



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12164-12170

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi *Coaching* dan *Mentoring* Berbasis Nilai Ikhlas, Amanah, Rahmah, dan Tazkiyah untuk Pengembangan Kinerja Pendidik

Rika Putri Yanti, M. Shahid Anggi, Ansori, Muhammad Yusup, Nur Asia

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Batang Hari, Jambi

rikayanti741@gmail.com, shahid.cullen@gmail.com, ansori1183@gmail.com, yusup9253@gmail.com,

nurasiabulian@gmail.com

Abstrak

Manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan sering kali terjebak dalam rutinitas administratif yang kaku dan sekadar pemenuhan formalitas prosedural, sehingga cenderung mengabaikan dimensi pengembangan kapasitas individu secara holistik. Fenomena ini menyebabkan potensi pendidik tidak tergali secara optimal karena penilaian hanya berfokus pada kuantitas dokumen daripada kualitas pertumbuhan personal. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi model *empowering performance management* yang mengintegrasikan nilai-nilai etis-spiritual Islam ke dalam praktik manajemen kinerja modern untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan riset kepustakaan (*library research*), yang mengkaji berbagai literatur manajemen kontemporer dan khazanah pemikiran Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja harus direposisi sebagai alat pengembangan (*developmental tool*) yang substansial. Hal ini dilakukan melalui penerapan teknik *Balanced Scorecard (BSC)*, *Key Performance Indicators (KPI)*, dan *Management by Objectives (MBO)* yang diselaraskan dengan prinsip syura (*partisipatif*) dan amanah (*akuntabilitas*). Lebih lanjut, efektivitas manajemen kinerja diperkuat melalui strategi *coaching* dan *mentoring* yang berlandaskan pada empat pilar utama: ikhlas, amanah, rahmah, dan tazkiyah. Integrasi nilai-nilai ini mentransformasi hubungan antara mentor dan mentee menjadi relasi transendental yang berorientasi pada perbaikan diri berkelanjutan (*muhasabah*) serta pencarian makna kerja sebagai bentuk ibadah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggabungan antara profesionalisme teknis dan kemurnian spiritual merupakan kunci utama dalam mewujudkan manajemen kinerja yang memberdayakan. Implementasi model ini diharapkan mampu menghasilkan pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki karakter kuat untuk membawa kemajuan bagi lembaga pendidikan Islam di era global. insan kamil.

Kata kunci: Manajemen Kinerja, Kepemimpinan Islam, *Empowering*, Nilai Spiritual, Lembaga Pendidikan.

1. Latar Belakang

Manajemen kinerja merupakan suatu proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dilakukan melalui pembinaan kinerja. Dalam konteks pendidikan modern, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian target administratif semata, tetapi juga menekankan pada proses pemberdayaan individu agar mampu berkembang secara profesional, emosional, dan spiritual. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *empowering performance management*, yaitu model manajemen kinerja yang menitikberatkan pada partisipasi aktif, refleksi diri, dan peningkatan kapasitas individu sebagai bagian dari sistem pembelajaran organisasi. Model ini menolak paradigma lama yang menempatkan penilaian kinerja hanya sebagai alat kontrol dan evaluasi hasil, melainkan mengubahnya menjadi mekanisme pembinaan yang berorientasi pada pertumbuhan dan keberlanjutan kualitas sumber daya manusia

Kinerja pegawai pada lembaga pendidikan merupakan penilaian sejauh mana pegawai lembaga pendidikan telah berhasil melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai pada lembaga pendidikan mencakup berbagai kegiatan, mulai dari proses pembelajaran, pengelolaan administrasi, pengembangan kurikulum, pelayanan kepada siswa dan orang tua, hingga kontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan secara umum.

Sistem penilaian kinerja dalam lembaga pendidikan yang ideal seharusnya mampu menyeimbangkan antara pencapaian administratif dengan dimensi kemanusiaan, etika kerja, dan tanggung jawab sosial. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan di Indonesia masih menerapkan sistem yang berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan dan hasil kuantitatif. Fokus utama sering kali tertuju pada laporan kegiatan, angka kehadiran, serta hasil akademik peserta didik, bukan pada aspek pengembangan potensi guru atau tenaga kependidikan. Akibatnya, semangat inovasi dan kreativitas para pendidik sering kali terhambat oleh rutinitas administratif yang kaku dan birokratis. Padahal, manajemen kinerja yang baik semestinya menjadi alat pembelajaran organisasi (*organizational learning tool*) yang tidak hanya mengevaluasi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik untuk terus berkembang secara berkelanjutan.

