



Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Cendekia Insani Al Washliyah

Afrida Yani¹, Ahmad Ridwan², Azmi Yuliana³

^{1,2,3}Universitas Alwashliyah Medan

e-mail:

Abstrak

Mutu pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam, masih menghadapi tantangan seperti pengelolaan yang belum efisien dan integrasi nilai-nilai agama yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani Al Washliyah, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, penelitian dilakukan selama enam bulan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja berbasis Islam telah mengintegrasikan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan tawakkal ke dalam budaya kerja sehari-hari, didorong oleh keteladanan kepemimpinan, budaya organisasi yang religius, serta program pembinaan spiritual rutin. Hal ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, kedisiplinan guru, dan suasana religius yang kondusif. Namun, implementasi ini menghadapi hambatan seperti kurangnya konsistensi kolektif dalam internalisasi nilai, beban kerja administratif yang tinggi yang dapat menggeser fokus dari kualitas, serta belum terintegrasinya nilai-nilai spiritual secara formal dalam sistem evaluasi dan penghargaan kinerja. Diperlukan penyusunan indikator kinerja berbasis nilai Islam dan sistem penghargaan yang holistik untuk optimalisasi.

Kunci Kunci : Manajemen Kinerja, Pendidikan Islam, Nilai Amanah, Ihsan, Evaluasi

Abstract

The quality of education, particularly in Islamic educational institutions in Indonesia, still faces challenges such as inefficient management and suboptimal integration of religious values. This study aims to analyze the implementation of Islamic-based performance management at MIS Cendekia Insani Al Washliyah, identifying its supporting and hindering factors. Employing a qualitative descriptive approach with a case study method, the research was conducted over six months. Data collection involved participant observation, semi-structured interviews, and documentation with the principal, teachers, and educational staff. Data analysis followed the interactive model by Miles and Huberman. The findings reveal that the implementation of Islamic-based performance management has integrated values such as amanah (trustworthiness), ihsan (excellence), and tawakkal (reliance on God) into the daily work culture, driven by exemplary leadership, a religious organizational culture, and routine spiritual development programs. This contributes to improved educational quality, teacher discipline, and a conducive religious atmosphere. However, challenges include a lack of collective consistency in value internalization, a high administrative workload that can shift focus from quality, and the absence of explicit integration of spiritual values in formal evaluation and reward systems. The study suggests developing performance indicators based on Islamic values and a holistic reward system for optimal implementation.

Kunci Kunci : Performance Management, Islamic Education, Amanah Values, Ihsan, Evaluation

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan peradaban manusia.

Dalam Islam, pendidikan tidak hanya bertujuan menciptakan individu yang berilmu, tetapi juga membentuk manusia yang berakhlak mulia. Hal ini sejalan dengan konsep insan kamil yang

menekankan keseimbangan antara kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional. Oleh karena itu, mutu pendidikan menjadi salah satu isu penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing global.

Secara global, mutu pendidikan sering diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas kurikulum, kompetensi guru, sarana dan prasarana pendidikan, serta hasil belajar siswa. Organisasi internasional seperti UNESCO dan OECD secara rutin melakukan penilaian terhadap mutu pendidikan di berbagai negara melalui program-program seperti PISA (*Programme for International Student Assessment*) (Baidowi, 2023). Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem pendidikan suatu negara mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di kancah global.

Mutu pendidikan yang baik tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti infrastruktur dan teknologi, tetapi juga oleh faktor-faktor internal seperti manajemen dan budaya organisasi. Secara umum, mutu didefinisikan sebagai kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen (HARTINI et al., 2025), kesesuaian untuk pengguna (Retnawati et al., 2024), serta kesesuaian produk atau jasa dengan standar yang telah ditetapkan yang harus memenuhi harapan pelanggan (FAUZIYANA et al., 2024). Dalam konteks pendidikan Islam, konsep mutu ini meluas mencakup pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik, sejalan dengan visi pendidikan yang holistik (Dian & Wahyuni, 2019).

Penerapan manajemen mutu total dalam pendidikan tinggi Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pihak manajemen harus secara terus menerus dan berkelanjutan merencanakan dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Selain itu, mengembangkan potensi dan sumber daya secara berjenjang sangat penting untuk menanggapi tantangan global. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen kinerja berbasis Islam, memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat tumbuh dan beradaptasi secara efektif sambil mempertahankan nilai-nilai inti mereka (Ulum et al., 2025).

Namun, di Indonesia, mutu pendidikan masih menjadi salah satu tantangan besar, terutama di lembaga-lembaga pendidikan

Islam. Persoalan mutu pendidikan masih belum menggembirakan sejak beberapa dekade belakangan ini (Elwardiansyah et al., 2025). Persoalan tersebut masih juga diperparah dengan pengelolaan pendidikan yang belum efisien, demokratis, berkeadilan, serta partisipatif. Hal ini terjadi sebagai akibat otonomi pengelolaan pendidikan dan profesionalisme pada tingkat pemerintah daerah dan satuan pendidikan yang belum sepenuhnya terwujud.

Manajemen kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen kinerja berbasis Islam menjadi pendekatan yang dapat mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan akhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam.

Menurut Armstrong, manajemen kinerja didefinisikan sebagai proses yang membantu mencapai tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi melalui pengelolaan individu dan tim yang efektif, sehingga pembahasan manajemen kinerja perlu dikaji lebih lanjut (Surahmi et al., 2025). Sementara itu, Aguinis menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses identifikasi, pengukuran, dan pengembangan kinerja individu secara berkelanjutan yang diselaraskan dengan sasaran strategis organisasi, sehingga konsep ini harus benar-benar dipahami dan dilaksanakan (Mangowal et al., 2022). Di lembaga pendidikan Islam, strategi manajemen dan teknik pengelolaan harus diselaraskan secara bertahap dari struktur kelembagaan dengan perilaku civitas akademika untuk mencapai kinerja yang ditargetkan (Dacholfany, 2017).

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen kinerja berbasis Islam menawarkan pendekatan unik yang mengintegrasikan nilai-nilai agama seperti tanggung jawab, kerja keras, keadilan, dan evaluasi adil (Nurhayati et al., 2025). Pendekatan ini tidak hanya menekankan pencapaian target akademik, tetapi juga pengembangan karakter dan akhlak mulia sesuai ajaran Islam. Hal ini didukung oleh penelitian Zulaikha yang menyoroti peran strategis manajemen pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan berbasis nilai-nilai agama, demikian pula dengan Awaluddin et al. yang

membahas integrasi nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kinerja organisasi pendidikan (PRIMAYEKTI et al., 2024).

