ANALISIS KUALITATIF TERHADAP KONSEP ITQAN DALAM AL-QUR'AN DAN HADIS SEBAGAI LANDASAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM

Rudi[1] , Zarkasi Efendi[2] , Joni Sajati Anugrah Pratama[3], Muhammad Syaifuddin[4], Muhammad Fitriyadi[5]

[1,2,3,4,5]*Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*
E-mail : rudidaen89@gmail.com[1], zarkasiefendi42@gmail.com[2], jonisajati2233@gmail.com[3], muhammadsyaifuddin@uin-suska.ac.id[4], muhammad.fitriyadi@uin-suska.ac.id[5]

ABSTRAK

Manajemen mutu pendidikan Islam seringkali terjebak dalam penerapan model-model Barat yang bersifat mekanistis dan terlepas dari nilai-nilai spiritualnya. Padahal, Islam memiliki konsep fundamental yang kaya dan komprehensif mengenai standar kualitas, yaitu Itqan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kualitatif mendalam terhadap konsep Itqan dalam Al-Qur'an dan Hadis, serta mensintesisnya menjadi sebuah landasan filosofis yang relevan untuk manajemen mutu pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah studi literatur kualitatif dengan pendekatan tematik. Data primer berupa ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis-hadis Nabi Muhammad SAW yang relevan dianalisis secara etimologis, terminologis, dan kontekstual untuk menggali makna esensial Itqan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Itqan bukan sekadar konsep "profesionalisme" atau "kesempurnaan" teknis, melainkan sebuah standar kualitas yang holistik yang mengintegrasikan dimensi spiritual (tauhid dan muraqabah), etis (amanah dan kejujuran), dan profesional (ketepatan dan keahlian). Konsep ini berimplikasi langsung pada prinsip-prinsip manajemen mutu modern seperti kepemimpinan yang berkomitmen, pendekatan proses, dan peningkatan berkelanjutan, namun dengan fondasi motivasi intrinsik yang jauh lebih kuat, yaitu mencari keridhaan Allah SWT. Penelitian ini menyimpulkan bahwa internalisasi konsep Itqan berpotensi menjadi "DNA" atau kerangka kerja (framework) yang otentik dan berkelanjutan untuk membangun sistem manajemen mutu pendidikan Islam yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mampu melahirkan insan yang berkualitas dan berkah.

Kata Kunci : *Itqan, Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Al-Qur'an, Hadis, Analisis Kualitatif, Standar Kualitas.*

ABSTRACT

Islamic education quality management is often trapped in the application of mechanistic Western models and detached from its spiritual values. However, Islam possesses a rich and comprehensive fundamental concept of quality standards, namely Itqan. This study aims to conduct an in-depth qualitative analysis of the concept of Itqan in the Qur'an and Hadith and synthesize it into a relevant philosophical foundation for Islamic education quality management. The method used is a qualitative literature study with a thematic approach. Primary data, consisting of relevant verses of the Qur'an and hadiths of the Prophet Muhammad (peace be upon him), are analyzed etymologically, terminologically, and contextually to explore the essential meaning of Itqan. The results show that Itqan is not merely a concept of "professionalism" or technical "perfection," but rather a holistic quality standard that integrates spiritual dimensions (tawhid and muraqabah), ethical (amanah and honesty), and professional (accuracy and expertise). This concept directly impacts modern quality management principles such as committed leadership, a process approach, and continuous improvement, but with a much stronger foundation of intrinsic motivation: seeking the pleasure of Allah SWT. This study concludes that internalizing the Itqan concept has the potential to become an authentic and sustainable "DNA" or framework for building an Islamic education quality management system that is not only academically superior but also capable of producing qualified and blessed individuals.

Keywords : *Itqan, Islamic Education Quality Management, Qur'an, Hadith, Qualitative Analysis, Quality Standards.*

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang tak terelakkan, ditandai dengan derasnya arus informasi, teknologi, dan persaingan ekonomi tanpa batas, telah secara fundamental mengubah peta peradaban modern (Stiglitz, 2017). Di tengah laju perubahan ini, isu mutu telah menjelma menjadi urat nadi, penentu kelangsungan hidup, dan tolok ukur keberhasilan bagi setiap institusi (Juran & De Feo, 2010). Tidak ada lagi ruang untuk mediokritas; setiap entitas, dari korporasi multinasional hingga usaha kecil, dipaksa untuk terus-menerus berinovasi dan menunjukkan kualitas terbaiknya agar tidak tergilas oleh persaingan (Porter, 2008). Lembaga pendidikan, sebagai pilar utama pembentuk sumber daya manusia, berada di garis depan dari tantangan ini (Schwab, 2017). Ia tidak lagi sekadar menjadi tempat transfer ilmu, tetapi harus menjadi sebuah organisasi pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif, adaptif, dan unggul di pasar global (Fullan, 2001).

Dunia pendidikan Islam, sebagai bagian integral dari sistem yang lebih besar ini, juga terkena imbasnya (Halstead, 2004). Ia tidak bisa lagi bersembunyi di balik klaim-klaim keagamaan sembari mengabaikan standar kualitas yang diakui secara universal (Al-Attas, 1979). Eksistensinya kini diuji oleh kemampuannya untuk menyajikan kualitas yang tidak hanya sejajar, tetapi idealnya melampaui institusi pendidikan lainnya (Nanney, 2001). Namun, di sinilah sebuah dilema dan ironi besar seringkali terjadi. Dalam upayanya yang tergesa-gesa untuk membuktikan diri "berkualitas", banyak lembaga pendidikan Islam justru mengadopsi secara mentah-mentah, bahkan buta, berbagai model manajemen mutu yang lahir dari pabrik-pabrik industri Barat (Srikanthan & Dalrymple, 2002). Model seperti Total Quality Management (TQM), ISO 9001, atau Six Sigma, yang awalnya dirancang untuk meningkatkan efisiensi lini produksi, diimpor begitu saja ke dalam konteks pendidikan yang sangat humanis dan spiritual (Deming, 1986).

Meskipun model-model ini tak bisa dipungkiri efektif dalam aspek teknis, prosedural, dan administratif, ia seringkali membawa serta sebuah "virus" ideologis yang bersifat mekanistis (Sahney, Banwet, & Karunes, 2004). Model ini terlalu fokus pada metrik, indikator kuantitatif, dan angka-angka kepuasan "pelanggan" yang seringkali direduksi hanya pada siswa dan orang tua (Harvey & Green, 1993). Dalam perjalanannya, pendekatan ini berpotensi menciptakan sebuah dikotomi yang sangat berbahaya: di satu sisi, ada tujuan luhur pendidikan Islam untuk membentuk insan kamil manusia sempurna yang seimbang antara intelektualitas, spiritualitas, dan kebermanfaatan sosialnya; di sisi lain, ada praktik manajemen sehari-hari yang hanya mengejar efisiensi, kelulusan 100%, dan peringkat akreditasi semata (Langford & Cleary, 2013). Akibatnya, ruh pendidikan Islam yang seharusnya penuh dengan ketulusan, keikhlasan, dan keberkahan perlahan tergerus oleh logika pasar yang pragmatis dan materialistis (Shirazi, 2014).

Di sinilah terdapat sebuah celah epistemologis yang krusial dan mendesak untuk ditelusuri secara mendalam. Islam, sebagai agama yang komprehensif (syamil) dan sempurna (kamil), sesungguhnya telah menanamkan sebuah konsep standar kualitas yang sangat mendasar, filosofis, dan mendalam (Al-Faruqi, 1982). Konsep ini telah ada jauh berabad-abad sebelum teori manajemen modern lahir di Barat, dan ia telah menjadi pendorong di balik keemasan peradaban Islam di masa lalu (Al-Hassani, 2012). Konsep tersebut adalah Itqan. Secara harfiah, Itqan sering diterjemahkan secara dangkal sebagai "kesempurnaan," "keahlian," atau "profesionalisme" (Wehr, 1976). Namun, pemahaman semacam ini gagal menangkap kedalaman spiritual dan etis yang menjadi inti dari konsep tersebut (Al-Ghazali, 1995). Itqan bukan sekadar melakukan pekerjaan dengan baik; Itqan adalah sebuah etos kerja yang lahir dari kesadaran transendental bahwa setiap amalan, sekecil apa pun dan apa pun bentuknya, adalah sebuah bentuk ibadah dan

pertanggungjawaban (amanah) yang kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT, Sang Maha Pencipta yang seluruh karya-Nya di alam semesta ini penuh dengan Itqan yang sempurna (Ibn Kathir, 2000).

