi masa depan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral yang sangat tinggi (Maulida et al., 2024). Secara ideal, pemimpin pendidikan harus menjalankan fungsi mereka sebagai bentuk ibadah nyata dan *amanah* yang memiliki konsekuensi sangat besar, baik dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat kelak bagi pelakunya. Islam memberikan panduan kepemimpinan yang sangat komprehensif melalui nilai-nilai fundamental seperti keadilan, tanggung jawab, serta kelembutan dalam bermusyawarah sebagaimana diperintahkan secara jelas dalam kitab suci tersebut. Seorang pemimpin sejati dalam pandangan agama dipandang sebagai pelayan bagi pengikutnya, yang wajib memiliki 4 sifat utama yaitu *shiddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh* (Chaliddin & Khalil, 2023; Sarni & Muslimah, 2021; Suhartawan, 2021). Keberhasilan suatu institusi pendidikan sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai spiritual ini diintegrasikan secara menyeluruh ke dalam setiap aspek pengelolaan sekolah. Dengan demikian, pendidikan dalam perspektif Islam tidak hanya sekadar proses transfer ilmu pengetahuan teknis semata, melainkan sebuah upaya sistematis untuk menumbuhkan fitrah kemanusiaan sejati serta karakter mulia yang berlandaskan pada tuntunan wahyu agar tercipta peradaban yang unggul (Hastuti & Rohmadi, 2025; Yanti & Salmiwati, 2022).

Namun, realitas di era modern tahun 2026 menunjukkan adanya tantangan globalisasi dan perubahan sosial yang sangat masif yang terus menguji ketahanan nilai-nilai pendidikan Islam tradisional (Asrofi et al., 2025; Nafsaka et al., 2023; Soleha & Sukari, 2024). Terdapat kesenjangan yang cukup mencolok antara konsep kepemimpinan yang diidealkan dalam kitab suci dengan praktik manajerial yang sering kali ditemukan di lapangan oleh para praktisi saat ini. Banyak pemimpin pendidikan yang masih terjebak pada pendekatan kekuasaan serta otoritas formal semata, tanpa mengedepankan aspek pelayanan dan pengabdian yang tulus kepada seluruh komunitas sekolah yang dipimpinnya. Meskipun ajaran agama menekankan pentingnya kolaborasi dan saling menghargai satu sama lain, implementasi nilai-nilai tersebut sering kali hanya berhenti pada tataran teori akademik dan tidak menyentuh arus utama pengembangan kelembagaan secara nyata. Hal ini mengakibatkan lingkungan belajar menjadi kurang kondusif bagi pembentukan karakter siswa secara utuh sebagaimana yang diharapkan oleh tujuan pendidikan nasional yang luhur. Kebutuhan mendesak kini muncul untuk menghadirkan paradigma kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara teknis manajerial, tetapi juga memiliki kekuatan moral dan spiritual yang sangat kokoh. Tanpa adanya integrasi nilai yang terstruktur, institusi pendidikan berisiko kehilangan ruh spiritualnya di tengah gempuran teknologi yang semakin mendominasi kehidupan manusia setiap hari tanpa henti (Rumahorbo et al., 2025; Santoso et al., 2026).

Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis memiliki tanggung jawab besar untuk menjadi sosok *khalifah* yang mampu menginspirasi serta memberdayakan seluruh komponen



sekolah secara adil dan bijaksana. Dalam kerangka pendidikan Islam, peran seorang kepala sekolah melampaui tugas administrator belaka, karena ia harus mampu memposisikan diri sebagai *murabbi* yang mendidik jiwa, *mujaddid* yang membawa pembaruan positif, serta *muzakki* yang melakukan penyucian diri (Fahmi & Iskandar, 2020; Hidayat & Rugaiyah, 2023; Setiyanti et al., 2025). Secara ideal, kepala sekolah wajib menciptakan visi dan misi yang jelas berlandaskan pada prinsip keadilan serta integritas tinggi yang diajarkan dalam wahyu suci. Kepemimpinan yang konstruktif memerlukan kemampuan untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain melalui interaksi yang penuh kasih sayang dan dialog terbuka yang bersifat kooperatif. Namun, kenyataannya masih terdapat kesulitan yang sangat signifikan dalam mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan tersebut ke dalam sistem manajemen sekolah yang kaku dan bersifat birokratis. Pemimpin sering kali gagal dalam membangun ekosistem pendidikan yang beretika karena lebih mengedepankan hasil pencapaian angka-angka administratif daripada pertumbuhan nilai-nilai intrinsik pada para staf pengajarnya. Padahal, kepemimpinan terhadap diri sendiri ke arah kebaikan merupakan prasyarat mutlak sebelum seorang individu diberikan mandat besar untuk mengarahkan umat atau organisasi menuju kesuksesan yang hakiki (Rizki et al., 2021; Suhandi, 2020).