Lebih jauh lagi, manajemen kinerja yang efektif harus memiliki dimensi psikologis dan sosial yang kuat. Artinya, sistem yang diterapkan tidak boleh menimbulkan tekanan berlebih, rasa takut terhadap evaluasi, atau kompetisi yang tidak sehat di antara pendidik. Sebaliknya, sistem ini harus mendorong budaya kolaboratif, keterbukaan dalam komunikasi, dan dukungan moral yang saling menguatkan. Dalam perspektif psikologi pendidikan, keberhasilan manajemen kinerja sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu menumbuhkan *sense of belonging* dan *self-efficacy* pada setiap anggotanya. Ketika individu merasa dihargai dan diberi ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maka motivasi intrinsik mereka untuk bekerja dan berkarya akan meningkat secara alami.

Perspektif Islam berpandangan bahwa kinerja seorang pendidik tidak hanya diukur dari hasil lahiriah seperti produktivitas dan efektivitas kerja, tetapi juga dari niat, keikhlasan, dan tanggung jawab moral terhadap amanah pendidikan. Islam menempatkan kerja (*'amal*) sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, yang tidak sekadar memenuhi kewajiban profesional, tetapi juga mengandung nilai spiritual yang tinggi. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT Dengan adanya *succession planning* yang efektif, transisi kepemimpinan dapat berjalan mulus, resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisasi, dan daya tahan (*sustainability*) lembaga pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan zaman dapat terjamin, memastikan bahwa visi besar pendidikan Islam akan terus bergulir dari generasi ke generasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis riset kepustakaan (*library research*). Data dikumpulkan melalui penelaahan literatur otoritatif terkait manajemen sumber daya manusia, teori kepemimpinan, dan naskah kependidikan Islam. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis untuk menyintesis konsep manajemen kinerja modern dengan fondasi teologis Islam. Fokus penelitian diarahkan pada eksplorasi instrumen penilaian kinerja serta praktik *coaching* dan *mentoring* sebagai sarana pemberdayaan pendidikan,

Proses pengumpulan data melibatkan identifikasi naskah, klasifikasi pemikiran, dan verifikasi silang antar sumber guna memastikan validitas informasi yang digunakan sebagai basis argumen. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis yang bertujuan untuk menyintesis konsep manajemen kinerja modern dengan fondasi teologis Islam yang kokoh. Dalam proses ini, peneliti melakukan dekonstruksi terhadap praktik manajemen konvensional untuk kemudian direkonstruksi kembali dengan nilai-nilai profetik guna menghasilkan model baru yang lebih relevan bagi lembaga pendidikan Islam.

Dalam proses ini, peneliti melakukan langkah dekonstruksi terhadap praktik manajemen konvensional yang cenderung mekanistik dan sekuler untuk kemudian direkonstruksi kembali dengan mengintegrasikan nilai-nilai profetik. Rekonstruksi ini bertujuan untuk menghasilkan model baru yang lebih relevan dan memiliki nilai tawar bagi lembaga pendidikan Islam di masa depan. Pendekatan dekonstruksi-rekonstruksi ini memungkinkan peneliti untuk membuang aspek-aspek manajemen yang tidak sejalan dengan etika Islam, seperti persaingan yang tidak sehat, dan menggantinya dengan prinsip *ta'awun* (kerja sama) serta *lillah* (orientasi ketuhanan). Melalui sintesis ini, riset ini menghasilkan kerangka kerja manajemen kinerja yang bersifat holistik, di mana profesionalisme teknis tidak dipisahkan dari tanggung jawab moral-spiritual. Hasil dari analisis data ini diharapkan mampu memberikan kontribusi metodologis dan praktis dalam merumuskan sistem penilaian kinerja yang mampu memberdayakan potensi pendidik sekaligus menjaga marwah lembaga pendidikan Islam sebagai institusi pencetak peradaban.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Filosofi Penilaian Kinerja sebagai Alat Pengembangan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada hakikatnya bukan sekadar mekanisme administratif untuk menilai pencapaian pegawai, melainkan suatu alat pengembangan (*developmental tool*) yang berfungsi meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan potensi individu dalam organisasi. Paradigma ini berangkat dari asumsi bahwa manusia adalah aset utama yang dapat ditingkatkan kualitasnya melalui umpan balik yang konstruktif, pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan.

