



MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Dhiya Aulia^{1*}, Zaskia², Suraijiah³, Fahmi Riady⁴, & Rusdiana⁵

^{*1&2} Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Antasari Banjarmasin

³⁻⁵ Dosen Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Antasari Banjarmasin

*e-mail: auliadhialia@gmail.com

Submit Tgl: 28-Mei-2026

Diterima Tgl: 29-Mei-2026

Diterbitkan Tgl: 30-Mei-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kinerja dan produktivitas kerja dalam perspektif manajemen pendidikan Islam serta mengkaji peran profesionalisme dalam meningkatkan kualitas kerja pada lembaga pendidikan Islam. Kajian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan moral Islam dalam praktik kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Data diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan, meliputi artikel jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu mengenai manajemen kinerja, produktivitas kerja, profesionalisme, serta manajemen pendidikan Islam. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *content analysis* melalui proses identifikasi, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis temuan literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja dalam perspektif Islam merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab moral, dan nilai spiritual. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, pengembangan karier, serta sistem manajemen kinerja yang efektif. Selain itu, profesionalisme berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja melalui penguatan kompetensi, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi prinsip amanah, ihsan, dan *itqan* dengan praktik manajemen modern dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas pada lembaga pendidikan Islam. Temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam dan dapat menjadi landasan konseptual dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Produktivitas Kerja, Profesionalisme, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract: This study aims to analyze the concepts of performance and work productivity from the perspective of Islamic educational management and to examine the role of professionalism in improving work quality within Islamic educational institutions. The study is motivated by the need for human resource management practices that not only focus on organizational performance but also integrate Islamic moral and spiritual values into workplace activities. This research employed a qualitative approach using a library research design. Data were collected through document analysis of relevant scholarly sources, including journal articles, books, and previous studies related to performance management, work productivity, professionalism, and Islamic educational management. Data were analyzed using content analysis techniques involving identification, categorization, interpretation, and synthesis of the literature findings. The results indicate that performance in the Islamic perspective is a multidimensional concept encompassing productivity, work quality, moral responsibility, and spiritual values. Work productivity is influenced by competence, work motivation, career development, and effective performance management systems. Furthermore, professionalism plays a crucial role in enhancing work quality through the development of competence, integrity, and commitment to Islamic values. The study concludes that integrating the principles of amanah (trustworthiness), ihsan (excellence), and itqan (work

perfection) with modern management practices can support the improvement of performance and productivity in Islamic educational institutions. These findings contribute to the development of Islamic educational management literature and provide a conceptual foundation for designing more effective and sustainable human resource management strategies.

Keywords: *Performance Management, Work Productivity, Professionalism, Islamic Education, Human Resource Management.*

Cara mengutip Aulia, D., Zaskia, Suraijjah, Riady, F., & Rusdiana. (2026). Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja. *JIS: Journal Islamic Studies*, 4(2), 192–205.
<https://doi.org/10.71456/jis.v4i2.1925>

PENDAHULUAN

Bagian utama artikel dimulai dengan pendahuluan yang menampilkan secara lebih detail tentang tujuan, masalah (berdasarkan tinjauan pustaka dan riset yang telah ada), celah penelitian (*research gap*), dan kontribusi penelitian. Pendahuluan ditulis dengan jelas agar dapat dipahami oleh pembaca.

Isi naskah publikasi ditulis dalam format dua kolom dengan huruf *Times New Roman*, 12 poin, spasi tunggal, rata kanan dan kiri. Awal alinea paragraf kedua dan seterusnya dimulai menjorok ke kanan 1 sentimeter.

Manajemen kinerja dan produktivitas kerja merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di tengah tuntutan globalisasi dan meningkatnya persaingan organisasi. Peningkatan kualitas kinerja menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan keberlanjutan suatu institusi, termasuk lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai moral dan spiritual. Dalam konteks Islam, bekerja dipandang sebagai bagian dari ibadah yang harus dilaksanakan secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja dan produktivitas tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip etika Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek material dan spiritual (Asriyanti et al., 2024; Novitasari et al., 2024).