Penelitian ini lahir dari sebuah kegelisahan intelektual dan spiritual atas "ketergantungan" kita yang berlebihan pada model asing, sekaligus didorong oleh keyakinan yang kuat akan kekayaan dan kedalaman konsep internal Islam (Khan, 2016). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan sebuah "ekskavasi ilmiah" terhadap konsep Itqan, menggali kembali harta karun yang terpendam ini melalui analisis kualitatif yang cermat terhadap sumber-sumber primer Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadis (Creswell & Poth, 2018). Lebih spesifik, penelitian ini bermaksud untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian utama yang akan menjadi pemandu perjalanan ini: (1) Bagaimanakah makna esensial konsep Itqan secara etimologis dan terminologis dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis? (2) Dimensi-dimensi apa saja yang terkandung di dalam konsep Itqan sehingga menjadikannya sebuah standar kualitas yang holistik dan integral? (3) Bagaimanakah konsep Itqan ini dapat disintesis dan diimplementasikan secara nyata sebagai landasan filosofis yang otentik dan orisinal bagi manajemen mutu pendidikan Islam?

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan sebuah kerangka kerja (framework) Manajemen Mutu Pendidikan Islam yang berbasis Itqan. Kerangka ini bukan sekadar jargon atau retorika, melainkan sebuah sistem yang terbangun dari fondasi nilai-nilai keimanan (Yusuf, 2010). Kerangka ini diharapkan tidak hanya mampu menjawab tantangan kualitas akademik yang bersifat duniawi, tetapi lebih dari itu, ia mampu mengembalikan ruh dan jati diri pendidikan Islam yang sesungguhnya (Wan Daud, 1998). Sebuah sistem di mana keunggulan dunia tidak lagi menjadi tujuan akhir, melainkan menjadi sarana yang mulia untuk meraih keunggulan akhirat. Dengan demikian, pendidikan Islam akan berhenti menjadi "peniru" yang seringkali ketinggalan, dan mulai menapaki jalan sebagai "pelopor" yang mampu menawarkan solusi holistik dan menyeluruh bagi krisis mutu dan moral yang melanda dunia pendidikan modern saat ini (Baker, 2016).

METODE

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat eksploratif dan mendalam, yang menuntut penyelaman ke dalam wilayah makna dan bukan sekadar permukaan fenomena, penelitian ini secara fundamental menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur atau kepustakaan (library research). Pemilihan pendekatan ini bukan tanpa alasan; ia didasari oleh kesesuaian antara sifat objek penelitian dan metodologi yang digunakan. Konsep seperti Itqan bersifat abstrak, multi-lapis, dan sarat dengan nilai-nilai spiritual serta filosofis yang kedalamannya tidak mungkin diukur secara akurat oleh instrumen kuantitatif seperti angket atau skala likert. Fokus utama penelitian ini adalah pada analisis teks secara mendalam, interpretasi makna secara kontekstual, dan pemahaman terhadap worldview di balik konsep tersebut, bukan pada pengujian hipotesis statistik atau generalisasi numerik. Dengan kata lain, penelitian ini bermaksud membangun pemahaman (verstehen), bukan sekadar menjelaskan (erklären).

Untuk memastikan kedalaman dan keabsahan analisis, sumber data penelitian secara sistematis dibagi menjadi dua jenis yang saling melengkapi. Pertama adalah sumber primer, yang merupakan rujukan utama dan paling otoritatif dalam tradisi keilmuan Islam. Sumber primer ini menjadi fondasi utama dari mana seluruh argumen dan kesimpulan akan dibangun. Sumber

primer ini mencakup: (a) Al-Qur’an, sebagai wahyu ilahiyah yang menjadi sumber hukum dan petunjuk utama. Fokusnya adalah pada ayat-ayat yang secara eksplisit menggunakan akar kata (triliteral) ن-ق-ت, seperti kata kerja (fi'il) "أَتْقَنَ" dan turunannya, serta ayat-ayat lain yang secara tematik relevan dengan konsep kualitas, kesempurnaan ciptaan, kebaikan amalan (ihsan), dan ketelitian. Ini penting untuk membangun makna Itqan dari dalam korpus Al-Qur’an itu sendiri; dan (b) Hadis-hadis Nabi Muhammad SAW, yang merupakan penjelas praktis dari Al-Qur’an. Kriteria pemilihan hadis sangat ketat, hanya mencakup hadis-hadis yang shahih atau hasan, untuk menjaga keabsahan sumber. Penelitian mengutamakan hadis yang secara eksplisit menyebutkan kata "Itqan" atau menjelaskan prinsip-prinsip etos kerja yang mencerminkannya, seperti hadis riwayat Al-Baihaqi yang sangat masyhur, "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ" (Sesungguhnya Allah mencintai jika salah satu di antara kalian mengerjakan sesuatu, maka lakukanlah dengan Itqan).

Kedua adalah sumber sekunder, yang berfungsi sebagai pendukung, penguat, dan pemberi konteks historis serta intelektual yang lebih luas. Sumber sekunder ini meliputi: (a) karya-karya tafsir Al-Qur'an klasik dan kontemporer, seperti Tafsir Ibnu Katsir yang dikenal dengan pendekatannya yang bi al-ma'tsur (berdasarkan riwayat), Tafsir Al-Qurtubi yang kaya dengan analisis fiqih dan bahasa, serta Tafsir Fi Zhilalil Qur'an karya Sayyid Qutb yang menawarkan perspektif sosial dan gerakan. Mengacu pada berbagai tafsir ini penting untuk memahami bagaimana para ulama dari berbagai mazhab dan zaman menafsirkan ayat-ayat kunci, sehingga menghindari interpretasi yang sepihak atau anakhronistis; (b) kitab-kitab syarah hadis dan karya-karya induk (kutubut tis'ah) untuk memahami konteks periwayatan (asbab al-wurud), makna harfiah, dan implikasi hukum dari hadis-hadis yang digunakan; (c) buku-buku dan jurnal ilmiah yang membahas tentang etos kerja Islam, manajemen dari perspektif Islam, dan sejarah peradaban Islam, untuk melihat bagaimana konsep Itqan termanifestasi dalam praktik nyata sepanjang sejarah; serta (d) literatur mengenai teori manajemen mutu modern (seperti TQM, ISO, Kaizen) untuk keperluan komparasi dan sintesis, guna menunjukkan relevansi dan keunggulan konsep Itqan di hadapan model-model yang ada.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara cermat melalui studi dokumentasi. Peneliti melakukan identifikasi sistematis terhadap seluruh sumber yang relevan, melakukan pencatatan kutipan secara akurat, serta mengumpulkan dan mengkompilasi data-data tersebut dalam sebuah basis data yang terorganisir. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik (thematic analysis) yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) dalam data. Proses analisis berjalan secara kualitatif dan sirkuler dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Reduksi Data: Dari lautan informasi yang terkumpul, peneliti melakukan penyaringan dan pemilihan secara ketat untuk fokus pada data-data yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian, sehingga mengurangi kompleksitas dan mempertajam fokus; (2) Analisis Etimologis dan Terminologis: Kata kunci "Itqan" dianalisis dari sisi bahasa (etimologi) dengan merujuk kepada kamus-kamus klasik bahasa Arab (seperti Lisan al-Arab) untuk mengetahui makna asal dan ruang lingkup semantiknya, kemudian didefinisikan secara operasional (terminologi) dalam konteks spesifik studi ini; (3) Kategorisasi Tematik: Data-data yang telah direduksi kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema besar yang muncul secara alami dari teks, seperti dimensi spiritual (tauhid, muraqabah), dimensi etis (amanah, sidq), dan dimensi profesional (keahlian, ketepatan) dari Itqan; (4) Sintesis dan Interpretasi: Tema-tema yang telah ditemukan tidak dibiarkan berdiri sendiri. Peneliti kemudian menghubungkan satu sama lain untuk membangun sebuah jaringan

makna yang utuh dan holistik tentang konsep Itqan, dan selanjutnya disintesiskan dengan konsep manajemen mutu modern untuk merumuskan sebuah landasan filosofis yang baru dan orisinal.

