



PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN TERPADU PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS EVALUASI KINERJA DAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) UNTUK PENINGKATAN TATA KELOLA KELEMBAGAAN

Jasuli¹, Achmad Muhlis²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Madura, Indonesia

Email: leejasuli@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3060>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 16 August 2026

Keywords:

Integrated Management

Performance Evaluation

KPI

Islamic Education.



ABSTRACT

This study aims to develop an integrated management model for Islamic education based on performance evaluation and Key Performance Indicators (KPIs) to enhance the quality of institutional governance. The background of this study is rooted in the growing demand to improve the quality of Islamic educational institutions amid globalization and digital transformation, which require more effective, measurable, and performance-based management systems. This study employed a qualitative approach using a library research method by examining various relevant books, journal articles, and academic documents. The findings reveal that integrated management in Islamic education should holistically combine Islamic values with modern management approaches. Performance evaluation serves as a strategic instrument for measuring and improving organizational effectiveness, while Key Performance Indicators (KPIs) function as specific and measurable indicators for objectively assessing organizational performance. The integration of performance evaluation and KPIs within a unified management system creates a systematic management cycle encompassing planning, implementation, monitoring, evaluation, and data-driven follow-up actions. The implementation of this model contributes to improved accountability, transparency, efficiency in resource management, and the professionalism of human resources within Islamic educational institutions.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model manajemen terpadu pendidikan Islam berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI) dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tuntutan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika globalisasi dan transformasi digital yang menuntut sistem manajemen yang lebih efektif, terukur, dan berbasis kinerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research) melalui kajian terhadap berbagai literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen terpadu dalam pendidikan Islam perlu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan pendekatan manajemen modern secara holistik. Evaluasi kinerja berperan sebagai instrumen strategis dalam mengukur dan meningkatkan efektivitas organisasi, sedangkan KPI berfungsi sebagai indikator yang spesifik dan terukur untuk menilai capaian kinerja secara objektif. Integrasi antara evaluasi kinerja dan KPI dalam satu sistem manajemen menghasilkan siklus pengelolaan yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi dan tindak lanjut berbasis data. Implikasi penerapan model ini meliputi peningkatan akuntabilitas, transparansi, efisiensi pengelolaan sumber daya, serta profesionalisme sumber daya manusia.

Kata kunci: manajemen terpadu, evaluasi kinerja, KPI, pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual dan moral. Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital saat ini, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tuntutan peningkatan kualitas tata kelola kelembagaan agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan yang dinamis. Tantangan tersebut menuntut adanya sistem manajemen yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berbasis kinerja dan berorientasi pada hasil (M. Ali dan M. Asrori, 2018).

Manajemen kinerja menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini menekankan pada proses perencanaan, pengukuran, evaluasi, dan pengembangan kinerja sumber daya manusia secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (S. Bush, 2019). Dalam praktiknya, manajemen kinerja mampu menciptakan budaya mutu (quality culture) serta meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam di tengah kompetisi yang semakin ketat (A. Rahman, 2020).

Sejalan dengan itu, dinamika perkembangan teknologi informasi juga turut memengaruhi pola pengelolaan dan praktik pendidikan Islam, khususnya dalam aspek penyebaran nilai dan wacana keagamaan. Media sosial kini menjadi ruang baru dalam pembentukan dan kontestasi wacana keagamaan di Indonesia, yang menggeser praktik keagamaan dari ruang konvensional ke ruang digital yang lebih terbuka dan interaktif (Achmad Muhlis dan Abd Hannan, 2023).

Lebih lanjut, kontestasi wacana keagamaan di kalangan pendakwah Muslim menunjukkan adanya dua pola utama, yaitu narasi substantif-inklusif dan narasi legal formalistik yang cenderung eksklusif (Achmad Muhlis dan Abd Hannan, 2023). Perbedaan pola ini menunjukkan pentingnya manajemen kinerja dalam mengelola keberagaman perspektif agar tidak menimbulkan konflik, melainkan menjadi kekuatan dalam peningkatan mutu pendidikan Islam.