Guru merupakan aset yang paling berharga dan pihak yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses serta hasil pendidikan yang berkualitas tinggi di lingkungan sekolah. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada peran guru sebagai motivator yang mampu membangkitkan potensi spiritual dan intelektual peserta didik secara berkelanjutan setiap harinya. Oleh karena itu, sangat seyakinya jika seorang pendidik senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalismenya agar kualitas anak didik mereka dapat mengalami peningkatan yang signifikan sesuai dengan tuntutan zaman yang berkembang. Secara ideal, pengembangan profesionalisme guru harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan sekolah melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi yang luas. Namun, kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa program pelatihan dan pengembangan profesionalisme sering kali berjalan secara sporadis serta tidak memiliki struktur yang jelas bagi para guru. Banyak guru sering kali merasa kurang dihargai dan motivasi mereka untuk terus belajar menjadi sangat rendah akibat budaya kerja yang tidak positif di lingkungan mereka mengabdikan. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia guru tidak dapat diabaikan begitu saja jika institusi pendidikan ingin mewujudkan visi mencetak generasi yang berdaya saing tinggi serta berakhlak mulia secara konsisten.

Penelitian ini hadir dengan membawa nilai baru berupa model kepemimpinan *manajerial* yang secara sistematis mengintegrasikan nilai-nilai tuntunan kitab suci sebagai fondasi utama dalam pengembangan profesionalisme guru. Inovasi yang ditawarkan terletak pada upaya serius untuk mensinergikan praktik manajerial kepala sekolah dengan prinsip-prinsip *khalifah* yang mencakup sifat jujur, dapat dipercaya, cerdas, dan komunikatif secara aplikatif di lapangan. Lokus penelitian di SDIT Rafflesia Cimanggis Depok dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai bagaimana implementasi nilai-nilai tersebut mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang bermakna dan beretika tinggi bagi seluruh warganya. Kebaruan studi ini juga terletak pada kajian mendalam mengenai strategi internalisasi nilai spiritual dalam struktur organisasi sekolah yang selama ini belum menjadi arus utama dalam kajian manajemen pendidikan modern secara luas. Dengan menempatkan nilai-nilai tersebut sebagai penggerak utama, diharapkan dapat ditemukan sebuah formulasi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif semata, tetapi juga pada penyucian jiwa dan pembaruan sistemik yang berkelanjutan. Kajian ilmiah ini bertujuan untuk menutup celah hambatan dalam integrasi nilai moral ke dalam praktik nyata manajemen,



sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan model manajemen sekolah yang lebih holistik, spiritual, dan berdaya saing di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain *sequential exploratory design* yang merupakan bagian dari metode penelitian campuran dengan mengombinasikan fase kualitatif dan kuantitatif secara berurutan. Pelaksanaan studi bertempat di SDIT Rafflesia Cimanggis Depok selama periode Agustus hingga September 2025. Subjek penelitian melibatkan tiga puluh tujuh partisipan yang mencakup kepala sekolah, wakil bidang kesiswaan, serta jajaran pendidik kelas dan guru agama Islam. Fokus utama kajian ini adalah mengeksplorasi implementasi kepemimpinan berbasis nilai religi dalam manajemen madrasah serta pengaruhnya terhadap pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di lapangan. Tahap awal difokuskan pada pengumpulan data mendalam untuk membangun pemahaman kontekstual sebelum dilanjutkan ke tahap pengukuran variabel secara numerik. Peneliti terjun langsung ke lokasi guna menangkap dinamika harian melalui pengamatan autentik terhadap objek penelitian. Dengan rancangan ini, peneliti berusaha mengintegrasikan temuan deskriptif dengan hasil generalisasi data statistik guna memperoleh gambaran utuh mengenai fenomena kepemimpinan secara komprehensif dan sistematis.

Teknik pengumpulan data dimulai dengan observasi partisipatif dan wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi para informan kunci mengenai manajemen sekolah secara mendalam. Peneliti juga menggunakan studi dokumentasi berupa foto kegiatan dan arsip buku yang relevan sebagai instrumen pelengkap untuk memverifikasi informasi. Pada fase kuantitatif, instrumen berupa tes digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, sementara instrumen non-tes diterapkan pada variabel manajemen dan profesionalisme guru. Populasi penelitian berjumlah empat puluh orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dan teknik *proportional random sampling* guna menjamin keterwakilan yang adil dari setiap jenjang. Untuk menjaga akurasi data verbal, peneliti melakukan wawancara mendalam atau *in-depth interview* yang didukung oleh alat perekam atas izin narasumber. Penggunaan kuesioner atau angket tertulis juga disiapkan sebagai alat bantu utama dalam pengumpulan data statistik. Seluruh instrumen diuji kelayakannya terlebih dahulu melalui penilaian ahli atau *expert judgment* agar memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi informasi, penyajian data secara naratif, serta penarikan kesimpulan melalui verifikasi berkelanjutan. Data mentah diolah dengan memilah informasi yang paling relevan agar memberikan gambaran spesifik bagi kebutuhan penelitian. Sementara itu, data kuantitatif diproses menggunakan statistik deskriptif untuk menghitung nilai rata-rata, simpangan baku, serta pengujian validitas melalui rumus *product moment* dan reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Keabsahan temuan kualitatif dijamin melalui prosedur *member check* serta kritik intern dan ekstern guna memastikan autentisitas sumber yang dikumpulkan. Peneliti secara kritis menimbang keaslian isi data melalui sinkronisasi antara hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen pendukung resmi. Proses validasi ini bertujuan untuk meminimalkan kekeliruan persepsi atau bias informasi dalam reproduksi data penelitian. Melalui integrasi kedua teknik analisis tersebut, hasil penelitian diharapkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memiliki tingkat kredibilitas yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sejarah dan Profil Lembaga SDIT Rafflesia

