

## INTEGRASI MANAJEMEN MODERN DAN NILAI-NILAI HADITS: SINTESIS PRINSIP KONTEMPORER DAN PARADIGMA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM YANG KONTEKSTUAL

Ardian<sup>1</sup>, Muhammad Abdillah<sup>2</sup> Fahmi<sup>3</sup> Suraijiah<sup>4</sup> Rusdiana<sup>5</sup>  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin<sup>1,2,2,3,4,5</sup>  
Email: [abdida1994@gmail.com](mailto:abdida1994@gmail.com)

### Keywords

Manajemen kontemporer; nilai-nilai profetik; hadis; manajemen pendidikan Islam; integrasi holistik

### Abstract

Praktik manajemen modern saat ini berkembang pesat namun cenderung sekuler karena berorientasi pada efisiensi dan target kuantitatif semata, sehingga memicu krisis moral serta dilema tata kelola pada lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sintesis konseptual antara prinsip manajemen kontemporer, seperti Total Quality Management (TQM) dan Lean Management, dengan nilai-nilai profetik dalam hadis, sekaligus merumuskan strategi penguatannya agar menjadi budaya kerja yang berkelanjutan di lembaga formal. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi kepustakaan untuk mensintesis teori manajerial Barat dengan teks-teks hadis secara dialektis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep continuous improvement dalam TQM selaras dengan nilai ihsan dan itqan (profesionalisme), sedangkan prinsip efisiensi dalam Lean Management sejalan dengan larangan israf (pemborosan). Implementasi praktisnya membentuk manajemen berbasis tauhid dengan fungsi perencanaan berdimensi niyyah, pengorganisasian berbasis meritokrasi ('adl), kepemimpinan yang melayani (servant leadership), serta manajemen aset yang transparan guna memitigasi gharar. Strategi keberlanjutan paradigma ini memerlukan internalisasi melalui keteladanan (uswah hasanah), penyusunan Key Performance Indicator (KPI) berbasis keberkahan, dan pemanfaatan teknologi digital yang beretika menggunakan prinsip tabayyun. Kesimpulannya, integrasi ini merupakan keniscayaan epistemologis yang menggeser tata kelola mekanistik menjadi humanistik-transendental, sehingga lembaga pendidikan Islam mampu bersaing secara global tanpa kehilangan identitas moral dan spiritualnya.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen modern di era globalisasi dan disrupsi digital saat ini mengalami transformasi yang sangat pesat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Paradigma manajemen kontemporer yang berkembang dari tradisi Barat umumnya menitikberatkan pada aspek rasionalitas, efisiensi, produktivitas, serta pencapaian target kuantitatif dan profitabilitas semata. Namun demikian, pendekatan yang murni sekuler ini sering kali mengabaikan dimensi etika, moral, dan spiritual

dalam praktik pengelolaan organisasi, sehingga tak jarang memunculkan krisis moral seperti praktik eksploitatif, manipulatif, dan hilangnya arah transendental dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut memicu dilema mendalam pada lembaga pendidikan Islam yang dituntut untuk mengadopsi tata kelola modern yang profesional, namun di sisi lain harus mempertahankan warisan identitas spiritual dan nilai keagamaan dari gerusan arus disrupsi zaman. Oleh karena itu, sebuah kajian kritis mengenai isu integrasi manajerial ini menjadi sangat krusial agar tidak terjadi dikotomi antara efisiensi manajerial yang bersifat duniawi dengan pertanggungjawaban etis yang bersifat ukhrawi.

Berbagai literatur terdahulu telah banyak mengulas konsep manajemen kontemporer seperti *Total Quality Management (TQM)* dan *Lean Management* dari sudut pandang administratif, serta prinsip-prinsip normatif manajemen Islam secara terpisah. Namun, realitas menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar antara nilai ideal normatif keislaman dengan praktik manajerial riil di lapangan, di mana teori Barat sering kali diadopsi secara langsung tanpa adanya proses islamisasi atau integrasi nilai yang sistematis. Akibatnya, praktik manajemen pendidikan cenderung kehilangan ruh spiritualnya dan sekadar berorientasi pada aspek administratif belaka. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dipetakan oleh Amaliya dan Nugraha (2026) serta Nadir et al. (2025), mulai melihat urgensi hubungan nilai hadis dengan manajemen, tetapi elaborasi metodologis yang mempertemukan instrumen operasional Barat dengan nilai profetik secara konseptual masih sangat terbatas. Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) dari artikel ini, yaitu menyajikan sebuah sintesis dialektis yang menjembatani instrumen teknis manajemen kontemporer dengan kedalaman nilai profetik yang bersumber langsung dari hadis Nabi Muhammad SAW.