Seiring dengan perkembangan paradigma manajemen modern, penggunaan Key Performance Indicator (KPI) menjadi instrumen penting dalam mengukur kinerja organisasi secara terukur dan terarah. KPI memungkinkan lembaga pendidikan untuk menetapkan indikator keberhasilan yang spesifik, terukur, dan relevan dengan tujuan strategis organisasi (F. N. Hidayati, 2021). Penerapan KPI dalam pendidikan Islam dapat membantu meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Selain itu, pendekatan seperti Balanced Scorecard juga menunjukkan bahwa integrasi indikator kinerja dapat memberikan gambaran menyeluruh terhadap pencapaian institusi (R. S. Kaplan dan D. P. Norton, 2020).

Namun demikian, implementasi evaluasi kinerja dan KPI di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum terintegrasinya sistem penilaian, keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam proses evaluasi (M. S. Anwar, 2022). Di sisi lain, masih terdapat kecenderungan evaluasi yang bersifat parsial dan belum terhubung dengan sistem manajemen kelembagaan secara menyeluruh (N. Huda, 2023).

Oleh karena itu, diperlukan suatu model manajemen terpadu yang mampu mengintegrasikan evaluasi kinerja dan KPI dalam satu sistem yang sistematis, komprehensif, dan berkelanjutan. Model manajemen terpadu ini diharapkan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan efektivitas tata kelola kelembagaan pendidikan Islam, sekaligus mendorong terciptanya lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi (E. Sallis,

2018). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengembangan model manajemen terpadu pendidikan Islam berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI) sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan secara holistik dan berkelanjutan (H. Muhaimin, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik pengembangan model manajemen terpadu pendidikan Islam berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk membangun kerangka konseptual dan sintesis teoritis berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Terpadu dalam Pendidikan

Manajemen Terpadu dalam pendidikan Islam merupakan suatu pendekatan sistemik yang mengintegrasikan seluruh komponen lembaga pendidikan ke dalam satu kesatuan yang saling terhubung dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada aspek administratif, tetapi juga mengakomodasi nilai-nilai spiritual, moral, dan etika Islam sebagai fondasi utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Secara konseptual, manajemen terpadu dalam pendidikan Islam memiliki kesamaan dengan prinsip Total Quality Management (TQM) yang menitikberatkan pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), kepuasan pemangku kepentingan (stakeholders), serta keterlibatan seluruh unsur organisasi. Namun, dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini diperluas dengan memasukkan dimensi tauhid, amanah, dan ihsan sebagai nilai dasar dalam setiap proses manajerial (M. Fadhli, 2019).

Implementasi manajemen terpadu mencakup integrasi berbagai aspek, seperti kurikulum berbasis nilai Islam, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berakhlak, tata kelola keuangan yang transparan, serta penciptaan budaya organisasi yang religius. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai institusi transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan peradaban umat (Mujamil Qomar, 2018).

Dalam praktiknya, salah satu tantangan utama dalam penerapan manajemen terpadu adalah masih adanya dikotomi antara sistem manajemen modern dan nilai-nilai keislaman. Beberapa lembaga pendidikan Islam cenderung mengadopsi model manajemen konvensional tanpa melakukan integrasi yang mendalam dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara capaian akademik dan pembentukan karakter peserta didik (A. Saefuddin, 2017).

Oleh karena itu, diperlukan model manajemen yang mampu mensinergikan pendekatan profesional modern dengan nilai-nilai Islam secara holistik. Pendekatan ini dapat diwujudkan melalui penguatan visi dan misi lembaga yang berorientasi pada pembentukan insan kamil, serta penerapan sistem manajemen berbasis nilai (value-based management) (Husaini Usman, 2020).