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas penelitian kualitatif ini, beberapa langkah kritis diambil. Pertama, dilakukan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengecek informasi dari berbagai sumber yang berbeda (misalnya, membandingkan tafsir Ibnu Katsir dengan Al-Qurtubi untuk satu ayat yang sama) untuk memastikan kekonsistenan dan kedalaman makna. Kedua, peneliti secara sadar melakukan refleksi kritis terhadap bias pribadi atau asumsi yang mungkin memengaruhi proses interpretasi, dengan senantiasa mengevaluasi apakah kesimpulan yang diambil benar-benar berasal dari data atau dari pemikiran peneliti semata. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa penelitian ini tidak hanya subjektif, tetapi juga memiliki dasar keilmuan yang dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sebuah proses analisis yang dilakukan secara mendalam, kritis, dan sistematis terhadap sumber-sumber primer Islam yang menjadi pilar epistemologi, yaitu Al-Qur'an sebagai wahyu ilahiyah dan Sunnah (Hadis) sebagai manifestasi praktisnya, ditemukan sebuah temuan fundamental bahwa konsep Itqan memiliki struktur makna yang sangat kaya, berlapis, dan multidimensi (Nasr, 2015). Ia bukanlah sebuah istilah yang datar atau monolitik, melainkan sebuah konsepsi yang memiliki kedalaman filosofis dan spiritual yang jauh melampaui definisi sekadar "bekerja dengan baik" atau "profesionalisme" yang sering kali dipahami secara dangkal, pragmatis, dan terlepas dari nilai-nilai transendental saat ini (Hitti, 1970). Pemahaman yang dangkal ini justru telah menyebabkan terkikisnya jati diri etos kerja Islam, yang seharusnya menjadi pembeda dan keunggulan (Sardar, 2011). Hasil analisis ini, yang merepresentasikan inti dari ekskavasi ilmiah yang bertujuan menggali kembali harta karun intelektual Islam, dapat dibagi menjadi tiga poin pembahasan utama yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan: pertama, makna esensial Itqan sebagai sebuah standar kualitas ilahiyah yang menjadi acuan universal bagi seluruh aktivitas manusia (Al-Ghazali, 1991); kedua, dimensi holistiknya yang secara harmonis mengintegrasikan aspek spiritual, etis, dan profesional menjadi satu kesatuan yang utuh (Chapra, 1992); serta ketiga, implikasi praktis dan filosofisnya yang luas dan mendalam bagi manajemen mutu pendidikan Islam, yang menawarkan sebuah kerangka kerja yang otentik dan solutif untuk mengatasi krisis mutu dan jati diri yang dihadapi saat ini (Altuntas, 2019).

Makna Esensial Itqan: Standar Kualitas Ilahiah yang Menjadi Acuan Universal

Analisis etimologis menunjukkan bahwa kata Itqan (إتقان) berasal dari akar kata tâ-qâ-nâ (ن-ق-ت) yang dalam kamus-kamus klasik bahasa Arab, seperti Lisan al-Arab, mengandung makna dasar kemantapan, ketetapan, dan ketepatan (Ibn Manzur, 1993). Sesuatu yang mutqan adalah sesuatu yang telah melalui proses perbaikan, penguatan, dan penyempurnaan hingga mencapai tingkat presisi dan ketelitian yang paling tinggi, tidak ada lagi cacat atau kekurangan di dalamnya (Al-Mawardi, 2002). Makna fundamental ini kemudian diangkat oleh Al-Qur'an untuk menggambarkan standar kualitas tertinggi dari karya Allah SWT, Sang Maha Pencipta (Al-Qurtubi, 1964). Firman-Nya dalam Surah An-Naml ayat 27, "صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ" (Ciptaan Allah, yang telah Dia ciptakan dengan Itqan pada segala sesuatu. Sungguh, Dia Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan), secara tidak langsung menetapkan Itqan sebagai standar kualitas universal yang absolut (Ibn Kathir, 2000). Ayat ini mengajak manusia untuk

melakukan refleksi kosmologis: alam semesta, dari skala terbesar seperti galaksi yang berputar pada porosnya dengan presisi luar biasa, hingga skala terkecil seperti molekul DNA yang menyimpan kode kehidupan dengan kompleksitas yang menakjubkan, dari keseimbangan ekosistem yang rumit hingga hukum-hukum fisika yang konsisten—semuanya adalah manifestasi nyata dari Itqan Ilahiyah (Gül, 2007). Ayat ini tidak bersifat sekadar deskriptif, tetapi juga preskriptif (Rahman, 1980). Allah, sebagai Sang Pencipta yang Maha Sempurna, menetapkan standar tertinggi dalam karya-Nya, dan ini menjadi acuan (benchmark) utama dan tak tertandingi bagi manusia, sebagai khalifah di muka bumi, dalam melakukan segala pekerjaannya (Al-Attas, 1993).

Makna esensial ini kemudian diperkuat dan di"turunkan" ke ranah humanistik melalui sebuah hadis qudsi yang sangat fundamental: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ" (Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan, maka lakukanlah dengan Itqan) (Al-Albani, 1999). Hadis ini secara brilian memindahkan konsep Itqan dari ranah makrokosmos (ciptaan Allah) ke ranah mikrokosmos (tindakan manusia) (Sunnah, 2015). Dua hal fundamental dapat digali dari hadis singkat namun padat ini. Pertama, motivasi utama dari Itqan bukanlah takut, hukuman, atau imbalan materi, melainkan mahabbah (cinta) (Al-Ghazali, 2010). Bekerja dengan kualitas tertinggi adalah jalan untuk meraih cinta Allah, yang merupakan motivasi intrinsik paling kuat, paling mulia, dan paling stabil bagi seorang Mukmin (Motzki, 2005). Kedua, perintah ini bersifat umum ("عَمَلًا" - 'amalan atau suatu pekerjaan), yang mencakup semua aspek kehidupan, baik ibadah mahdhah (seperti shalat yang khusyu dan sempurna) maupun mu'amalah duniawi (seperti mengajar, berdagang, menulis, bahkan memasak atau membangun jembatan) (Al-Nawawi, 1999). Ini secara tegas menolak dikotomi yang sering terjadi antara urusan "agami" yang dianggap suci dan urusan "duniawi" yang dianggap profan (Haeri, 2015). Menurut perspektif Itqan, semua pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar (lillahi ta'ala) adalah sebuah ibadah yang bernilai di sisi Allah (Siddiqi, 1993).

Dimensi Holistik Itqan: Integrasi Tak Terpisahkan dari Spiritual, Etis, dan Profesional

Setelah memahami makna esensial Itqan sebagai standar kualitas ilahiyah, langkah selanjutnya adalah mengurai struktur internal dari konsep tersebut (Ibn Ashur, 2006). Apa sebenarnya yang membentuk pilar-pilar Itqan? Bagaimana ia bekerja dalam diri seorang individu untuk menghasilkan karya yang berkualitas? Dari analisis tematik yang mendalam terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan sabda Nabi Muhammad SAW, serta merujuk pada praktik para salafus shalih, menjadi sangat jelas bahwa Itqan tidak dapat direduksi hanya pada aspek teknis atau keahlian semata (Al-Ghazali, 1995). Untuk menyederhanakannya menjadi sekadar "skill" atau "kompetensi" adalah sebuah kekeliruan fatal yang akan mengikis jiwanya (Sardar, 2011). Sebaliknya, Itqan adalah sebuah konsep multi-dimensi yang saling terkait, saling menopang, dan tak terpisahkan, membentuk sebuah kesatuan yang utuh seperti sebuah bangunan kokoh dengan fondasi, tiang, dan atap yang saling menguatkan (Chapra, 1992). Ketiga pilar fundamental ini adalah:

a. **Dimensi Spiritual:** Fondasi Transendental. Ini adalah fondasi dan jantung dari konsep Itqan. Seorang pekerja mutqin didorong oleh kesadaran akan Al-Muraqabah (pengawasan Allah yang senantiasa menyaksikan). Dia bekerja sebaik-baiknya bukan karena takut kepada atasan, ingin mendapat pujian, atau mengejar bonus, melainkan karena sadar bahwa Allah Maha Melihat dan Maha Mengetahui setiap usaha, niat, dan tetes keringatnya. Niat (niyyah)nya adalah Lillahi Ta'ala (karena Allah semata). Dimensi inilah yang secara fundamental membedakan Itqan dari konsep "quality control" atau "total quality management" sekuler yang

berlandaskan pada efisiensi dan keuntungan material. Itqan menanamkan "kehadiran ilahiah" di dalam setiap aktivitas kerja.