Tujuan khusus dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis dan merumuskan secara mendalam bentuk sintesis konseptual antara prinsip manajemen kontemporer—khususnya TQM dan *Lean Management*—dengan nilai-nilai profetik yang terkandung dalam hadis Nabi. Fokus utama tulisan ini diarahkan pada pengembangan model paradigma manajemen pendidikan Islam yang integratif, kontekstual, dan adaptif terhadap dinamika zaman. Melalui fokus tersebut, artikel ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan menawarkan rekonstruksi tata kelola lembaga pendidikan yang tidak hanya efektif secara teknis-manajerial, melainkan juga kuat secara moral-spiritual. Pendekatan ini

secara substansial mengubah orientasi pengelolaan lembaga pendidikan dari yang semula sekadar *profit-oriented* atau *administrative-oriented* menjadi *value-oriented* yang berlandaskan nilai-nilai ketuhanan.

Argumen utama yang ingin diuji dan dibuktikan dalam tulisan ini adalah bahwa integrasi nilai-nilai profetik yang bersumber dari hadis—seperti *shiddiq* (integritas), *amanah* (akuntabilitas), *tabligh* (transparansi), dan *fathanah* (profesionalisme)—bukanlah sekadar filter moral atau labelisasi syariah yang bersifat artifisial. Sebaliknya, nilai-nilai tersebut merupakan kekuatan penggerak utama (*driving force*) dalam melahirkan keunggulan kompetitif, stabilitas organisasi, dan inovasi pelayanan yang berkelanjutan di lembaga pendidikan formal. Artikel ini akan membuktikan bahwa prinsip kualitas kerja yang optimal (*itqan*) dan kesadaran pengawasan Ilahi (*ihsan*) merupakan basis spiritual yang memperkuat efektivitas TQM, sementara larangan terhadap perbuatan berlebihan (*israf*) mendasari efisiensi dalam *Lean Management*. Dengan demikian, sintesis ini membuktikan bahwa efisiensi sistemik Barat dan spiritualitas Islam dapat bersinergi secara harmonis menuju paradigma manajemen yang humanistik-transendental.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis riset kepustakaan (*library research*) yang berfokus pada analisis teks dan sintesis konseptual. Kehadiran peneliti dalam riset ini bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang berfungsi merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, serta menginterpretasikan data secara mandiri tanpa keterlibatan informan lapangan. Adapun subjek atau materi inti dari studi ini adalah teks-teks normatif keislaman dan teori-teori manajemen Barat kontemporer. Sumber data primer yang digunakan meliputi kitab-kitab hadis otoritatif, antara lain *Shahih al-Bukhari*, *Shahih Muslim*, *Sunan Ibnu Majah*, *Sunan al-Tirmidzi*, *Syu'ab al-Iman* karya al-Baihaqi, dan *Musnad Ahmad*. Sementara itu, sumber data sekunder dikumpulkan dari buku, artikel jurnal, dan dokumen akademik terkait *Total Quality Management* (TQM), *Lean Management*, serta literatur manajemen pendidikan Islam yang dipublikasikan dalam kurun waktu mutakhir.

Prosedur pelaksanaan penelitian dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi secara bertahap. Peneliti memulai dengan mengidentifikasi dan