Secara filosofis, penilaian kinerja menempatkan pegawai sebagai subjek yang mampu berkembang (*developable human resources*), bukan sekadar objek penilaian. Armstrong menekankan bahwa penilaian kinerja yang berorientasi pengembangan bertujuan menciptakan *performance culture* melalui dialog antara atasan dan bawahan yang bersifat membangun, sehingga mampu memicu peningkatan motivasi dan profesionalisme kerja. Evaluasi bukan dipahami sebagai proses menghakimi, tetapi sebagai sarana untuk menemukan area perbaikan, memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, serta memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi.

Filosofi ini sejalan dengan pandangan Murphy dan Cleveland yang menyatakan bahwa penilaian kinerja secara teoritis memiliki dua fungsi besar: administrative purposes (misalnya promosi, kompensasi), dan developmental purposes (misalnya identifikasi kebutuhan pelatihan, coaching, dan pembinaan karier). Mereka menekankan bahwa apabila fokus organisasi lebih besar pada aspek pengembangan, maka sistem penilaian akan lebih diterima karena dinilai memberikan manfaat langsung bagi pegawai. Jika dilihat dari konteks pembelajaran organisasi, penilaian kinerja sebagai alat pengembangan mencerminkan tiga prinsip fundamental. Pertama, prinsip partisipatif, yaitu penilaian dilakukan melalui dialog dua arah yang memungkinkan terjadinya *self-assessment*, klarifikasi ekspektasi, dan perumusan rencana pengembangan diri. Kedua, prinsip kontinuitas, yaitu penilaian dipandang sebagai proses yang berlangsung sepanjang tahun (*continuous appraisal*), bukan hanya aktivitas tahunan yang bersifat formalitas. Ketiga, prinsip pemberdayaan, yaitu pegawai diberi kesempatan untuk mengambil peran aktif dalam menentukan target, strategi pengembangan, dan indikator keberhasilan pribadi.

Menurut perspektif pendidikan dan organisasi layanan publik, penilaian kinerja yang berorientasi pengembangan dipandang sebagai instrumen penting untuk membentuk insan yang profesional dan reflektif. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang menekankan aspek pembinaan akan berdampak pada meningkatnya mutu layanan, efektivitas organisasi, serta kepuasan kerja pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai merasa dihargai, diakui kontribusinya, dan didorong untuk terus meningkatkan kompetensi.

Dalam lingkup lembaga pendidikan Islam, pendekatan ini menemukan resonansinya melalui prinsip pemuliaan manusia sebagai *khalifah*. Ketika seorang pendidik merasa bahwa proses penilaian kerjanya dilakukan secara transparan dan bertujuan untuk membantunya mencapai potensi terbaik, maka akan tumbuh motivasi intrinsik yang kuat. Rasa memiliki terhadap visi lembaga pun meningkat, karena mereka melihat adanya keselarasan antara tujuan organisasi dengan pengembangan karier dan spiritualitas pribadi. Efektivitas organisasi pendidikan pun tercapai ketika setiap individu di dalamnya terlibat dalam proses belajar berkelanjutan (*continuous learning*). Dengan demikian, manajemen kinerja yang bersifat suportif dan partisipatif ini mampu mentransformasi budaya kerja yang semula kompetitif-individualistik menjadi budaya yang kolaboratif dan kolegal. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang lahir dari pengakuan dan pengembangan kapasitas ini menjadi energi utama bagi para pendidik untuk memberikan layanan pendidikan terbaik, yang tidak hanya menyasar kecerdasan kognitif siswa tetapi juga pembentukan karakter mulia.