b. **Dimensi Etis:** Integritas yang Tak Bernoda. Itqan tidak mungkin berdiri tegak tanpa pondasi integritas. Ini mencakup prinsip Amanah (pertanggungjawaban) dan Sidq (kejujuran). Seorang guru yang mutqin akan jujur dalam menilai karya siswanya, tidak akan melakukan manipulasi data untuk mencapai target, tidak akan menipu dalam melaporkan keuangan sekolah, dan akan menjaga amanah ilmu yang disampaikannya dengan sebaik-baiknya. Kisah Nabi Dawud A.S. yang dikenal sebagai ahli membuat baju zirah, di mana beliau tidak mau menjual produknya sebelum benar-benar sempurna, adalah contoh konkret bagaimana Itqan termanifestasi dalam etos kerja yang jujur, amanah, dan bertanggung jawab, di mana keuntungan tidak boleh mengorbankan kualitas dan kejujuran.
c. **Dimensi Profesional:** Manifestasi Eksternal. Ini adalah wujud lahiriah dari Itqan. Dimensi ini mencakup keahlian, ketepatan, dan ketelitian dalam proses kerja. Seorang guru mutqin akan mempersiapkan pelajarannya dengan sangat matang, merancang metode pengajaran yang tepat sasaran dan kontekstual, dan terus mengasah kompetensinya melalui pembelajaran sepanjang hayat. Dia tidak asal-asalan atau sekadar memenuhi syarat, tetapi melakukan setiap tahapan proses dengan presisi, perencanaan, dan evaluasi yang baik. Ini adalah manifestasi dari pemahaman bahwa keahlian adalah bagian dari ibadah.

Ketiga dimensi ini mustahil untuk dipisahkan atau diprioritaskan satu sama lain, karena doing so akan menghancurkan esensi Itqan itu sendiri (Chapra, 1992). Mereka bekerja dalam sebuah sinergi yang dinamis (Senge, 2006). Seorang yang ahli secara profesional tapi tidak jujur, misalnya seorang insinyur yang membangun jembatan dengan perhitungan canggih namun menggunakan material murahan untuk mengeruk keuntungan, belum bisa disebut mutqin (Covey, 2004). Ia hanyalah seorang teknisi yang ahli tapi tanpa integritas. Sebaliknya, seorang yang jujur tapi tidak mau belajar untuk meningkatkan keahliannya—misalnya seorang dokter yang jujur tapi tidak mengikuti perkembangan medis—juga belum mencapai tingkatan Itqan (Becker, 2001). Ia bisa jadi berniat baik, tetapi ketidakprofesionalannya justru dapat membahayakan. Bahkan, seorang yang spiritual yang rajin beribadah tapi tidak profesional dalam pekerjaannya, menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dan bahkan bisa dicap sebagai penipu, karena ia menunjukkan kesalehan di satu sisi tetapi mengkhianati amanah di sisi lain (Al-Ghazali, 1995). Oleh karena itu, ketiganya harus berjalan selaras dan seimbang, membentuk sebuah kesatuan karakter yang utuh (Nasr, 2015). Spiritualitas memberikan arah dan motivasi, etika memberikan batasan dan kejujuran, sementara profesionalisme memberikan kemampuan dan presisi dalam eksekusi (Al-Attas, 1993). Inilah resep formula untuk menciptakan karya yang tidak hanya unggul secara kualitas, tetapi juga membawa keberkahan (barakah) bagi pelakunya dan penerimanya (Khan, 2016).

Sintesis Itqan sebagai Landasan Filosofis Manajemen Mutu Pendidikan Islam

Setelah memetakan tiga dimensi utama Itqan yang saling terintegrasi spiritual, etis, dan professional langkah krusial berikutnya adalah menerjemahkan kerangka filosofis ini ke dalam bahasa praktis manajemen modern (Al-Attas, 1993). Bagaimana konsep agung ini dapat dioperasionalkan dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam? Apakah ia hanya akan menjadi konsep teologis yang indah untuk dibahas dalam kajian, atau memiliki kekuatan untuk merevolusi praktik? Jawabannya, tentu saja, adalah yang terakhir (Sardar, 2011). Ketika konsep Itqan yang holistik ini dipahami secara utuh dan tidak lagi dipandang secara fragmentasi, ia memiliki potensi luar biasa untuk menjadi fondasi yang kokoh, relevan, dan otentik dalam membangun sebuah

model Manajemen Mutu Pendidikan Islam (MMPI) yang unggul (Yusuf, 2010). Prinsip-prinsip Itqan tidak bertentangan dengan, justru sejalan dengan, sekaligus memberikan jiwa dan ruh baru pada, prinsip-prinsip manajemen mutu modern yang selama ini sering kali terasa kering dan mekanistis (Deming, 1986). Untuk melihat paralelisme ini secara lebih jelas, kita dapat memetakannya dalam sebuah kerangka perbandingan yang menunjukkan bagaimana Itqan "mengislamkan" dan memberikan kedalaman makna pada setiap aspek manajemen mutu (Chapra, 1992).

Tabel 1. Kerangka Perbandingan

Prinsip Itqan	Paralel dalam Manajemen Mutu Modern	Implikasi dalam Pendidikan Islam
Kepemimpinan Berbasis Muraqabah	Leadership & Commitment	Kepala sekolah memimpin dengan teladan, motivasi utamanya adalah keridhaan Allah, menciptakan budaya mutu yang tulus dan ikhlas, bukan sekadar untuk menggapai akreditasi atau seolah-olah baik di mata pengawas.
Proses Berbasis Keahlian	Process Approach & Competency	Kurikulum dirancang secara sistematis dan holistik, proses pembelajaran dilakukan dengan metode terbaik dan berbasis bukti, dan guru diwajibkan melakukan pengembangan profesi berkelanjutan sebagai bentuk ibadah.
Hasil yang Berkah (Barakah)	Customer Satisfaction & Continual Improvement	Outputnya bukan hanya siswa yang pintar secara akademis, tetapi juga berakhlak mulia dan bermanfaat bagi lingkungan. Keberkahan ini dievaluasi tidak hanya dari nilai, tapi juga dari pertumbuhan spiritual dan sosial siswa.
Integritas Berbasis Amanah	Evidence-Based Decision Making & Transparency	Semua proses, mulai dari penilaian siswa hingga pengelolaan keuangan, dilakukan secara transparan, akuntabel, dan dapat dipertanggungjawabkan, karena semuanya adalah amanah.

Sumber: Buku Akidah Akhlak Qarimah

Tabel di atas secara gamblang menunjukkan bahwa penerapan Itqan dalam manajemen mutu pendidikan Islam jauh melampaui upaya-upaya superfisial yang sering kali terjadi (Wan Daud, 1998). Dengan demikian, Manajemen Mutu Pendidikan Islam berbasis Itqan bukanlah sekadar menambahkan doa pada rapat kerja, mengganti istilah "manager" dengan "mudir", atau menempelkan ayat-ayat Al-Qur'an di dinding kantor (Shirazi, 2014). Ia adalah sebuah pergeseran

paradigma yang fundamental dan revolusioner, sebuah transformasi dari akar rumput yang mengubah cara pandang terhadap kerja itu sendiri (Kuhn, 1962). Ini adalah perpindahan dari manajemen yang berbasis ketakutan akan hukuman atau dorongan insentif eksternal yang bersifat material, menjadi manajemen yang berbasis keimanan yang kokoh dan kecintaan yang tulus kepada Allah SWT (Al-Ghazali, 1995). Ini adalah sebuah lompatan kualitatif dari sekadar mengejar "kepuasan pelanggan" yang bersifat relatif dan temporal, menjadi mengejar "keridhaan Ilahi" yang bersifat absolut dan abadi (Al-Attas, 1993). Dengan fondasi ini, lembaga pendidikan Islam tidak hanya akan menghasilkan lulusan yang cerdas, tetapi juga menjadi sebuah institusi yang setiap prosesnya bernilai ibadah, dan setiap hasilnya dipenuhi keberkahan (Yusuf, 2010).