mengklasifikasikan hadis-hadis yang memuat prinsip manajerial, seperti hadis tentang profesionalisme (*itqan*), kesadaran pengawasan Ilahi (*ihsan*), pertanggungjawaban kepemimpinan (*amanah*), kompetensi (*ahli*), kejujuran (*shidq*), dan verifikasi informasi (*tabayyun*). Langkah berikutnya adalah memetakan pilar-pilar penting dalam manajemen kontemporer, termasuk efisiensi reduksi pemborosan (*waste reduction*), perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), serta keselamatan psikologis dalam pengambilan keputusan partisipatif. Lokasi pengumpulan data berbasis pada basis data digital akademik dan perpustakaan virtual, dengan durasi pengerjaan analisis yang berlangsung secara intensif untuk memastikan seluruh teks terhimpun secara komprehensif.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi (*content analysis*) yang dipadukan dengan pendekatan sintesis dialektis-komparatif. Melalui teknik ini, peneliti membandingkan prinsip-prinsip operasional manajemen Barat dengan dimensi etik-spiritual dalam hadis untuk menemukan titik temu (*intersection*) secara teoretis. Guna menjaga keabsahan dan validitas hasil penelitian, peneliti menerapkan strategi pengecekan keabsahan data melalui teknik triangulasi sumber data. Kritik teks dan konfirmasi silang (*cross-checking*) dilakukan dengan membandingkan interpretasi syarah hadis penunjang serta mengonfirmasikannya dengan pandangan para ahli manajemen pendidikan Islam terkemuka. Proses ini terus dilakukan hingga mencapai tahap saturasi data, di mana konsep-konsep integratif yang dihasilkan telah konsisten, andal, dan valid untuk menjawab rumusan masalah secara ilmiah.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Sintesis Konseptual Prinsip Manajemen Kontemporer dan Nilai-Nilai Profetik**

Analisis data menunjukkan bahwa perkembangan teori manajemen modern yang lahir dari tradisi Barat, seperti *Total Quality Management* (TQM) dan *Lean Management*, tidak semestinya dipertentangkan secara dikotomis dengan nilai-nilai profetik keislaman. Sebaliknya, terdapat titik temu epistemologis yang kuat di mana sains manajerial kontemporer menemukan landasan etis dan spiritualnya pada ajaran profetik yang bersumber dari hadis Nabi Muhammad SAW. TQM yang menekankan pentingnya peningkatan mutu secara terus-menerus (*continuous improvement*) memiliki keselarasan substantif dengan prinsip *itqan* (profesionalisme) dan *ihsan* dalam Islam. Hal ini ditegaskan dalam hadis di mana Rasulullah SAW bersabda:

"*Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya secara itqan (profesional dan sempurna)*" (HR. al-Baihaqi). Konsep kualitas dalam Islam dengan demikian tidak hanya bersifat teknis-instrumental demi kepuasan pelanggan material semata, melainkan memiliki dimensi spiritual transendental sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT.

Sementara itu, prinsip efisiensi dan pengurangan pemborosan (*waste reduction*) dalam *Lean Management* menemukan akar teologisnya dalam ajaran Islam mengenai larangan perbuatan berlebihan atau *israf*. Komitmen Lean untuk mengoptimalkan sumber daya sangat sejalan dengan nilai tanggung jawab pengelolaan aset dalam Islam. Integrasi utuh dari kedua pendekatan ini berpijak pada nilai Tauhid yang memandang seluruh aktivitas manajerial sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT, sehingga mentransformasikan orientasi lembaga dari yang semula murni *shareholder* atau *profit-oriented* menjadi *value-oriented* yang mengutamakan keberkahan serta kemanfaatan sosial. Guna memperjelas peta integrasi ini, berikut disajikan matriks perbandingan teoretis antara kedua pendekatan tersebut:

Table 1. Matriks Sintesis Manajemen Kontemporer Barat dan Pendekatan Profetik Hadis

<b>Prinsip Manajemen Kontemporer Barat</b>	<b>Konsep Etik-Spiritual Hadis Nabi</b>	<b>Dimensi Integrasi Holistik</b>
<i>Continuous Improvement (TQM)</i>	<i>Itqan &amp; Ihsan</i> (HR. al-Baihaqi & HR. Muslim)	Peningkatan mutu berkelanjutan yang bernilai ibadah dan diawasi oleh kesadaran ilahiah ( <i>muraqabah</i> ).
<i>Waste Reduction (Lean Management)</i>	Larangan <i>Israf</i> (Berlebihan)	Efisiensi dan optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi secara bertanggung jawab kepada Sang Pencipta.
The Right Man on the Right Place	Kompetensi & Amanah (HR. Bukhari)	Penempatan personel berbasis meritokrasi dan keahlian karakter demi mencegah kehancuran sistem organisasi.
<i>Servant Leadership</i> (Kepemimpinan Melayani)	<i>Sayyidul Qawmi Khadimuhum</i> (HR. Ibnu Majah)	Kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pelayanan, inklusivitas, dan kemaslahatan anggota.