Selain itu, literatur manajemen sumber daya manusia modern menegaskan bahwa praktik penilaian yang bersifat *development-oriented* memiliki kontribusi besar dalam membangun budaya inovasi dan pembelajaran. Latham dan Wexley mengemukakan bahwa umpan balik kinerja yang jelas dan spesifik akan memperkuat motivasi intrinsik dan mendorong perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih efektif. Sistem penilaian bukan hanya menghasilkan skor atau nilai, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya individu yang adaptif, reflektif, dan berdaya.

Literatur manajemen sumber daya manusia modern juga menegaskan bahwa praktik penilaian yang bersifat *development-oriented* memiliki kontribusi besar dalam membangun budaya inovasi dan pembelajaran. Latham dan Wexley mengemukakan bahwa umpan balik kinerja yang jelas dan spesifik akan memperkuat motivasi intrinsik dan mendorong perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih efektif⁴. Sehingga dapat dikatakan bahwa

sistem penilaian tidak hanya menghasilkan skor atau nilai, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya individu yang adaptif, reflektif, dan berdaya.

Perspektif Islam memberikan fondasi etis dan spiritual yang memperkuat fungsi penilaian kinerja sebagai alat pengembangan. Dalam ajaran Islam, manusia dipandang sebagai *khalifah* di bumi, sehingga setiap individu memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas diri dan mempertanggungjawabkan setiap amal secara profesional (*itqan*). Konsep *muhasabah* atau evaluasi diri menjadi dasar penting bahwa penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada proses refleksi dan perbaikan diri. Hal ini sejalan dengan QS. *Al-Hashr* [59]:18 yang memerintahkan manusia untuk “melihat apa yang telah diperbuat untuk hari esok,” sebagai bentuk penguatan budaya evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Prinsip *amanah*, *adil*, *ihsan*, dan *mas'uliyah* (akuntabilitas) juga memberikan arah bahwa penilaian kinerja harus dilaksanakan secara objektif, transparan, dan mengarahkan pegawai pada pengembangan integritas serta kualitas profesional. Penelitian dalam manajemen pendidikan Islam menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan nilai *itqan* (ketekunan), *tabligh* (komunikasi yang jujur), dan *syura* (partisipasi dialogis) terbukti mendorong peningkatan motivasi kerja guru dan efektivitas organisasi. Perspektif Islam memperkuat dimensi moral, spiritual, dan perilaku dalam penilaian kinerja sehingga tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pembentukan karakter dan kepribadian yang unggul.

Secara keseluruhan, filosofi penilaian kinerja sebagai alat pengembangan menggeser fokus organisasi dari sekadar “mengukur masa lalu” menjadi “membangun masa depan.” Paradigma ini menciptakan sistem penilaian yang lebih humanis, bermakna, dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3.2. Teknik Penilaian Kinerja Aplikatif Pada Lembaga Pendidikan

Penilaian kinerja dalam konteks pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, mutu layanan pendidikan, serta pengembangan profesional para pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mencapai hasil yang optimal, teknik penilaian kinerja perlu dirancang secara sistematis, terukur, dan relevan dengan karakteristik dunia pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi pendidikan memperoleh gambaran yang objektif mengenai kinerja individu sekaligus memberikan dasar bagi proses pembinaan dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Manajemen kinerja yang memberdayakan tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya sistem evaluasi yang adil, objektif, partisipatif, dan mendidik. Evaluasi yang baik bukan sekadar menilai hasil, tetapi juga memahami proses, konteks, dan potensi yang dimiliki oleh pendidik serta tenaga kependidikan. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja modern menekankan *human-centered performance assessment*, yakni pendekatan yang menempatkan manusia sebagai subjek aktif dalam peningkatan mutu. Manajemen kinerja mempunyai ruang lingkup yang luas atau bersifat menyeluruh yang menggarap semua bagian atau fungsi dari sebuah organisasi. Elemen-elemen tersebut adalah teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan kerja, kesehatan kerja, *lay out* tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) dan sistem kompensasi dan imbalan. Dalam konteks lembaga pendidikan, penilaian kinerja harus diarahkan untuk menghasilkan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan pemberdayaan profesional (*professional empowerment*). Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan instrumen yang mampu memberikan umpan balik menyeluruh, tidak hanya pada aspek administratif, tetapi juga pengembangan karakter, kolaborasi, dan spiritualitas kerja.