Kajian mengenai manajemen kinerja dalam perspektif Islam menunjukkan bahwa konsep kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil kerja, tetapi juga kualitas proses dan nilai yang melandasinya. Islam mengenalkan prinsip *ihsan* sebagai landasan perilaku kerja yang menuntut setiap individu untuk melaksanakan tugas secara optimal, jujur, dan penuh tanggung jawab (Afandi & Alif, 2025). Namun demikian, berbagai penelitian masih menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi nilai-nilai tersebut, seperti rendahnya disiplin kerja, kurang optimalnya produktivitas, serta lemahnya internalisasi nilai spiritual dalam aktivitas profesional (Abubakar et al., 2023; Komariah et al., 2024). Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara konsep ideal yang diajarkan Islam dengan praktik kerja yang berlangsung di berbagai organisasi.

Kesenjangan tersebut menjadi isu yang penting untuk dikaji karena berimplikasi langsung terhadap kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Dalam perspektif Al-Qur'an dan hadis, prinsip *ihsan* serta nilai *itqan* (kesungguhan dan kesempurnaan kerja) merupakan fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang produktif dan profesional.

Firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 90 menegaskan pentingnya berbuat ihsan dalam setiap aspek kehidupan (Anwar, 2024), sementara QS. At-Taubah ayat 105 memberikan dorongan agar manusia bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas setiap amal yang dilakukan (Mela & Zilsafil, 2023). Dengan demikian, kajian mengenai hubungan antara prinsip ihsan, kualitas kinerja, dan produktivitas kerja memiliki urgensi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen kinerja dan produktivitas kerja dalam perspektif Islam melalui prinsip *ihsan* serta mengkaji kandungan hadis Nabi Muhammad SAW mengenai kesungguhan dan kesempurnaan amal sebagai landasan peningkatan kualitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan implementasi prinsip *ihsan* dalam dunia kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi penerapannya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas individu maupun organisasi.

Artikel ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen Islam dengan mengintegrasikan perspektif manajemen kinerja modern dan nilai-nilai normatif yang bersumber dari Al-Qur'an serta hadis. Kontribusi tersebut diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia Islami, khususnya dalam memahami bagaimana prinsip *ihsan* dan *itqan* dapat menjadi landasan konseptual sekaligus praktis dalam membangun budaya kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada keberhasilan dunia serta akhirat.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teoritis

Manajemen kinerja merupakan salah satu konsep utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja individu maupun kelompok. Dalam perspektif manajemen modern, kinerja umumnya diukur berdasarkan pencapaian target, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Rosdiawan & Chaerudin, 2025). Namun, dalam perspektif Islam, konsep kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas proses, integritas moral, dan tanggung jawab spiritual yang mendasari pelaksanaan pekerjaan (Akbarona et al., 2026). Dengan demikian, manajemen kinerja dalam Islam memiliki karakteristik holistik karena mengintegrasikan dimensi duniawi dan ukhrawi.

Sebagai *grand theory*, konsep *ihsan* menjadi landasan utama dalam memahami kinerja dan produktivitas kerja dalam perspektif Islam. Ihsan diartikan sebagai upaya melakukan pekerjaan secara optimal, penuh kesungguhan, dan sebaik mungkin dengan kesadaran bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi setiap perbuatan manusia (Dewi et al., 2022). Konsep ini diperkuat oleh QS. Al-Mulk ayat 2 yang menegaskan bahwa manusia diuji berdasarkan kualitas amal terbaik yang dilakukan. Dalam konteks organisasi, prinsip ihsan mendorong terciptanya perilaku kerja yang profesional, amanah, dan berorientasi pada kualitas.

Sebagai middle-range theory, konsep *itqan* atau kesempurnaan dalam bekerja menjadi turunan dari prinsip ihsan yang secara langsung berkaitan dengan produktivitas kerja. Hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa Allah mencintai seseorang yang menyempurnakan pekerjaannya menjadi dasar normatif penting dalam membangun budaya kerja yang berkualitas. Nilai *itqan* menekankan ketelitian, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas (Maryati & Saefullah, 2025). Oleh karena itu, produktivitas dalam Islam tidak hanya diukur melalui kuantitas output, tetapi juga kualitas hasil kerja serta manfaat yang dihasilkan bagi individu dan masyarakat (Yanto et al., 2026).