Namun, implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman terhadap konsep ini, minimnya pelatihan bagi kepala sekolah dan guru, serta lemahnya evaluasi kinerja yang sesuai dengan prinsip Islam. MIS Cendekia Insani sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan serupa. Meskipun lembaga ini memiliki visi untuk membangun generasi yang berkarakter Islami, implementasi manajemen kinerja berbasis Islam masih belum optimal.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar guru dan tenaga kependidikan di MIS Cendekia Insani belum mendapatkan pelatihan formal terkait manajemen kinerja berbasis Islam. Hal ini berdampak pada pemahaman yang terbatas mengenai bagaimana nilai-nilai Islam, seperti tanggung jawab (amanah), keadilan ('adalah), dan evaluasi yang adil (muhasabah), dapat diterapkan dalam praktik manajemen sehari-hari. Selain itu, proses evaluasi kinerja yang dilakukan masih cenderung bersifat administratif dan kurang menekankan pada pengembangan akhlak serta integritas sesuai dengan ajaran Islam. Keterbatasan lain yang ditemukan adalah belum adanya sistem yang terintegrasi untuk mengukur dan mengembangkan kinerja secara holistik. Sebagai contoh, evaluasi kinerja guru lebih berfokus pada pencapaian target akademik siswa tanpa mempertimbangkan aspek spiritual dan moral yang seharusnya menjadi prioritas dalam lembaga pendidikan Islam.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisme visi pendidikan Islam dan praktik manajemen kinerja yang diterapkan di lapangan. Meskipun konsep manajemen kinerja berbasis Islam telah banyak dibahas dalam literatur, penerapannya di lembaga pendidikan Islam masih terbatas. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Zulaikha dan Awaluddin et al., telah menyoroti potensi besar pendekatan ini dalam meningkatkan mutu pendidikan (JABBAR et al., 2025). Sementara itu, Murdianto menegaskan bahwa memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam manajemen pendidikan secara signifikan meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi akademik di

kalangan siswa (Laa et al., 2025). Integrasi ini menumbuhkan lingkungan pendidikan holistik yang memelihara perkembangan intelektual sekaligus moral.

Namun, studi-studi tersebut sering kali mengabaikan dimensi spiritual dan moral yang menjadi inti dari pendekatan ini. Fokus penelitian lebih banyak diarahkan pada aspek-aspek teknis, seperti metode evaluasi atau alat ukur kinerja, tanpa mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai landasan utama. Hal ini menciptakan *research gap* yang signifikan, yaitu kurangnya penelitian yang menjembatani konsep manajemen kinerja berbasis Islam dengan praktik nyata di lembaga pendidikan, khususnya pada tingkat operasional seperti pelatihan guru, evaluasi kinerja, dan pengembangan sistem terintegrasi.

Pentingnya penelitian ini semakin terasa mengingat tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam, seperti MIS Cendekia Insani, dalam upaya mencapai standar mutu pendidikan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara mendalam implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di lembaga pendidikan Islam, termasuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukungnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis yang tidak hanya meningkatkan mutu pendidikan, tetapi juga memperkuat integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MIS Cendekia Insani Al Washliyah, yang berlokasi di Dusun Panglong, Desa Sukamandi Hulu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada representasi lembaga sebagai madrasah yang berpotensi menerapkan nilai-nilai Islam dalam peningkatan mutu pendidikan. Waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Desember 2024 hingga Juni 2025, dengan tahapan kegiatan yang telah dirinci mulai dari observasi dan penyusunan proposal, bimbingan, seminar, pengumpulan data, analisis, hingga finalisasi dan pendaftaran sidang.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali secara mendalam fenomena implementasi manajemen kinerja

berbasis Islam dalam konteks alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Metode ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap penerapan nilai-nilai Islam seperti tauhid, ihsan, amanah, adil, dan tawakkal dalam manajemen kinerja di madrasah tersebut, serta identifikasi faktor penghambat dan pendukungnya. Studi kasus diadopsi untuk memberikan pemahaman yang kaya dan komprehensif terhadap fenomena unik yang terjadi dalam konteks spesifik lembaga ini.

Partisipan penelitian dipilih secara purposif berdasarkan kriteria relevansi dan kedalaman pengetahuan terhadap fokus penelitian. Kelompok partisipan terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di MIS Cendekia Insani Al Washliyah. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung melalui wawancara mendalam dengan para partisipan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi madrasah seperti laporan kinerja, hasil evaluasi, dan literatur pendukung lainnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi partisipan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan melibatkan peneliti secara langsung dalam aktivitas sehari-hari untuk memahami konteks alami penerapan manajemen kinerja. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi dan pengalaman partisipan terkait integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kinerja. Sementara itu, dokumentasi melengkapi data dengan menganalisis catatan resmi dan dokumen pendukung. Validasi data dilakukan melalui triangulasi untuk memastikan keakuratan dan konsistensi.

Analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Data yang terkumpul direduksi dengan memilih informasi yang relevan, disajikan dalam bentuk naratif atau visual untuk mengidentifikasi pola, kemudian diverifikasi untuk menarik kesimpulan yang valid. Validitas data dijaga melalui beberapa strategi, seperti memperpanjang pengamatan, melakukan triangulasi sumber, waktu, dan teknik, serta member check untuk memastikan kredibilitas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani.

Manajemen kinerja berbasis Islam merupakan suatu pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan institusi. MIS Cendekia Insani sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen pada nilai-nilai Islam, berupaya untuk menerapkan manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target institusional, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai bentuk ibadah.

Kepala sekolah memandang manajemen kinerja berbasis Islam sebagai proses yang harus diniatkan sebagai ibadah, dengan integrasi nilai-nilai seperti amanah dan tanggung jawab. Dalam pandangannya, nilai-nilai tersebut sudah diterapkan oleh tenaga pendidik, meskipun konsistensinya masih menjadi tantangan.

“Bagi saya, manajemen kinerja berbasis Islam bukan hanya soal capaian target kerja, tapi juga bagaimana proses pencapaiannya sesuai dengan nilai-nilai syariah. Di madrasah ini, kami memaknai manajemen kinerja sebagai bentuk ibadah, di mana setiap tugas yang dilaksanakan harus dilandasi niat *lillahita’ala*, dilakukan dengan amanah, dan penuh tanggung jawab. Jadi, tidak sekadar administratif, tapi juga ada dimensi spiritual dan akhlak dalam mengelola kinerja”

Kepala sekolah menekankan pentingnya keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas dalam pelaksanaan tugas. Ia melihat bahwa nilai-nilai seperti ihsan dan tawakkal mulai diintegrasikan dalam aktivitas kerja, namun perlu adanya pembinaan rutin agar tidak berhenti sebagai slogan semata.

“Saya melihat manajemen kinerja berbasis Islam sebagai sistem yang tidak hanya menilai output kerja, tapi juga memperhatikan proses dan niat di baliknya. Dalam konteks madrasah, pendekatannya lebih holistik karena menyatukan aspek profesional dengan nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan.”

Beliau menambahkan:

“dalam melaksanakan pembelajaran dan kinerja tentunya kami senantiasa mengingatkan guru dan staf untuk bekerja secara amanah melaksanakan tugas sesuai porsinya. Dalam rapat atau briefing, kami juga menyisipkan motivasi spiritual. Tapi kami juga menyadari bahwa pembinaan secara berkala masih perlu dilakukan agar nilai-nilai itu tidak hanya jadi jargon, melainkan betul-betul menjadi budaya kerja.”

Sementara itu, guru sebagai pelaksana teknis di lapangan, merasakan bahwa manajemen kinerja berbasis Islam telah membantu menjaga etika kerja dan niat dalam bertugas. Beliau menyampaikan:

“Saya memaknainya sebagai panduan kerja yang menggabungkan aspek profesional dengan nilai-nilai Islam. Jadi, bekerja itu tidak hanya untuk memenuhi target administrasi, tapi juga harus jujur, ikhlas, dan bertanggung jawab. Saya merasa sistem ini membantu saya menjaga niat dan etika dalam bekerja. Misalnya, kami diajak untuk menyusun RPP atau kegiatan belajar dengan sungguh-sungguh, itu bentuk ihsan. Amanah juga kami pegang saat mengajar atau menangani siswa. Namun tentu saja, dalam praktiknya masih perlu banyak evaluasi dan penguatan nilai secara kolektif.”

Implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani dipahami sebagai proses ibadah yang mengintegrasikan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan tawakkal dalam tugas profesional, meskipun telah diterapkan oleh tenaga pendidik, konsistensi dan pembinaan nilai secara berkelanjutan masih diperlukan agar benar-benar menjadi budaya kerja yang utuh. Pihak manajemen telah berupaya membangun keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas melalui pengarahannya rutin dan penyisipan motivasi keislaman.

Guru juga merasakan manfaat pendekatan ini dalam menjaga etika dan niat kerja, meskipun masih menghadapi tantangan dalam penerapan yang merata. Dengan penguatan pembinaan dan komitmen kolektif, sistem ini berpotensi besar meningkatkan mutu kerja dan karakter Islami di lingkungan madrasah.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, terdapat tahapan-tahapan penting yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan dalam menerapkan manajemen kinerja, khususnya dalam rangka meningkatkan mutu

pendidikan. Tahapan ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penghargaan kinerja yang berkesinambungan serta dilandasi oleh nilai-nilai spiritual Islam.

a. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan tahap awal dan fundamental dalam proses manajemen kinerja yang bertujuan untuk mengarahkan seluruh elemen lembaga pendidikan pada pencapaian tujuan institusional secara terukur dan sistematis. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, perencanaan kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target akademik, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai spiritual, etika kerja Islami, serta integritas dalam menjalankan amanah profesi. Oleh karena itu, perencanaan kinerja harus dilakukan secara partisipatif, terstruktur, dan berbasis pada visi-misi lembaga agar mampu memberikan arah yang jelas bagi seluruh unsur pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja di MIS Cendekia Insani, tahap awal yang menjadi fokus utama adalah perencanaan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah perencanaan kinerja dilakukan setiap awal tahun ajaran melalui rapat kerja tahunan yang melibatkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Beliau menyatakan:

“Sebelum seluruh aktivitas pendidikan berjalan, sebuah lembaga seperti madrasah wajib memiliki perencanaan yang terstruktur melalui penyusunan program kerja. Perencanaan ini tidak hanya bertujuan sebagai pedoman pelaksanaan, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kami memulai perencanaan kinerja dengan menyusun program kerja tahunan yang selaras dengan visi misi sekolah dan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Setiap guru menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) serta target kinerja pribadi yang akan dinilai pada akhir tahun.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 3 Juni 2025).

Senada dengan hal tersebut, staf Tata Usaha menambahkan bahwa dalam proses penyusunan rencana, terdapat keterlibatan langsung dari guru-guru sebagai bentuk partisipasi aktif:

“Dalam konteks madrasah, seluruh kegiatan unggulan dan program pengembangan tercantum secara jelas dalam dokumen program kerja. Tanpa adanya program kerja

yang sistematis, sebuah kegiatan akan kehilangan arah. Oleh karena itu, program kerja tidak hanya memuat daftar aktivitas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai tanggung jawab dan amanah dalam kepemimpinan. Model pembagian tugas ini sejatinya merupakan bagian dari prinsip manajemen kinerja yang berbasis Islam, yakni *tawazun* (keseimbangan), *tanggung jawab kolektif* (syura), dan *amanah*. Kepala madrasah sebagai pemimpin tetap menjadi penanggung jawab utama, namun pelaksanaan teknis dipercayakan kepada jajaran struktural lainnya agar seluruh program berjalan secara efektif dan efisien, serta tetap selaras dengan visi madrasah sebagai institusi pendidikan Islami.”

Beliau menambahkan:

“Guru dilibatkan dalam penetapan indikator kinerja, baik dalam aspek pengajaran, kedisiplinan, maupun pengembangan diri. Semua ini dibahas dalam forum MGMP internal sekolah agar sesuai dengan konteks lokal dan kebutuhan peserta didik.” (Wawancara dengan Syifa (staf TU), 4 Juni 2025).

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Fiqri Irhami, S.Pd guru bidang studi Akidah Akhlak, beliau menyampaikan:

“Dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini tidak terlepas dari peran setiap unsur sumber daya manusianya, oleh karena itu penyusunan perencanaan kinerja sekarang lebih sistematis. Kami tidak hanya diberi target oleh pimpinan, tetapi juga diajak merumuskan tujuan kinerja bersama, yang dinilai dari aspek kedisiplinan, kehadiran, kualitas pembelajaran, dan juga nilai-nilai spiritual seperti keteladanan akhlak. (Wawancara dengan Guru, 5 Juni 2025).

Serupa pula dengan yang disampaikan tenaga kependidikan dalam hal ini staf Tata Usaha juga menjelaskan peran serta staf administrasi dalam proses perencanaan kinerja:

“Kami dari bagian tata usaha juga ikut dilibatkan dalam penyusunan rencana kerja sekolah. Setiap staf TU diberikan deskripsi tugas yang jelas, termasuk target pelayanan administrasi terhadap siswa, guru, dan orang tua. Kinerja kami juga dinilai berdasarkan ketepatan waktu dan ketertiban administrasi.” (Wawancara dengan Syifa staf Tata Usaha, 6 Juni 2025)

Pernyataan di atas diperkuat dari hasil dokumen Program Kerja Tahunan, Rencana Evaluasi Kinerja Guru, dan Deskripsi Tugas Tenaga Kependidikan tahun 2024/2025. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan adanya pembagian indikator kinerja yang terstruktur untuk setiap unit kerja, baik akademik maupun administratif. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi saat rapat perencanaan yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran, di mana terlihat keterlibatan aktif guru dan staf dalam menyampaikan saran terhadap target-target kinerja individu maupun kolektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kinerja di MIS Cendekia Insani tidak hanya bersifat top-down, tetapi bersifat kolaboratif. Seluruh komponen sekolah, baik guru maupun tenaga kependidikan, dilibatkan dalam menyusun target dan indikator kinerja masing-masing, dengan pendekatan partisipatif dan berbasis nilai-nilai Islam. Proses ini memastikan bahwa rencana yang disusun benar-benar menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen kinerja yang berkelanjutan dan menyeluruh.

Perencanaan seperti ini secara langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan dalam menyusun strategi pembelajaran dan kegiatan madrasah, guru memiliki arah kerja yang tidak hanya akademik, tetapi juga membentuk akhlak siswa secara konsisten. Hal ini memperkuat efektivitas pengajaran, pembentukan karakter siswa, dan harmoni dalam budaya kerja, yang kesemuanya merupakan indikator peningkatan mutu pendidikan.

b. Pelaksanaan Kinerja

Setelah melalui tahap perencanaan yang matang, pelaksanaan kinerja menjadi aspek krusial dalam memastikan bahwa seluruh program dan target yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan secara nyata di lapangan. Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis Islam seperti MIS Cendekia Insani, pelaksanaan kinerja tidak hanya diukur melalui capaian kuantitatif dan administratif, melainkan juga ditekankan pada penghayatan terhadap nilai-nilai spiritual Islam. Nilai-nilai seperti amanah (menjalankan tugas sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah dan sesama manusia), ihsan (melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya), dan tanggung jawab menjadi

fondasi dalam membentuk etos kerja di lingkungan sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah (pelaksanaan kinerja di MIS Cendekia Insani dilandasi pada pemahaman bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan bentuk ibadah:

“Kami menanamkan kepada guru dan staf bahwa tugas di sekolah ini adalah amanah, bukan sekadar pekerjaan. Karena itu, kami selalu mulai hari dengan doa bersama dan penguatan nilai spiritual agar semua menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 3 Juni 2025)

Dalam praktik sehari-hari, nilai amanah tercermin dalam kedisiplinan guru dalam hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, serta memenuhi tanggung jawab administrasi. Nilai ihsan tampak dari upaya guru dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa, seperti penggunaan media pembelajaran yang variatif, evaluasi yang konstruktif, serta sikap empati terhadap kebutuhan siswa.