Pengembangan sistem pengukuran strategis dalam institusi pendidikan saat ini mulai mengadopsi konsep *Balanced Scorecard* (BSC) yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton. Konsep ini berfungsi menyelaraskan aktivitas organisasi dengan visi dan strategi jangka panjang melalui empat perspektif utama yang saling berintegrasi. Dalam konteks pendidikan, perspektif keuangan tidak hanya berfokus pada efisiensi anggaran, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab. Hal ini bersinergi dengan perspektif pelanggan yang menitikberatkan pada kepuasan siswa dan orang tua, serta perspektif proses internal yang menilai efektivitas manajemen kurikulum dan pembelajaran. Melengkapi hal tersebut, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memastikan adanya investasi berkelanjutan pada kompetensi pendidik. Menariknya, pendekatan BSC ini sangat relevan dengan prinsip *tawazun* (keseimbangan) dalam pendidikan Islam, di mana keberhasilan tidak hanya diukur secara material-akademik, tetapi juga melalui pertumbuhan spiritual dan akhlakul karimah.

Aksentuasi dari strategi BSC tersebut kemudian diturunkan ke dalam indikator yang lebih teknis melalui *Key Performance Indicators* (KPI). KPI berfungsi sebagai tolok ukur spesifik, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kehadiran guru, inovasi media pembelajaran, hingga keterlibatan dalam riset ilmiah. Namun, agar KPI tidak sekadar menjadi instrumen administratif, penerapannya harus menjunjung tinggi prinsip transparansi dan akuntabilitas. Guru maupun dosen harus memahami objektivitas dari setiap parameter penilaian agar evaluasi berfungsi sebagai sarana pembinaan. Pola hubungan ini mencerminkan nilai *amanah* dan *mas'uliyah* (pertanggungjawaban), di mana setiap kontribusi individu dipandang sebagai bentuk pengabdian yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan lembaga maupun Tuhan.

Keberhasilan implementasi KPI tersebut sangat bergantung pada model kepemimpinan yang diterapkan, salah satunya melalui konsep *Management by Objectives* (MBO) dari Peter Drucker. MBO menawarkan pendekatan partisipatif yang menekankan keterlibatan individu dalam penentuan target kerja, sehingga menciptakan rasa kepemilikan (*ownership*) dan motivasi intrinsik. Dalam praktiknya, pimpinan lembaga pendidikan bertindak sebagai fasilitator dalam menyusun perencanaan kinerja tahunan yang kolaboratif, mulai dari ranah pengajaran hingga pengabdian masyarakat. Secara filosofis, pendekatan MBO ini merupakan manifestasi dari nilai *syura* (musyawarah) dalam Islam, yang menghargai harkat manusia melalui dialog. Dengan landasan *ikhlas* (ketulusan niat), sinergi antara BSC, KPI, dan MBO ini pada akhirnya mentransformasi penilaian kinerja dari sekadar penentuan skor menjadi sebuah ikhtiar kolektif untuk mencapai visi lembaga demi kemaslahatan umat.

3.3. Landasan Teologis Penilaian Kinerja: Konsep Muhasabah dan Self-Assessment

Dalam lanskap organisasi yang kompetitif dan terus berubah, baik di sektor korporasi, publik, Perspektif Islam memberikan fondasi etis, spiritual, dan moral yang memperkaya praktik penilaian kinerja di lembaga pendidikan. Penilaian tidak hanya dimaknai sebagai proses administratif, tetapi sebagai bagian dari *muhasabah* untuk memperbaiki kualitas diri, meningkatkan amanah, dan membentuk pribadi yang berintegritas. Konsep *muhasabah* dalam Islam menempati posisi penting sebagai proses evaluasi diri yang dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan *QS. Al-Hashr [59]:18* yang menyerukan agar manusia “memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok.” Ayat tersebut menjadi landasan teologis bagi penerapan *self-assessment* sebagai teknik penilaian kinerja yang mendorong perbaikan berkelanjutan.