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun atas hubungan antara prinsip ihsan sebagai nilai dasar spiritual, penerapan nilai *itqan* dalam aktivitas kerja, serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Dalam kerangka tersebut, ihsan berfungsi sebagai faktor internal yang membentuk motivasi kerja, sedangkan *itqan* menjadi manifestasi perilaku kerja profesional yang berdampak pada kualitas dan produktivitas kerja. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya dipengaruhi oleh faktor manajerial, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai religius dalam aktivitas profesional.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara nilai-nilai Islam, manajemen kinerja, dan produktivitas kerja. Asriyanti et al. (2024) melalui pendekatan studi literatur menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kualitas pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Novitasari et al. (2024) menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji implementasi etika kerja Islami pada pegawai BAZNAS Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kerja Islami mampu meningkatkan prestasi kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara internalisasi nilai agama dan peningkatan kinerja individu.

Dewi et al. (2022) meneliti implementasi nilai ihsan dalam perilaku ekonomi Islam menggunakan pendekatan konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa ihsan berperan sebagai fondasi moral yang mendorong individu untuk bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Penelitian ini relevan karena menempatkan ihsan sebagai konsep sentral dalam pembentukan perilaku kerja produktif.

Rosdiawan dan Chaerudin (2025) melalui penelitian deskriptif mengenai manajemen kinerja sumber daya manusia menemukan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja yang mampu mengintegrasikan evaluasi, pengembangan kompetensi, dan motivasi kerja. Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya pengelolaan kinerja yang terstruktur dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Nisa (2025) mengkaji konsep amanah, ihsan, dan maslahat sebagai pilar manajemen sumber daya insani Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan ketiga nilai tersebut

mampu membentuk sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi, profesional, dan berorientasi pada kualitas kerja. Kajian tersebut memperkuat argumentasi bahwa nilai spiritual memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Untari (2025) melalui penelitian konseptual mengenai implementasi ihsan dalam manajemen sumber daya manusia syariah menemukan bahwa ihsan berfungsi sebagai pendorong motivasi intrinsik yang meningkatkan komitmen kerja, disiplin, dan produktivitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual dapat menjadi faktor strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Ervanni (2024) mengkaji perspektif Al-Qur'an dan hadis dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dengan praktik manajemen kontemporer mampu menghasilkan peningkatan kualitas kerja, profesionalisme, dan produktivitas secara berkelanjutan. Temuan ini memperlihatkan relevansi ajaran Islam dalam menjawab tantangan pengelolaan sumber daya manusia modern.

Research Gap

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara nilai-nilai Islam dan kinerja kerja, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu mendapat perhatian. Pertama, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek etika kerja Islam secara umum tanpa mengkaji secara mendalam hubungan konseptual antara prinsip ihsan, hadis tentang *itqan*, dan produktivitas kerja dalam satu kerangka analisis yang terintegrasi. Kedua, penelitian terdahulu cenderung menempatkan nilai spiritual sebagai variabel pendukung, sementara mekanisme bagaimana nilai tersebut memengaruhi kinerja dan produktivitas belum dijelaskan secara komprehensif. Ketiga, sebagian besar studi masih berorientasi pada konteks organisasi atau lembaga tertentu sehingga menghasilkan temuan yang bersifat parsial. Kajian yang secara khusus mengintegrasikan perspektif Al-Qur'an, hadis, dan teori manajemen kinerja modern dalam menjelaskan peningkatan produktivitas kerja masih relatif terbatas. Keempat, belum banyak penelitian yang menempatkan prinsip ihsan sebagai grand theory dan konsep *itqan* sebagai middle-range theory dalam membangun model konseptual manajemen kinerja Islami.

Sintesis dan Kontribusi Penelitian

Berdasarkan telaah literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja dan produktivitas kerja dalam perspektif Islam merupakan konsep multidimensional yang tidak hanya menekankan pencapaian hasil, tetapi juga kualitas proses, integritas moral, dan tanggung jawab spiritual. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja, profesionalisme, dan produktivitas individu maupun organisasi. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam integrasi teoritis antara konsep ihsan, nilai *itqan*, dan praktik manajemen kinerja kontemporer.

Oleh karena itu, artikel ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan tersebut melalui penyusunan kerangka konseptual yang mengintegrasikan prinsip ihsan sebagai landasan spiritual, nilai *itqan* sebagai perilaku kerja profesional, serta implikasinya terhadap

peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia Islami sekaligus memberikan landasan konseptual bagi implementasi manajemen kinerja berbasis nilai-nilai Islam dalam berbagai konteks organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menganalisis konsep kinerja, produktivitas kerja, dan profesionalisme dalam perspektif manajemen pendidikan Islam berdasarkan sumber-sumber ilmiah dan literatur keislaman yang relevan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian dapat mengkaji secara mendalam berbagai konsep, teori, serta nilai-nilai normatif yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis, dan kajian akademik terkait manajemen kinerja dalam pendidikan Islam.