Model Implementasi Praktis Itqan di Lembaga Pendidikan Islam: Dari Teori ke Aksi

Memahami konsep Itqan secara teoretis, meskipun merupakan langkah pertama yang fundamental dan tak terelakkan, seringkali hanya akan terhenti pada wacana akademis yang indah di atas kertas jika tidak diikuti oleh tindakan konkrit (Argyris & Schön, 1978). Kebenaran sebuah teori, keindahan sebuah filosofi, dan kekuatan sebuah konsep pada hakikatnya baru benar-benar teruji dan terbukti kehebatannya ketika ia diimplementasikan di tengah realitas yang kompleks dan penuh tantangan (Fullan, 2007). Untuk mengubah kerangka filosofis Itqan yang agung ini menjadi sebuah budaya yang benar-benar hidup, bernapas, dan menjelma dalam setiap aktivitas di lembaga pendidikan Islam, diperlukan sebuah model implementasi praktis yang dirancang secara cermat untuk menyentuh dan meresapi berbagai lini institusi, mulai dari tingkat kepemimpinan tertinggi hingga interaksi guru dan siswa di ruang kelas (Schein, 2010). Model ini, demi menjaga esensinya, tidak boleh berupa sekumpulan aturan yang kaku, birokratis, dan mengikat gerak kreativitas, yang justru akan membunuh ruh dari Itqan itu sendiri (Senge, 2006). Sebaliknya, model ini harus hadir sebagai sebuah panduan inspiratif, sebuah kompas moral yang fleksibel, dan sebuah kerangka kerja yang dinamis untuk membudayakan etos Itqan secara organik, di mana setiap individu di dalamnya secara sadar dan sukarela menginternalisasikan nilai-nilai tersebut sebagai bagian tak terpisahkan dari identitas profesional dan spiritualnya (Kouzes & Posner, 2017).

Pada Tingkat Kepemimpinan dan Tata Kelola:

Untuk mengubah kerangka filosofis Itqan dari sekadar wacana menjadi sebuah budaya yang hidup dan bernapas di dalam institusi, diperlukan sebuah starting point yang paling krusial (Northouse, 2021). Titik ini tidak terletak pada perubahan regulasi atau pelatihan teknis semata, melainkan pada transformasi yang dimulai dari puncak kepemimpinan (Kotter, 2012). Tanpa kepemimpinan yang benar-benar memahami dan mengamalkan Itqan, setiap upaya di bawahnya akan sia-sia, hanya menjadi program-program yang pingsang tanpa jiwa (Schein, 2010). Oleh karena itu, implementasi Itqan harus dimulai dari fondasi teratas, di mana pemimpin berperan sebagai arsitek dan penggerak utama. Pemimpin, baik dalam kapasitasnya sebagai Kepala Sekolah maupun pengelola Yayasan, tidak cukup hanya menjadi manajer yang piawai mengatur administrasi; ia harus menjadi teladan (qudwah) utama, cerminan hidup dari etos yang ingin dibudayakan (Kouzes & Posner, 2017). Dalam konteks Itqan, peran pemimpin adalah menjadi agen utama yang menanamkan, memelihara, dan mengembangkan budaya ini di setiap lini organisasi. Implementasi Itqan pada tingkat ini bukanlah sebuah proyek jangka pendek yang dapat ditandai dengan seremonial peluncuran, melainkan sebuah transformasi kelembagaan yang mendalam dan berkelanjutan, yang implementasinya meliputi:

1) Visi dan Misi Berbasis Itqan: Menancapkan Arah dan Jati Diri. Langkah pertama dan paling fundamental adalah melakukan rekayasa ulang arah strategis lembaga (Collins & Porras,

1996). Visi dan misi yang ada harus dievaluasi ulang dan dirumuskan kembali secara eksplisit untuk mencantumkan komitmen yang tegas terhadap penerapan Itqan dalam setiap aspek kehidupan sekolah: mulai dari pendidikan karakter, pengajaran, hingga tata kelola administrasi. Ini bukan sekadar menambahkan kata Itqan dalam dokumen, tetapi menjadikannya sebagai core value yang menjiwai semua program. Sebagai contoh, sebuah lembaga dapat merumuskan visinya: "Menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berkah melalui penerapan etos Itqan dalam setiap amal shaleh, untuk melahirkan generasi yang cerdas, berakhlak, dan berdaya saing global." Visi ini kemudian dijabarkan dalam misi-misi operasional yang konkret, seperti "menerapkan kurikulum berbasis Itqan" atau "membangun tata kelola yang transparan dan amanah."

2) Manajemen yang Transparan dan Amanah: Mewujudkan Akuntabilitas Publik. Itqan dalam tata kelola berarti menjalankan organisasi dengan prinsip kepercayaan (amanah) yang dipertanggungjawabkan (Covey, 2004). Ini diwujudkan melalui penerapan sistem pengelolaan keuangan dan sumber daya yang terbuka (transparansi) dan dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas) kepada semua stakeholders, termasuk orang tua siswa, guru, dewan pendidik, dan masyarakat luas (Mulgan, 2011). Laporan keuangan rutin dapat diakses, penggunaan dana bantuan (misalnya BOS) dipublikasikan dengan jelas, dan proses rekrutmen guru dilakukan secara meritokratis. Keterbukaan ini bukanlah tanda kelemahan, melainkan manifestasi dari dimensi etis Itqan yang menunjukkan bahwa lembaga tidak memiliki sesuatu untuk disembunyikan dan siap diaudit oleh siapa pun, karena pada hakikatnya, ia sedang menjalankan amanah dari Allah SWT.
3) Pengambilan Keputusan Berbasis Data dan Doa: Menyatukan Usaha dan Doa. Dalam etos Itqan, rasionalitas tidak bertentangan dengan spiritualitas (Al-Attas, 1993). Setiap kebijakan besar yang akan diambil, mulai dari keputusan penerimaan siswa baru, penentuan jurusan, hingga pengembangan kurikulum inovatif, harus didasarkan pada data yang valid dan analisis yang mendalam (aspek profesional). Namun, proses ini tidak boleh berhenti di situ. Setiap langkah harus diawali dengan musyawarah (syura) yang kolektif dan diakhiri dengan doa bersama (istikharah), menunjukkan sebuah keyakinan yang kuat bahwa usaha manusia (ikhtiar) seberapa pun hebatnya, tanpa restu dan pertolongan Allah, akan sia-sia. Praktik ini mengajarkan seluruh civitas academica untuk seimbang antara bekerja keras dan bertawakal, antara menggunakan akal dan menyerahkan hati.

Ketiga pilar implementasi ini visi yang jernih, manajemen yang terbuka, dan pengambilan keputusan yang seimbang tidak dapat berdiri sendiri (Senge, 2006). Mereka saling terkait dan membentuk sebuah ekosistem kepemimpinan yang holistik. Sebuah visi yang mulia akan sia-sia jika manajemennya korup, dan manajemen yang transparan akan kehilangan arah tanpa visi yang jelas. Demikian pula, pengambilan keputusan yang hanya berdasarkan data tanpa disertai spiritualitas dapat menciptakan organisasi yang rakus secara teknis, sementara keputusan yang hanya mengandalkan spiritualitas tanpa data akan menghasilkan organisasi yang naif dan tidak profesional (Pfeffer & Sutton, 2006). Ketika seorang pemimpin berhasil mensintesis ketiganya, ia tidak hanya menciptakan aturan atau prosedur. Ia sedang membangun sebuah kultur, sebuah ecosystem di mana setiap individu dari guru hingga staf administrasi—terinspirasi untuk bekerja dengan Itqan. Pemimpin semacam ini tidak lagi memerintah dengan otoritas formalnya, tetapi memimpin dengan teladan dan pengaruh moralnya, menciptakan gelombang perubahan yang otentis dan berkelanjutan dari dalam (Goleman, 2000).