Guru kelas juga menguatkan bahwa dalam pelaksanaan tugas mengajar, mereka diarahkan untuk menyelaraskan kompetensi profesional dengan spiritualitas yang memberikan gambaran konkret bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi:

“Kami sudah terbiasa menilai diri sendiri, bukan hanya menunggu penilaian dari atasan. Kalau belum maksimal, kami diskusi antar guru untuk saling menguatkan. Bagi kami, bekerja dengan ihsan itu bagian dari dakwah juga.” (Wawancara dengan guru kelas, 5 Juni 2025)

Selain menjalankan tugas mengajar di dalam kelas, guru juga diwajibkan untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan keagamaan di luar jam pelajaran sebagai bagian dari pelaksanaan kinerja Islami. Kegiatan tersebut meliputi pembinaan tadarus Al-Qur'an pagi hari, pelaksanaan dan pengawasan shalat berjamaah, serta menjadi pengisi atau peserta aktif dalam majelis taklim internal guru. Keterlibatan ini tidak bersifat opsional, melainkan merupakan bagian integral dari budaya kerja yang menekankan bahwa setiap aktivitas pendidik harus mencerminkan keteladanan akhlak dan nilai spiritual Islam secara nyata di lingkungan sekolah.

Sementara itu, staf Tata Usaha juga menekankan pentingnya nilai tanggung jawab dalam pelaksanaan kinerja staf administrasi:

“Tanggung jawab kami tidak boleh dianggap sepele. Kelancaran layanan administrasi, surat-menyurat, dan data siswa harus dijaga. Kami bekerja bukan karena diawasi, tapi karena sadar bahwa ini bagian dari ibadah dan integritas pribadi.” (Wawancara dengan Syifa staf Tata Usaha, 6 Juni 2025).

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung selama jam kerja sekolah, di mana guru dan staf terlihat melaksanakan tugasnya dengan ritme kerja yang tertib, pembukaan pelajaran diawali doa, serta kegiatan baca surah-surah pendek yang dilakukan sebelum pelajaran dimulai. Peneliti juga memeriksa dokumen evaluasi kinerja semesteran yang mencantumkan indikator sikap profesional, etika kerja, serta kontribusi terhadap budaya kerja Islami.

Dengan demikian pelaksanaan kinerja yang berbasis pada nilai spiritual ini memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang bekerja dengan penuh amanah dan keikhlasan akan memberikan pelayanan belajar yang optimal kepada siswa. Siswa pun mendapatkan teladan langsung tentang akhlak dan disiplin dari gurunya, sehingga terjadi peningkatan tidak hanya dalam aspek kognitif, tetapi juga afektif dan spiritual. Dengan demikian, mutu pendidikan yang dicita-citakan tidak hanya tercermin dalam hasil ujian, tetapi juga dalam kualitas karakter siswa dan suasana belajar yang religius serta kondusif.

Kemudian berbicara tentang bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah di MIS Cendekia Insani memegang peran sentral dalam memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai visi keislaman dan tujuan mutu pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual dan inspiratif. Beliau secara aktif mengarahkan guru dan staf agar bekerja berdasarkan prinsip amanah dan ihsan, serta secara langsung membimbing pelaksanaan manajemen kinerja berbasis Islam.

Dalam wawancara, kepala madrasah menjelaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan dimulai dari keteladanan pimpinan. Ia menyadari bahwa sebagai pemimpin, dirinya

harus menjadi contoh dalam akhlak kerja, disiplin, dan keikhlasan:

Kalau saya ingin guru disiplin dan kerja ikhlas, saya harus mulai duluan. Saya masuk tepat waktu, ikut pengajian, bahkan ikut membantu hal-hal teknis. Karena saya yakin, peningkatan mutu itu tidak bisa hanya lewat aturan, tapi lewat keteladanan.” (Wawancara dengan Kepala Madrasah, 16 Juni 2025).

Beliau juga rutin melakukan pembinaan dan motivasi kerja bagi guru melalui forum-forum informal seperti pengajian, kultum pagi, dan rapat evaluasi yang dibuka dengan muhasabah bersama. Di forum tersebut, kepala madrasah menyampaikan pentingnya menyelaraskan niat kerja dengan nilai-nilai Islam:

“Saya sering ingatkan guru-guru, bekerja di madrasah ini bukan hanya tugas dunia, tapi ladang amal. Kalau niat lurus, Allah akan berkahi kerja kita, dan itu akan terlihat dari hasil pendidikan anak-anak kita.” (Wawancara dengan Kepala Madrasah, 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh guru yang merasakan bahwa kehadiran kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kualitas pengajaran:

“Pak Kepala itu tidak hanya memerintah. Beliau ikut hadir, ikut mengajar saat ada kekosongan, bahkan memberi motivasi kalau kami merasa lelah. Itu membuat kami merasa dihargai dan jadi semangat memperbaiki cara mengajar.” (Wawancara dengan Guru 16 Juni 2025).

Selain itu, kepala madrasah juga aktif dalam mengevaluasi dan memonitor kinerja guru dengan pendekatan kekeluargaan namun tetap objektif. Evaluasi dilakukan tidak hanya dari capaian target, tetapi juga dari aspek spiritual dan moral kerja. Beliau menilai bagaimana guru menanamkan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran serta keteladanan sikap di lingkungan sekolah. Pendekatan ini menjadikan proses evaluasi bukan sebagai bentuk penilaian semata, melainkan sebagai sarana pembinaan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pribadi dan profesional guru dalam rangka mendorong mutu pendidikan yang lebih holistik.

Dengan peran aktif kepala madrasah yang tidak hanya administratif tetapi juga transformatif secara spiritual, MIS Cendekia

Insani mengalami peningkatan mutu pendidikan yang signifikan. Hal ini tercermin dari meningkatnya kedisiplinan guru, penguatan budaya kerja religius, serta kualitas interaksi guru-siswa yang lebih mendidik secara holistik. Kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai Islam secara konsisten terbukti menjadi pendorong utama tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan bermakna.

c. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan tahapan penting dalam siklus manajemen kinerja yang berfungsi untuk mengukur tingkat pencapaian target, mengidentifikasi kendala, serta memberikan umpan balik untuk peningkatan berkelanjutan. Di MIS Cendekia Insani, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, baik dalam bentuk formal seperti penilaian kinerja semesteran, maupun informal melalui pengamatan langsung dan diskusi reflektif antar guru dan pimpinan.

Evaluasi kinerja di MIS Cendekia Insani dilakukan secara periodik sebagai bagian dari upaya untuk menilai, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan. Berbeda dari evaluasi konvensional yang bersifat formal dan berbasis angka, evaluasi kinerja di madrasah ini mengedepankan pendekatan spiritual, kekeluargaan, dan reflektif. Penilaian tidak hanya dilakukan berdasarkan ketercapaian target administratif atau akademik, tetapi juga mempertimbangkan sikap kerja, integritas, dan kontribusi dalam membentuk karakter Islami peserta didik.

