

TRANSFORMASI SISTEM PENILAIAN KINERJA GURU MELALUI PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN ISLAMI

Dwi Suryani Alfa¹, Halida², Jamilus³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman, Sumatra Barat, Indonesia
Email: dwialpha100808@gmail.com

Article History

Received: 07-11-2025

Revision: 17-11-2025

Accepted: 22-11-2025

Published: 25-11-2025

Abstract. Teacher performance assessment is important in educational human resource management. However, the implementation of performance assessment in Islamic educational institutions is still administrative and not integrated with Islamic spiritual values and work morality. The purpose of this article is to analyze the transformation of the teacher performance assessment system based on Islamic management principles, such as amanah, justice, ihsan, and accountability. This study uses a qualitative approach based on literature studies. The data sources used are primary data, namely books on performance management theory and articles related to Islamic educational management and teacher performance assessment. Secondary data are in the form of articles on Islamic ethics. The results of the analysis show that the Islamic performance assessment system applies a balance between worldly and hereafter aspects with indicators that include the dimensions of intention, process, and work results. The transformation of the performance assessment system needs to be integrated with the values of tauhid, amanah, and maslahah in the assessment instruments or procedures. Thus, teacher performance assessment is not just an administrative evaluation tool, but also a way of moral development, increasing professionalism, and strengthening spirituality in Islamic educational management.

Keywords: Teacher Performance Assessment, Islamic Management, Transformation, Islamic Education

Abstrak. Penilaian kinerja guru penting dilakukan dalam sebuah manajemen sumber daya manusia pendidikan. Namun, pelaksanaan penilaian kinerja di lembaga pendidikan Islam masih bersifat administratif dan tidak terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual dan moralitas kerja yang Islami. Tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis transformasi sistem penilaian kinerja guru yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen Islami, seperti amanah, keadilan, ihsan, dan akuntabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur. Sumber data yang digunakan berupa data primer yaitu buku tentang teori manajemen kinerja dan artikel yang berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam dan penilaian kinerja guru. Data sekunder berupa artikel tentang etika Islami. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja Islami menerapkan keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi dengan indikator yang meliputi dimensi niat, proses, dan hasil kerja. Transformasi sistem penilaian kinerja perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai tauhid, amanah, dan maslahah pada instrumen ataupun prosedur penilaian. Sehingga, penilaian kinerja guru bukan sekedar alat evaluasi administratif, namun juga sebagai cara dalam pembinaan moral, peningkatan profesionalisme, dan penguatan spiritualitas dalam manajemen pendidikan Islam.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Guru, Manajemen Islami, Transformasi, Pendidikan Islam

How to Cite: Alfa, D. S., Halida., & Jamilus. (2025). Transformasi Sistem Penilaian Kinerja Guru melalui Prinsip-Prinsip Manajemen Islami. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 11056-11067. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4522>

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang sistematis dalam rangka mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsinya dalam proses pendidikan. Lembaga pendidikan akan mendapatkan gambaran nyata tentang efektivitas kerja guru, profesionalisme, kompetensi pedagogik, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pendidikan melalui penilaian kinerja. Namun, banyak terjadi pada lembaga pendidikan termasuk pendidikan Islam, sistem penilaian kinerja masih banyak yang hanya bersifat administratif dan formalitas saja. Penilaian kinerja hanya sebatas untuk mematuhi tuntutan dari birokrasi, yang seharusnya merupakan sebagai media dalam pembinaan ataupun pengembangan profesional yang dilakukan secara berkelanjutan. Sehingga, hasil dari penilaian kinerja tersebut belum mampu menggambarkan kualitas seorang guru, baik itu kompetensinya, etika kerja, ataupun integritas spiritualnya.