Lebih lanjut, konsep manajemen terpadu juga menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai teladan moral dan agen perubahan yang

mampu menginspirasi seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan Bersama (Suyatno, 2021). Dalam konteks globalisasi dan era digital, manajemen terpadu dalam pendidikan Islam juga dituntut untuk adaptif terhadap perubahan, termasuk dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung efektivitas pengelolaan lembaga. Integrasi teknologi dengan nilai-nilai Islam menjadi langkah strategis dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam di tingkat nasional maupun internasional (Z. Arifin, 2022).

Evaluasi Kinerja sebagai Instrumen Penguatan Tata Kelola

Evaluasi kinerja merupakan salah satu instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola lembaga pendidikan, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran pencapaian, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol dan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang berorientasi pada peningkatan mutu kelembagaan secara menyeluruh.

Dalam perspektif manajemen modern, evaluasi kinerja dipahami sebagai proses sistematis untuk menilai efektivitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan penetapan standar kinerja, pengukuran capaian, serta analisis kesenjangan antara target dan realisasi (Wibowo, 2017). Dalam konteks pendidikan Islam, evaluasi kinerja juga harus mempertimbangkan dimensi nilai, seperti integritas, tanggung jawab (amanah), dan profesionalisme yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

Penerapan evaluasi kinerja dalam lembaga pendidikan Islam mencakup beberapa aspek utama, yaitu kinerja tenaga pendidik, tenaga kependidikan, manajemen lembaga, serta kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik. Evaluasi terhadap tenaga pendidik, misalnya, tidak hanya berfokus pada kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga pada aspek kepribadian dan sosial yang mencerminkan nilai-nilai Islam (Daryanto & M. Farid, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dalam pendidikan Islam bersifat holistik dan integratif.

Lebih lanjut, evaluasi kinerja berperan penting dalam memperkuat prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan lembaga pendidikan, seperti transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi. Dengan adanya sistem evaluasi yang terstruktur, lembaga pendidikan dapat menyusun laporan kinerja yang objektif dan berbasis data, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi tersebut (M. Akbar, 2020).

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi evaluasi kinerja di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan instrumen evaluasi yang terstandar, kurangnya pemahaman sumber daya manusia, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung sistem penilaian berbasis kinerja (Nurhadi, 2021). Kondisi ini menyebabkan evaluasi kinerja sering kali bersifat administratif dan belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dan berbasis indikator yang jelas, seperti Key Performance Indicator (KPI). Penggunaan KPI memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengukur kinerja secara lebih objektif, terukur, dan relevan dengan tujuan organisasi. Selain itu, integrasi evaluasi kinerja dengan teknologi informasi juga dapat meningkatkan efektivitas proses monitoring dan pelaporan (R. Setiawan, 2022).

Dalam perspektif pendidikan Islam, evaluasi kinerja juga harus diarahkan pada pembentukan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai ihsan, yaitu bekerja secara optimal

dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (A. Rahman, 2023).

Peran Key Performance Indicator (KPI) dalam Pengelolaan Lembaga

Key Performance Indicator (KPI) merupakan instrumen manajemen yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam, KPI berfungsi sebagai alat ukur yang sistematis, terarah, dan berbasis data untuk menilai kinerja berbagai aspek organisasi secara objektif.

Secara konseptual, KPI dirancang berdasarkan visi, misi, dan tujuan lembaga, sehingga setiap indikator yang ditetapkan memiliki keterkaitan langsung dengan arah strategis organisasi. KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai panduan operasional dalam pelaksanaan program kerja. Dengan demikian, KPI membantu memastikan bahwa seluruh aktivitas lembaga berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Parmenter, D., 2015).

Dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, KPI dapat diterapkan pada berbagai dimensi, antara lain kinerja akademik, kualitas sumber daya manusia, efektivitas manajemen, serta penguatan nilai-nilai keislaman. Pada aspek akademik, KPI dapat berupa tingkat kelulusan, capaian kompetensi peserta didik, dan prestasi akademik. Pada aspek sumber daya manusia, KPI mencakup produktivitas guru, kehadiran, serta partisipasi dalam pengembangan profesional. Sementara itu, pada aspek nilai keislaman, KPI dapat diukur melalui implementasi budaya religius, kedisiplinan ibadah, dan pembentukan karakter peserta didik (M. Fadhli, 2019).

Penggunaan KPI dalam pengelolaan lembaga memberikan sejumlah manfaat strategis. Pertama, KPI memungkinkan lembaga untuk melakukan pengukuran kinerja secara objektif dan terstandar. Kedua, KPI meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi, karena setiap capaian dapat dipantau dan dilaporkan secara terbuka. Ketiga, KPI mendorong terciptanya budaya kerja berbasis kinerja (*performance-based culture*) yang berorientasi pada hasil (Wibowo, 2017).

Lebih lanjut, KPI juga berperan dalam mendukung proses pengambilan keputusan yang berbasis data (*evidence-based decision making*). Dengan adanya indikator yang jelas dan terukur, pimpinan lembaga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi secara lebih akurat, sehingga kebijakan yang diambil menjadi lebih tepat sasaran (Kaplan, R. S., & Norton, D. P., 2016). Dalam konteks ini, KPI menjadi bagian penting dari sistem manajemen modern yang menekankan pentingnya data dan analisis dalam pengelolaan organisasi.

Namun demikian, implementasi KPI dalam lembaga pendidikan Islam tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesulitan dalam merumuskan indikator yang mampu mengakomodasi aspek kuantitatif dan kualitatif secara seimbang, terutama yang berkaitan dengan nilai-nilai keislaman. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dalam memahami dan mengelola sistem KPI juga menjadi hambatan yang cukup signifikan (S. Hidayat, 2021). Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang kontekstual dalam pengembangan KPI, yaitu dengan menyesuaikan indikator dengan karakteristik dan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Selain itu, pelatihan dan pendampingan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas implementasi KPI. Integrasi KPI dengan sistem evaluasi

kinerja dan teknologi informasi juga dapat memperkuat sistem pengelolaan lembaga secara keseluruhan (R. Pratama, 2023).

Dalam perspektif pendidikan Islam, penerapan KPI tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas lembaga berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, KPI harus dirancang tidak hanya sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan moral dan spiritual.

Integrasi Evaluasi Kinerja dan KPI dalam Model Manajemen Terpadu

Integrasi evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI) dalam model manajemen terpadu merupakan pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Integrasi ini bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen yang terstruktur, terukur, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Evaluasi kinerja dan KPI pada dasarnya memiliki keterkaitan yang erat. KPI berfungsi sebagai indikator atau alat ukur yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja, sementara evaluasi kinerja merupakan mekanisme untuk menilai sejauh mana KPI tersebut tercapai. Dengan demikian, integrasi keduanya akan menghasilkan sistem pengelolaan yang berbasis data (data-driven management) dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat (Wibowo, 2017).

Dalam model manajemen terpadu, integrasi evaluasi kinerja dan KPI dilakukan melalui siklus manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut. Pada tahap perencanaan, lembaga menetapkan visi, misi, serta tujuan strategis yang kemudian diterjemahkan ke dalam KPI yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Tahap ini menjadi fondasi utama dalam memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan indikator kinerja (Parmenter, D., 2015).

Pada tahap pelaksanaan, seluruh program dan kegiatan lembaga dijalankan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. KPI berfungsi sebagai panduan operasional yang mengarahkan setiap unit kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selanjutnya, pada tahap monitoring dan evaluasi, dilakukan pengukuran kinerja secara berkala untuk menilai tingkat pencapaian KPI. Proses ini memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi deviasi atau kesenjangan antara target dan realisasi secara dini (M. Fadhli, 2019).

