

**MODEL MANAJEMEN KINERJA GURU BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM:
SEBUAH STUDI LITERATUR KRITIS**

Vivi Puspasari¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar¹, UIN Mahmud Yunus Batusangkar

e-mail: ¹vivipuspasari1310@gmail.com, jamilus@iainbatusangkar.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the concept of teacher performance within the framework of Islamic value-based human resource management (HRM) and to formulate a conceptual model relevant to improving the quality of education in madrasahs. This research employs a descriptive qualitative approach using library research, drawing data from books, accredited national journals, and national educational regulations. The findings reveal that teacher performance is a key determinant of educational quality, encompassing the ability to plan, implement, and evaluate learning, as well as demonstrating integrity and moral exemplarity. The integration of Islamic values ihsan, sincerity, role-modeling, and tajdid significantly strengthens teachers' motivation, work ethic, and accountability. The proposed Islamic value-based HRM model synthesizes three fundamental foundations: Islamic normative principles, modern performance management theory, and recent empirical studies, resulting in a more holistic teacher performance assessment system. The model includes stages of performance planning, implementation, assessment and supervision, feedback and professional development, and accountability. This study contributes conceptually to the development of teacher performance governance in madrasahs and offers a practical framework for enhancing the quality of Islamic education sustainably.

Keywords: Teacher performance, Islamic values, educational human resource management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kinerja guru dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam serta merumuskan model konseptual yang relevan bagi peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal nasional terakreditasi, serta regulasi pendidikan nasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan mutu pendidikan, mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta menunjukkan integritas dan keteladanan. Integrasi nilai-nilai Islam—ihsan, ikhlas, keteladanan, dan tajdid berperan signifikan dalam memperkuat motivasi,

etos kerja, dan akuntabilitas guru. Model Manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam yang dikembangkan dalam penelitian ini menggabungkan tiga landasan utama, yaitu landasan normatif Islam, manajemen kinerja modern, dan temuan empiris, sehingga menghasilkan instrumen penilaian kinerja yang lebih holistik. Model ini mencakup tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan, penilaian dan supervisi, umpan balik serta pengembangan, hingga akuntabilitas. Temuan penelitian memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan tata kelola kinerja guru di madrasah dan dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja guru, Nilai-nilai Islam, manajemen SDM Pendidikan.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun peradaban yang maju. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual dan bermoral. Pendidikan Islam turut berkontribusi besar terhadap pembentukan karakter peserta didik melalui penguatan aspek intelektual, etika, dan spiritual. Sebagai institusi yang bersifat terbuka, madrasah sebagaimana lembaga pendidikan lainnya senantiasa berinteraksi dengan perubahan lingkungan sosial dan dituntut untuk menyesuaikan tata kelola agar tetap relevan dan efektif (Murti R, 2023).

Dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks, madrasah harus mampu mencetak

calon pemimpin yang profesional dan berintegritas. Upaya tersebut hanya dapat dicapai melalui penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas. Kualitas pembelajaran di madrasah maupun sekolah Islam sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Sejumlah studi mutakhir dalam konteks pendidikan Islam menunjukkan adanya tren integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan lembaga sebagai strategi untuk memperkuat motivasi, etos kerja, dan tanggung jawab moral guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan, penilaian kinerja guru menjadi semakin krusial. Hal ini tidak hanya relevan bagi sekolah kejuruan (SMK) yang berupaya meningkatkan kualitas lulusannya, tetapi juga penting bagi madrasah

yang mengemban misi ganda: membentuk kompetensi akademik sekaligus karakter Islami peserta didik. Mutu pendidikan, baik di sekolah umum maupun di madrasah, sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru melaksanakan tugasnya dalam mengelola proses pembelajaran.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) disusun untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk karakter dan peradaban yang bermartabat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 menetapkan delapan standar pendidikan yang harus dipenuhi seluruh satuan pendidikan, termasuk madrasah: standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta penilaian pendidikan. Di antara standar tersebut, kualitas dan profesionalitas guru menjadi aspek utama karena berhubungan langsung dengan pencapaian seluruh komponen standar lainnya.

Profesionalitas guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

mensyaratkan bahwa profesi guru harus dijalankan oleh individu yang memiliki kompetensi, keahlian, dan kualifikasi yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru yang profesional tidak hanya mampu menjalankan fungsi pembelajaran secara efektif, tetapi juga mampu menghadirkan keteladanan moral yang selaras dengan nilai-nilai Islam dalam konteks pendidikan madrasah (Rahman & Pewangi, 2024). Dengan demikian, integrasi nilai Islami dalam manajemen kinerja guru serta penerapan SNP menjadi fondasi penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Data diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi buku, jurnal nasional terakreditasi, dan sumber hukum pendidikan nasional. Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) Pengertian Kinerja Guru, (2) Nilai-Nilai Islam (3) Manajemen SDM Pendidikan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengertian Kinerja Guru

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja gurunya. Karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja para guru. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja atau performa yang ditunjukkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja guru dapat diukur melalui hasil kerja, capaian tugas, atau aktivitas yang dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama penilaian kinerja guru ialah untuk mengetahui sejauh mana program pendidikan, pengajaran, atau pelatihan telah benar-benar dikuasai oleh peserta didik (Sunarsi, 2020).