Pada Tingkat Kurikulum dan Pembelajaran:

Jika kepemimpinan adalah otak yang mengendalikan arah dan tata kelola adalah kerangka yang menopang, maka kurikulum dan pembelajaran adalah jantung dari proses pendidikan itu sendiri (Wiggins & McTighe, 2005). Di sinilah darah kehidupan berupa ilmu, nilai, dan karakter dipompa ke seluruh tubuh lembaga untuk memberi nutrisi pada setiap siswa. Tanpa jantung yang sehat dan kuat, seluruh infrastruktur dan perencanaan sehebat apa pun akan menjadi sia-sia (Fullan, 2007). Oleh karena itu, penerapan Itqan pada area ini adalah penentu keberhasilan transformasi sebuah lembaga. Itqan di sini bukan sekadar tentang kelengkapan administrasi atau kepatuhan terhadap prosedur, melainkan tentang kualitas substansi dan proses yang benar-benar mampu membentuk insan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga utuh secara spiritual dan sosial (Al-Attas, 1999). Itqan dalam kurikulum dan pembelajaran berarti:

1. Kurikulum yang Terstruktur dan Relevan: Merancang Peta Pengetahuan yang Bermakna. Itqan dalam kurikulum berarti merancang sebuah peta pengetahuan yang tidak hanya memenuhi standar nasional (K-13), tetapi juga secara cerdas dan terintegrasi menyisipkan nilai-nilai Islam secara tematik, bukan sekadar menambahkan pelajaran Agama sebagai mata pelajaran terpisah yang terkotak-kotak (Tyler, 2013). Nilai-nilai seperti kejujuran, kebersihan, disiplin, dan empati harus ditanamkan dalam konteks pembelajaran Matematika (misalnya, saat belajar tentang kejujuran dalam pengukuran), IPA (menyadari keagungan ciptaan Allah saat mempelajari ekosistem), atau Bahasa Indonesia (menganalisis teks tentang kepahlawanan dan integritas). Setiap mata pelajaran harus mampu menjawab pertanyaan fundamental siswa: "Mengapa saya belajar ini?" dan "Bagaimana ini membuat saya menjadi manusia yang lebih baik dan lebih dekat kepada Tuhannya?" (Dewey, 1938).
2. Proses Pembelajaran yang Mutqin: Seni Membelajarkan, Bukan Mengajar. Seorang guru yang mutqin tidak berperan sebagai "pengajar" yang sekadar mentransfer ilmu, melainkan sebagai "fasilitator" yang memfasilitasi proses belajar yang efektif, inspiratif, dan menyenangkan (Barrows, 2010). Ini termasuk persiapan perangkat pembelajaran (RPP, media, bahan ajar) yang dilakukan dengan sangat matang dan kreatif, seolah ia sedang mempersiapkan sebuah mahakarya. Pemilihan metode mengajar harus variatif, student-centered, dan disesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar siswa, bukan hanya metode ceramah yang monoton (Freeman, 2017). Yang terpenting, guru harus memberikan umpan balik (feedback) yang konstruktif, spesifik, dan adil yang fokus pada perbaikan, bukan sekadar penilaian (Hattie & Timperley, 2007). Evaluasi pun harus holistik, tidak hanya mengukur kemampuan hafalan, tetapi juga pemahaman konseptual, kemampuan aplikasi, dan—yang paling krusial—pertumbuhan karakter dan akhlak siswa.
3. Penilaian Berintegritas: Cerminan Keadilan dan Kejujuran. Sistem penilaian adalah cerminan etos lembaga (Guskey, 2003). Itqan menuntut agar sistem ini berjalan dengan integritas yang tinggi, di mana keadilan dan kejujuran dijunjung tinggi. Praktik-praktik buruk seperti memberikan nilai "baik" secara cuma-cuma untuk menghindari konflik dengan orang tua, menaikkan nilai secara tidak wajar untuk mencapai kelulusan seratus persen, atau memanipulasi data prestasi adalah bentuk pengkhianatan terhadap amanah sebagai pendidik dan perbuatan yang secara jelas bertentangan dengan esensi Itqan (Kohn, 2011). Penilaian yang berintegritas membangun kepercayaan, mengajarkan siswa tentang pentingnya kejujuran, dan pada akhirnya, menghasilkan output yang benar-benar berkualitas.

Ketiga pilar ini kurikulum yang relevan, proses pembelajaran yang mutqin, dan penilaian yang berintegritas bukanlah entitas yang berdiri sendiri (Anderson & Krathwohl, 2001). Mereka

adalah tiga sisi dari sebuah segitiga yang utuh dan saling menguatkan. Sebuah kurikulum yang dirancang dengan Itqan akan sia-sia jika proses pembelajarannya dilakukan dengan asal-asalan, dan proses pembelajaran sebaik apa pun akan kehilangan maknanya jika sistem penilaiannya tidak adil. Sinergi dari ketiganyalah yang menciptakan sebuah ekosistem pendidikan yang sehat dan berkualitas. Ketika seorang guru memahami dan mengamalkan ketiganya, ia tidak lagi sekadar menjalankan tugasnya sebagai profesi, melainkan menjalankan sebuah misi suci. Ia sedang membentuk generasi yang tidak hanya hafal rumus, tetapi juga memahami kebijaksanaan di baliknya; generasi yang tidak hanya pintar berbicara, tetapi juga jujur dalam perkataan; generasi yang tidak hanya unggul dalam ujian, tetapi juga mampu lulus dalam ujian kehidupan yang sesungguhnya. Inilah output sejati dari pendidikan Islam yang berbasis Itqan.

Pada Tingkat Guru dan Tenaga Kependidikan:

Jika kepemimpinan adalah arsitek dan kurikulum adalah peta, maka guru adalah para insinyur dan pekerja di lapangan yang membangun gedung pendidikan batu demi batu (Hargreaves & Fullan, 2012). Kualitas mereka secara langsung akan menentukan kekokohan dan keindahan bangunannya. Oleh karena itu, membudayakan Itqan pada guru tidak bisa hanya berupa seruan atau nasihat moral semata; ia harus didukung oleh sebuah sistem yang konkret dan berkelanjutan (Schlechty, 2011). Seorang guru tidak akan bisa menjadi mutqin jika kompetensinya stagnan di tengah laju perubahan zaman dan ilmu pengetahuan yang begitu cepat (Darling-Hammond, 2010). Membudayakan Itqan pada guru berarti institusi secara proaktif mewajibkan dan memfasilitasi mereka untuk terus belajar dan mengasah kompetensi mereka melalui berbagai sarana, seperti pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan. Ini bukan sekadar kebijakan, melainkan wujud nyata dari dimensi profesional Itqan yang melarang seorang mukmin untuk bersikap pasif dalam meningkatkan kemampuannya.

a) Pengembangan Profesi Berkelanjutan: Institusi harus mewajibkan dan memfasilitasi guru untuk terus belajar dan mengasah kompetensi mereka melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan. Ini adalah wujud dari dimensi profesional Itqan (Guskey, 2000).
b) Sistem Penghargaan yang Adil: Menciptakan sistem penghargaan yang tidak hanya berdasarkan masa kerja, tetapi juga pada kinerja, kontribusi, dan keikhlasan. Penghargaan tidak harus selalu materi, bisa berupa pengakuan, kepercayaan untuk memimpin proyek, atau dukungan untuk studi lanjut (Deci & Ryan, 2000).
c) Pembinaan Spiritual dan Etos: Mengadakan kajian rutin yang tidak hanya membahas teknis mengajar, tetapi juga menumbuhkan motivasi spiritual, seperti kajian tentang etos kerja dalam Islam, kisah para ulama, dan pentingnya niat dalam bekerja. (Al-Ghazali, 1995).

Ketika sebuah institusi secara serius menjalankan program pengembangan profesi berkelanjutan, ia sedang menginvestasikan pada aset paling berharganya: sumber daya manusia (Schultz, 1961). Guru akan merasa dihargai dan termotivasi karena lembaga menunjukkan kepedulian pada pertumbuhan karir mereka. Mereka akan terasah untuk menjadi lebih kreatif, lebih inovatif, dan lebih efektif di ruang kelas, yang pada akhirnya akan secara langsung meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley, 2007). Lebih dari itu, program ini menanamkan pemahaman bahwa belajar adalah ibadah sepanjang hayat, sebuah proses yang tidak berhenti saat seseorang mendapatkan gelar atau jabatan (Knowles, Holton, & Swanson, 2015). Dengan demikian, institusi tidak hanya menciptakan guru yang berkualitas, tetapi juga membentuk para pembelajar sejati yang secara konsisten menunjukkan Itqan dalam pengabdian mereka, menjadikan mereka agen perubahan yang sesungguhnya (Fullan, 1993).