Penelitian dilaksanakan melalui penelusuran dan pengkajian literatur yang dilakukan selama proses penyusunan artikel. Sumber data penelitian terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, prosiding, dan dokumen ilmiah lain yang membahas manajemen kinerja, produktivitas kerja, profesionalisme, serta manajemen pendidikan Islam. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi tema, kredibilitas sumber, dan keterkaitannya dengan fokus kajian penelitian.

Dalam penelitian kepustakaan, populasi dan sampel tidak digunakan sebagaimana dalam penelitian kuantitatif. Sebagai gantinya, unit analisis penelitian berupa dokumen dan publikasi ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Pemilihan sumber dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih referensi yang secara langsung membahas konsep kinerja, produktivitas, profesionalisme, dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berperan dalam mengidentifikasi, mengumpulkan, mengevaluasi, dan menginterpretasikan data dari berbagai sumber pustaka. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah artikel ilmiah, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama penelitian, yaitu konsep kinerja dan produktivitas dalam manajemen pendidikan Islam serta peran profesionalisme dalam meningkatkan kualitas kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai konsep serta temuan penelitian yang terdapat dalam literatur. Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Pendekatan ini digunakan untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kinerja, produktivitas, profesionalisme, dan nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep kinerja dalam perspektif manajemen pendidikan Islam memiliki karakteristik yang lebih komprehensif dibandingkan konsep kinerja dalam manajemen konvensional. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai tingkat pencapaian target kerja atau produktivitas organisasi, tetapi juga mencakup aspek moral, spiritual, dan tanggung jawab sebagai bentuk pelaksanaan amanah. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja dalam pendidikan Islam dipandang sebagai bagian dari ibadah yang harus dilakukan secara profesional dan bertanggung jawab (Aswaruddin et al., 2024).

Kajian ini juga menemukan bahwa produktivitas kerja dalam lembaga pendidikan Islam dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, serta efektivitas sistem manajemen kinerja. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas hasil kerja dan manfaat yang diberikan bagi peserta didik serta masyarakat luas (Kuswibowo, 2021; Maulana, 2023).

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Profesionalisme tidak hanya mencakup kompetensi teknis dan akademik, tetapi juga integritas, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Berbagai literatur yang dikaji menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran, efektivitas organisasi, dan daya saing lembaga pendidikan Islam (Supriyani, 2025; Sutrisna & Rohmadi, 2025).

Selain itu, hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, khususnya konsep amanah, ihsan, dan *itqan*, memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Hadis tentang pentingnya menyempurnakan pekerjaan (*itqan*) menegaskan bahwa kualitas kerja merupakan bagian dari tanggung jawab moral seorang muslim. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pembentukan karakter dan etika kerja Islami.

Pembahasan

Temuan mengenai konsep kinerja yang bersifat multidimensional memperkuat pandangan bahwa manajemen pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai spiritual. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan konsep manajemen kinerja yang menekankan pentingnya integrasi antara pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan kualitas individu. Dalam perspektif Islam, dimensi tersebut diperluas melalui konsep amanah yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses dan nilai yang menyertainya (Aswaruddin et al., 2024).

Temuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat dicapai hanya melalui penguatan aspek teknis. Kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karier terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas tenaga pendidik (Kuswibowo, 2021). Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan

hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, faktor-faktor tersebut perlu dipadukan dengan nilai-nilai spiritual agar produktivitas yang dihasilkan tidak hanya tinggi secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas secara moral dan sosial.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa profesionalisme menjadi salah satu determinan utama kualitas kerja pada lembaga pendidikan Islam. Temuan ini konsisten dengan penelitian Supriyani (2025) yang menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja tenaga pendidik harus didukung oleh pengembangan profesionalisme yang berkelanjutan. Demikian pula, Sutrisna dan Rohmadi (2025) menegaskan bahwa optimalisasi manajemen kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dalam praktiknya, profesionalisme tidak hanya ditunjukkan melalui penguasaan kompetensi pedagogik dan manajerial, tetapi juga melalui integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas yang diemban.