SDIT Rafflesia Cimanggis memiliki akar sejarah yang sangat kuat dan terstruktur dalam dunia pendidikan Islam di wilayah Kota Depok, Jawa Barat. Institusi ini didirikan secara resmi pada tahun 2003 sebagai bentuk pengembangan berkelanjutan dari Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Rafflesia yang telah lebih dahulu berdiri sejak tahun 2000 silam. Inisiatif mulia ini diprakarsai oleh Yayasan Rafflesia Depok, yang pada awalnya dikenal dengan nama Yayasan Bunga Rafflesia sejak pendirian pertamanya pada tahun 1991. Perjalanan panjang yayasan ini mencerminkan komitmen yang tidak pernah surut dalam menyelenggarakan pendidikan berkualitas serta pelayanan kesehatan bagi masyarakat sekitar Cimanggis. Perubahan nama lembaga menjadi Lembaga Penyelenggara Pendidikan dan Pelayanan Kesehatan pada tahun 2001, hingga akhirnya menjadi Yayasan Rafflesia Depok pada tahun 2011, menandai fase profesionalisme organisasi yang semakin matang. Semangat dakwah yang menjadi motor penggerak utama pendirian sekolah dasar ini adalah keinginan luhur untuk mencetak calon pemimpin masa depan yang memiliki karakteristik Islami kuat, mandiri, dan mampu beradaptasi dengan tantangan zaman modern yang terus berkembang dengan sangat pesat bagi kemaslahatan seluruh umat manusia di masa yang akan datang nanti.

Sekolah ini berlokasi sangat strategis di Jalan H. Saman Nomor seratus, Kelurahan Tugu, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, dengan infrastruktur yang memadai untuk mendukung visi besarnya. Sebagai institusi pendidikan dasar, SDIT Rafflesia memiliki target utama untuk melahirkan generasi Qur'ani yang cerdas secara intelektual serta memiliki akhlak mulia dalam setiap tindakan sosial mereka. Berdasarkan data penelitian terbaru, sekolah ini dikelola oleh tim yang terdiri dari sekitar empat puluh orang personel, termasuk pembina yayasan, kepala sekolah, guru, hingga tenaga kependidikan lainnya. Dengan total siswa mencapai empat ratus delapan puluh tiga orang, sekolah menerapkan kurikulum nasional yang diintegrasikan secara harmonis dengan pendidikan berbasis Al-Qur'an sebagai fondasi spiritual utama para peserta didik. Struktur organisasi sekolah disusun secara profesional, di mana kepala sekolah memegang peranan vital sebagai pemimpin utama yang mengatur seluruh kebijakan manajerial serta operasional lembaga. Keberadaan fasilitas pendukung seperti ruang kelas berpendingin udara dan perangkat teknologi modern semakin mempertegas posisi sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam terpadu unggulan yang sangat diminati oleh masyarakat di wilayah Kota Depok.

Implementasi Nilai Kepemimpinan Qur'ani

Kepemimpinan di SDIT Rafflesia Cimanggis dibangun di atas fondasi nilai-nilai Qur'ani yang mencakup sifat amanah, shiddiq, fathonah, dan tabligh dalam setiap aspek manajerialnya. Kepala sekolah menerapkan nilai amanah melalui pembagian tugas yang adil dan proporsional sesuai dengan kompetensi masing-masing tenaga pendidik serta staf kependidikan yang ada. Transparansi informasi mengenai kebijakan sekolah, kondisi keuangan, hingga kesejahteraan guru disampaikan secara terbuka dalam berbagai forum rapat koordinasi sebagai wujud nyata dari nilai kejujuran atau shiddiq. Hal ini menciptakan iklim kerja yang sehat, di mana setiap anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kepemimpinan lembaga. Selain itu, kepala sekolah bertindak sebagai teladan utama atau uswah hasanah dengan menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatan dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Komitmen bersama yang dibangun sejak awal masa tugas memastikan bahwa seluruh elemen sekolah bekerja dengan arah yang jelas, penuh integritas, serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral Islam yang menjadi jiwa dari seluruh aktivitas pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak yayasan.

Sifat fathonah atau kecerdasan dalam kepemimpinan ditunjukkan melalui kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan strategis yang cepat dan tepat, terutama saat menghadapi situasi mendesak. Kepala sekolah menggunakan pendekatan yang bijaksana dengan mempertimbangkan masukan dari guru dan staf melalui mekanisme musyawarah yang inklusif sebelum menetapkan sebuah kebijakan baru. Sementara itu, nilai tabligh diimplementasikan melalui pola komunikasi yang efektif, santun, dan edukatif kepada seluruh warga sekolah tanpa terkecuali. Informasi penting disampaikan secara sistematis melalui rapat mingguan maupun pertemuan insidental, sehingga tidak terjadi miskomunikasi yang dapat menghambat jalannya program pendidikan. Kepemimpinan yang komunikatif ini memungkinkan adanya dialog dua arah yang konstruktif antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan berbagai persoalan internal maupun eksternal. Dengan mengintegrasikan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, kepala sekolah berhasil menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan solutif. Keberhasilan ini tercermin dari tingginya loyalitas staf serta keharmonisan hubungan kerja yang terjalin erat di lingkungan sekolah dasar tersebut, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian prestasi akademik dan karakter siswa secara menyeluruh.