Prinsip *amanah* dan *ihسان* juga berpengaruh besar terhadap praktik penilaian. Sistem evaluasi harus dilaksanakan secara objektif, adil, dan tidak mengandung unsur ketidakjujuran. Penilaian yang tidak adil bertentangan dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) sebagaimana diperintahkan dalam *QS. An-Nisa' [4]:58*. Dalam pendidikan Islam, penilaian kinerja pendidik tidak hanya menilai kompetensi profesional, tetapi juga integritas, keteladanan, serta komitmen terhadap nilai-nilai akhlak mulia.

Lebih jauh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai Islam ke dalam teknik penilaian kinerja meningkatkan motivasi kerja dan kualitas pembelajaran. Penelitian Aziz (2021) menemukan bahwa evaluasi kinerja pendidik berbasis nilai *itqan* (ketekunan dalam bekerja), *tabligh* (komunikasi edukatif yang jujur), dan *syura* (keterlibatan dialogis) berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan efektivitas sekolah. Nilai-nilai ini mendukung teknik observasi, portofolio, maupun evaluasi diri dalam menciptakan pendidik yang berintegritas serta berorientasi pada peningkatan kualitas secara holistik.

Implementasi nilai-nilai ini menciptakan atmosfer kerja yang penuh integritas dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara holistik, baik dari aspek kognitif maupun afektif. Ketika prinsip *syura* diterapkan dalam evaluasi, penilaian kinerja tidak lagi dirasakan sebagai ancaman satu arah, melainkan menjadi ruang diskusi konstruktif yang menghargai harkat kemanusiaan pendidik. Hal ini selaras dengan upaya membangun ekosistem pendidikan yang transparan dan akuntabel. Integrasi nilai *tabligh* dalam proses umpan balik (*feedback*) memastikan bahwa setiap koreksi disampaikan dengan cara yang santun dan membangun, sehingga meminimalisir resistensi terhadap perubahan. Pada akhirnya, perpaduan antara standar manajerial yang presisi dengan nilai-nilai profetik ini melahirkan pendidik yang memiliki etos kerja melampaui tugas standar (*beyond the call of duty*). Transformasi ini menjadi fondasi penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk tidak hanya unggul secara administratif, tetapi juga mampu mencetak generasi emas melalui keteladanan nyata dari para pendidiknya yang berkarakter mulia.

Paradigma manajemen modern menjelaskan bahwa *coaching* dan *mentoring* merupakan dua strategi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan pemberdayaan kinerja individu. *Coaching* berfokus pada pengembangan kemampuan jangka pendek melalui bimbingan langsung, klarifikasi tujuan, serta pemberian umpan balik yang

membangun, sedangkan *mentoring* menitikberatkan pada pendampingan jangka panjang untuk pengembangan karakter, nilai, dan arah karier seseorang. Dalam konteks lembaga pendidikan, keduanya menjadi pendekatan penting untuk membentuk tenaga pendidik yang reflektif, inovatif, dan berdaya dalam menghadapi tantangan global pendidikan modern.

Coaching dan *mentoring* dalam perspektif Islam, tidak hanya sekadar strategi manajerial, melainkan bagian dari proses pembinaan moral dan spiritual. Islam memandang kegiatan pembimbingan sebagai amanah dan ibadah. Konsep ini dikenal dalam istilah *ta'dib*, yaitu proses pendidikan yang menanamkan ilmu, amal, dan adab secara terpadu. Al-Ghazali dalam *Ihya' Ulumuddin* menegaskan bahwa pendidik sejati bukan sekadar pengajar (*mu'allim*), tetapi seorang pembimbing (*murabbi*) yang menuntun peserta didik menuju kesempurnaan moral dan spiritual. Pendidikan, menurutnya, bertujuan membentuk akhlak dan keikhlasan dalam beramal, bukan hanya menumpuk pengetahuan.

Lebih jauh, Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah* menjelaskan bahwa keberhasilan proses pendidikan terletak pada keseimbangan antara keteladanan (*uswah*) dan disiplin (*ta'dib*). Ia menolak metode pendidikan yang keras dan menindas karena dapat mematikan potensi kreatif dan menimbulkan rasa takut yang berlebihan. Menurutnya, guru harus menjadi *coach* yang menginspirasi dan memotivasi, bukan penguasa yang menakutkan. Pendekatan yang lembut, rasional, dan mendidik sejalan dengan prinsip *coaching* yang mengutamakan empati, kesetaraan, dan pembelajaran reflektif.