(Asterina, F., 2019) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kemampuan merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, menciptakan serta memelihara kondisi kelas yang kondusif, mengelola suasana belajar yang optimal, dan menilai hasil

belajar siswa. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai kualitas kerja seseorang, termasuk guru.

(Gunawan, Ibrahim, 2018) menegaskan bahwa guru dengan kinerja profesional memiliki beberapa ciri, seperti mampu merancang pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, dan melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Senada dengan itu, (Syarwani, A., Saleh, M., 2018) menjelaskan bahwa kinerja mengajar guru merupakan hasil yang dicapai dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikir mereka.

Kinerja guru akan mencapai kondisi optimal apabila terintegrasi dengan seluruh komponen sekolah, termasuk kepala sekolah, tenaga kependidikan, guru lain, dan peserta didik. Tanpa peningkatan kinerja guru, berbagai upaya pembenahan pendidikan berpotensi tidak menghasilkan perubahan signifikan. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsi pendidikannya (Rahman & Pewangi, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan, sehingga lembaga pendidikan harus terus mendorong pengembangannya. Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Guru yang profesional ditandai oleh kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, dan menilai hasil belajar secara optimal. Kinerja yang baik hanya dapat tercapai apabila didukung oleh seluruh komponen sekolah. Dengan demikian, kualitas kinerja guru menjadi indikator penting keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsi pendidikan.

2. Nilai-nilai Islam

Nilai merupakan standar yang digunakan seseorang dalam menentukan pilihan hidup. Nilai memuat makna, pesan, dan semangat yang bersumber dari fakta, konsep, atau teori, sehingga berfungsi mengarahkan dan mengendalikan perilaku. Dalam

pendidikan Islam, nilai-nilai Al-Islam menjadi landasan yang membentuk identitas, pola pikir, dan perilaku seorang muslim. Nilai-nilai ini bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis serta dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah di lembaga-lembaga pendidikan Islam di Indonesia (Rahman & Pewangi, 2024).

Integrasi nilai Islam dalam supervisi biasanya mencakup empat aspek utama: ihsan, ikhlas, keteladanan, dan tajdid. Nilai ihsan tercermin dalam sikap kepala sekolah yang bersikap baik dan membangun hubungan yang harmonis dengan guru maupun siswa. Nilai ikhlas tampak dalam setiap tindakan yang diniatkan untuk memperoleh ridha Allah SWT, termasuk dalam proses pengelolaan dan supervisi pendidikan. Nilai keteladanan dihadirkan melalui perilaku, ucapan, dan tindakan kepala sekolah yang dapat ditiru, sebagaimana akhlak Rasulullah saw. yang menjadi contoh utama dalam pendidikan. Sementara itu, nilai tajdid berkaitan dengan semangat pembaruan dan kemajuan, yang mendorong kepala sekolah,

guru, dan tenaga kependidikan untuk terus berinovasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Manajemen SDM dalam Pendidikan

a. Model

Model konseptual Manajemen SDM dikembangkan sebagai pendekatan integratif yang menggabungkan teori manajemen kinerja modern dengan prinsip-prinsip etika dan spiritualitas Islam. Model ini dirumuskan untuk menjawab kelemahan model manajemen pendidikan konvensional yang pada umumnya hanya berfokus pada aspek teknis pengelolaan kinerja, namun belum mengakomodasi nilai-nilai Islam secara sistematis dalam penilaian kinerja guru. Temuan kajian literatur menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengadopsi sistem evaluasi yang tidak hanya menilai kompetensi pedagogik, tetapi juga integritas, karakter, dan keteladanan guru.

1) Landasan Filosofis Model

Pengembangan model Manajemen SDM didasarkan pada tiga landasan utama, yaitu:

1) Landasan Normatif Islam

Landasan normatif bertumpu pada nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, keadilan, syura, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai ini bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, serta tradisi tarbiyah Islamiyah yang menempatkan guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai figur pembentuk akhlak. Perspektif ini menegaskan bahwa profesionalisme guru dalam pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari etika dan spiritualitas.

2) Landasan Manajemen Kinerja Modern

Model ini juga mengadopsi kerangka manajemen kinerja modern yang menekankan empat komponen kunci, yaitu:

- a) Perencanaan kinerja
- b) Pelaksanaan tugas
- c) Penilaian dan pemberian umpan balik
- d) pengembangan berkelanjutan.