Manajemen Perencanaan dan Pengorganisasian

Manajemen perencanaan di SDIT Rafflesia Cimanggis dilakukan dengan pendekatan yang sangat strategis dan kontekstual terhadap kondisi lingkungan geografis serta sosial ekonomi masyarakat sekitarnya. Kepala sekolah menyusun program kerja tahunan dengan mengacu pada visi besar lembaga untuk mewujudkan generasi yang saleh, unggul, dan berdaya guna bagi bangsa. Perencanaan ini melibatkan integrasi Kurikulum Merdeka dengan prinsip-prinsip pembelajaran mendalam yang disesuaikan dengan realitas sosial di mana sekolah itu berada. Masyarakat sekitar yang mayoritas bergerak di bidang perdagangan dan industri kecil dijadikan inspirasi dalam merumuskan proyek pembelajaran yang relevan bagi para siswa. Slogan terampil, santun, dan religius bukan sekadar kata-kata tanpa makna, melainkan menjadi panduan operasional dalam merancang setiap kegiatan pembelajaran dan pembinaan karakter di sekolah. Melalui analisis kebutuhan yang tajam, kepala sekolah mampu memastikan bahwa setiap program yang dicanangkan memiliki tujuan yang terukur dan aplikatif. Sinergi antara tujuan akademik dan nilai spiritual menjadi prioritas utama dalam fase perencanaan agar sekolah tetap konsisten pada identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam yang modern namun tetap berpegang teguh pada tuntunan suci Al-Qur'an.

Dalam aspek pengorganisasian, kepala sekolah menerapkan prinsip penempatan personel yang tepat sesuai dengan bakat dan keahlian masing-masing untuk mencapai efektivitas kerja maksimal. Pembagian tugas dilakukan secara transparan melalui proses diskusi yang memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan aspirasi serta kendala profesional yang mereka hadapi. Sekolah juga menerapkan kebijakan inklusi yang terorganisir dengan baik, di mana terdapat pembatasan kuota siswa berkebutuhan khusus guna menjaga kualitas layanan pendidikan bagi semua. Kerjasama dengan orang tua murid diperkuat melalui pembentukan komite atau paguyuban kelas yang terlibat aktif dalam penyusunan serta pelaksanaan berbagai program sekolah. Pola kepemimpinan partisipatif ini mendorong munculnya rasa memiliki yang kuat di antara seluruh pemangku kepentingan terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Dengan struktur organisasi yang fungsional, koordinasi antar bagian dapat berjalan dengan mulus tanpa adanya tumpang tindih tanggung jawab yang seringkali menjadi kendala di lembaga lain. Kepala sekolah secara konsisten melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi agar tetap adaptif terhadap perubahan jumlah siswa dan tuntutan regulasi pendidikan

yang dinamis. Pengorganisasian yang rapi menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas operasional SDIT Rafflesia Cimanggis di tengah persaingan pendidikan global.

Pelaksanaan dan Pengawasan Program Sekolah

Pelaksanaan program pendidikan di SDIT Rafflesia Cimanggis berjalan dengan prinsip kolaborasi yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh guru, staf, dan orang tua siswa. Setiap kegiatan, baik yang bersifat rutin seperti pembelajaran di kelas maupun kegiatan besar seperti peringatan hari besar Islam, dikelola dengan koordinasi yang sangat matang. Guru diberikan otonomi untuk mengembangkan inovasi dalam metode mengajar selama tetap selaras dengan kurikulum nasional dan nilai-nilai Qur'ani yang telah ditetapkan. Rapat koordinasi yang diadakan secara berkala menjadi sarana penting untuk memantau perkembangan setiap program serta mengatasi hambatan teknis yang muncul di lapangan. Komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan tim pelaksana memastikan bahwa setiap kebijakan dapat diimplementasikan dengan pemahaman yang sama di semua tingkatan. Suasana kerja yang demokratis dan penuh kekeluargaan membuat para pendidik merasa nyaman dalam mengekspresikan ide-ide kreatif demi kemajuan peserta didik mereka. Keberhasilan pelaksanaan program juga didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai dan sistem administrasi yang sudah terdigitalisasi dengan cukup baik untuk mempermudah pelaporan hasil kegiatan pendidikan kepada pihak yayasan maupun dinas terkait.



Gambar 1. Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah dan Guru

Fungsi pengawasan atau supervisi dilakukan oleh kepala sekolah secara sistematis dan edukatif untuk menjamin mutu pembelajaran serta profesionalisme tenaga pendidik di sekolah tersebut. Pekan supervisi diadakan secara rutin setiap semester dengan fokus pada observasi langsung di kelas, pemeriksaan administrasi mengajar, dan evaluasi kedisiplinan guru. Proses pengawasan ini tidak bertujuan untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai bentuk pembinaan berkelanjutan bagi guru agar dapat memperbaiki kualitas instruksional mereka. Kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif setelah melakukan kunjungan kelas, sehingga guru merasa didukung dalam proses pengembangan profesi mereka. Selain pengawasan akademik, aspek manajerial dan pelayanan terhadap orang tua siswa juga dipantau secara ketat untuk menjaga standar kualitas sekolah. Hasil dari kegiatan supervisi ini kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pelatihan guru atau perubahan strategi pembelajaran di masa depan. Dengan sistem pengawasan yang terencana, sekolah dapat mendeteksi secara dini potensi masalah yang mungkin muncul dan segera melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Hal ini membuktikan bahwa manajemen SDIT Rafflesia sangat mengutamakan akuntabilitas dan peningkatan mutu yang berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah yang ada.