<p><i>Psychological Safety &amp; Partisipasi Kerja</i></p>	<p>Syura / Musyawarah (HR. Ath-Thabrani)</p>	<p>Keterbukaan terhadap masukan, mitigasi risiko kolektif, dan peningkatan rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) staf.</p>
--	--	--

### **3.2. Refleksi Praktik Manajerial Berbasis Hadis dalam Dinamika Organisasi Modern**

Refleksi praktik manajerial berbasis hadis dalam organisasi modern mewujudkan secara konkret melalui rekonstruksi fungsi-fungsi manajemen dasar demi menghadapi tantangan era global. Dalam fungsi perencanaan (*planning*), visi strategis organisasi tidak hanya dituntut terukur secara materi, melainkan wajib diawali oleh kemurnian niat (*niyyah*) sang manajer. Sesuai dengan hadis fundamental bahwa: "*Sesungguhnya amal itu tergantung niatnya...*" (HR. Bukhari), penekanan ini memberikan dimensi transendental sehingga proses pencapaian tujuan dijalankan melalui koridor yang etis, bukan menghalalkan segala cara demi hasil akhir. Mekanisme ini melahirkan kesadaran pengawasan internal yang disebut *muraqabah*, di mana setiap individu bekerja secara teliti karena merasa selalu diawasi oleh Tuhan, melampaui efektivitas sistem audit formal manapun.

Dalam fungsi pengorganisasian (*organizing*), penempatan sumber daya manusia wajib merefleksikan prinsip kompetensi dan karakter (*adab*) guna mewujudkan keadilan (*'adl*). Rasulullah SAW memberikan peringatan keras: "*Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya*" (HR. Bukhari no. 7131). Refleksi hadis ini menuntut lembaga formal membuang subjektivitas dan nepotisme, serta beralih pada rekrutmen yang transparan berbasis meritokrasi agar harmoni fungsional organisasi dapat tercapai. Pada fungsi kepemimpinan (*leading*), terjadi transformasi dari model otoriter (*bos*) menjadi *servant leadership*, sejalan dengan sabda Nabi bahwa pemimpin suatu kaum adalah pelayan bagi mereka (HR. Ibnu Majah).

Lebih lanjut, tata kelola yang baik (*good governance*) tercermin dari penegakan etika bisnis dan kesejahteraan karyawan. Transparansi aset ditegakkan melalui mitigasi *gharar* (ketidakpastian) dan larangan keras terhadap penipuan (*ghish*), didasarkan pada sabda Nabi: "*Barangsiapa yang menipu, maka ia bukan termasuk golonganku*" (HR. Muslim). Hal ini melarang keras manipulasi anggaran (*markup*) maupun penggunaan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi. Sementara itu, aspek kesejahteraan

dilindungi melalui etika penggajian yang adil dan tepat waktu, sebagaimana perintah: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibnu Majah). Ketika hak upah karyawan dipenuhi secara bermartabat dan seimbang dengan beban kerjanya, motivasi intrinsik serta loyalitas mereka akan meningkat secara alami untuk mendorong daya saing lembaga.

### **3.3. Paradigma Manajemen Pendidikan Islam yang Kontekstual**

Penerapan prinsip integratif ini pada institusi pendidikan Islam melahirkan paradigma kontekstual yang adaptif tanpa kehilangan identitas keislamannya. Berlandaskan sabda Nabi bahwa: "*Hikmah adalah barang hilang milik orang beriman, di mana saja ia menemukannya maka ia lebih berhak atasnya*" (HR. Tirmidzi No. 2687), umat Islam memiliki legitimasi penuh untuk mengadopsi konsep manajemen modern selama tidak bertentangan dengan syariah. Paradigma kontekstual ini dikembangkan ke dalam tiga pilar operasional:

- **Inovasi Kurikulum (Integrasi Adab dan Kompetensi Teknis):** Manajemen kurikulum harus menjadikan pembentukan karakter (*adab*) sebagai fondasi utama di samping penguasaan kompetensi teknis (*hard skills*), sejalan dengan misi kenabian: "*Sesungguhnya aku diutus hanyalah untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak*" (HR. Bukhari). Pihak pengelola lembaga bertugas menciptakan ekosistem agar nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab terintegrasi nyata dalam seluruh capaian pembelajaran, bukan sekadar menjadi teori di dalam kelas.
- **Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis SAFT:** Rekrutmen dan pengembangan pendidik wajib didasarkan pada empat pilar profetik, yaitu *Shiddiq* (integritas), *Amanah* (akuntabilitas), *Fathanah* (profesionalisme), dan *Tabligh* (komunikasi transparan). Nilai *Amanah* memastikan pendidik memandang tugas mengajar sebagai titipan suci yang harus dijaga kualitasnya, sehingga memitigasi risiko kelalaian profesional secara intrinsik. Hal ini diperkuat hadis bahwa Allah mencintai seorang pekerja yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia mengerjakannya dengan sebaik-baiknya atau *ihsan* (HR. Bukhari).
- **Budaya Organisasi melalui Ukhuwah dan Syura:** Lembaga pendidikan Islam wajib membangun iklim kerja yang harmonis (*ta'awun*) dan inklusif, digambarkan dalam hadis seperti satu bangunan yang saling menguatkan