Lebih lanjut, temuan mengenai relevansi konsep *itqan* dalam peningkatan kualitas kerja memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori manajemen Islam. Dalam banyak organisasi modern, produktivitas sering kali diukur berdasarkan efisiensi dan pencapaian target. Namun, perspektif Islam menambahkan dimensi kualitas dan kebermanfaatan sebagai indikator keberhasilan kerja. Hadis tentang *itqan* menunjukkan bahwa kesungguhan dan kesempurnaan kerja merupakan standar profesionalisme yang tidak hanya bernilai organisasional, tetapi juga spiritual. Konsep ini menjadi relevan dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks dan kompetitif.

Dari sisi praktis, hasil kajian ini mengindikasikan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu membangun sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Program pengembangan kompetensi, sistem evaluasi kinerja yang objektif, kepemimpinan yang visioner, serta budaya kerja berbasis amanah dan profesionalisme perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Integrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sekaligus memperkuat identitas keislaman lembaga pendidikan.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat kajian manajemen pendidikan Islam melalui integrasi konsep kinerja, produktivitas, dan profesionalisme dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari hadis Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi spiritual memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkualitas. Dengan demikian, kajian ini memperluas pemahaman mengenai manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etika kerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi kepustakaan sehingga temuan yang dihasilkan masih bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji hubungan antara kinerja, produktivitas, profesionalisme, dan nilai-nilai Islam melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan model manajemen kinerja Islami yang

lebih komprehensif dengan melibatkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor pendukung.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa kinerja, produktivitas kerja, dan profesionalisme merupakan komponen yang saling berkaitan dalam manajemen pendidikan Islam. Kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas proses, tanggung jawab moral, dan dimensi spiritual sebagai bentuk pelaksanaan amanah. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, pengembangan karier, dan sistem manajemen kinerja yang efektif, sedangkan profesionalisme berperan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kerja, mutu pembelajaran, serta efektivitas organisasi pendidikan. Selain itu, nilai-nilai Islam yang tercermin dalam konsep amanah, ihsan, dan itqan terbukti menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas.

Temuan ini memberikan implikasi teoretis bahwa konsep manajemen kinerja dalam pendidikan Islam perlu dipahami secara holistik melalui integrasi antara teori manajemen modern dan nilai-nilai spiritual Islam. Dari sisi praktis, hasil kajian menunjukkan pentingnya pengembangan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya menekankan pencapaian target organisasi, tetapi juga pembentukan karakter, etika kerja, dan profesionalisme sumber daya manusia. Penerapan prinsip ihsan dan itqan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan sekaligus memperkuat identitas keislaman organisasi.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan konsep kinerja, produktivitas, dan profesionalisme dengan perspektif hadis serta nilai-nilai Islam dalam kerangka manajemen pendidikan. Kajian ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia Islami dengan menunjukkan bahwa dimensi spiritual memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar konseptual bagi pengembangan model manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi organisasi, tetapi juga pada pembangunan kualitas moral dan spiritual individu.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris hubungan antara kinerja, produktivitas, profesionalisme, dan nilai-nilai Islam pada berbagai jenis lembaga pendidikan melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun metode campuran (*mixed methods*). Selain itu, kajian lanjutan dapat mengembangkan model manajemen kinerja Islami yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Mizan, Maemunah Sa'diyah, Nisrina Khairunnisa Supriatna, Nunuy Nurjanah, and Muhammad Zaki Tamami. "Perencanaan Jaminan Mutu Di Madrasah Aliyah Nuurul Qur'an Bogor." *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, June 8, 2024, 53–66. <https://doi.org/10.51468/jpi.v6i1.490>.
- Abubakar, A., Basri, H., & Gafur, A. (2023). Konstruksi Tradisi dan Tafsir: Internalisasi Nilai-Nilai Etos Kerja Berbasis Qur'ani di Era 5.0. *PAPPASANG*, 5(2), 401-413. <https://jurnal.stainmajene.ac.id/index.php/pappasang/article/view/851>
- Afandi, W., & Alif, M. (2025). Bekerja dalam Perspektif Hadis. *Tadhkirah: Jurnal Terapan Hukum Islam dan Kajian Filsafat Syariah*, 2(2), 281-290. <https://ibnusinapublisher.org/index.php/TADHKIRAH/article/view/221>
- Akbarona, D. A., Ismail, D. H., & Juwaini, J. (2026). INTEGRASI NILAI SPIRITUAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI: REKRUTMEN, PENGEMBANGAN TAZKIYATUN NAFS DAN MANAJEMEN KINERJA. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(2). <https://jurnal.wym.ac.id/JBM/article/view/950>
- Akbarona, D. A., Ismail, D. H., & Juwaini, J. (2026). INTEGRASI NILAI SPIRITUAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI: REKRUTMEN, PENGEMBANGAN TAZKIYATUN NAFS DAN MANAJEMEN KINERJA. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(2). <https://jurnal.wym.ac.id/JBM/article/view/950>
- Al Anshori, A. B. (2025). Analisis Motivasi Kerja Islami Pegawai Kedai Geprek81 Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(01). <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/16923>
- Alfiyah, A., Luthfiyah, W., & Ishlah, N. (2022). Konsep Balance Dalam Ayat Etos Kerja: Analisis QS. Al-Syarh: 7, QS. Al-Qasas: 77 dan QS. Al-Jumu'ah: 10 Perspektif Tafsir Maqashidi. *QOF*, 6(1), 109-120. <https://jurnalfuda.iainkediri.ac.id/index.php/qof/article/view/270>
- Anwar, A. C. (2024). Pendidikan Karakter Dalam Alquran: Studi Atas QS. An-Nahl Ayat 90-93. *Al-Urwatul Wutsqo: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Pendidikan*, 5(2), 129-138. <https://ejournal.stai-alhidayah.ac.id/jurnalalurwatulwutsqo/article/view/95>
- Asih, D. B., & Badrudin, B. (2026). PSIKOLOGI KINERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN: INTEGRASI PENDEKATAN PSIKOLOGIS DAN NILAI-NILAI ISLAM. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(1), 325-332. <https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/23037>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/388>