Seorang psikolog Muslim kontemporer, Malik Badri, menegaskan pentingnya integrasi antara pembinaan intelektual dan spiritual agar manusia berkembang secara utuh sebagai *insan kamil* (manusia paripurna). Pendidikan yang hanya menekankan aspek kognitif tanpa pembinaan spiritual akan melahirkan individu cerdas namun kehilangan arah moral. Oleh sebab itu, *coaching* dan *mentoring* dalam pendidikan Islam perlu menumbuhkan keseimbangan antara kecerdasan rasional (*'aql*), kecerdasan emosional (*nafs*), dan kecerdasan spiritual (*ruh*).

3.4. Dimensi Etis-Spiritual dalam *Coaching* dan *Mentoring* Berbasis Nilai Islam

Dalam manajemen kinerja yang memberdayakan, *coaching* dan *mentoring* tidak sekadar dipahami sebagai metode teknis pembinaan, melainkan sebuah proses moral dan spiritual yang mendalam. Islam memberikan fondasi etis yang kuat bagi praktik ini melalui nilai-nilai universal seperti ikhlas, amanah, rahmah, dan tazkiyah. Keempat prinsip ini menjadi landasan holistik dalam membangun hubungan antara pembimbing dan yang dibimbing, yang secara simultan menyentuh aspek akal, hati, dan perilaku.

Pertama, prinsip ikhlas menjadi ruh utama yang memurnikan niat untuk mencari ridha Allah SWT dalam setiap tindakan. Seorang coach atau mentor yang ikhlas tidak akan menjadikan aktivitas pembinaan sebagai ajang unjuk otoritas atau pencarian pengakuan profesional, melainkan sebagai bentuk ibadah. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW bahwa setiap amal bergantung pada niatnya (HR. Bukhari dan Muslim), keikhlasan mendorong pendidik untuk memandang peserta didik sebagai amanah Ilahi, bukan sekadar objek kerja. Orientasi spiritual ini mengubah hubungan pembimbingan menjadi lebih tulus dan efektif karena terbebas dari tekanan administratif semata.

Kesadaran akan keikhlasan tersebut secara otomatis melahirkan tanggung jawab besar yang disebut amanah. Dalam konteks pendidikan, amanah berarti menjaga integritas, kejujuran, dan konsistensi dalam membina peserta didik. Sebagai figur yang dipercaya, seorang pendidik harus menjunjung tinggi kerahasiaan pribadi dan keadilan dalam memberikan arahan. Penulis memandang bahwa tanpa amanah, proses bimbingan berisiko kehilangan esensi transformatifnya. Oleh karena itu, amanah bukan sekadar konsep etis, melainkan fondasi moral yang memastikan tujuan pendidikan tercapai secara optimal.

Selain integritas yang kokoh, proses pembimbingan juga memerlukan sentuhan rahmah atau kasih sayang. Prinsip ini menjadi inti interaksi agar pembinaan tidak berubah menjadi instruksi kaku yang menciptakan jarak emosional. Meneladani pesan Rasulullah SAW untuk senantiasa menyayangi yang muda (HR. Ahmad), rahmah dalam *coaching* diwujudkan melalui empati dan komunikasi positif. Mentor yang penuh kasih sayang akan mampu menciptakan iklim pembelajaran kondusif yang memotivasi peserta didik untuk menumbuhkan nilai kemanusiaan dan spiritualitasnya secara selaras.

Puncaknya, seluruh interaksi tersebut bermuara pada proses tazkiyah, yaitu penyucian jiwa dan peningkatan kualitas moral. Dalam konteks ini, tazkiyah berlaku ganda baik bagi pembimbing maupun peserta didik. Keberhasilan membina orang lain sangat bergantung pada kemurnian akhlak sang mentor sendiri, sehingga proses ini menjadi ruang pertumbuhan bersama. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga meneguhkan dimensi kemanusiaan yang sering kali terabaikan dalam praktik penilaian kinerja modern melalui refleksi diri dan pengendalian ego.