Kepala Sekolah menyampaikan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan minimal dua kali dalam satu tahun, yaitu pada pertengahan dan akhir tahun ajaran. Evaluasi ini mencakup aspek administratif, profesional, pedagogis, serta integritas pribadi:

“Kami memiliki instrumen evaluasi yang mencakup kehadiran, efektivitas pengajaran, pengelolaan kelas, dan juga nilai-nilai karakter. Namun yang paling kami tekankan adalah kejujuran dalam proses, bukan sekadar angka. Selain itu kami tidak menilai guru hanya dari laporan RPP atau jumlah jam mengajar. Kami juga lihat bagaimana adabnya kepada siswa, apakah jujur, tepat waktu, dan memberi teladan. Evaluasi itu bagian dari muhasabah, bukan semata mencari kekurangan”

(Wawancara dengan Kepala Sekolah, 17 Juni 2025).

Penilaian tersebut tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi juga melibatkan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum yang bertugas memantau pelaksanaan pembelajaran melalui supervisi kelas dan analisis RPP serta hasil evaluasi siswa:

“Kami berupaya agar evaluasi ini menjadi momen perbaikan, bukan sekadar penilaian. Setelah evaluasi, guru diminta membuat refleksi tertulis dan rencana perbaikan untuk semester berikutnya.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 17 Juni 2025)

Guru kelas mengungkapkan bahwa proses evaluasi berlangsung dalam suasana terbuka, tanpa tekanan, dan dilakukan dalam rapat bulanan yang menilai bahwa proses evaluasi di sekolah ini cukup adil dan edukatif:

“Kami merasa dievaluasi dengan cara yang memanusiakan. Kalau ada kekurangan, langsung disampaikan secara bijak, lalu diberikan kesempatan untuk memperbaiki. Tidak hanya dinilai, tapi juga dibina.” (Wawancara dengan Guru, 17 Juni 2025)

Pendapat guru lain yang sudah tiga tahun mengajar, menekankan pentingnya kejelasan indikator dalam proses evaluasi:

“Saya merasa terbantu dengan adanya indikator yang jelas. Jadi kami tahu apa yang dinilai dan bisa menyiapkan diri dengan baik. Yang saya suka, ada ruang dialog kalau ada hal yang ingin diklarifikasi.” (Wawancara dengan Guru Kelas, 17 Juni 2025).

Sementara itu, Guru Baru yang belum genap satu tahun mengajar menyatakan bahwa meskipun evaluasi awal sempat membuat gugup, ia justru merasa lebih percaya diri setelah mengikuti prosesnya:

“Awalnya saya khawatir karena belum lama mengajar. Tapi ternyata evaluasinya tidak menekan, malah membimbing. Saya jadi tahu kelemahan saya dan diarahkan bagaimana cara memperbaikinya.” (Wawancara dengan Guru Baru, 17 Juni 2025)

Dari data yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Evaluasi kinerja di MIS Cendekia Insani dilaksanakan secara sistematis yang mencakup aspek profesionalisme, kedisiplinan, etika kerja, dan nilai-nilai spiritual Islam. Evaluasi tidak hanya fokus pada kinerja administratif dan akademik, tetapi juga menekankan pembinaan karakter,

etika kerja, dan kesadaran spiritual sebagai bagian dari amanah profesional. Proses ini berlangsung dalam suasana yang suportif dan terbuka, sehingga mampu mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk terus melakukan perbaikan diri.

Pendekatan evaluasi yang demikian secara nyata berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dan staf menjadi lebih sadar terhadap tanggung jawab moral mereka, bukan hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai pendidik yang menanamkan nilai Islam secara nyata kepada peserta didik. Evaluasi berbasis nilai ini menciptakan iklim kerja yang sehat, memperkuat kedisiplinan, dan meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga hasil belajar siswa dan suasana sekolah menjadi lebih positif, religius, dan berkarakter.

d. Penghargaan Kinerja

Penghargaan terhadap kinerja merupakan bagian integral dari manajemen kinerja yang tidak hanya bertujuan memberikan apresiasi terhadap individu berprestasi, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk motivasi dan penguatan budaya kerja yang positif. Di MIS Cendekia Insani, pemberian penghargaan dilaksanakan secara proporsional dan berbasis nilai-nilai Islam, dengan menekankan pentingnya niat (niyyah), keikhlasan, serta tanggung jawab dalam bekerja.

Penghargaan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MIS Cendekia Insani tidak hanya bersifat material, tetapi lebih ditekankan pada penghargaan moral dan spiritual. Kepala madrasah menyadari bahwa motivasi kerja di lingkungan pendidikan Islam harus dibangun dari dalam diri (intrinsik), dengan menjunjung tinggi nilai ikhlas, amanah, dan kepercayaan.

Kepala Sekolah menjelaskan bahwa penghargaan diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja baik secara berkelanjutan, baik dalam aspek akademik, kedisiplinan, maupun keteladanan akhlak:

“Kami memiliki beberapa bentuk penghargaan, seperti guru teladan, staf teladan, atau bentuk apresiasi langsung saat apel pagi. Ini bukan hanya karena prestasi akademik, tetapi juga karena komitmen dan akhlaknya.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 14 Juni 2025)

Pemberian penghargaan tidak semata berbentuk materi, tetapi lebih banyak berupa pengakuan moral dan sosial, seperti sertifikat,

piagam, pujian di forum resmi, hingga pemberian tanggung jawab strategis sebagai bentuk kepercayaan. Hal ini sejalan dengan prinsip Islamic recognition yang tidak selalu mengaitkan penghargaan dengan insentif finansial.

Penghargaan juga diberikan dalam bentuk kepercayaan untuk memegang peran strategis, penugasan dalam kegiatan keagamaan, serta pengakuan terbuka dalam rapat staf atau kegiatan sekolah. Kepala madrasah menyampaikan:

“Kalau ada guru yang rajin, ikhlas, dan amanah, biasanya kami beri tanggung jawab lebih, misalnya jadi pembina upacara, pembimbing lomba, atau koordinator kegiatan keagamaan. Itu bentuk apresiasi kami.” (Wawancara dengan Kepala Madrasah, 14 Maret 2025)

Guru mengungkapkan bahwa bentuk penghargaan seperti itu justru lebih bermakna dan membangkitkan semangat kerja:

“Saya merasa bangga saat dipercaya memimpin tadarus atau dipercaya mendampingi lomba siswa. Itu artinya pimpinan menghargai kinerja saya, meskipun tidak dalam bentuk uang.” (Wawancara dengan Guru Kelas VII, 16 Maret 2025)

Kepala Sekolah menyebutkan bahwa penghargaan juga diberikan berdasarkan hasil evaluasi semesteran dan pengamatan langsung terhadap sikap profesional guru di kelas:

“Guru yang konsisten disiplin, memiliki RPP yang tertata, dan membina siswa dengan sabar biasanya kami usulkan untuk mendapat penghargaan. Sekaligus ini menjadi contoh bagi guru lain.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 17 Juni 2025)

Sementara itu, Kepala Tata Usaha (Informan 4) menjelaskan bahwa staf TU yang menunjukkan ketelitian, pelayanan prima, dan kemandirian dalam bekerja juga memperoleh penghargaan:

“Kalau staf bisa menyelesaikan tugas dengan cepat, teliti, dan tidak menunggu perintah baru jalan, itu jadi pertimbangan untuk kami apresiasi di akhir semester.” (Wawancara dengan Kepala TU, 16 Juni 2025)

Guru memandang penghargaan sebagai bentuk motivasi moral yang memperkuat solidaritas antar rekan kerja:

“Bagi saya, apresiasi itu bukan soal hadiah, tapi soal diakui. Kalau dipuji di depan teman-teman karena kerja kita baik, rasanya lebih semangat dan merasa dihargai.” (Wawancara dengan Guru, 16 Juni 2025)

Guru Kelas menambahkan bahwa bentuk penghargaan yang paling membekas adalah kepercayaan untuk memegang amanah baru, seperti menjadi koordinator kegiatan:

“Waktu saya dipercaya jadi koordinator lomba, itu rasanya lebih dari sekadar hadiah. Artinya pimpinan percaya, dan itu membuat saya ingin terus berkembang.” (Wawancara dengan Guru Kelas, 17 Juni 2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan di MIS Cendekia Insani diberikan secara selektif, adil, dan bernilai edukatif, serta memperkuat semangat kerja berdasarkan prinsip Islam seperti ikhlas, amanah, dan ishlah (perbaikan diri). Sistem ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kebaikan kolektif.

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen kinerja berbasis Islam

Dalam implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani, terdapat beberapa faktor yang mendukung serta faktor yang menghambat proses pelaksanaan tersebut. Dalam proses wawancara dengan informan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, ditemukan elemen-elemen internal maupun eksternal yang memperkuat integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen kinerja, termasuk peran kepemimpinan, budaya kerja, serta bentuk pembinaan yang dijalankan secara konsisten.

a. Faktor Pendukung

Secara umum, penerapan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan tawakkal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari semakin diperkuat oleh kepemimpinan yang visioner, budaya kerja yang religius, serta adanya kegiatan pembinaan yang berkesinambungan. Ketiga aspek tersebut menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk menumbuhkan kesadaran spiritual dan profesionalisme yang seimbang.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa keberhasilan tersebut didukung oleh komitmen bersama seluruh elemen madrasah, di mana

seluruh kegiatan kerja dipahami sebagai bagian dari ibadah. Nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan tawakkal dijadikan prinsip dalam pelaksanaan tugas, baik oleh tenaga pendidik maupun kependidikan.

“Faktor utamanya adalah komitmen bersama seluruh civitas madrasah. Kami punya visi yang sama bahwa pendidikan bukan sekadar transfer ilmu, tapi juga pembentukan karakter islami. Selain itu, adanya program-program rutin seperti kultum pagi, evaluasi kinerja berbasis nilai spiritual, serta sistem reward untuk kinerja yang tidak hanya profesional tetapi juga berakhlak mendukung keberhasilan penerapan ini.”

Beliau juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang memberikan teladan, di mana kepala sekolah berperan sebagai figur yang menginspirasi, bukan hanya memberi arahan formal.

“Kepemimpinan yang demokratis dan memberi keteladanan langsung jauh lebih efektif dibandingkan hanya memberikan instruksi formal. Saya pribadi selalu berusaha menjadi contoh, seperti hadir tepat waktu, melayani dengan ikhlas, dan menjaga komunikasi yang santun dengan semua pihak. Dari sikap itu, saya melihat guru dan staf menjadi lebih terinspirasi untuk menyesuaikan perilaku kerja mereka agar selaras dengan nilai-nilai Islam yang kita junjung di madrasah ini.”

Pendapat lain disampaikan oleh staf tata usaha, bahwa selain dari program kerja sebagai dasar manajemen kinerja tidak terlepas juga dari karakter tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MIS Cendekia.

“Salah satunya adalah kesadaran individu yang tinggi terhadap tanggung jawab spiritual. Banyak guru dan staf yang bekerja dengan niat ibadah, dan ini menjadi landasan kuat. Selain itu, sistem pengawasan dan evaluasi yang kami jalankan juga menekankan aspek etika dan akhlak kerja, bukan sekadar output.

Sementara itu, dalam persepsi guru, pelaksanaan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani berjalan dengan baik karena ditopang oleh budaya kerja yang harmonis dan religius. Guru merasakan adanya suasana kerja yang mendukung dan tidak menekan, melainkan mendorong secara spiritual maupun emosional. Ia menyampaikan:

“Yang paling terasa adalah lingkungan kerja yang mendukung, baik dari pimpinan maupun rekan kerja. Kami merasa didampingi, bukan diawasi dengan tekanan. Selain itu, kegiatan harian yang mengandung unsur religius seperti pembukaan kegiatan dengan doa atau pengingat akhlak sangat membantu saya menjaga niat dan sikap.

Pandangan ini diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah, yang menekankan bahwa budaya kerja Islami menjadi fondasi utama terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan penuh makna. Menurut beliau:

“Budaya kerja Islami membangun suasana kerja yang saling menghargai, menghormati, dan saling mendoakan. Itu membuat lingkungan kerja jadi lebih nyaman dan produktif. Setiap orang merasa pekerjaannya bermakna dan bernilai ibadah, sehingga motivasinya tidak hanya datang dari target capaian, tetapi juga dari kesadaran spiritual.”

Selaras dengan itu, Guru juga menambahkan bahwa budaya Islami memberikan dimensi spiritual yang memperkuat motivasi dan kedisiplinan kerja. Ia menjelaskan:

“Budaya ini memberi makna lebih dalam bekerja. Misalnya, adanya semangat untuk saling menasihati dalam kebaikan, dan ada rasa malu jika lalai karena merasa diawasi Allah. Lingkungan yang penuh empati dan ukhuwah membuat guru dan staf merasa dihargai dan didukung.”

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani sangat dipengaruhi oleh tiga pilar utama, yaitu kepemimpinan yang visioner dan memberi keteladanan, budaya kerja yang religius dan harmonis, serta kesadaran individu yang tinggi terhadap tanggung jawab spiritual. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan tawakkal tidak hanya dijadikan slogan, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari oleh seluruh elemen madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, didukung oleh sistem pembinaan dan evaluasi berbasis nilai spiritual, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan bernuansa ibadah. Hal ini diperkuat oleh budaya saling menasihati dalam kebaikan dan kesadaran kolektif untuk menjaga akhlak dalam

bekerja, yang secara keseluruhan menjadi faktor pendukung utama dalam membangun profesionalisme yang seimbang dengan spiritualitas Islam

b. Faktor Penghambat

Meskipun penerapan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani menunjukkan berbagai keberhasilan, namun dalam pelaksanaannya tetap terdapat sejumlah hambatan yang memengaruhi efektivitas dan konsistensinya. Hambatan-hambatan ini muncul dari berbagai aspek, baik internal maupun eksternal, dan perlu mendapat perhatian agar sistem yang telah dibangun dapat berjalan lebih optimal.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama terletak pada membangun kesadaran kolektif yang konsisten di kalangan seluruh civitas madrasah. Menurut beliau, tidak semua guru dan tenaga kependidikan memiliki tingkat pemahaman serta motivasi yang sama dalam menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dinamika pergantian personel dan perubahan kebijakan juga kerap menjadi faktor yang mengganggu keberlanjutan sistem yang telah dibangun.