Pengembangan Profesionalisme dan Kompetensi Guru

Pengembangan profesionalisme guru di SDIT Rafflesia Cimanggis menjadi prioritas utama guna menghadapi tantangan pendidikan di era digital yang semakin kompleks dan menuntut inovasi. Kepala sekolah secara aktif memfasilitasi para guru untuk mengikuti berbagai pelatihan, workshop, dan seminar, baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal oleh instansi terkait. Kualifikasi akademik guru juga sangat diperhatikan, di mana sebagian besar pengajar telah memiliki gelar sarjana pendidikan dan bahkan beberapa di antaranya telah menyelesaikan jenjang magister. Guru-guru didorong untuk terus memperbarui kemampuan pedagogik mereka, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi seperti penggunaan televisi pintar android di dalam setiap ruang kelas. Budaya berbagi pengetahuan atau sharing session diterapkan setelah guru mengikuti pelatihan tertentu agar ilmu yang didapat bisa tersebar merata ke seluruh rekan sejawat. Selain kompetensi teknis, penguatan karakter dan spiritualitas guru juga dilakukan melalui kegiatan rutin seperti pengajian dan diskusi keislaman secara berkala. Hal ini bertujuan agar guru tidak hanya unggul dalam mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu menjadi teladan akhlak yang baik bagi seluruh siswa dalam interaksi sehari-hari di lingkungan sekolah dasar tersebut.

Kompetensi sosial dan kepribadian guru di sekolah ini dikembangkan melalui pola komunikasi yang harmonis dengan orang tua siswa dan keterlibatan dalam kegiatan masyarakat sekitar. Guru diwajibkan untuk menjalin hubungan yang komunikatif dengan wali murid melalui berbagai media digital guna melaporkan perkembangan akademik dan perilaku anak secara real-time. Keteladanan guru dalam hal ibadah, disiplin, dan tata krama menjadi instrumen penting dalam pembentukan karakter Qur'ani pada diri peserta didik di sekolah ini. Berdasarkan hasil evaluasi, tingkat kepuasan orang tua terhadap kinerja dan sikap para guru berada pada kategori yang sangat tinggi karena integritas yang ditunjukkan. Profesionalisme guru juga terlihat dari kemampuan mereka dalam menyusun rancangan pembelajaran yang adaptif terhadap karakteristik unik setiap siswa, termasuk siswa yang berada dalam program inklusi. Semangat untuk terus belajar dan mengabdikan dengan penuh keikhlasan menjadi landasan moral bagi para pendidik dalam menjalankan tugas mulia mereka setiap hari. Dengan dukungan penuh dari pihak yayasan dan manajemen sekolah, para guru di SDIT Rafflesia memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, namun juga memiliki kedalaman spiritual yang kuat sesuai visi lembaga pendidikan Islam terpadu tersebut.

Pembahasan

SDIT Rafflesia Cimanggis menunjukkan evolusi institusional yang signifikan sejak embrio awalnya pada tahun 1991 melalui Yayasan Bunga Rafflesia. Transformasi ini mencapai puncaknya dengan pendirian sekolah dasar pada tahun 2003, setelah sebelumnya berhasil mengelola unit taman kanak-kanak sejak tahun 2000. Keberadaan lembaga ini di wilayah Kelurahan Tugu tidak sekadar menjadi penyedia jasa pendidikan, melainkan manifestasi dari misi dakwah yang terstruktur. Dengan dukungan tim yang solid berjumlah sekitar 40 personel, sekolah ini mampu mengelola populasi siswa yang mencapai 483 orang. Keunggulan strategisnya terletak pada integrasi infrastruktur modern dan kurikulum nasional yang berakar pada pendidikan *Al-Qur'an* sebagai landasan filosofis operasional harian. Pertumbuhan ini mencerminkan profesionalisme organisasi yang matang melalui beberapa fase perubahan nama yayasan hingga menjadi Yayasan Rafflesia Depok pada tahun 2011. Fokus utama lembaga tetap konsisten pada pembentukan karakter generasi *Qur'ani* yang mandiri dan adaptif. Keberhasilan ini didorong oleh visi jangka panjang dalam mencetak pemimpin masa depan yang memiliki kecerdasan intelektual sekaligus kematangan spiritual di tengah tantangan zaman yang kian



kompetitif dan dinamis bagi kemaslahatan seluruh umat manusia di dunia masa depan (Nudin et al., 2024; Umar et al., 2021; Yusutria et al., 2024).