(HR. Bukhari). Pengambilan keputusan strategis tidak boleh bersifat kaku atau otoriter, melainkan menggunakan prinsip musyawarah (*syura*) untuk memitigasi risiko kesalahan sepihak, selaras dengan penegasan bahwa tidak akan menyesal orang yang bermusyawarah (HR. Ath-Thabrani). Suasana ini menghadirkan *psychological safety* bagi staf untuk berinovasi tanpa rasa takut.

### **3.4. Strategi Penguatan dan Keberlanjutan Budaya Kerja Berbasis Hadis**

Agar pergeseran paradigma ini tidak berhenti pada tataran teori atau dokumen formal semata, dirumuskan tiga strategi penguatan sistemis demi keberlanjutan organisasi di era disrupsi:

- **Internalisasi Nilai melalui Keteladanan (*Uswah Hasanah*):** Para manajer dan kepala lembaga harus menjadi personifikasi hidup dari kepemimpinan profetik sebelum mentransformasikannya kepada bawahan. Berlandaskan hadis bahwa: "*Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya*" (HR. Ahmad), manajer wajib memosisikan diri sebagai pelayan yang menumbuhkan budaya saling percaya (*culture of trust*), mereduksi biaya pengawasan (*monitoring costs*), serta meminimalkan konflik internal melalui program mentoring sirah nabawiyah secara rutin.
- **Standarisasi Mutu melalui "KPI Berkah":** Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) konvensional dimodifikasi dengan memasukkan dimensi kepuasan spiritual dan kemaslahatan bersama. Indikator ini mengukur tingkat keharmonisan antarstaf, kejujuran pelaporan keuangan, dan kontribusi sosial lembaga terhadap masyarakat. Evaluasi kinerja diposisikan sebagai sarana *muhasabah* (evaluasi diri) kolektif untuk mencapai kualitas kerja paripurna (*itqan*), sebagaimana dicintai oleh Allah SWT (HR. al-Baihaqi).
- **Digitalisasi yang Beretika:** Dalam menghadapi era globalisasi digital, pemanfaatan teknologi wajib dikendalikan oleh etika komunikasi keislaman. Prosedur Standar Operasional (SOP) komunikasi internal wajib mengadopsi prinsip *Tabayyun* (verifikasi informasi) guna menguji validitas data dan menghindari penyebaran berita bohong atau ketidakpastian, sesuai peringatan Nabi: "*Cukuplah seseorang dikatakan pendusta jika ia menceritakan (menyebarkan) setiap apa yang ia dengar*" (HR. Muslim).

Strategi ini memastikan resiliensi organisasi menghadapi krisis informasi digital.

#### **Diskusi Kritis dan Kontekstualisasi Riset**

Secara ilmiah, hasil temuan ini membuktikan bahwa keterbatasan teori manajemen Barat yang sekuler dan minim dimensi spiritual-transendental dapat ditutupi secara sempurna oleh pendekatan profetik hadis yang kaya akan nilai moral-etis. Sebaliknya, kelemahan pendekatan profetik yang selama ini dinilai abstrak dapat dioperasionalkan menggunakan instrumen sistemik Barat yang terukur, seperti instrumen KPI, bagan struktur organisasi meritokrasi, dan SOP koordinasi digital.

Temuan ini konsisten dan memperluas hasil kajian Amaliya dan Nugraha (2026) mengenai perlunya integrasi nilai hadis terhadap teori Barat guna menghindari hilangnya ruh spiritual pendidikan. Temuan ini juga sejalan dengan rekonstruksi teoretis dari Yuliharti dan Umiarso (2021) yang menempatkan pilar kepemimpinan profetik sebagai basis pengelolaan pendidikan Islam. Namun, keunggulan dari artikel ini terletak pada keberhasilannya merumuskan model aplikasi praktis yang integratif (seperti penggabungan TQM-Ihsan, KPI Berkah, dan SOP Tabayyun komunikasi digital), sehingga membuktikan secara ilmiah bahwa spiritualitas Islam bukanlah penghambat, melainkan motor penggerak utama (*driving force*) dalam melahirkan keunggulan kompetitif dan stabilitas organisasi pendidikan di era modern.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan komprehensif yang telah diuraikan, artikel ini berhasil merumuskan sintesis konseptual dan model paradigma integratif yang menjawab problematika dikotomi tata kelola organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini dirumuskan ke dalam dua poin utama: (1) Sintesis konseptual antara prinsip manajemen kontemporer Barat dan nilai-nilai profetik membuktikan bahwa instrumen teknis seperti *Total Quality Management* (TQM) dan *Lean Management* tidaklah bertentangan dengan ajaran Islam, melainkan menemukan akar teologis dan etisnya yang kuat pada prinsip *itqan* (profesionalisme), *ihsan*, serta larangan perbuatan berlebihan (*israf*) yang bersumber langsung dari hadis Nabi Muhammad SAW. Integrasi ini secara epistemologis berhasil menjembatani kesenjangan nilai normatif dengan menggeser paradigma manajemen yang semula kaku dan mekanistik-sekuler menjadi

humanistik-transendental, sehingga mengubah haluan lembaga dari sekadar *profit-oriented* menjadi *value-oriented* yang berlandaskan pada nilai Tauhid. (2) Model paradigma manajemen pendidikan Islam yang kontekstual dan adaptif diwujudkan melalui rekonstruksi fungsi manajerial yang utuh, mencakup perencanaan berdimensi *niyyah*, pengorganisasian berbasis kompetensi dan meritokrasi (*'adl*), kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), serta etika pengelolaan bisnis dan aset yang transparan demi memitigasi *gharar* (ketidakpastian) dan *ghish* (penipuan). Keberlanjutan paradigma tata kelola ini di era disrupsi global diperkuat melalui tiga strategi operasional sistemis, yaitu internalisasi nilai lewat keteladanan pemimpin (*uswah hasanah*), modifikasi standarisasi mutu melalui penyusunan "KPI Berkah" yang memuat indikator spiritual-kemaslahatan, serta penerapan digitalisasi yang beretika dengan menegakkan prinsip *tabayyun* (verifikasi informasi).

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, beberapa saran strategis serta arah pengembangan riset masa depan dirumuskan ke dalam poin-poin berikut dalam paragraf: (1) Bagi pimpinan lembaga pendidikan Islam, diharapkan mampu menjadi personifikasi hidup dari nilai-nilai profetik melalui keteladanan (*uswah hasanah*) dalam perilaku manajerial sehari-hari, karena integritas pemimpin merupakan kunci utama dalam dekonstruksi gaya kepemimpinan transaksional menuju terciptanya budaya organisasi yang sehat. (2) Bagi pengelola sumber daya manusia, direkomendasikan untuk mulai menyusun sistem evaluasi kinerja inovatif yang tidak hanya menyentuh aspek administratif-kuantitatif, melainkan juga mengintegrasikan dimensi kepuasan spiritual dan kemaslahatan kolektif ke dalam indikator "KPI Berkah". (3) Bagi organisasi formal secara luas, sangat penting untuk mengadopsi prinsip *tabayyun* (verifikasi) sebagai Prosedur Standar Operasional (SOP) resmi dalam alur komunikasi digital organisasi guna menjaga integritas data dan memitigasi risiko konflik internal akibat misinformasi di era disrupsi teknologi. (4) Bagi peneliti selanjutnya, kajian teoretis-kepuustakaan ini perlu dikembangkan dan diuji lebih lanjut melalui penelitian empiris di lapangan untuk mengukur dampak nyata dari implementasi "KPI Berkah" terhadap tingkat produktivitas, loyalitas, dan keselamatan psikologis (*psychological safety*) karyawan di berbagai institusi pendidikan. Riset lanjutan yang saat ini sedang berjalan diarahkan pada pengembangan instrumen pengukuran kuantitatif berbasis instrumen spiritualitas manajerial tersebut agar dapat dioperasionalkan secara lebih universal di berbagai skala lembaga formal.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jabbar, M. R. A., Chotimah, C., & Sulistyorini. (2025). Integrasi Nilai Keislaman dalam Manajemen Strategik untuk Membangun Keunggulan Kompetitif Lembaga Pendidikan Islam di Era Globalisasi Digital. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5.
- Ahmad bin Hanbal. (2001). *Musnad al-Imam Ahmad bin Hanbal*. Beirut: Muassasah al-Risalah.
- Al-Baihaqi, Ahmad bin al-Husain. (2003). *Syu'ab al-Iman*. Riyadh: Maktabah al-Rusyd.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. (2001). *Al-Adab al-Mufrad*. Beirut: Dar al-Basya'ir al-Islamiyyah.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. (2001). *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar Tuq al-Najah.
- Al-Naisaburi, Muslim bin al-Hajjaj. (2006). *Shahih Muslim*. Riyadh: Dar Taybah.
- Amalia Thoyibah, F., & Hajizah. (2025). Model Kepemimpinan Profetik Rasulullah dalam Konteks Kepemimpinan Transformasional Modern. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3.
- Amaliya, R. P., & Nugraha, M. S. (2026). Integrasi Nilai Hadits dengan Teori Manajemen Barat. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen*. Diakses dari <https://journal.staidk.ac.id/index.php/attadbir/article/view/1444>
- Aminah, N., & Bachtiar, M. (2025). Hadis Tentang Konsep Manajemen Pengorganisasian Pendidikan Islam Dalam Perspektif Hadits. *Indonesian Journal of Islamic*. Diakses dari <https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijis/article/view/633>
- Anita, A. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Qur'ani Dan Hadis Dalam Kurikulum Madrasah: Jawaban Atas Krisis Moral Siswa Abad 21. *Arba: Jurnal Studi Keislaman*. Diakses dari <https://ejournal.albahriah-institut.org/index.php/arba/article/view/6>
- Ath-Thabrani, Sulaiman bin Ahmad. (1995). *Al-Mu'jam al-Awsath*. Kairo: Dar al-Haramain.
- Bachtiar, M., & Wahyudi, A. N. (2025). Konsep Manajemen Perencanaan Pendidikan Dalam Perspektif Hadits. *Indonesian Journal of Islamic Educational*. Diakses dari <https://ssed.or.id/journal/ijier/article/view/369>
- Fitrayani. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Bisnis Modern. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 16.
- Gafur, J., Asri, N., Saputri, R., & ... (2025). Validitas Dan Aplikasi Hadis-Hadis Manajemen Dalam Pengembangan Konsep Manajemen Syariah. *JIMU: Jurnal Ilmiah*. Diakses dari <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1938>

- Ibnu Majah, Muhammad bin Yazid. (2009). Sunan Ibnu Majah. Kairo: Dar al-Hadits.
- Khoiroh, U., Arifin, M., & Iman, D. Z. (2025). Integrasi Nilai Islam dan Total Quality Management: Model Pendekatan Mutu Berbasis Spiritualitas untuk Optimalisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Penelitian*, 12.
- Kurniawati, D., Suryani, S., & Saleh, S. (2024). Implementasi Pemasaran Islam Rasulullah Dalam Konteks Kontemporer. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking*. Diakses dari <https://journal.uir.ac.id/index.php/tabarru/article/view/21243>
- Muhlis, A., Anjani, N. F., & Mua'limin. (2025). Konsep Dasar Mutu: Integrasi Nilai Spiritual, Manajerial, dan Profesional dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2.
- Nadir, M., Thoyib, M., Irianti, D., & ... (2025). Revolusi Manajemen Pendidikan Berbasis Hadis Dalam Menjawab Tantangan Disrupsi Teknologi Dan Etika. *Jurnal Budi Pekerti Agama*. Diakses dari <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jbpai/article/view/1298>
- Pahlevi, R. (2026). Integrasi Prinsip Kolaborasi dalam Hadis sebagai Fondasi Penguatan Manajemen Pendidikan Islam. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Diakses dari <https://journal.staidk.ac.id/index.php/attadbir/article/view/1411>
- Safitri, R. N., & Fitriyadi, M. (2026). Integrasi Fungsi Manajemen Modern Dan Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*. Diakses dari <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp/article/view/2143>
- Sugiyono, S., & Muid, A. (2026). Kritik Terhadap Teori Manajemen Modern Dari Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*. Diakses dari <http://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/view/958>
- Yuliharti, M. A., & Umiarso, M. P. I. (2021). *Manajemen Profetik: Konstruksi Teoretis Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Books.Google.com.