Integrasi nilai *tazkiyah* dalam manajemen kinerja ini secara fundamental mengubah paradigma penilaian yang semula bersifat menghakimi (*judgmental*) menjadi proses transformatif yang penuh dengan nilai kasih sayang (*rahmah*). Melalui mekanisme ini, evaluasi kinerja tidak lagi dipandang sebagai ancaman bagi karier pendidik, melainkan sebagai momentum emas untuk melakukan *muhasabah* atau refleksi diri yang mendalam atas setiap amanah yang dijalankan. Dalam praktiknya, pembimbing dan peserta didik terjebak dalam sebuah dialektika spiritual di mana keduanya saling belajar untuk menanggalkan ego sektoral dan kepentingan pribadi demi mencapai derajat keihlasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Hal ini menciptakan sebuah lingkaran kebaikan (*virtuous cycle*) di dalam lembaga pendidikan, di mana peningkatan kompetensi profesional berjalan beriringan dengan pembersihan hati dari sifat-sifat destruktif seperti kesombongan atau persaingan yang tidak sehat.

Sebagai simpulan, mengintegrasikan keempat prinsip ini akan melahirkan pola pembinaan yang tidak hanya efisien secara teknis, tetapi juga bermakna secara transendental. Hubungan antara mentor dan mentee bertransformasi menjadi relasi yang berorientasi pada perbaikan diri dan pencarian makna kerja. Dengan demikian, manajemen kinerja berlandaskan nilai Islam mampu menyatukan profesionalisme dengan nilai ibadah, guna melahirkan insan kamil yang berilmu, berakhlak mulia, serta berkontribusi nyata bagi kemaslahatan umat.

4. Kesimpulan

Manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan Islam harus bertransformasi dari sekadar instrumen kontrol administratif menjadi mekanisme pemberdayaan yang humanis dan spiritual. Keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada pengadopsian nilai-nilai Islam seperti *ikhlas*, *amanah*, *rahmah*, dan *tazkiyah* yang menyatukan profesionalisme dengan nilai ibadah. Melalui integrasi konsep *muhasabah* dalam *self-assessment* serta pendekatan *coaching* yang inspiratif, pendidik didorong untuk mencapai performa terbaiknya tanpa mengabaikan aspek moral. Dengan demikian, manajemen kinerja yang memberdayakan menjadi solusi fundamental untuk melahirkan tenaga pendidik yang kompeten secara teknis sekaligus kokoh secara spiritual demi kemaslahatan umat.

Referensi

1. Abu Hamid al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*, Juz 1 (Beirut: Dar al-Fikr, tt.)
2. Ahmad S. Ruky, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruh terhadap Kinerja dan Imbalan* (Malang : Banyu Media, 2020)
3. Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2019)
4. Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *Islam and Secularism*. Kuala Lumpur: ISTAC, 2018
5. Al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*, Juz 4 (Beirut: Dar al-Fikr, tt.)
6. Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun* (Kairo: Dar al-Ma'arif, 2018)
7. Ibn Qayyim al-Jauziyyah, *Madarij as-Salikin*, Jilid 1 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2014)
8. Julie Starr, *The Coaching Manual: The Definitive Guide to the Process, Principles and Skills of Personal Coaching*, 5th ed. (London: Pearson, 2021)
9. M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*. Jakarta: Lentera Hati, 2019
10. Malik Badri, *The Dilemma of Muslim Psychologists* (Kuala Lumpur: IIIT, 2020)
11. Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Performance Management* (London: Kogan Page, 2022),
12. Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*, 5th ed. (London: Kogan Page, 2018)
13. Peter F. Drucker, *Management: Tasks, Responsibilities, Practices* (New York: Harper & Row, 1973)
14. Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action* (Boston: Harvard Business School Press, 1996)
15. Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (London: Pearson Education, 2021)
16. Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020)
17. Yusuf al-Qaradawi, *Tarbiyah al-Islamiyyah wa Madrasah Hasan al-Banna*. Kairo: Dar al-Syuruq, 2015
18. F. Aziz, "Islamic Values in Teacher Performance Evaluation," *Journal of Islamic Education Studies* 8, no. 2 (2021)