Kepemimpinan di lembaga ini secara konsisten mengadopsi prinsip *prophetic leadership* yang mencakup empat pilar utama yaitu *amanah*, *shiddiq*, *fathonah*, dan *tabligh*. Implementasi nilai *amanah* terlihat nyata melalui distribusi tanggung jawab yang proporsional sesuai dengan kompetensi masing-masing staf, sementara aspek *shiddiq* diwujudkan lewat transparansi pengelolaan finansial dan kebijakan internal. Kepala sekolah berperan sebagai *uswah hasanah* atau teladan utama yang menjembatani antara visi idealis yayasan dengan realitas operasional di lapangan. Keputusan strategis diambil melalui mekanisme *musyawarah* yang inklusif, mencerminkan kecerdasan atau *fathonah* dalam mengelola aspirasi dari bawah. Komunikasi yang efektif atau *tabligh* menjadi kunci dalam mencegah terjadinya distorsi informasi yang dapat menghambat program pendidikan. Dengan pola ini, tercipta iklim kerja yang demokratis di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki tingkat kepercayaan tinggi terhadap manajemen (Kurniawan, 2020; Kusuma et al., 2026; Sahwi & Citriadin, 2025). Sinergi antara kecerdasan emosional dan spiritual dalam kepemimpinan ini terbukti mampu membangun loyalitas staf yang tinggi serta menjaga keharmonisan hubungan kerja di lingkungan sekolah secara menyeluruh sehingga berdampak positif bagi seluruh warga sekolah yang ada dalam lingkungan tersebut secara konsisten untuk kemajuan lembaga pendidikan dasar Islam terpadu (Hastuti & Rohmadi, 2025; Miftahusalimah et al., 2025; Siantar & Siagian, 2025; Zaenuddin et al., 2025).

Manajemen perencanaan disusun dengan pendekatan yang sangat kontekstual, menghubungkan visi pendidikan dengan realitas sosial ekonomi masyarakat Cimanggis. Pengadopsian Kurikulum Merdeka tidak dilakukan secara kaku, melainkan diintegrasikan dengan nilai-nilai lokal dan kebutuhan industri kecil di lingkungan sekitar. Slogan terampil, santun, dan religius berfungsi sebagai panduan operasional yang menjamin bahwa setiap kegiatan pembelajaran memiliki tujuan yang terukur. Perencanaan strategis ini melibatkan analisis kebutuhan yang tajam agar identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu tetap terjaga di tengah modernitas. Kepala sekolah memastikan bahwa target akademik selalu berjalan selaras dengan penguatan fondasi spiritual siswa melalui program-program yang aplikatif. Fase perencanaan ini menjadi landasan kuat bagi sekolah untuk melahirkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing tinggi. Dengan mempertimbangkan variabel lingkungan geografis, sekolah berhasil menciptakan program kerja tahunan yang relevan dan mampu menjawab tantangan zaman tanpa meninggalkan prinsip-prinsip dasar agama. Sinergi ini memastikan bahwa setiap langkah manajerial didasarkan pada visi besar untuk menciptakan generasi saleh yang mampu berkontribusi nyata bagi kemajuan bangsa Indonesia di masa yang akan datang secara berkelanjutan demi kejayaan seluruh masyarakat secara menyeluruh (Bandur et al., 2021; Imron et al., 2021; Murtafiah & Ali, 2023; Nuridin & Maerani, 2022).

Aspek pengorganisasian menekankan pada prinsip *the right man on the right place*, di mana penempatan personel dilakukan berdasarkan keahlian teknis dan minat profesional guru. Transparansi dalam pembagian tugas memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk berinovasi tanpa merasa tertekan oleh tumpang tindih tanggung jawab. Selain itu, kebijakan inklusi yang terencana dengan pembatasan kuota tertentu menunjukkan komitmen sekolah terhadap kualitas layanan pendidikan bagi semua kategori siswa. Kolaborasi dengan orang tua murid melalui paguyuban kelas memperkuat ekosistem pendidikan yang partisipatif dan terbuka. Dalam tahap pelaksanaan, sistem administrasi yang telah terdigitalisasi mempermudah proses pelaporan dan koordinasi antar bagian secara efisien. Guru diberikan otonomi luas untuk mengembangkan metode instruksional yang kreatif namun tetap berada dalam koridor kurikulum yang telah



disepakati bersama. Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan berjalan secara dinamis melalui rapat koordinasi mingguan yang bersifat solutif terhadap berbagai hambatan teknis. Pola manajemen yang rapi ini menjadi kunci stabilitas operasional lembaga di tengah persaingan global yang semakin ketat, sehingga setiap program pendidikan dapat terlaksana dengan tingkat keberhasilan yang optimal serta memberikan dampak positif yang nyata (Didi, 2020; Farid & Rugaiyah, 2023; Purwakananta et al., 2025; Ulum et al., 2025).

Pengawasan mutu dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dilakukan secara sistematis melalui mekanisme supervisi yang bersifat edukatif bukan menghukum. Pekan supervisi setiap semester fokus pada observasi langsung di kelas untuk memastikan standar kualitas pembelajaran tetap terjaga dengan baik (Adiyono et al., 2023; Sari & Huzairin, 2021; Syofian et al., 2023). Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif yang mendorong guru untuk terus memperbarui kemampuan pedagogik mereka, termasuk penguasaan teknologi seperti televisi pintar *android* di ruang kelas. Pengembangan kompetensi ini didukung oleh latar belakang akademik guru yang mayoritas bergelar sarjana hingga magister. Budaya *sharing session* memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan yang merata di antara sejawat setelah mengikuti berbagai *workshop* eksternal. Selain aspek teknis, penguatan spiritualitas melalui diskusi keislaman rutin memastikan bahwa guru mampu menjadi figur teladan bagi siswa. Tingkat kepuasan orang tua yang sangat tinggi membuktikan bahwa integritas dan profesionalisme yang dibangun oleh manajemen telah mencapai sasaran yang diinginkan. Motivasi kerja yang kuat dari para pendidik, yang didukung penuh oleh yayasan, menjadi mesin penggerak utama dalam mewujudkan visi sekolah untuk mencetak lulusan dengan kedalaman spiritual dan kecerdasan akademik yang seimbang bagi kemaslahatan seluruh umat manusia di dunia.