“Tantangan utamanya adalah membangun kesadaran kolektif secara konsisten. Tidak semua guru dan staf memiliki tingkat pemahaman serta motivasi yang sama dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaannya. Selain itu, ada juga tantangan dalam menjaga kesinambungan penerapan nilai ini di tengah perubahan kebijakan atau pergantian personel.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 16 Juni 2025)

Pernyataan ini diperkuat oleh staf tata usaha yang menyoroti bahwa kendala utama bukan terletak pada komitmen awal, tetapi pada upaya menjaga konsistensi. Ia mengungkapkan bahwa semangat menerapkan nilai-nilai Islam biasanya tinggi pada awal semester, namun lambat laun fokus guru cenderung bergeser ke aspek administratif dan capaian target kuantitatif. Selain itu, masih ada beberapa guru yang belum terbiasa memasukkan aspek spiritual dan nilai keislaman ke dalam dokumen refleksi maupun laporan kinerja.

“Salah satu hambatannya adalah konsistensi. Di awal semester semangat biasanya tinggi, tapi memasuki pertengahan, fokus mulai bergeser ke capaian target.

Selain itu, masih ada beberapa guru yang belum terbiasa mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam laporan atau refleksi kinerjanya.” (Wawancara dengan Syfa staf tata usaha, 17 Juni 2025)

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu guru bidang studi, yang mengakui bahwa dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai seperti ihsan atau amanah kerap terbentur oleh beban kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu. Ia menyampaikan bahwa meskipun ada niat untuk bekerja secara ikhlas dan profesional, tuntutan administratif sering kali membuat fokus bergeser dari nilai-nilai spiritual ke penyelesaian tugas secara teknis.

“Kadang kami ingin sekali menerapkan ihsan, bekerja dengan sebaik-baiknya, tapi kalau jadwal padat, ditambah laporan dan administrasi yang menumpuk, akhirnya jadi hanya mengejar selesai. Nilai-nilai seperti amanah itu masih ada, tapi praktiknya butuh penguatan dari sistem dan waktu yang cukup.” (Wawancara dengan Guru, 16 Juni 2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam penerapan manajemen kinerja berbasis Islam terletak pada upaya mempertahankan konsistensi, membangun kesadaran kolektif secara menyeluruh, serta mengatasi beban kerja dan keterbatasan waktu yang berdampak pada implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja sehari-hari.

Selain faktor pemahaman dan konsistensi, salah satu hambatan signifikan dalam penerapan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani adalah keterbatasan waktu dan tingginya beban kerja, khususnya terkait tugas administratif. Hambatan ini secara langsung berdampak pada penerapan nilai-nilai inti seperti ihsan dan amanah dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa keterbatasan waktu sering kali menyebabkan sebagian guru bekerja dalam kondisi yang tergesa-gesa. Akibatnya, ruh spiritual yang seharusnya menjadi pondasi dalam bekerja seperti niat *lillahita'ala* dan semangat menyempurnakan tugas sering kali tergeser oleh tekanan administratif.

“Tentu, keterbatasan waktu dan tingginya beban administrasi kadang membuat sebagian guru tergesa-gesa dalam bekerja, sehingga aspek kualitas dan ruh spiritual dalam tugas bisa terabaikan. Nilai ihsan

yang seharusnya menjadi semangat kerja maksimal kadang tergeser oleh tuntutan target administratif.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 16 Juni 2025)

Lebih lanjut kepala sekolah menegaskan bahwa volume pekerjaan yang tinggi menyebabkan sebagian guru hanya berfokus pada penyelesaian kewajiban utama, tanpa sempat menyempurnakan aspek substansial dari proses pembelajaran. Kondisi ini dinilai bertentangan dengan prinsip ihsan, yang menuntut pelaksanaan tugas secara optimal dan penuh kesungguhan.

“Iya, sering kali beban kerja tinggi menyebabkan guru hanya fokus menyelesaikan tugas pokok, bukan bagaimana menyempurnakannya. Itu tentu bertolak belakang dengan semangat ihsan. Bahkan, kadang dalam pembelajaran pun ada yang jadi sekadar menggugurkan kewajiban.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 17 Juni 2025)

Seorang guru juga menyampaikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan administratif dan tanggung jawab mengajar menjadi tantangan tersendiri. Ia mengakui bahwa dalam kondisi tertentu, meskipun tetap berupaya untuk bersikap amanah, keterbatasan waktu membuatnya sulit memberikan kualitas maksimal dalam setiap aspek tugas.

“Iya, apalagi ketika ada banyak dokumen administrasi yang harus diselesaikan bersamaan dengan kegiatan mengajar. Dalam kondisi itu, saya merasa sulit memberikan yang terbaik dalam setiap aspek, meskipun tetap berusaha amanah.” (Wawancara dengan Guru, 17 Juni 2025)

Selain keterbatasan waktu dan beban kerja, hambatan lain yang teridentifikasi dalam penerapan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani adalah belum terintegrasinya nilai-nilai Islam secara eksplisit dalam sistem evaluasi formal. Meskipun secara kultural dan lisan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan tawakkal sering disampaikan dalam pengarahan atau pembinaan, namun dalam dokumen-dokumen evaluasi kinerja guru dan staf, dimensi spiritual tersebut belum diukur secara sistematis.

Kepala sekolah mengakui bahwa sistem penilaian kinerja yang berlaku masih banyak berfokus pada capaian administrasi, disiplin kerja, dan output akademik, sementara aspek moral dan spiritual baru sebatas narasi pendukung. Hal ini menyebabkan upaya-upaya

spiritual seperti keteladanan, keikhlasan dalam melayani, atau kontribusi dalam kegiatan keagamaan tidak memiliki ruang penilaian yang jelas.

“Secara budaya kita sudah membiasakan nilai-nilai Islam, tapi kalau ditanya sistem penilaiannya, memang belum terlalu kuat. Kita masih fokus pada indikator formal. Padahal ihsan atau akhlak kerja juga penting untuk diukur, bukan hanya disampaikan.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 16 Juni 2025)

Pernyataan ini diperkuat oleh guru yang menyampaikan bahwa dirinya tidak tahu apakah aspek-aspek seperti kontribusi dalam kegiatan keagamaan atau hubungan sosial yang baik dengan siswa turut diperhitungkan dalam penilaian kinerja. Ia merasa bahwa nilai-nilai Islam hanya dijadikan semangat umum, namun tidak tercermin secara konkret dalam format evaluasi.

“Saya tetap berusaha menjaga sikap dan akhlak, tapi jujur, dalam evaluasi kinerja yang utama masih target tugas dan kehadiran. Hal-hal yang lebih bernilai ruhiyah sepertinya belum diukur secara nyata.” (Wawancara dengan Guru, 17 Juni 2025)

Selain itu, hambatan lain yang muncul adalah belum adanya sistem insentif atau apresiasi yang mendorong kinerja berbasis nilai-nilai Islam. Informan menyampaikan bahwa bentuk penghargaan biasanya diberikan atas dasar hasil kerja administratif atau pencapaian kuantitatif, seperti laporan yang lengkap atau nilai siswa yang tinggi. Sementara itu, kontribusi non-formal seperti menjadi teladan dalam disiplin ibadah, membina akhlak siswa, atau menciptakan lingkungan kerja yang penuh empati belum mendapatkan apresiasi secara terstruktur.

Staf tata usaha menyampaikan bahwa perlu adanya penyesuaian dalam sistem penghargaan agar aspek akhlak kerja dan nilai spiritual turut diakui. Menurutnya, guru atau staf yang menunjukkan keteladanan dalam sikap dan pelayanan seharusnya diberikan pengakuan agar menjadi motivasi bersama.

“Kalau ingin nilai-nilai Islam itu kuat, maka yang mencontohkannya juga harus dihargai. Selama ini kita hanya memberikan reward untuk pencapaian formal. Padahal guru yang sabar, yang menenangkan siswa, yang menasihati dengan baik itu juga bagian dari kinerja Islami yang layak dihargai.”

(Wawancara dengan Syfa staf tata usaha, 18 Juni 2025)

Pernyataan tersebut mendapatkan penguatan dari kepala sekolah yang menyampaikan bahwa penghargaan terhadap kinerja spiritual belum sepenuhnya terakomodasi secara sistemik. Beliau mengakui bahwa saat ini sistem reward masih lebih menekankan pada output yang dapat diukur secara kuantitatif, sementara kontribusi moral dan pembinaan karakter belum memiliki bobot formal yang jelas dalam sistem apresiasi.

“Kami menyadari bahwa ada guru-guru yang sangat luar biasa secara akhlak dan pengaruhnya terhadap siswa, tetapi belum semua itu tercermin dalam sistem penghargaan resmi. Ke depan memang perlu disusun skema yang juga menghargai nilai keteladanan dan ruh kerja Islami.”
(Wawancara dengan Kepala Sekolah, 18 Juni 2025)

Guru juga turut menyampaikan pandangannya terkait hal ini. Ia merasakan bahwa bentuk apresiasi yang selama ini diterapkan cenderung formal dan berdasarkan capaian administratif. Sementara itu, usaha menjaga akhlak, membina siswa dengan empati, atau berperan aktif dalam kegiatan spiritual sering kali dianggap sebagai bagian dari "kewajaran", bukan sesuatu yang layak dihargai secara khusus.

“Kadang kita merasa kerja keras dalam membina akhlak siswa atau menjaga hubungan baik dengan wali murid itu tidak terlihat dalam penilaian. Padahal itu juga melelahkan, dan secara niat, saya pribadi merasa itu bagian dari amanah yang besar.”
(Wawancara dengan Guru, 18 Juni 2025)

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam penerapan manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani meliputi kurangnya kesadaran kolektif dan konsistensi dalam menginternalisasi nilai-nilai Islam, tingginya beban kerja administratif yang menggeser fokus dari aspek spiritual ke teknis, serta belum terintegrasinya nilai-nilai seperti ihsan dan amanah dalam sistem evaluasi formal. Selain itu, tidak adanya sistem insentif atau penghargaan yang mengakomodasi kinerja berbasis keteladanan akhlak dan kontribusi spiritual juga menjadi kendala tersendiri, sehingga pelaksanaan manajemen kinerja Islami cenderung bersifat normatif dan belum

sepenuhnya diakomodasi dalam kebijakan kelembagaan secara struktural.

Dengan memahami berbagai faktor pendukung seperti kepemimpinan yang memberi keteladanan, budaya kerja yang religius, serta kesadaran spiritual individu, dan di sisi lain mengenali hambatan seperti ketidakkonsistenan implementasi nilai, tingginya beban administratif, serta ketiadaan sistem insentif berbasis spiritualitas, maka madrasah memiliki dasar yang kuat untuk merancang kebijakan yang lebih terarah. Upaya strategis yang dapat dilakukan meliputi penyusunan indikator kinerja berbasis nilai-nilai Islam dalam evaluasi formal, penyederhanaan beban administrasi agar tidak mengganggu dimensi ruhiyah dalam bekerja, serta pemberian penghargaan yang tidak hanya menilai hasil, tetapi juga menilai proses dan sikap kerja Islami.

Dengan demikian, manajemen kinerja berbasis Islam tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi dapat terimplementasi secara konsisten dan berdampak nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman secara menyeluruh dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen kinerja berbasis Islam di MIS Cendekia Insani telah berjalan dengan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, seperti amanah, ihsan, dan tawakkal, ke dalam budaya kerja sehari-hari. Para pemimpin dan staf memiliki pemahaman bersama bahwa pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah, yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, religius, dan produktif. Keberhasilan ini didukung oleh faktor kunci seperti keteladanan kepemimpinan, budaya organisasi yang Islami, dan adanya program pembinaan spiritual secara rutin. Meskipun demikian, implementasi ini masih menghadapi tantangan, seperti kurangnya konsistensi dalam internalisasi nilai secara kolektif, beban kerja administratif yang tinggi yang dapat menggeser fokus dari kualitas, serta belum terintegrasinya nilai-nilai spiritual secara

formal dalam sistem evaluasi dan penghargaan kinerja.

REFERENSI

- Baidowi, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MIN 2 NGANJUK. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(2), 159. <https://doi.org/10.51878/manajeria.1.v3i2.2410>
- Dacholfany, M. I. (2017). INISIASI STRATEGI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI. *At-Tajdid Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Dian, D., & Wahyuni, A. (2019). MANAJEMEN MUTU DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Idaarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 257. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.11281>
- Elwardiansyah, M. H., Muspawi, M., Rahman, K. A., & Ali, Rd. M. (2025). KEBUTUHAN UNTUK PEMBAHARUAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH ISLAM: TANTANGAN, PERUBAHAN SOSIAL, DAN LANDASAN KEBUTUHAN. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1300. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6638>
- FAUZIYANA, N. A., Fauzan, A., & Ayu, S. M. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PELAKSANAAN PENDIDIKAN: NARRATIVE LITERATURE REVIEW. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 725. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i3.3180>
- HARTINI, Y., NOORHAFIZAH, N., & NOVITAWATI, N. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI MANAJEMEN MUTU UNTUK KINERJA DAN KUALITAS PENDIDIKAN YANG LEBIH BAIK.
- JABBAR, MOCH. R. A. A., Chotimah, C., & Sulistyorini, S. (2025). INTEGRASI NILAI KEISLAMAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIK UNTUK MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI DIGITAL. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 185. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4153>
- Laa, R., Subagyo, A., & Sofyan, M. (2025). STUDI LITERATUR KEBIJAKAN PENDIDIKAN ISLAM TERHADAP KUALITAS GURU. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 699. <https://doi.org/10.51878/manajeria.1.v5i2.6835>
- Mangowal, A. R., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. (2022). Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19.
- Nurhayati, N., Abida, S. F. E., & Bachtiar, M. (2025). MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM PERSPEKTIF HADITS. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 431. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4628>
- PRIMAYEKTI, R., Septuri, S., & Supriadi, N. (2024). PENGARUH MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (GURU QUR'AN) TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU QUR'AN SERTA DAMPAKNYA PADA KEBERHASILAN PEMBELAJARAN TAHSIN DAN TAHFIDZ DI TPQ AD DU'A. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 926. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3412>
- Retnawati, L., Haryati, T., & Wuryandini, E. (2024). STRATEGI MANAJEMEN

MUTU UNTUK MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN.
Surahmi, S., Ahmad, Muh. S., & Muttaqin, M.
(2025). EVALUASI KINERJA
PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR
DI KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH PROVINSI SULAWESI
SELATAN. SOCIAL Jurnal Inovasi
Pendidikan IPS, 5(4),
1630. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8136>
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>