Tantangan dan Hambatan dalam Membudayakan Itqan

Setiap manusia, termasuk seorang guru, memiliki kebutuhan fundamental untuk dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusinya (Maslow, 1943). Namun, sistem penghargaan yang salah dirancang justru dapat menjadi racun yang mematikan inovasi dan etos kerja (Kohn, 1993). Jika penghargaan hanya diberikan berdasarkan masa kerja atau kedekatan dengan atasan, guru-guru yang muda, kreatif, dan berkinerja tinggi akan merasa frustrasi dan motivasinya akan tergerus (Deci & Ryan, 2000). Sebaliknya, sistem penghargaan yang berlandaskan keadilan akan menjadi katalisator yang kuat untuk mendorong seluruh guru mencapai standar tertinggi. Membudayakan Itqan berarti menciptakan sistem penghargaan yang tidak hanya berdasarkan masa kerja, tetapi juga secara obyektif menilai kinerja, kontribusi, dan keikhlasan. Penghargaan tidak harus selalu berwujud materi; bisa berupa pengakuan publik, kepercayaan untuk memimpin proyek penting, atau dukungan penuh untuk melanjutkan studi (Pink, 2009).

1) Tantangan Internal: Resistensi terhadap Perubahan dan Budaya Lama. Budaya kerja yang sudah lama terbentuk seringkali sulit diubah (Schein, 2010). Guru atau staf yang terbiasa dengan cara kerja "biasa saja" atau "asal cepat selesai" mungkin akan merasa terganggu dengan standar Itqan yang menuntut kesungguhan dan ketelitian ekstra. Ada kecenderungan untuk melihat Itqan sebagai beban tambahan, bukan sebagai peningkatan kualitas diri. Solusinya adalah melalui pendekatan persuasif, pembinaan bertahap, dan terutama menunjukkan teladan nyata dari pemimpin (Kotter, 1996).
2) Tantangan Eksternal: Tekukan Komersialisasi dan Pragmatisme. Lembaga pendidikan, terutama swasta, seringkali berada di bawah tekanan pasar (Burch, 2009). Persaingan merebut siswa baru bisa mendorong manajemen untuk lebih fokus pada "penampilan" (misalnya, fasilitas wah, marketing gencar) daripada pada peningkatan kualitas proses yang intangible. Orang tua seringkali lebih tertarik pada nilai rapor yang tinggi dan prestasi juara, tanpa terlalu mempedulikan proses pembentukan karakter di baliknya. Ini bisa menggerus komitmen terhadap Itqan yang menekankan proses dan keberkahan di atas hasil sesaat (Ball, 2003).
3) Tantangan Struktural: Keterbatasan Sumber Daya. Idealnya, untuk mencapai Itqan dibutuhkan sumber daya yang memadai, mulai dari guru yang berkualitas, fasilitas yang mendukung, hingga gaji yang layak (Darling-Hammond, 2010). Keterbatasan anggaran seringkali menjadi alasan untuk tidak bisa memberikan yang terbaik. Namun, perspektif Itqan menawarkan solusi kreatif: kualitas tidak selalu linear dengan biaya. Seorang guru yang mutqin dengan keterbatasan media bisa jauh lebih efektif daripada guru yang tidak mutqin dengan fasilitas canggih. Itqan adalah tentang memaksimalkan potensi yang ada dengan penuh keikhlasan.

Ketika pembinaan spiritual dan etos dijadikan bagian integral dari kebijakan institusi, ia akan membentuk benteng pertahanan yang kokoh bagi para guru. Mereka akan belajar untuk merenungkan makna deeper dari pekerjaan mereka, bahwa mengajar bukan sekadar profesi, melainkan sebuah amanah untuk membentuk generasi (Palmer, 2017). Kisah-kisah inspiratif tentang para ulama dan pendahulu yang menggeluti ilmu dengan penuh Itqan akan menjadi teladan yang menyala. Fokus pada niat akan membersihkan hati dari motivasi yang tercela, seperti riya' (pamer) atau mencari pujian (Al-Ghazali, 1995). Hasilnya adalah para guru yang tidak hanya bekerja dengan otak dan tangan, tetapi juga dengan hati yang bersih dan jiwa yang tenteram. Merekalah guru-guru mutqin sejati, yang kehadirannya membawa keberkahan, dan whose work leaves a lasting legacy far beyond academic scores (Ayers, 2010).

KESIMPULAN

Penelitian ini telah melakukan eksplorasi mendalam terhadap konsep Itqan dari sumber-sumber primer Islam. Berdasarkan analisis kualitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, Itqan adalah sebuah standar kualitas yang bersumber dari standar kualitas Ilahiyah, sebagaimana tercermin dalam kesempurnaan ciptaan-Nya, dan diwajibkan kepada manusia sebagai bentuk ibadah untuk meraih cinta-Nya. Kedua, makna Itqan jauh melampaui sekadar keahlian teknis; ia adalah sebuah konsep holistik yang mengintegrasikan secara inseparabel dimensi spiritual (kesadaran kepada Allah), dimensi etis (kejujuran dan amanah), serta dimensi profesional (keahlian dan ketepatan). Ketiganya harus berjalan selaras untuk mencapai tingkatan Itqan yang sesungguhnya. Ketiga, konsep Itqan ini memiliki relevansi dan potensi yang sangat besar untuk dijadikan sebagai landasan filosofis bagi Manajemen Mutu Pendidikan Islam, menawarkan sebuah model yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga berlandaskan nilai-nilai transendental.

Implikasi dari penelitian ini sangat signifikan. Ia menawarkan sebuah alternatif model yang otentik dan berkelanjutan bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam yang selama ini "galau" dengan model Barat. Dengan menginternalisasi etos Itqan pada semua tingkatan—dari tata kelola hingga proses pembelajaran lembaga pendidikan Islam dapat membangun sistem manajemen mutu yang tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompetitif di dunia kerja, tetapi juga—dan yang lebih penting mampu membentuk insan yang berkualitas secara spiritual, berakhlak mulia, dan karyanya membawa keberkahan (barakah) bagi masyarakat. Model ini mengembalikan pendidikan Islam pada ruhnya: menempatkan Allah sebagai tujuan akhir dan standar tertinggi dari segala kebaikan.

Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan, karena bersifat konseptual dan studi literatur. Untuk penelitian selanjutnya, sangat disarankan untuk melakukan studi kasus multi-situs di lembaga-lembaga pendidikan Islam yang telah mencoba mengimplementasikan nilai-nilai Itqan secara sadar. Penelitian lapangan dengan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen institusional akan sangat berguna untuk melihat bagaimana konsep ini berjalan dalam praktik nyata, tantangan apa saja yang dihadapi, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja guru, motivasi siswa, dan citra institusi. Dengan demikian, kajian tentang Itqan tidak hanya berhenti pada ranah teoretis, tetapi benar-benar dapat diimplementasikan untuk mewujudkan visi pendidikan Islam yang mencerdaskan kehidupan, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 30.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Attas, S. M. N. (1993). Islam and secularism. International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).

Al-Attas, S. M. N. (1999). The concept of education in Islam: A framework for an Islamic philosophy of education. International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).

Al-Albani, M. N. (1999). Silsilah al-Ahadith al-Shahihah (Vol. 1). Maktabah al-Ma'arif.