KESIMPULAN

SDIT Rafflesia Cimanggis menunjukkan evolusi institusional yang signifikan sejak embrio awalnya pada tahun 1991 melalui Yayasan Bunga Rafflesia sebagai langkah awal dakwah pendidikan. Transformasi ini mencapai puncaknya dengan pendirian resmi sekolah dasar pada tahun 2003 setelah sebelumnya sukses mengelola unit taman kanak-kanak sejak tahun 2000 di wilayah Kelurahan Tugu. Dengan dukungan tim solid yang berjumlah sekitar 40 personel berpengalaman, lembaga pendidikan ini mampu mengelola populasi siswa secara efektif yang kini telah mencapai 483 orang peserta didik. Keunggulan strategisnya terletak pada integrasi infrastruktur modern dan kurikulum nasional yang berakar kuat pada pendidikan Al-Qur'an sebagai landasan filosofis operasional harian sekolah. Pertumbuhan profesionalisme organisasi ini terlihat matang melalui beberapa fase perubahan nama yayasan hingga akhirnya menjadi Yayasan Rafflesia Depok pada tahun 2011 silam. Fokus utama lembaga tetap konsisten pada pembentukan karakter generasi Qur'ani yang mandiri serta adaptif melalui visi jangka panjang untuk mencetak pemimpin masa depan berintegritas. Keberhasilan institusi ini didorong oleh komitmen dalam menghadirkan kecerdasan intelektual sekaligus kematangan spiritual siswa di tengah tantangan zaman yang kian kompetitif dan dinamis bagi kemaslahatan masyarakat.

Kepemimpinan di lembaga ini secara konsisten mengadopsi prinsip prophetic leadership yang mencakup pilar amanah, shiddiq, fathonah, dan tabligh dalam manajemen harian. Implementasi nilai amanah terlihat melalui distribusi tanggung jawab proporsional, sementara aspek shiddiq diwujudkan lewat transparansi kebijakan internal sekolah kepada seluruh elemen. Manajemen perencanaan disusun dengan pendekatan kontekstual yang menghubungkan Kurikulum Merdeka dengan slogan terampil, santun, dan religius demi





menghasilkan tujuan pembelajaran yang terukur. Aspek pengorganisasian menekankan penempatan personel berdasarkan keahlian teknis serta pembatasan kuota inklusi guna menjaga kualitas layanan pendidikan bagi semua kategori siswa. Pengawasan mutu dilakukan sistematis melalui mekanisme supervisi edukatif setiap semester yang didukung latar belakang akademik guru mayoritas bergelar sarjana hingga magister. Pemanfaatan teknologi canggih seperti televisi pintar android di ruang kelas menjadi bukti adaptasi modernitas untuk mendukung proses instruksional yang lebih kreatif. Sinergi antara kecerdasan emosional dan spiritual dalam pola kepemimpinan terbukti mampu membangun loyalitas staf tinggi serta keharmonisan hubungan kerja menyeluruh. Motivasi kerja pendidik yang kuat didukung penuh oleh yayasan menjadi penggerak utama dalam mewujudkan profil lulusan dengan kedalaman spiritual akademik seimbang bagi kemajuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, A., Lesmana, A. R., Anggita, D., & Rahmani, R. (2023). Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMKN 4 Tanah Grogot. *Journal on Education*, 5(2), 3492. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1031>
- Asrofi, A., Islah, A. N., & Khasanah, U. (2025). Peran guru PAI dalam membentuk karakter peserta didik di era digital. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(4), 1687. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i4.7516>
- Bandur, A., Hamsal, M., & Furinto, A. (2021). 21st Century experiences in the development of school-based management policy and practices in Indonesia. *Educational Research for Policy and Practice*, 21(1), 85. <https://doi.org/10.1007/s10671-021-09293-x>
- Chaliddin, C., & Khalil, M. (2023). Kepemimpinan dalam Islam. *Siyasah Wa Qanuniyah: Jurnal Ilmiah Ma Had Aly Raudhatul Ma Arif*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.61842/swq/v1i2.11>
- Didi, D. S. (2020). Manajemen pendidikan tinggi Islam (upaya mereposisi dan merekonstruksi lembaga pendidikan tinggi Islam di era globalisasi). *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 177. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i2.23>
- Fahmi, F., & Iskandar, W. (2020). Tipologi kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.852>
- Farid, A., & Rugaiyah, R. (2023). Manajemen internalisasi nilai pendidikan karakter pada siswa. *Jurnal Basicedu*, 7(4), 2470. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i4.5965>
- Hastuti, T., & Rohmadi, S. H. (2025). Implementasi 7 kebiasaan anak Indonesia hebat di sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) Arofah 2 Boyolali. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1111. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8049>
- Hidayat, F. N., & Rugaiyah. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.37329/cetta.v6i1.2142>
- Imron, I., Purwanto, P., & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 350. <https://doi.org/10.29400/jiei.v7i1.2228>
- Kurniawan, A. (2020). Hubungan sertifikasi dosen dan gaya kepemimpinan rektor dengan produktivitas kerja dosen. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1). <https://doi.org/10.24235/jiem.v4i1.6829>