- Aswaruddin Aswaruddin, Yuni Syafriani, Suci Ramadhani, et al. “Manajemen Kinerja : Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 3, no. 2 (2024): 108–16. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i1.3287>.
- Bahri, S., & Sassi, K. (2026). KONTRIBUSI IHSAN DALAM PEMBELAJARAN PAI BERORIENTASI MAKNA. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Pembelajaran*, 7(1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jptp/article/view/4517>
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138. <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/52>
- Dewi, N., Satria, I., & Adhianto, R. D. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Ihsan Dalam Perilaku Ekonomi Islam. *Jawi*, 5(2), 195-210. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/jawi/article/view/16002>
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja SDM Modern. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 65-72. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/expense/article/view/1457>
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja SDM Modern. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 65-72. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/expense/article/view/1457>
- Firdaus, Firdaus. “Zuhud Dalam Perspektif Sunnah.” *Jurnal Al-Mubarak: Jurnal Kajian AlQur’an dan Tafsir* 4, no. 1 (2019): 1–16. <https://doi.org/10.47435/al-mubarak.v4i1.48>.
- Imamah, F. N. (2024). Analisis Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, (1), 47-64. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/expense/article/view/1367>
- Khofi, Mohammad Bilutfikal, Sucik Indrawati, and Hilmi Shofyan. “Performance Management Strategy in Increasing Competitive Advantage in Islamic Educational Institutions.” *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2025): 1–13. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v4i2.2477>.
- Komariah, I., Herlina, H., Indarwati, S., & Anwar, A. (2024). Analisis Kedisiplinan dalam Meningkatkan Produktivitas Cv. Dharma Mulia Makmur. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(2), 58-73. <http://ejournal.universitasmandiri.ac.id/index.php/maconomics/article/view/170>
- Kusumaningrum, Hesti, Chesia Chaerany, Tri Ariqoh Kholisah, and Regita Cahyani. “Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Islam Muta’allimin* 1, no. 3 (2025): 103–14. <https://doi.org/10.25299/jpim.2024.16682>.

- Kuswibowo, Christian. “Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Islamic Education and Innovation*, December 30, 2021, 153–64. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>.
- Makmur, M., Gusvita, M., Robi'ah, R. A., Rahmawati, D., Muslimin, M., & Aji, Y. A. (2025). Penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi kesekretariatan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 14(1), 1-15. <https://ejournal.unisai.ac.id/index.php/jiaf/article/view/1031>
- Maryati, Y. S., & Saefullah, A. S. (2025). Pendidikan Islam dan Dunia Kerja Dalam Perspektif Ayat dan Hadis. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 404-415. <https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jipm/article/view/1118>
- Maulana, Acep Ridwan. “Produktivitas Dan Efisiensi Manajemen Lembaga Pendidikan Di MAS YPP Jamanis.” *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 2 (2023): 280–84. 12 <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.222>.
- Mela, D. A., & Zilsafil, Z. I. (2023). Implementasi nilai Al-Qur'an terhadap etos kerja di IAIN Kendari (Studi Living Qur'an pada QS. At-Taubah ayat 105). *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 2(2), 122-129. <http://jurnal.stiq.assyifa.ac.id/alfahmu/article/view/38>
- Mubarok, Moh Safik Al. Kemampuan Manajemen Pendidikan Islam terhadap Kemampuan Manajemen Organisasi. 4, no. 1 (2025).
- Mutakdir, Tanggung Jawab Pemimpin dalam Perspektif Hadis Nabi SAW (Analisis Tahlili terhadap Hadis Kullukum Ra'in wa Kullukum Mas'ulun). Makassar: UIN Alauddin Makassar. (2019).
- Nisa, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(10), 61-70. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/658>
- Nisa, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(10), 61-70. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/658>
- Nisa, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(10), 61-70. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/658>
- Novitasari, S., Muttaqin, A. Z., Maulidya, S. Y., Pratiwi, R., & Purnomo, M. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 112-119. <https://ejurnal.umiba.ac.id/index.php/aliansi/article/view/26>
- Nuraeni, A. (2025, August). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Profesionalisme Karyawan Yayasan Al Hidayah Ikhsan Arrosyid. In *BIannual*

- CONference on Islamic EducationN (BICOIN) (Vol. 1, No. 10, pp. 253-272).
<https://bico.in.or.id/journal/index.php/bico.in/article/view/438>
- Nuraeni, A. (2025, August). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Profesionalisme Karyawan Yayasan Al Hidayah Ikhsan Arrozyid. In BIannual Conference on Islamic EducationN (BICOIN) (Vol. 1, No. 10, pp. 253-272).
<https://bico.in.or.id/journal/index.php/bico.in/article/view/438>
- Ramadhani, N. (2024). Tujuan pendidikan Islam dalam membentuk generasi berakhlak mulia. Jurnal Pendidikan Nusantara, 3(2), 78-91.
<http://ejournal.tahtamedia.id/nusantara/article/view/88>
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). Manajemen Kinerja Sdm: Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7(3), 1515-1522. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/30059>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Financial and Accounting Indonesian Research, 2(2), 83-96.
<https://ejournal.unimudasorong.ac.id/index.php/FAIR/article/view/1328>
- Supriyani, Yuli. “Manajemen Strategi Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Di Lembaga Pendidikan Islam.” Jurnal Kajian Pendidikan Islam, July 4, 2025, 113–25.
<https://doi.org/10.58561/jkpi.v4i2.201>.
- Sutrisna, Vivi Afianti, and Syamsul Huda Rohmadi. “Optimalisasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Optimizing Teacher Performance Management in Improving the Quality of Islamic Education.” Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam 5, no. 2 (2024): 399–408.
<https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i2.474>.
- Tilmasani, Tilmasani. “Pengaruh Penggunaan Media Big Book Writing Terhadap Kemampuan Menulis.” Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam 12, no. 1 (2022): 180. <https://doi.org/10.22373/jm.v12i1.12461>.
- Untari, U. (2025). IMPLEMENTASI KONSEP IHSAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SYARIAH.
<http://ejournal.mambaululumjambi.ac.id/index.php/Alhakim/article/view/6>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 2(1), 13-27.
https://www.academia.edu/download/124953155/MRI_Vol_2_no_1_Januari_2024_hal_13_27.pdf
- Wiyono, Darul, Deshinta Arrova Dewi, Ema Ambiapuri, Nur Aini Parwitasari, and Deni Supardi Hambali. “Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth.” Jurnal Organisasi

Dan Manajemen 21, no. 1 (2025): 65–82.
<https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9786.2025>.

Yanto, S., Azis, I., & Putra, O. A. (2026). Peran Employee Well-Being dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja; Perspektif Bisnis Islam. *Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 99-108.
<https://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojs/index.php/makesya/article/view/5911>