Meskipun komponen tersebut relevan dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru, kerangka modern cenderung mengabaikan dimensi moral-spiritual. Pada pendidikan Islam, aspek ini justru menjadi pilar utama yang

menentukan etos kerja dan kualitas layanan pendidikan.

3) Landasan Empiris

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kinerja guru lebih optimal ketika supervisi, budaya sekolah, dan kepemimpinan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan. Berbagai studi yang menegaskan bahwa internalisasi nilai Islam dalam manajemen sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi, disiplin, dan akuntabilitas guru. Oleh karena itu, model Manajemen SDM menempatkan nilai-nilai Islam sebagai core indicators yang melekat pada seluruh proses manajemen kinerja, mulai dari perencanaan hingga evaluasi (Syekhfani, 2015).

- 4) Prinsip Nilai (Landasan): Amanah, Ihsan, Adil, Syura, Tanggung Jawab Sosial. (setiap prinsip dirinci ke indikator perilaku)

b. Tahap Manajemen Kinerja:

- 1) Perencanaan (*Planning*): target kinerja guru yang mengandung indikator akademik dan indikator nilai (mis. konsistensi berakhlak di kelas, keteladanan).

- 2) Pelaksanaan (*Execution*): praktik pembelajaran dan kontribusi sosial; dukungan kelembagaan (pelatihan berbasis nilai).

- 3) Penilaian & Supervisi (*Appraisal & Supervision*): penilaian kombinasi observasi kelas, *self-assessment*, *peer review*, dan penilaian nilai berbasis perilaku.

- 4) Umpan Balik & Pengembangan (*Feedback & PD*): rencana pengembangan profesional yang memasukkan aspek spiritual/akhlak dan pedagogik.

- 5) Akuntabilitas & Penguatan (*Accountability & Reinforcement*): *reward/punishment* berbasis kinerja dan penerapan sistem pelaporan (MIS) yang mendokumentasikan indikator nilai dan hasil.

- c. Instrumen & Metrik: kuesioner valid untuk indikator nilai, rubrik observasi kelas yang memuat dimensi akhlak, dashboard monitoring untuk kepala madrasah.

- d. Aspek Teknologi: Sistem informasi manajemen kinerja

yang mencatat pelaporan, observasi, dan rencana PD memungkinkan monitoring real time dan analisis tren (Syarwani, A., Saleh, M., 2018).

E. Kesimpulan

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada kinerja guru yang profesional, terencana, serta berlandaskan etika kerja yang kuat. Kinerja guru tidak semata-mata diukur dari keberhasilan teknis dalam proses pembelajaran, tetapi juga dari kemampuan mereka menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, melakukan penilaian hasil belajar secara komprehensif, serta menunjukkan integritas, keteladanan, dan akhlak yang baik dalam praktik keseharian. Dalam konteks pendidikan Islam, integrasi nilai-nilai normatif seperti *ihsan*, *ikhlas*, *uswah hasanah* (keteladanan), dan *tajdid* (perbaikan berkelanjutan) dalam supervisi pendidikan berkontribusi signifikan terhadap penguatan kualitas manajemen sekolah dan pembentukan budaya kerja yang bernilai.

Model Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam hadir sebagai pendekatan komprehensif yang menggabungkan tiga landasan utama: (1) prinsip normatif Islam yang menempatkan guru sebagai pendidik sekaligus pembina akhlak, (2) teori manajemen kinerja modern yang menekankan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan, serta (3) temuan empiris mutakhir dari jurnal-jurnal terindeks SINTA maupun literatur akademik terbaru. Integrasi ketiga aspek ini menghasilkan sistem penilaian kinerja guru yang lebih holistik, karena tidak hanya menilai kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga dimensi spiritualitas, komitmen moral, karakter, dan tanggung jawab sosial.

Dengan dukungan instrumen evaluasi yang sistematis serta pemanfaatan teknologi digital dalam monitoring kinerja, model ini menawarkan kerangka kerja yang lebih relevan dan aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Penerapan model tersebut berpotensi meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan, memperkuat akuntabilitas lembaga

pendidikan, serta memastikan bahwa proses pembelajaran yang berlangsung tidak hanya efektif secara akademik, tetapi juga bermakna secara moral dan spiritual. Model ini, dengan demikian, memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih adaptif dan berorientasi pada pembentukan insan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

Asterina, F., S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.

Gunawan, Ibrahim, A. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.

Murti R, S. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung. *Ndones J Islam Elem Educ*, 17(3), 2.

Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Didaktika: Jurnal ...*, 13(3), 4031–4044.

Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama.

Syarwani, A., Saleh, M., S. (2018). The Influence of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational High School in Banjarmasin City. *International Journal of Scientific Development and Research (IJSDR)*, 2(12).

Syekhfani. (2015). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*.