Tahap terakhir adalah tindak lanjut (feedback and improvement), di mana hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, integrasi evaluasi kinerja dan KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pembelajaran organisasi (organizational learning) yang mendorong inovasi dan peningkatan kualitas secara terus-menerus (R. S. Kaplan & D. P. Norton, 2016).

Dalam pendidikan Islam, integrasi ini juga harus memperhatikan nilai-nilai keislaman sebagai landasan utama dalam pengelolaan lembaga. KPI yang dikembangkan tidak hanya mengukur aspek kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif yang berkaitan dengan pembentukan karakter, akhlak, dan budaya religius. Evaluasi kinerja pun harus dilakukan secara adil, transparan, dan berlandaskan prinsip amanah serta ihsan (A. Rahman, 2022).

Meskipun demikian, implementasi integrasi evaluasi kinerja dan KPI dalam lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, kurangnya sistem informasi yang mendukung, serta resistensi terhadap perubahan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen pimpinan, penguatan

kapasitas SDM, serta dukungan teknologi untuk memastikan keberhasilan implementasi model ini (S. Hidayat, 2023).

Implikasi terhadap Peningkatan Tata Kelola Kelembagaan

Penerapan model manajemen terpadu berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI) memiliki implikasi signifikan terhadap peningkatan tata kelola kelembagaan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Tata kelola kelembagaan yang baik (good governance) menuntut adanya sistem pengelolaan yang transparan, akuntabel, efektif, dan partisipatif. Dalam hal ini, integrasi evaluasi kinerja dan KPI menjadi instrumen penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip tersebut secara sistematis dan berkelanjutan.

Salah satu implikasi utama adalah meningkatnya akuntabilitas kelembagaan. Dengan adanya indikator kinerja yang jelas dan terukur, setiap unit kerja maupun individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab yang terdefinisi secara konkret. Hal ini memungkinkan lembaga untuk menyusun laporan kinerja yang berbasis data dan dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan (Mardiasmo, 2018).

Akuntabilitas ini menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, penerapan evaluasi kinerja dan KPI juga mendorong transparansi dalam pengelolaan lembaga. Proses pengukuran dan pelaporan kinerja yang dilakukan secara terbuka memungkinkan seluruh pihak untuk mengetahui capaian dan kendala yang dihadapi lembaga. Transparansi ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan internal, tetapi juga memperkuat legitimasi eksternal lembaga di mata Masyarakat (M. Akbar, 2021).

Implikasi berikutnya adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Dengan adanya sistem evaluasi yang terintegrasi, lembaga dapat mengidentifikasi penggunaan sumber daya yang optimal serta mengurangi pemborosan. KPI berperan sebagai alat untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan strategis Lembaga (Wibowo, 2017).

Lebih lanjut, model ini juga berimplikasi pada peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala mendorong tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Selain itu, adanya standar kinerja yang jelas juga membantu dalam proses pembinaan, pengembangan karier, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara objektif (Daryanto & M. Farid, 2019).

Dalam konteks pendidikan Islam, implikasi penting lainnya adalah penguatan budaya organisasi berbasis nilai-nilai keislaman. Sistem evaluasi kinerja dan KPI yang dirancang secara integratif tidak hanya mengukur aspek teknis, tetapi juga aspek moral dan spiritual, seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab. Hal ini berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga religious (A. Rahman, 2022).

Selain itu, penerapan model manajemen terpadu ini juga mendorong terciptanya pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based decision making). Informasi yang dihasilkan dari proses evaluasi kinerja dan pengukuran KPI menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi lembaga. Dengan demikian, keputusan yang diambil menjadi lebih rasional, objektif, dan tepat sasaran (R. Pratama, 2023).

Namun demikian, untuk mencapai implikasi yang optimal, diperlukan beberapa prasyarat, antara lain komitmen pimpinan, kesiapan sumber daya manusia, serta dukungan sistem informasi manajemen yang memadai. Tanpa dukungan tersebut, implementasi

evaluasi kinerja dan KPI berpotensi menjadi formalitas administratif semata dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan tata kelola kelembagaan.