Islam melihat bahwa pekerjaan manusia tidak hanya dinilai dari hasil akhirnya, namun juga perlu dilihat dari niat, proses, ataupun tanggung jawab moral di balik pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang menyampaikan, *“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (tepat, teliti, dan sempurna).”* (HR. Al-Baihaqi). Selain itu, Ayat-ayat Al-Qur'an seperti QS. At-Taubah [9]:105 yang artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu". Sedangkan QS. Al-Mulk [67]:2 yang artinya *“(Dialah Allah) yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”* Ayat tersebut menjelaskan bahwa amal ataupun pekerjaan manusia dinilai oleh Allah SWT berdasarkan keikhlasannya, bukan semata-mata karena hasilnya.

Konsep penilaian kinerja dalam pendidikan Islam tidak hanya berdasarkan kepada produktivitas, namun juga perlu melihat nilai-nilai spiritualitas dan akhlak kerja yang Islami. Dalam pendidikan Islam, kinerja guru meliputi dua dimensi utama, yaitu dimensi vertikal (*hablum minallah*) dan dimensi horizontal (*hablum minannas*). Dimensi vertikal dapat dilihat dari segi niat, keikhlasan, serta kesadaran spiritual untuk menjadikan setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi ibadah dan amanah yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Sedangkan dimensi horizontal berhubungan dengan kerja sama, profesionalisme, tanggung jawab sosial, dan tindakan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru yang Islami harus terintegrasi dengan dimensi vertikal dan horizontal sehingga dapat mewujudkan pendidik memiliki kemampuan dalam bidang akademik, memiliki akhlak mulia serta memiliki orientasi pada keberkahan

dalam melakukan pekerjaan. Transformasi sistem penilaian kinerja guru pada lembaga pendidikan perlu dikakukan pada era modern ini, karena terdapat berbagai tantangan dalam dunia pendidikan. Menurut Kinas & Nilawati (2024) Perkembangan digitalisasi, globalisasi dan perubahan kebijakan pendidikan mengajak guru untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang mampu menyesuaikan dengan zamannya serta tetap berpegang teguh pada nilai moral yang kuat. Pada beberapa fenomena, penilaian kinerja dengan sistem konvensional belum mampu mengintegrasikan dimensi spiritualitas dan moralitas yang merupakan ciri dari pendidikan Islam. Penilaian masih berdasarkan kepada oleh aspek kuantitatif, seperti kehadiran, capaian target pembelajaran, atau jumlah jam mengajar, tanpa melihat dari segi keikhlasan, tanggung jawab, dan pengabdian. Islam sangat menekankan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan pengabdian sebagai inti dari kinerja yang sejati. Sehingga, upaya transformasi yang mendalam perlu dilakukan dalam rangka mengembangkan sistem penilaian kinerja yang terintegrasi, holistik, dan berbasis prinsip-prinsip manajemen Islami.

Manajemen Islami memiliki prinsip-prinsip seperti *amanah* (*dipercaya*), *adil*, *ihsan* (profesionalisme dan kesempurnaan kerja), *maslahah* (kemanfaatan), dan *tauhid* (kesatuan niat kepada Allah). Prinsip-prinsip ini merupakan landasan filosofis sebagai dasar untuk merancang sistem penilaian kinerja guru pada sebuah lembaga pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam. Prinsip *amanah* menunjukkan bahwa pekerjaan seorang guru bukan hanya dilihat berdasarkan tugas administratif, namun juga berdasarkan tanggung jawab spiritual yang harus dilaksanakan dengan jujur dan bersungguh-sungguh. Prinsip keadilan dan objektivitas perlu diterapkan dalam setiap proses evaluasi, sehingga hasil penilaian atau evaluasi tidak bias karena hubungan personal atau kepentingan tertentu. Prinsip *ihsan* mengajak guru untuk selalu memberikan kualitas kerja yang terbaik, sedangkan prinsip *maslahah* menekankan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan memberi manfaat bagi peserta didik, lembaga, dan masyarakat luas. Prinsip tersebut terintegrasi dalam bingkai *tauhid*, yaitu memiliki kesadaran bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan merupakan bagian dari pengabdian kita kepada Allah SWT.