- Kusuma, C., Widiyanto, W., Gautama, S. A., & Seneru, W. (2026). Educational communication management in addressing algorithmic bias and public trust crisis: Digital literacy and AI ethics strategies in Indonesia's digital democracy era. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.8901>
- Maulida, R., Aziz, A., & Efendi, N. (2024). Membangun pemimpin masa depan: Strategi pengembangan kepemimpinan dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 5(2), 75. <https://doi.org/10.30739/tarbiyatuna.v5i2.3542>
- Miftahusalimah, P. L., Yulizah, Y., Rosmalina, E., Sari, F., & Samitra, D. (2025). Disiplin positif pada implementasi kurikulum merdeka sebagai strategi dalam menumbuhkan karakter disiplin peserta didik. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 209. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4331>
- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi teori organisasi berbasis nilai spiritual Islami dalam praktik pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024>
- Nafsaka, Z., Kambali, K., Sayudin, S., & Astuti, A. W. (2023). Dinamika pendidikan karakter dalam perspektif Ibnu Khaldun: Menjawab tantangan pendidikan Islam modern. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(9), 903. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i9.3211>
- Nudin, B., Salsabil, S., Zainuddin, N., Septianto, M. E., Husain, A. M., & Saputra, N. (2024). Implementation of change management in shaping student character in the MAPK program at MAN 1 Yogyakarta. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 9(1), 92. <https://doi.org/10.18784/analisa.v9i1.2135>
- Nuridin, N., & Maerani, I. A. (2022). Manajemen pembinaan mahasiswa fakultas hukum UNISSULA berbasis nilai-nilai dasar pendidikan akhlak. *BUDAI: Multidisciplinary Journal of Islamic Studies*, 1(2), 67. <https://doi.org/10.30659/budai.1.2.67-78>
- Purwakananta, M. A., Subagyo, A., & Sofian, M. R. M. (2025). Analisis manajemen strategik di lembaga pendidikan Islam Sekolah Cendekia Baznas. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 522. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6451>
- Rizki, A., Hamat, A. A., & Muhyani, M. (2021). Model pendidikan kepemimpinan berbasis tazkiyah al nafs. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 139. <https://doi.org/10.3068/im.v4i01.899>
- Rumahorbo, R., Kuswandi, D., & Wedi, A. (2025). Emansipasi dan humanisasi pendidikan Kartini di era kecerdasan buatan. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1709. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8224>
- Sahwi, S., & Citriadin, Y. (2025). Manajemen kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains Geologi Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(1), 506. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.540>
- Santoso, I. M., Indahwati, N., & Putra, D. F. (2026). Sinergi model pendidikan ketarunaan dan lingkungan sosial dalam membentuk karakter siswa. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 6(1), 155. <https://doi.org/10.51878/social.v6i1.9393>
- Sari, Y. M., & Huzairin, A. (2021). Manajemen Supervisi Dalam Lembaga PAUD Di TK Negeri Pembina Nasal. *PAUDIA JURNAL PENELITIAN DALAM BIDANG*



PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, 10(1), 187.

<https://doi.org/10.26877/paudia.v10i1.8166>

- Sarni, S., & Muslimah, M. (2021). The commendable leadership in Islamic perspective. *Bulletin of Pedagogical Research*, 1(2), 163. <https://doi.org/10.51278/bpr.v1i2.187>
- Setiyanti, W., Setyowati, S. E., & M, N. A. N. (2025). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah menengah pertama. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 346. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4501>
- Siantar, R. M. L., & Siagian, L. (2025). Internalisasi program jumat bersih dalam pembinaan karakter peduli lingkungan di SMA Negeri 12 Medan. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1523. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7404>
- Soleha, Z., & Sukari, S. (2024). Problematika metode pengajaran dalam pendidikan Islam modern. *TSAQOFAH*, 4(6), 3936. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3911>
- Suhandi, S. (2020). Konsep pendidikan (al-Ta'dib) untuk membentuk kepemimpinan menurut al-Attas. *Kalimah: Jurnal Studi Agama Dan Pemikiran Islam*, 18(2), 201. <https://doi.org/10.21111/klm.v18i2.4870>
- Suhartawan, B. (2021). Konsep kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an. *TAFAKKUR: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.62359/tafakkur.v2i1.45>
- Syofian, S., Radiana, U., Fazarudin, F., & Nuryani, R. (2023). Implementasi Model Pembelajaran Melalui Supervisi Kelas dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 3347. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6279>
- Ulum, M., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di era digital. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 269. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5382>
- Umar, U., Setyosari, P., Kamdi, W., & Sulton, S. (2021). Exploration of moral integrity education and superior cadre leadership at madrasah boarding school Indonesia. *International Journal of Instruction*, 14(4), 753. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14443a>
- Yanti, N. P., & Salmiwati, S. (2022). Potensi manusia menurut Syekh Taqiyuddin An-Nabhani dan implikasinya terhadap pendidikan Islam. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 2(1), 426. <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.3703>
- Yusutria, Y., Charles, C., Yuliana, A. T. R. D., & Yuherman, Y. (2024). Preparing millennials for tomorrow: The evolution of character education in Indonesian Islamic boarding schools. *AL-MISBAH (Jurnal Islamic Studies)*, 12(1), 32. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v12i1.8234>
- Zaenuddin, Z., Citriadin, Y., Ismail, I., & Khalqi, K. (2025). Manajemen strategik kepala sekolah di SMP Islam Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1248. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6893>