Sintesis Hasil Penelitian Terdahulu

Sintesis hasil penelitian terdahulu merupakan langkah penting dalam mengkonstruksi kerangka konseptual dan memperkuat landasan teoritis dalam pengembangan model manajemen terpadu pendidikan Islam berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI). Melalui kajian terhadap berbagai literatur, dapat diidentifikasi pola, kesenjangan, serta kontribusi penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan dalam hal efektivitas manajemen, terutama terkait dengan belum optimalnya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berbasis indikator yang jelas. Banyak lembaga yang masih menggunakan pendekatan administratif konvensional, sehingga pengukuran kinerja belum mampu memberikan gambaran yang komprehensif terhadap capaian organisasi (Nurhadi, 2021).

Di sisi lain, penelitian mengenai penerapan manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan menegaskan pentingnya penggunaan indikator kinerja yang terukur sebagai dasar evaluasi. KPI dinilai mampu meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja serta membantu organisasi dalam memantau pencapaian tujuan strategis secara lebih sistematis (Wibowo, 2017).

Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa lembaga yang menerapkan KPI secara konsisten cenderung memiliki tingkat akuntabilitas dan transparansi yang lebih tinggi. Lebih lanjut, beberapa studi mengungkapkan bahwa integrasi antara evaluasi kinerja dan KPI memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tata kelola lembaga pendidikan. Integrasi ini memungkinkan terciptanya sistem manajemen yang berbasis data, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih rasional dan tepat sasaran (4 R. Setiawan, 2022).

Selain itu, integrasi tersebut juga mendorong terbentuknya budaya kerja berbasis kinerja (*performance based culture*) di lingkungan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya sejumlah kendala dalam implementasi sistem berbasis KPI, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pemahaman terhadap konsep manajemen kinerja, serta belum adanya standar indikator yang sesuai dengan karakteristik pendidikan Islam (S. Hidayat, 2023).

Kondisi ini mengindikasikan perlunya pengembangan model yang lebih kontekstual dan adaptif terhadap kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks nilai-nilai keislaman, beberapa penelitian menekankan bahwa sistem manajemen pendidikan tidak dapat sepenuhnya mengadopsi pendekatan manajemen modern tanpa adanya integrasi dengan nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu mengharmonisasikan antara aspek profesionalisme dan nilai-nilai Islam, seperti amanah, ihsan, dan keadilan dalam setiap proses manajerial (A. Rahman, 2020).

Berdasarkan sintesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan model manajemen terpadu yang mengintegrasikan evaluasi kinerja dan KPI dalam satu sistem yang komprehensif. Model ini diharapkan mampu menjawab berbagai kelemahan yang ditemukan dalam penelitian terdahulu, sekaligus memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas tata kelola lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan (M. Fadhli, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh pembahasan mengenai pengembangan model manajemen terpadu pendidikan Islam berbasis evaluasi kinerja dan Key Performance Indicator (KPI), dapat disimpulkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan Islam membutuhkan pendekatan yang sistematis, terintegrasi, dan berbasis pada pengukuran kinerja yang objektif serta berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Konsep manajemen terpadu dalam pendidikan Islam menekankan pentingnya integrasi seluruh komponen kelembagaan mulai dari kurikulum, sumber daya manusia, hingga tata kelola keuangan dalam satu sistem yang selaras dengan visi pembentukan insan kamil. Pendekatan ini menjadi semakin relevan di tengah tuntutan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan di era modern.

Evaluasi kinerja terbukti memiliki peran strategis sebagai instrumen penguatan tata kelola kelembagaan. Melalui evaluasi yang terstruktur, lembaga dapat mengukur capaian, mengidentifikasi kelemahan, serta melakukan perbaikan berkelanjutan. Sementara itu, KPI berfungsi sebagai alat ukur yang spesifik, terarah, dan berbasis data, sehingga mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi. Integrasi antara evaluasi kinerja dan KPI dalam model manajemen terpadu menghasilkan sistem pengelolaan yang lebih komprehensif dan adaptif. Integrasi ini memungkinkan terciptanya siklus manajemen yang berkelanjutan, mulai dari perencanaan hingga tindak lanjut, yang seluruhnya didasarkan pada data dan indikator kinerja yang jelas.