Kualitas manajemen kinerja merupakan kunci sukses yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam apabila dijalankan berdasarkan prinsip etika dan spiritualitas Islam (Basri et al., 2025). Akan tetapi, perbedaan antara teori dan praktik di lapangan masih banyak terjadi, apalagi dalam penerapan instrumen penilaian kinerja yang mencerminkan nilai-nilai keislaman. Pembahasan tentang transformasi sistem penilaian kinerja guru sangat relevan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen Islami menjadi. Pembahasan ini diharapkan mampu memberi kontribusi secara konseptual ataupun praktis dalam pengembangan model

penilaian kinerja guru yang efektif dan sesuai secara manajerial serta berorientasi dalam pembentukan kepribadian dan moralitas Islami. Transformasi sistem penilaian kinerja guru bukan hanya sebatas kebutuhan secara teknis dalam lembaga manajemen pendidikan Islam, namun juga merupakan langkah yang strategis dalam membentuk paradigma pendidikan Islam yang memiliki karakter, adil, dan berorientasi pada keikhlasan dan keberkahan. Pendidikan Islam harus mampu memandang penilaian kinerja bukan hanya sekadar evaluasi administratif namun sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral. Integrasi prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual Islam, diharapkan dapat mewujudkan sistem penilaian kinerja guru yang dapat menjadi instrumen yang efektif sehingga dapat membangun mutu pendidikan Islam yang unggul, berdaya saing, dan berakhlak.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah mempelajari teori dan konsep manajemen Islami untuk menilai kinerja guru. Data yang digunakan dalam penelitian berasal dari berbagai literatur ilmiah yang relevan, termasuk buku, jurnal, peraturan pemerintah, dan sumber-sumber penting dari Islam, seperti Al-Qur'an dan hadis, serta penelitian tentang manajemen pendidikan Islam.

Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis isi (*content analysis*) yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan dengan menelaah kesesuaian antara teori manajemen kinerja modern dan prinsip-prinsip manajemen Islami, seperti *amanah*, *ihsan*, *adil*, dan *maslahah*. Dengan hasil analisis ini, diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan ke dalam sistem penilaian kinerja guru.

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Penilaian Kinerja Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam

Penilaian kinerja guru merupakan hal penting yang harus dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan yang berguna untuk menilai efektivitas kerja tenaga pendidik berdasarkan komponen dan indikator yang telah ditetapkan. Menurut Syafrizal (2019) kinerja adalah salah satu cara hidup dan aktivitas yang dilakukan dan mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Dalam konteks pendidikan Islam, penilaian kinerja berfungsi untuk tolak ukur capaian profesional guru secara administratif, dan juga sebagai instrumen dalam menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai *mu'allim*

(pengajar), *murabbi* (pendidik), dan *uswah hasanah* (teladan). Berdasarkan fungsi ini, kinerja guru dalam pendidikan Islam bersifat multidimensional, yang meliputi dimensi intelektual, moral, dan spiritual.

Secara konseptual, istilah “kinerja” atau *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menampilkan. Menurut Bernardian, John and Russe, & Joyje (1993:379) dalam Mulia & Saputra (n.d.) menjelaskan bahwa “*performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period.*” Kinerja merupakan catatan tentang luaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan tertentu, selama kurun waktu yang ditentukan juga. Kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai rasa tanggung jawab moral atas amanah atau tugas yang diberikan kepada mereka. dan kemampuan guru dalam menerapkan keterampilannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil yang nyata (Akbar & Jamilus, 2024). Sedangkan pengertian kinerja dalam manajemen modern adalah “tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas”. Menurut pandangan Islam, kinerja bukan hanya dilihat dari produktivitas atau hasil kerja yang tampak saja, namun juga berdasarkan niat, integritas, dan dampak moral dari pekerjaan yang dilakukan.

Dalam Al-Qur'an, konsep kerja atau '*amal*' dipandang sebagai bagian integral dari ibadah. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah [9]:105, yang artinya “*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.*” Ayat ini menjelaskan bahwa setiap perbuatan dan pekerjaan yang dilakukan manusia akan memperoleh penilaian langsung dari Allah SWT, oleh karena itu seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus dilakukan dengan sepenuh hati, penuh tanggung jawab dan juga kesungguhan (*itqan*). Hadis Rasulullah SAW juga menegaskan hal ini: “*Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan.*” (HR. Al-Baihaqi). Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam memiliki fungsi yang ganda yaitu meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran serta mengajak guru dalam melakukan pekerjaannya dilandasi dengan keikhlasan dan niat untuk ibadah.

Kinerja guru dalam pendidikan Islam juga mencakup dimensi spiritualitas dan moralitas. Guru bukan hanya bertugas memberi pembelajaran, namun juga perlu menanamkan nilai-nilai moral dan akhlak mulia kepada peserta didik. Sehingga, dalam lembaga Pendidikan Islam, kinerja guru dapat diamati sebagai cerminan dari *akhlaq al-karimah* dalam melakukan pekerjaan. Indikator keberhasilan guru dalam melakukan tugasnya bukan hanya dilihat dari pencapaian akademik siswa, namun juga dapat dinilai dari kemampuan guru untuk menjadi

teladan dalam bersikap, berperilaku, dan juga spiritualitasnya. Berdasarkan hal ini, penilaian kinerja guru dalam lembaga pendidikan Islam berbeda dengan model penilaian kinerja sekuler yang hanya berfokus kepada efisiensi dan produktivitas semata.

Penilaian kinerja dalam pendidikan Islam memiliki dimensi transendental yaitu dimensi berdasarkan pengalaman fisik dan pemahaman rasional serta terkait dengan ranah spiritual, ilahi, atau absolut (Christopoulou & Pavlopoulos, 2025). Kinerja guru bukan hanya dinilai oleh manusia, namun juga dinilai Allah SWT. Pandangan ini menjadi kesadaran moral bagi seorang guru agar selalu melaksanakan kinerjanya dengan kejujuran, tanggung jawab, dan semangat pengabdian. Prinsip *hablum minallah* dan *hablum minannas* menjadi hal yang tidak bisa dibedakan dalam kinerja guru Islam yaitu hubungan vertikal dengan Allah SWT sebagai bentuk ibadah, dan hubungan secara horizontal dengan manusia sebagai bentuk tanggung jawab sosial. Sehingga, sistem penilaian kinerja guru yang Islami harus memiliki keseimbangan antara kedua dimensi tersebut.

Terdapat tiga tujuan utama penilaian Kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan Islam (Tarmizi et al., 2021). Pertama adalah peningkatan kualitas pendidikan secara holistik. Penilaian kinerja merupakan alat evaluasi dalam menilai sejauh mana pencapaian target dan kompetensi yang dimiliki guru. Tujuan yang kedua adalah sebagai sarana dalam membina guru agar mampu meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme. Ketiga, sebagai mekanisme motivasi spiritual sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya menyadari terdapat nilai ibadah dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam bukanlah sistem administratif semata, namun juga merupakan bagian integral dalam manajemen pendidikan yang berorientasi pada pembentukan karakter dan peningkatan kualitas spiritual.

Prinsip Manajemen Islami dalam Penilaian Kinerja

Prinsip manajemen Islam dalam lembaga pendidikan Islam merupakan landasan filosofis yang kuat dalam membangun sistem penilaian kinerja guru yang berkeadilan, transparan, dan bermakna. menurut pandangan Islam (Fitria, 2023). Manajemen tidak hanya kegiatan secara teknis ataupun administrasi dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, namun juga merupakan aktivitas moral yang berdasarkan kepada keberkahan (*barakah*). Prinsip manajemen Islam berdasarkan kepada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah sebagai penuntun manusia agar mampu bekerja secara profesional dan memiliki etika yang baik.

Prinsip utama manajemen Islami yang dapat diterapkan dan sesuai dengan penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam meliputi: *amanah* (tanggung jawab), *'adalah* (keadilan), *ihsan* (profesionalisme dan kesempurnaan kerja), *maslahah* (kemanfaatan), dan *tauhid* (kesatuan niat kepada Allah SWT) (Nasution, 2019). Pertama yang pertama yaitu prinsip amanah. Amanah artinya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Amanah dalam penilaian kinerja merupakan landasan moral dalam melakukan penilaian ataupun dalam melaksanakan pekerjaan. Amanah merupakan kepercayaan, sehingga seseorang yang diberi amanah adalah orang yang memperoleh kepercayaan dalam melaksanakan atau memegang suatu tugas tertentu (Ratna & Sumiati, 2024). Penilaian kinerja yang biasanya dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas harus mampu menilai secara objektif dan jujur tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau lainnya, sedangkan guru harus melaksanakan tugasnya dengan niat tulus dan bersungguh-sungguh. Amanah dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kepercayaan dan integritas yang merupakan hal yang sangat penting dalam membangun budaya kerja Islami.

Prinsip kedua adalah *'adalah* (keadilan), dalam islam prinsip ini merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia pendidikan. QS. An-Nisa' [4]:58 menegaskan, "*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkan dengan adil.*" Dalam proses penilaian kinerja, keadilan dilakukan dengan menilai berdasarkan kriteria yang jelas, transparan, dan bisa dipertanggung jawabkan (Boli & Sridiyatmiko, 2022). Setiap guru harus memiliki kesempatan yang sama untuk dinilai dan dikembangkan tanpa diskriminasi. Ketiga, nilai ihsan. Prinsip ihsan berarti bekerja dengan kualitas terbaik seolah-olah melihat Allah SWT (Musaddad et al., 2024). Hal ini bisa menumbuhkan kesadaran spiritual dengan meyakini bahwa setiap aktivitas berada di bawah pengawasan Allah. Dalam proses penilaian kinerja, prinsip ini mendorong guru untuk berusaha maksimal dalam mengajar dan mendidik siswa bukan hanya karena kewajiban profesional mereka, tetapi karena kesadaran ibadah. Prinsip ihsan akan menyadarkan penilai untuk melakukan evaluasi yang bertujuan memperbaiki bukan menghukum.

Prinsip penilaian kinerja selanjutnya adalah *maslahah* dimana setiap kebijakan manajemen Islam harus bermanfaat bagi masyarakat dan individu (Agustina, 2020). Penilaian kinerja guru Islami harus dibuat untuk membantu guru mengembangkan diri dan lembaga meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan evaluasi yang berorientasi pada *maslahah*, sistem penilaian akan dihindari dari praktik yang tidak produktif, seperti penilaian subjektif dan persaingan yang tidak sehat. Prinsip yang terakhir adalah *tauhid* (iman) yaitu kesadaran ketika

kita percaya bahwa setiap tindakan manusia, seperti bekerja dan menilai, adalah cara untuk mengabdikan diri kepada Allah SWT. Tauhid menjadi prinsip yang menyatukan niat spiritual dan tanggung jawab profesional dalam kerangka penilaian kinerja (Fajriyati et al., 2025). Seorang guru bekerja untuk tujuan ibadah, bukan untuk keuntungan finansial. Demikian pula, penilai melakukan tugas evaluasi dengan kesadaran bahwa setiap keputusan yang mereka buat akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Dengan lima prinsip ini, sistem penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam dapat menjadi alat yang efektif untuk membangun budaya kerja profesional sekaligus bernilai ibadah. Prinsip-prinsip ini mendorong penilaian yang tidak hanya menghasilkan skor tetapi juga mengubah perilaku dan meningkatkan kepercayaan pada kerja guru.

Tantangan Implementasi Penilaian Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Meskipun prinsip-prinsip manajemen Islami telah memberikan jalan yang jelas secara konseptual, masih terdapat masalah dalam menerapkan sistem penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Mereka termasuk kategori struktural, kultural, dan konseptual. Tantangan yang paling utama adalah masalah struktural. Banyak institusi pendidikan Islam terus menggunakan sistem penilaian administratif. Mereka melakukannya tanpa mengubah prinsip-prinsip Islami dan hanya meniru sistem birokrasi konvensional. Seringkali, instrumen penilaian hanya berfokus pada aspek kuantitatif seperti jumlah jam mengajar, kehadiran, atau kelengkapan administrasi pembelajaran. Sedangkan, elemen kualitatif seperti keteladanan, keikhlasan, dan tanggung jawab moral tidak boleh dilupakan begitu saja. Kemudian, ketidakmampuan kepala sekolah dan pengawas untuk memahami penilaian kinerja yang didasarkan pada prinsip Islam menyebabkan proses evaluasi menjadi buruk.

Tantangan berikutnya yang sering dihadapi adalah masalah budaya. Hubungan pribadi yang kuat antara guru dan pimpinan masih memengaruhi budaya kerja di beberapa sekolah Islam. Hal ini dapat menyebabkan penilaian yang tidak objektif, di mana pertimbangan emosional lebih kuat daripada analisis profesional. Sebagai tambahan, sebagian guru masih menganggap penilaian kinerja sebagai hal yang negatif karena hanya merupakan alat pengawasan dan kontrol dan bukannya teknik pembinaan. Budaya seperti ini menghambat pembentukan lingkungan evaluasi yang konstruktif dan sehat.

Tantangan yang dihadapi juga masalah ide literatur yang membahas konsep kinerja Islami di lembaga pendidikan sangat sedikit. Belum ada alat penilaian yang secara sistematis menggabungkan prinsip-prinsip Islam ke dalam metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Akibatnya, penilaian kinerja sekolah Islam biasanya bersifat formal dan tidak

mempertimbangkan aspek spiritual. Rahman (2020) menyatakan bahwa kinerja Islami memerlukan gabungan profesionalisme dan keikhlasan. Untuk membuat sistem penilaian kinerja guru menjadi lebih bermakna, adil, dan bernilai spiritual di lembaga pendidikan Islam, diperlukan perubahan sistem. Perubahan ini diperlukan karena, selain tiga masalah utama tersebut, masih ada masalah lain, seperti kurangnya sumber daya manusia yang memahami manajemen Islam dan kurangnya sistem penghargaan dan sanksi yang berbasis nilai-nilai Islam.

Transformasi Sistem Penilaian Kinerja Guru melalui Prinsip-Prinsip Manajemen Islami

Konsep tentang sistem penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam berubah dari perspektif administratif ke perspektif spiritual-humanistik. Tiga aspek utama terlibat dalam perubahan ini: konseptual, struktural, dan kultural. Secara konseptual paradigma baru melihat penilaian kinerja sebagai alat pembinaan daripada kontrol. Kompetensi, moralitas, dan spiritualitas guru ditingkatkan melalui penilaian kinerja. Selain itu, untuk memahami bagaimana kerja dari sistem manajemen kinerja, perlu bagi kita untuk memahami tiga komponen utamanya: input, proses, dan output Wijaya & Hidayat (2022) dalam (Mesiono & Harahap, 2024). Input meliputi kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam bekerja serta niat dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya proses mencakup prinsip kerja, disiplin, tanggung jawab, dan interaksi sosial dan result merupakan hasil belajar dan dampak spiritual-moral pada siswa. Berdasarkan hal ini penilaian bukan hanya produk dari yang dilakukan guru namun juga metode dan tujuan dalam melakukan kegiatan. Dengan model ini, penilaian mencakup bukan hanya produk guru tetapi juga metode dan tujuan mereka.

Perubahan secara struktural dilihat dari sistem evaluasi sekolah Islam harus diperbarui agar sesuai dengan prinsip akuntabilitas. Prinsip akuntabilitas dalam pendidikan Islam adalah panduan moral dan etika dalam menuntun pengelola lembaga pendidikan Islam dalam berbuat dengan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab terhadap semua pihak yaitu siswa, orang tua, maupun masyarakat luas (Kholiq & Wahyunik, 2025). Kepala sekolah bertindak sebagai pembina profesional dan muraqib. Semua orang yang terlibat dalam penilaian termasuk rekan sejawat, siswa, dan masyarakat. Metode multi-sumber, evaluasi 360 derajat, dapat digunakan untuk mengubah prinsip-prinsip Islam. Misalnya, penilaian sejawat melibatkan evaluasi bukan hanya kemampuan guru tetapi juga etika, kerja sama, dan contoh guru.

Selanjutnya, Perubahan dalam budaya kerja dimana tidak hanya penilaian administratif sekolah Islam yang harus dilakukan, tetapi juga budaya penilaian yang berfokus pada peningkatan dan pembinaan. Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan internalisasi nilai-nilai amanah, ihsan, dan maslahah kepada seluruh karyawan sekolah. Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam membangun budaya evaluasi yang adil dan penuh kasih sayang. Organisasi juga harus membuat sistem penghargaan yang mempertimbangkan kualitas dan integritas daripada hasil kuantitatif. Untuk mengubah sistem penilaian kinerja, teknologi harus dikombinasikan dengan nilai-nilai Islam. Meskipun alat digital untuk mengevaluasi kinerja dapat meningkatkan efisiensi, ini masih merupakan kebutuhan disertai refleksi spiritual atau *muhasabah* diri bagi guru sebelum evaluasi, agar proses penilaian menjadi ajang introspeksi moral, bukan sekadar administrasi.

Lebih jauh, penilaian kinerja Islami memiliki potensi besar dalam membangun ekosistem pendidikan yang berorientasi pada tazkiyatun nafs. Melalui sistem yang menilai niat, perilaku, dan dampak spiritual guru, lembaga pendidikan dapat membentuk budaya kerja yang penuh makna dan keberkahan. Guru tidak lagi bekerja semata untuk memenuhi target, tetapi untuk menunaikan amanah dan mencari ridha Allah SWT. Perubahan ini kemudian sesuai dengan tujuan manajemen pendidikan Islam, yang menempatkan nilai-nilai tauhid sebagai dasar dari semua tindakan manajemen. Pandangan ini berpendapat bahwa penilaian kinerja tidak merupakan akhir dari proses manajemen. Sebaliknya, itu merupakan bagian dari siklus ihsan yang terus-menerus: bekerja dengan baik, dievaluasi dengan adil, memperbaiki dengan ikhlas, dan kembali bekerja dengan dorongan spiritual yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, prinsip-prinsip manajemen Islami perlu dimasukkan ke dalam sistem penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam karena tidak hanya akan meningkatkan profesionalisme guru tetapi juga akan membentuk pendidik yang berkarakter, bertanggung jawab, dan berfokus pada kebajikan. Transformasi ini berubah menjadi langkah strategis untuk mewujudkan pendidikan Islam yang unggul dan bersaing tanpa kehilangan identitas spiritualnya sebagai sistem pendidikan yang didasarkan pada wahyu dan ditujukan untuk pembentukan insan kamil.

KESIMPULAN

Penilaian kinerja guru adalah alat strategis dalam pendidikan Islam yang digunakan untuk menilai keberhasilan pekerjaan administratif serta untuk membina moral, profesionalisme, dan spiritualitas guru. Sistem penilaian kinerja yang ada di lembaga pendidikan Islam harus diubah untuk lebih sesuai dengan prinsip manajemen Islam yang menekankan keseimbangan antara

aspek duniawi dan ukhrawi. Paradigma penilaian harus diubah ke arah yang berpusat pada nilai-nilai keadilan ('adalah), tanggung jawab (amanah), profesionalisme (ihsan), kemanfaatan (masalah), dan kesatuan niat kepada Allah SWT (tauhid) untuk mencapai transformasi ini.

Hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja guru Islami harus mencakup tiga dimensi utama: input (kompetensi dan niat), proses (etos kerja, tanggung jawab, dan perilaku moral), dan output (hasil pembelajaran dan dampak spiritual). Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya mengukur hasil kerja tetapi juga menilai integritas, keteladanan, dan keinginan tulus seorang guru untuk melaksanakan tugasnya. Dengan mengubah sistem penilaian kinerja guru menjadi berbasis nilai-nilai Islam, budaya kerja akan menjadi lebih kuat dengan sikap yang adil, jujur, dan bermakna. Sistem ini memberi pendidik kesadaran spiritual bahwa pekerjaan apa pun adalah ibadah berharga di sisi Allah SWT. Akibatnya, institusi pendidikan Islam seharusnya mengembangkan model penilaian kinerja yang menggabungkan spiritualitas kerja dan manajemen profesional untuk menghasilkan guru yang berkualitas tinggi dan menjadi teladan bagi generasi berikutnya.

REFERENSI

- Kudaedah, N. A. (2020). Masalah Menurut Konsep Al-Ghazali. *Diktum: Jurnal Syariah dan Hukum*, 18(1), 118-128. <https://doi.org/10.35905/diktum.v18i1.663>
- Akbar, H. M., & Jamilus, J. (2024). Penilaian Kinerja dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 152. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i1.1987>
- Basri, S., Oktavia, P., & Khotimah, K. (2025). Peran Manajer Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga. *Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama*, 04(02), 157–163.
- Boli, P. K., & Sridiyatmiko, G. (2022). Pentingnya Nilai Keadilan bagi Pendidikan di Asrama. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(20), 1349–1358.
- Christopoulou, E., & Pavlopoulos, V. (2025). A Review on Meditation: History, Transcendental Dimensions and Application in Psychology and Psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 55(3), 239–247. <https://doi.org/10.1007/s10879-025-09663-z>
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & ... (2025). Penguatan Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kualitatif Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi ...*, 3(1), 105–110. <https://ejournal.media-edutama.org/index.php/jebisma/article/view/140%0Ahttps://ejournal.media-edutama.org/index.php/jebisma/article/download/140/130>
- Fitria, N. (2023). Kajian Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6116–6124. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2454>
- Kholiq, A., & Wahyunik, S. (2025). Penguatan Akuntabilitas dalam Manajemen Pendidikan Islam: Studi tentang Transparansi dan Profesionalisme. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(2), 10–13.
- Kinas, A. A., & Nilawati, F. (2024). Tantangan Guru dalam Menghadapi Era Digital 5.0 (Studi pada. *Journal Teacher*, 14(2).

- Mesiono, M., & Harahap, H. S. (2024). Sistem Manajemen Kinerja Berbasis pada Input (Individu Guru) Proses dan Output. *Pedagogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 201–207. <https://doi.org/10.47662/pedagogi.v10i2.787>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (n.d.). No Title. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretaris Daerah Kota Padang*.
- Musaddad, A., Sudarsono, S., & Soedjiwo, N. A. F. (2024). Strategi Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam di Sekolah. *Widya Balina*, 9(1), 258–274. <https://doi.org/10.53958/wb.v9i1.552>
- Nasution, F. (2019). Konsep Dasar Manajemen Islam. *Jurnal Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidempuan*, 01(2), 191–281.
- Ratna, M., & Sumiati. (2024). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam. *Iqra, Jurnal Magister Pendidikan Islam*, 4.
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus pada PT. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>
- Tarmizi, M., Damayanti, R., & Adriani, T. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Pendidik dan Tenaga Pendidikan Perspektif Islam dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Literasiologi*, 13, 167–186.