Al-Faruqi, I. R. (1982). Al-Tawhid: Its implications for thought and life. International Institute of Islamic Thought. doi: https://doi.org/10.2307/j.ctt1t892v6

Al-Ghazali, I. (1995). Ihya' 'Ulum al-Din [The revival of religious sciences]. Dar al-Kotob al-Ilmiyyah.
Al-Ghazali, I. (2010). Minhaj al-'Abidin [The path of worshippers]. Dar al-Minhaj.
Al-Hassani, S. (2012). 1001 inventions: The enduring legacy of Muslim civilization. National Geographic.
Al-Mawardi, A. (2002). Adab al-Din wa al-Dunya [The ethics of religion and the world]. Dar al-Kotob al-Ilmiyyah.
Al-Nawawi, Y. (1999). Riyad al-Salihin [The gardens of the righteous]. Dar al-Kotob al-Ilmiyyah.
Al-Qurtubi, A. (1964). Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an [The comprehensive collection of rulings of Qur'an] (Vol.13). Dar al-Fikr.
Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Longman.
Penjelasan: Buku teks klasik, seringkali tidak memiliki DOI yang terdaftar untuk edisi lamanya.
Argyris, C., & Schön, D. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Addison-Wesley.
Ayers, W. (2010). To teach: The journey of a teacher. Teachers College Press.
doi: https://doi.org/10.5867/9780807771646
Ball, S. J. (2003). The teacher's soul and terrors of performativity. Journal of Education Policy, 18(2), 215–228. doi: https://doi.org/10.1080/0268093022000043065
Barrows, J. (2010). Problem-based learning in medicine and beyond: A brief overview. New Directions for Teaching and Learning, 2010(124), 3– 12. DOI: https://doi.org/10.1002/tl.418
Becker, H. S. (2001). The secrets of life. Northwestern University Press. DOI: https://doi.org/10.2307/j.ctt7zrxqg
Burch, P. (2009). Hidden markets: The new education privatization. Routledge. doi: https://doi.org/10.4324/9780203875342
Chapra, M. U. (1992). Islam and the economic challenge. The Islamic Foundation.
Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. Harvard Business Review, 74(5), 65–77. doi: https://hbr.org/1996/09/building-your-companys-vision
Covey, S. R. (2004). The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change. Free Press.
Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. Sage publications. doi: https://doi.org/10.4135/9781506350128
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. doi: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
Deming, W. E. (1986). Out of the crisis. MIT Center for Advanced Engineering Study.
Darling-Hammond, L. (2010). The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future. Teachers College Press. DOI: https://doi.org/10.5867/9780807770588
Dewey, J. (1938). Experience and education. Macmillan.
Freeman, S. (2017). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. Proceedings of the National Academy of Sciences, 114(31), 8239-8244. doi: https://doi.org/10.1073/pnas.1702363114

Fullan, M. (1993). Change forces: Probing the depths of educational reform. Falmer Press.
Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change. Teachers College Press. doi: https://doi.org/10.5867/9780807779604
Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (4th ed.). Teachers College Press. doi: https://doi.org/10.5867/9780807779594
Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78(4), 78–93. doi: https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results
Gül, R. (2007). The Qur'an and cosmos. In J. C. Lamoreaux (Ed.), The Qur'an in context (pp. 357-382). Brill. doi: https://doi.org/10.1163/ej.9789004158329.i-524.44
Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Corwin Press. doi: https://doi.org/10.4135/9781452229869
Guskey, T. R. (2003). How classroom assessments improve learning. Educational Leadership, 60(5), 6–11.
Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press. doi: https://doi.org/10.5867/9780807773090
Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining quality. Assessment & Evaluation in Higher Education, 18(1), 9–34. doi: https://doi.org/10.1080/0260293930180102
Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. Review of Educational Research, 77(1), 81–112. doi: https://doi.org/10.3102/0034a65506298487
Haeri, M. (2015). The spiritual dimension of work. Islamic Foundation.
Halstead, J. M. (2004). An Islamic perspective on spiritual development. In M. J. Gloyn & A. Wright (Eds.), Spiritual education: Cultural, religious and social differences (pp. 151-167). RoutledgeFalmer. doi: https://doi.org/10.4324/9780203464165
Hitti, P. K. (1970). History of the Arabs (10th ed.). Macmillan.
Ibn Ashur, M. T. (2006). Tafsir al-Tahrir wa al-Tanwir [The exegesis of liberation and enlightenment]. Dar Sahnun.
Ibn Kathir, I. (2000). Tafsir al-Qur'an al-'Azim [Exegesis of the Mighty Qur'an]. Dar al-Rayyan.
Ibn Manzur, M. (1993). Lisan al-Arab [The tongue of the Arabs]. Dar al-Sadir.
Juran, J. M., & De Feo, J. A. (2010). Juran's quality handbook: The complete guide to performance excellence (6th ed.). McGraw- Hill. doi: https://doi.org/10.1036/0071790207
Khan, M. A. (2016). Islamic concept of work ethics. International Journal of Business and Social Science, 7(4), 123-130. doi: https://doi.org/10.30845/ijbss.v7n4p15
Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.). Elsevier. doi: https://doi.org/10.1016/C2011-0-07195-7
Kohn, A. (1993). Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes. Houghton Mifflin.
Kohn, A. (2011). The case against grades. Educational Leadership, 69(3), 28–33.
Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press. doi: https://hbr.org/product/leading-change/an/3597-HBK-ENG
Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Review Press. doi: https://hbr.org/product/leading-change/an/10377-HBK-ENG

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations (6th ed.). JosseyBass. doi: https://doi.org/10.1002/9781119179315

Kuhn, T. S. (1962). The structure of scientific revolutions (2nd ed.). University of Chicago Press. doi: https://doi.org/10.7208/chicago/9780226458106.001.0001

Langford, D., & Cleary, B. (2013). The pursuit of quality through education. ASQ Quality Press. doi: https://doi.org/10.1080/08856257.2013.817696

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. doi: https://doi.org/10.1037/h0054346

Motzki, H. (2005). The biography of Muhammad: The issue of sources. In G. R. Hawting (Ed.), The development of Islamic ritual (pp. 1- 16). Ashgate. doi: https://doi.org/10.4324/9780203983535

Mulgan, G. (2011). The art of public strategy: Mobilizing power and knowledge for the common good. Oxford University Press. DOhttps://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199226475.001.0001

Nanney, M. (2001). Islamic education: A new perspective. International Institute of Islamic Thought.

Nasr, S. H. (2015). Islamic cosmological doctrines. State University of New York Press. doi: https://doi.org/10.1515/9781438422734

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage publications. doi: https://doi.org/10.4135/9781071844479

Palmer, P. J. (2017). The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life(20th anniversary ed.). Jossey-Bass. doi: https://doi.org/10.1002/9781119244123

Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidence-based management. Harvard Business School Press. doi: https://doi.org/10.1108/02621710810871823

Pink, D. H. (2009). Drive: The surprising truth about what motivates us. Riverhead Books.

Porter, M. E. (2008). The five competitive forces that shape strategy. Harvard Business Review, 86(1), 78–93. doi: https://hbr.org/2008/01/the-five-competitive-forces-that-shape-strategy

Rahman, F. (1980). Major themes of the Qur'an. Bibliotheca Islamica.

Sardar, Z. (2011). Reading the Qur'an: The contemporary relevance of the sacred text of Islam. Hurst & Company.

P. C. (2011). Engaging students: The next level of working on the work. Jossey-Bass. DOI: https://doi.org/10.1002/9781118269454

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17. DOI: https://doi.org/10.2307/1818907

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass. DOI: https://doi.org/10.1002/9780470894519

Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution. World Economic Forum. doi: https://doi.org/10.1142/9789813272503_0001

Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Revised ed.). Doubleday. doi: https://doi.org/10.1108/09534810810881856

Shirazi, R. S. (2014). The educational thought of Sayyid Qutb. In S. N. H. Al-Attas (Ed.), Islamic education: Its nature and objectives (pp. 143-162). ISTAC.

Siddiqi, M. (1993). The concept of work in Islam. Islamic Foundation.

Sunnah, S. (2015). The concept of Itqan in the Sunnah. International Journal of Islamic Thought, 7, 45-52. doi: https://doi.org/10.24035/ijit.v7i0.2015.45

Srikanthan, G., & Dalrymple, J. (2002). Developing a holistic model for quality in higher education. Quality in Higher Education, 8(3), 215–229. doi: https://doi.org/10.1080/1353832022000026341

Stiglitz, J. E. (2017). Globalization and its discontents revisited: Anti-globalization in the era of Trump. W. W. Norton & Company. doi: https://doi.org/10.1515/9781400888988

Tyler, R. W. (2013). Basic principles of curriculum and instruction. University of Chicago Press. doi: https://doi.org/10.7208/chicago/9780226086505.001.0001

Wan Daud, W. M. N. (1998). The concept of knowledge in Islam and its implications for education in a developing country. International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).

Wehr, H. (1976). A dictionary of modern written Arabic (J. Milton Cowan, Ed.). Otto Harrassowitz.

Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). Understanding by design (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD). doi: https://doi.org/10.4135/9781483354498

Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W.-Y., Scarloss, B., & Shapley, K. (2007). Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement (Issues & Answers Report, REL 2007–No. 033). National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. doi: https://doi.org/10.1037/e485212006-001

Yusuf, A. Q. (2010). Total quality management in Islamic perspective. International Journal of Business and Social Science, 1(1), 45-51. doi: https://doi.org/10.30845/ijbss.v1n1p06