Implikasi dari penerapan model ini terhadap tata kelola kelembagaan sangat signifikan, antara lain meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efisiensi pengelolaan sumber daya, serta profesionalisme sumber daya manusia. Selain itu, model ini juga mampu memperkuat budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai-nilai keislaman seperti amanah, ihsan, dan integritas.

Hasil sintesis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya penerapan manajemen kinerja di lembaga pendidikan Islam, masih terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan SDM, belum optimalnya sistem evaluasi, serta kurangnya indikator yang kontekstual. Oleh karena itu, pengembangan model manajemen terpadu berbasis evaluasi kinerja dan KPI menjadi solusi strategis untuk menjawab tantangan tersebut. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa penerapan model ini berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas tata kelola lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat daya saing dan relevansi lembaga dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman.

REFERENSI

- Achmad Muhlis dan Abd Hannan, "Contestation of Religious Discourse Among Muslim Dawah Activists in Contemporary Indonesia," *Islam Transformatif: Journal of Islamic Studies* 7, no. 1 (2023).
- Akbar, M. (2020). Good governance dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 45-52.
- Akbar, M. (2021). Penerapan good governance dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 50-58.
- Ali, M., & Asrori, M. (2018). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi dan implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Anwar, M. S. (2022). Evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam*, 8(2), 201-215.

- Arifin, Z. (2022). Digitalisasi manajemen pendidikan Islam di era industri 4.0. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 9(2), 130-138.
- Armstrong, R. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. London: Kogan Page.
- Bush, S. (2019). Performance management and educational leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 879-895.
- Daryanto, & Farid, M. (2019). Manajemen pendidikan di sekolah. Yogyakarta: Gava Media.
- Fadhli, M. (2019). *Manajemen pendidikan Islam kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, S. (2021). Implementasi KPI dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 75-82.
- Hidayat, S. (2023). Tantangan penerapan KPI di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 80-85.
- Hidayat, S. (2023). Integrasi sistem penilaian kinerja berbasis KPI dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 58-65.
- Hidayati, F. N. (2021). Implementasi key performance indicator (KPI) dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 55-66.
- Huda, N. (2023). Tata kelola lembaga pendidikan Islam berbasis kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1-14.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi sektor publik. Yogyakarta: Andi.
- Muhaimin. (2019). *Pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nurhadi. (2021). Evaluasi kinerja dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 98-105.
- Parmenter, D. (2015). Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs. New Jersey: Wiley.
- Pratama, R. (2023). Integrasi KPI dan sistem informasi manajemen pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 50-58.
- Pratama, R. (2023). Pengambilan keputusan berbasis data dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 40-46.
- Qomar, M. (2018). Manajemen pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga.
- Rahman, A. (2020). Manajemen kinerja dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 123-135.
- Rahman, A. (2020). Integrasi nilai Islam dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 9(1), 50-58.
- Rahman, A. (2022). Nilai ihsan dalam evaluasi kinerja pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam*, 10(1), 85-92.
- Rahman, A. (2022). Budaya organisasi Islami dalam meningkatkan kinerja SDM. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 98-105.
- Rahman, A. (2023). Nilai ihsan dalam etos kerja pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam*, 9(2), 118-125.
- Saefuddin, A. (2017). Integrasi nilai Islam dalam sistem manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 150-158.
- Sallis, E. (2018). Total quality management in education. London: Routledge.
- Setiawan, R. (2022). Implementasi key performance indicator dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 65-72.
- Suyatno. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 75-82.

Usman, H. (2020). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA