

**BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS SEBAGAI FONDASI MANAJEMEN
LEMBAGA PENDIDIKAN BERKUALITAS**

Oman Fathurohman^{1✉}, Siti Nur Fazriyah²

Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon^{1,2}

fathurrohmanoman265@gmail.com¹, mas.medi29@gmail.com²

Received: 2023-08-04; Accepted: 2023-08-9; Published: 2023-08-30

ABSTRACT

Organizational culture constitutes one of the most powerful yet frequently underestimated determinants of educational quality in Islamic educational institutions. While considerable scholarly attention has been directed toward structural and technical dimensions of educational quality management, the role of Islamic organizational culture as a foundational driver of institutional excellence remains insufficiently theorized and empirically validated in the Indonesian Islamic education management literature. This study investigates Islamic organizational culture as the foundational basis for quality management in Islamic educational institutions, pursuing three objectives: (1) to analyze the conceptual dimensions of Islamic organizational culture and its theoretical relationship with educational quality, (2) to examine the mechanisms through which Islamic organizational culture influences institutional management quality, and (3) to construct a model of Islamic organizational culture development that serves as a strategic foundation for educational quality improvement. Employing a systematic library research methodology drawing on thirty-four peer-reviewed sources published between 2020 and 2022, the study proposes the Tawhidic Organizational Culture Framework (TOCF), a six-dimensional model integrating Islamic values of tawhid, amanah, shura, itqan, tawadhu, and ukhuwah as cultural pillars of quality Islamic educational management.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Educational Quality Management, Islamic Educational Institutions, Tawhidic Culture, Institutional Excellence

Copyright ©2023, Author.

This is an open-access article under the CC BY-NC-SA 4.0



Pendahuluan

Kualitas lembaga pendidikan tidak lahir dari sekadar kelengkapan infrastruktur fisik, kecanggihan kurikulum, atau keketatan prosedur administratif semata. Di balik berbagai faktor teknis-struktural tersebut, terdapat sebuah dimensi yang jauh lebih menentukan dan lebih abadi, yakni budaya organisasi yang menghidupi dan menggerakkan seluruh elemen institusi dari dalam. Budaya organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Schein (dalam Tika, 2021), merupakan seperangkat asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi tentang bagaimana cara memandang dunia, bersikap, dan bertindak dalam menghadapi berbagai persoalan yang mereka hadapi bersama. Ketika asumsi-asumsi dasar ini berakar pada nilai-nilai Islam yang mulia, maka ia tidak hanya menjadi fondasi bagi manajemen yang efektif, tetapi juga menjadi sumber kekuatan spiritual yang memberdayakan seluruh anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik dalam menunaikan tugas pendidikannya sebagai ibadah kepada Allah SWT.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi islami merupakan totalitas dari nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, simbol, ritual, dan praktik keseharian yang dijiwai oleh semangat keislaman dan menjadi identitas kolektif yang membedakan lembaga pendidikan Islam dari institusi lain. Budaya organisasi islami bukan sekadar ornamen atau label keislaman yang ditempelkan pada lembaga, melainkan merupakan inti dari cara lembaga tersebut berpikir, mengambil keputusan, membangun relasi, menyelesaikan masalah, dan mendefinisikan keberhasilan (Muhaimin, 2021). Ketika budaya organisasi islami benar-benar terinternalisasi dan termanifestasi secara konsisten dalam seluruh praktik kelembagaan, ia menciptakan suatu ekosistem institusional yang secara organis mendorong tercapainya standar mutu pendidikan yang tinggi.

Perhatian akademis terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kualitas lembaga pendidikan Islam di Indonesia sesungguhnya telah berkembang dalam satu dekade terakhir. Namun, kajian-kajian yang tersedia pada umumnya masih memiliki keterbatasan yang signifikan. Sebagian besar studi membahas budaya organisasi sekolah atau madrasah secara umum dengan mengadopsi kerangka teoritis dari teori budaya organisasi Barat, seperti kerangka Hofstede, Schein, atau Quinn, tanpa melakukan rekonstruksi yang memadai untuk mengakomodasi keunikan epistemologis dan teologis budaya organisasi Islam (Hidayat & Machali, 2022). Akibatnya, variabel-variabel budaya organisasi yang diukur dan dianalisis sering kali tidak secara tepat menangkap dimensi-dimensi khas budaya islami yang sesungguhnya paling relevan dengan konteks pendidikan Islam.

Data empiris dari berbagai penelitian mengkonfirmasi adanya korelasi yang kuat antara kualitas budaya organisasi dan kualitas penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Penelitian Prasetyo dan Zuhriah (2022) yang dilakukan pada 38 madrasah aliyah di Jawa Timur menemukan bahwa lembaga-lembaga dengan skor budaya organisasi islami yang tinggi secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik pada indikator-indikator mutu pendidikan seperti komitmen guru terhadap tugasnya, kepuasan peserta didik terhadap layanan pendidikan, dan prestasi akademik

peserta didik dalam evaluasi nasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan budaya organisasi islami merupakan salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan yang paling *cost-effective* dan berkelanjutan, karena dampaknya bersifat menyeluruh dan tidak terbatas pada aspek-aspek tertentu semata.

Namun demikian, banyak lembaga pendidikan Islam yang belum menyadari potensi strategis dari budaya organisasi islami yang mereka miliki sebagai aset mutu yang harus dikembangkan secara sadar dan sistematis. Sebaliknya, budaya organisasi sering diperlakukan sebagai sesuatu yang terbentuk secara alamiah tanpa memerlukan intervensi manajerial yang terencana. Sikap pasif ini mengakibatkan budaya organisasi di banyak lembaga pendidikan Islam tumbuh secara tidak terarah, bahkan kadang-kadang menjadi disfungsi ketika nilai-nilai islami yang seharusnya menjadi intinya terkikis oleh praktik-praktik informal yang tidak selaras dengan prinsip-prinsip Islam (Nata, 2022). Kondisi ini menegaskan perlunya model pengembangan budaya organisasi islami yang sistematis dan dapat dioperasionalkan oleh para pemimpin lembaga pendidikan Islam.

Tantangan dalam membangun budaya organisasi islami yang kuat di lembaga pendidikan Islam bersifat multilapis dan kompleks. Pada lapis pertama, terdapat tantangan konseptual berupa ketidakjelasan tentang apa sesungguhnya yang dimaksud dengan budaya organisasi islami dan bagaimana ia berbeda secara substansial dari budaya organisasi pada umumnya. Ketidakjelasan konseptual ini mengakibatkan upaya-upaya pengembangan budaya yang bersifat seremonial dan superfisial, seperti pemajangan kaligrafi di dinding atau pelaksanaan ritual keagamaan rutin, tanpa menyentuh perubahan nilai dan asumsi yang lebih mendasar (Ramayulis & Nizar, 2022). Pada lapis kedua, terdapat tantangan kepemimpinan berupa keterbatasan kemampuan kepala madrasah dan pimpinan lembaga dalam memahami peran mereka sebagai arsitek dan pemelihara budaya organisasi.

Pada lapis ketiga, terdapat tantangan kohesi nilai di antara anggota komunitas lembaga yang berasal dari latar belakang, generasi, dan orientasi keislaman yang beragam. Membangun budaya organisasi islami yang kohesif di tengah keberagaman ini memerlukan kemampuan kepemimpinan yang sangat tinggi untuk menemukan dan memperkuat nilai-nilai inti yang dapat menyatukan seluruh anggota komunitas tanpa menyeragamkan ekspresi keislamannya yang beragam (Wahab & Umiarso, 2021). Pada lapis keempat, terdapat tantangan keberlanjutan, yakni bagaimana memastikan bahwa budaya organisasi islami yang telah berhasil dibangun dapat dipertahankan dan diwariskan kepada generasi pemimpin berikutnya tanpa bergantung pada karisma dan komitmen personal pemimpin tertentu saja.

Dari perspektif teori manajemen mutu, budaya organisasi islami dapat dipandang sebagai mekanisme kontrol kualitas internal yang paling efektif karena ia bekerja dari dalam diri setiap anggota organisasi melalui internalisasi nilai, bukan dari luar melalui regulasi dan pengawasan eksternal. *Total Quality Management* (TQM) sebagai pendekatan manajemen mutu yang paling komprehensif pun mengakui bahwa keberhasilan jangka panjang dari program peningkatan mutu sangat bergantung pada

terbangunnya budaya mutu yang genuine di dalam organisasi (Mulyasa, 2021). Dalam konteks pendidikan Islam, budaya mutu ini memperoleh dimensi tambahan yang sangat kuat dari nilai-nilai Islam tentang kesempurnaan pekerjaan (itqan), tanggung jawab terhadap Allah (amanah), dan pelayanan kepada sesama (khidmah).

Research gap yang menjadi pijakan kajian ini terletak pada dua celah yang saling berkaitan. Pertama, belum tersedianya kerangka konseptual yang secara komprehensif mendefinisikan dimensi-dimensi budaya organisasi islami yang paling relevan dengan konteks manajemen lembaga pendidikan Islam dan paling determinan terhadap kualitas kelembagaan. Kedua, belum adanya model pengembangan budaya organisasi islami yang praktis dan operasional yang dapat dijadikan panduan oleh para pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam upaya membangun dan memperkuat budaya organisasi islami secara sistematis dan berkelanjutan (Prasetyo & Zuhriah, 2022). Kajian ini bertujuan mengisi kedua celah tersebut melalui tiga tujuan spesifik: (1) menganalisis dimensi-dimensi konseptual budaya organisasi islami dan hubungannya dengan kualitas pendidikan; (2) mengkaji mekanisme pengaruh budaya organisasi islami terhadap kualitas manajemen kelembagaan; serta (3) merumuskan model pengembangan budaya organisasi islami yang menjadi fondasi strategis bagi peningkatan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research) yang bersifat deskriptif-analitis dan konseptual-propositif. Menurut Moleong (2021), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi sistematis yang mencakup tahapan identifikasi, seleksi berdasarkan relevansi dan otentisitas, serta klasifikasi tematik secara cermat. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan ketekunan pengamatan dengan membandingkan temuan dari berbagai referensi untuk memverifikasi konsistensi argumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) sebagaimana diuraikan oleh Rijali (2022) melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan secara sistematis.

Hasil dan Pembahasan

Dimensi Konseptual Budaya Organisasi Islami dan Relasi Teoretisnya dengan Kualitas Pendidikan

Kajian mendalam terhadap berbagai sumber kepustakaan yang relevan menghasilkan pemetaan komprehensif tentang dimensi-dimensi konseptual budaya organisasi islami yang paling relevan dengan konteks manajemen lembaga pendidikan Islam. Secara ontologis, budaya organisasi islami bertumpu pada prinsip tauhid sebagai landasan paling fundamental. Prinsip tauhid dalam konteks organisasi mengimplikasikan bahwa seluruh aktivitas kelembagaan, mulai dari perencanaan

strategik hingga pelayanan harian kepada peserta didik, dipahami sebagai bagian dari ibadah kepada Allah yang harus dilakukan dengan standar kualitas tertinggi. Orientasi tauhidik ini menciptakan motivasi kerja yang bersumber bukan semata-mata dari insentif materiil atau tekanan pengawasan eksternal, melainkan dari kesadaran mendalam bahwa setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah (Nata, 2022).

Dimensi kedua dari budaya organisasi islami adalah dimensi amanah (kepercayaan dan tanggung jawab). Budaya amanah dalam organisasi pendidikan Islam mengimplikasikan bahwa setiap individu, dari kepala lembaga hingga tenaga kebersihan sekalipun, memahami dan menghayati tanggung jawabnya sebagai amanah yang dititipkan Allah dan harus ditunaikan dengan sepenuh hati. Budaya amanah ini secara organis mendorong terbentuknya budaya akuntabilitas yang autentik, yakni akuntabilitas yang tidak hanya bersifat horizontal kepada atasan dan pemangku kepentingan, tetapi juga vertikal kepada Allah sebagai sumber amanah yang sesungguhnya (Muhaimin, 2021). Dalam konteks manajemen mutu, budaya amanah merupakan fondasi yang paling kokoh bagi terbentuknya komitmen mutu yang tulus dan berkelanjutan.

Dimensi ketiga adalah dimensi syura (musyawarah dan partisipasi kolektif). Budaya syura dalam organisasi pendidikan Islam menciptakan iklim di mana setiap anggota komunitas merasa dihargai kontribusinya, didengar aspirasinya, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kehidupan bersama. Penelitian Prasetyo dan Zuhriah (2022) menemukan bahwa lembaga-lembaga pendidikan Islam dengan budaya syura yang kuat menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru yang secara signifikan lebih tinggi, tingkat konflik internal yang lebih rendah, dan kualitas keputusan kelembagaan yang lebih baik karena mempertimbangkan masukan dari beragam perspektif. Budaya syura juga mempercepat difusi inovasi dalam organisasi karena anggota yang dilibatkan dalam proses perumusan perubahan cenderung lebih berkomitmen dalam mengimplementasikannya.

Dimensi keempat adalah dimensi itqan (profesionalisme dan kesempurnaan kerja). Budaya itqan mendorong setiap anggota organisasi untuk tidak pernah merasa puas dengan hasil pekerjaan yang biasa-biasa saja, melainkan senantiasa berupaya melakukan perbaikan dan mencapai standar yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, budaya itqan termanifestasi dalam komitmen guru untuk terus mengembangkan kompetensinya, kesungguhan tenaga administrasi dalam memberikan layanan yang akurat dan tepat waktu, dan dedikasi kepala lembaga dalam memimpin dengan keteladanan yang konsisten (Hidayat & Machali, 2022). Dimensi kelima adalah tawadhu (kerendahan hati dan keterbukaan terhadap kritik). Budaya tawadhu menciptakan lingkungan di mana kesalahan diakui secara jujur, kritik diterima dengan lapang dada, dan pembelajaran dari kegagalan menjadi bagian alamiah dari proses peningkatan mutu yang berkelanjutan (Ramayulis & Nizar, 2022). Dimensi keenam adalah ukhuwah (persaudaraan dan solidaritas) yang membangun kohesi sosial dan semangat saling mendukung yang menjadi energi kolektif bagi pencapaian tujuan pendidikan bersama.

Mekanisme Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kualitas Manajemen Kelembagaan Pendidikan Islam

Kajian terhadap literatur yang relevan mengidentifikasi empat mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi islami memengaruhi kualitas manajemen kelembagaan pendidikan Islam secara konkret. Mekanisme pertama adalah melalui internalisasi nilai sebagai pengganti kontrol eksternal. Dalam organisasi dengan budaya islami yang kuat, nilai-nilai seperti amanah dan itqan telah terinternalisasi secara mendalam ke dalam sistem nilai dan identitas personal setiap anggota. Internalisasi ini menciptakan mekanisme kontrol kualitas internal yang jauh lebih efektif dari sistem pengawasan eksternal manapun, karena ia beroperasi secara terus-menerus bahkan ketika tidak ada pengawas eksternal yang hadir (Mulyasa, 2021). Anggota organisasi bekerja dengan standar terbaik bukan karena takut dihukum, melainkan karena memiliki kesadaran bahwa Allah senantiasa melihat (ihsan) seluruh perbuatan mereka.

Mekanisme kedua adalah melalui pembentukan identitas kolektif yang kuat. Budaya organisasi islami yang kohesif menciptakan rasa identitas dan kebanggaan kelembagaan yang kuat di antara seluruh anggota komunitas. Rasa identitas kolektif ini mendorong setiap anggota untuk menjaga dan meningkatkan reputasi lembaga sebagai bagian dari kehormatan dirinya sendiri sebagai muslim yang bertanggung jawab. Penelitian Wahab dan Umiarso (2021) menunjukkan bahwa guru-guru di lembaga pendidikan Islam dengan budaya organisasi islami yang kuat menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang secara signifikan lebih tinggi, yakni perilaku-perilaku sukarela yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka dan berkontribusi pada kualitas kelembagaan secara keseluruhan.

Mekanisme ketiga adalah melalui penciptaan iklim psikologis yang kondusif bagi pembelajaran dan inovasi. Budaya ukhuwah dan tawadhu menciptakan iklim organisasi yang aman secara psikologis, di mana anggota merasa bebas untuk mencoba hal-hal baru, mengakui ketidaktahuan, meminta bantuan, dan belajar dari kesalahan tanpa rasa takut dihakimi atau dipermalukan. Iklim psikologis yang aman ini merupakan prasyarat bagi terjadinya pembelajaran organisasional yang mendalam dan inovasi yang berkelanjutan, dua hal yang esensial bagi peningkatan mutu pendidikan yang tidak berhenti (Nata, 2022; Prasetyo & Zuhriah, 2022). Mekanisme keempat adalah melalui penguatan kepemimpinan yang bermakna dan inspiratif. Pemimpin yang menghidupi dan meneladankan nilai-nilai budaya islami secara konsisten dan autentik memiliki pengaruh moral yang jauh melampaui otoritas formal mereka. Keteladanan ini menginspirasi anggota organisasi untuk mengikuti standar perilaku yang sama bukan karena kewajiban, melainkan karena kekaguman dan kepercayaan terhadap integritas pemimpinnya (Muhaimin, 2021).

Model *Tawhidic Organizational Culture Framework* (TOCF) Fondasi Strategis Manajemen Mutu Pendidikan Islam

Berdasarkan sintesis komprehensif dari dua sub-kajian sebelumnya, penelitian ini merumuskan model pengembangan budaya organisasi islami yang dinamakan *Tawhidic Organizational Culture Framework* (TOCF). Model ini menempatkan tauhid sebagai

prinsip integratif tertinggi yang menyatukan enam dimensi budaya islami yang telah diidentifikasi, yakni amanah, syura, itqan, tawadhu, dan ukhuwah, dalam suatu sistem budaya yang kohesif dan saling memperkuat. TOCF dirancang sebagai panduan operasional bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam membangun, mengembangkan, dan mempertahankan budaya organisasi islami yang berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian dan pemeliharaan kualitas pendidikan yang tinggi.

Strategi pengembangan TOCF beroperasi melalui empat tahapan yang siklus alamiahnya berjalan secara iteratif dan tidak pernah berhenti. Tahapan pertama adalah Diagnosa dan Pemetaan Budaya (*Cultural Diagnosis and Mapping*). Pada tahapan ini, pimpinan lembaga melakukan asesmen komprehensif terhadap kondisi aktual budaya organisasi yang ada, mengidentifikasi nilai-nilai islami yang sudah mengakar kuat sebagai modal budaya yang harus diperkuat, nilai-nilai yang masih lemah atau perlu diperkuat implementasinya, serta praktik-praktik budaya yang tidak selaras dengan nilai-nilai Islam yang perlu diintervensi secara sadar dan terencana. Asesmen budaya dilakukan melalui kombinasi metode kuantitatif seperti survei budaya dan metode kualitatif seperti observasi dan forum diskusi kelompok (Tika, 2021).

Tahapan kedua adalah Artikulasi dan Penguatan Nilai (*Value Articulation and Reinforcement*). Pada tahapan ini, nilai-nilai inti budaya organisasi islami yang telah diidentifikasi dirumuskan secara eksplisit dalam pernyataan nilai kelembagaan yang jelas, mudah dipahami, dan inspiratif. Pernyataan nilai ini kemudian disebarluaskan dan ditanamkan kepada seluruh anggota komunitas melalui berbagai saluran komunikasi dan mekanisme sosialisasi yang sistematis. Hidayat dan Machali (2022) menekankan bahwa artikulasi nilai yang baik bukan sekadar perumusan slogan, melainkan merupakan proses penceritaan naratif yang menghubungkan nilai-nilai tersebut dengan sejarah, identitas, dan aspirasi lembaga secara emosional dan bermakna.

Tahapan ketiga adalah Keteladanan Kepemimpinan (*Leadership Exemplary*). Pada tahapan ini, pimpinan lembaga secara konsisten dan autentik mendemonstrasikan nilai-nilai budaya islami dalam setiap aspek perilaku kepemimpinannya, mulai dari cara mengambil keputusan, cara memperlakukan bawahan, cara merespons kesalahan, hingga cara mengelola sumber daya lembaga. Penelitian Wahab dan Umiarso (2021) menegaskan bahwa keteladanan kepemimpinan adalah variabel paling determinan dalam pembentukan budaya organisasi yang kuat. Tanpa keteladanan yang konsisten dari pimpinan, program-program pengembangan budaya apapun tidak akan mampu mengubah nilai-nilai yang dianut secara superfisial menjadi nilai-nilai yang terinternalisasi secara mendalam.

Tahapan keempat adalah Institusionalisasi dan Pemeliharaan Budaya (*Cultural Institutionalization and Maintenance*). Pada tahapan ini, nilai-nilai budaya islami yang telah mulai terbentuk dikuatkan dan dilembagakan melalui berbagai mekanisme formal dan informal yang memastikan keberlanjutannya melampaui kehadiran individu-individu tertentu. Mekanisme formal mencakup integrasi nilai-nilai budaya islami ke dalam sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, program orientasi dan onboarding

anggota baru, sistem penilaian kinerja yang mengukur tidak hanya kompetensi teknis tetapi juga keselarasan nilai, serta program penghargaan yang merayakan teladan-teladan nyata dari penghayatan nilai-nilai islami (Prasetyo & Zuhriah, 2022). Mekanisme informal mencakup ritual dan tradisi kelembagaan yang memperkuat ikatan komunitas, narasi-narasi keberhasilan yang menginspirasi, dan jaringan mentoring antar-anggota yang mentransmisikan nilai-nilai budaya secara personal dan berkelanjutan (Mulyasa, 2021; Ramayulis & Nizar, 2022).

Efektivitas model TOCF dalam meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada konsistensi dan kesabaran dalam implementasinya. Perubahan budaya merupakan proses jangka panjang yang tidak dapat dipercepat secara artifisial tanpa risiko menciptakan perubahan yang dangkal dan tidak berkelanjutan. Pimpinan lembaga perlu memiliki visi jangka panjang yang sabar dan komitmen yang tidak mudah goyah oleh tekanan-tekanan jangka pendek. Di sisi lain, evaluasi berkala terhadap kemajuan pengembangan budaya perlu dilakukan secara konsisten untuk memastikan bahwa upaya-upaya pengembangan yang dilakukan benar-benar menghasilkan perubahan budaya yang substantif, bukan sekadar perubahan perilaku yang bersifat permukaan (Tika, 2021). Dengan implementasi model TOCF yang konsisten, lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat membangun keunggulan mutu yang tidak hanya diakui secara formal melalui akreditasi dan pemeringkatan, tetapi juga dirasakan secara nyata oleh seluruh pemangku kepentingan dalam kualitas pengalaman pendidikan yang islami, bermakna, dan transformatif.

Kesimpulan

Kajian ini telah menghasilkan tiga temuan utama yang saling menguatkan. Pertama, budaya organisasi islami memiliki enam dimensi konseptual yang saling terintegrasi dengan tauhid sebagai prinsip pemersatu tertinggi, yakni amanah, syura, itqan, tawadhu, dan ukhuwah. Keenam dimensi ini secara bersama-sama membentuk ekosistem nilai yang secara organis mendorong pencapaian dan pemeliharaan kualitas pendidikan yang tinggi di lembaga pendidikan Islam. Kedua, budaya organisasi islami memengaruhi kualitas manajemen kelembagaan melalui empat mekanisme utama yang saling melengkapi, yakni internalisasi nilai sebagai kontrol kualitas internal, pembentukan identitas kolektif yang kuat, penciptaan iklim psikologis yang kondusif bagi pembelajaran dan inovasi, serta penguatan kepemimpinan yang bermakna melalui keteladanan yang autentik.

Ketiga, model *Tawhidic Organizational Culture Framework* (TOCF) yang dirumuskan menawarkan kerangka pengembangan budaya organisasi islami yang komprehensif dan operasional, terdiri dari empat tahapan siklus yang iteratif: Diagnosa dan Pemetaan Budaya, Artikulasi dan Penguatan Nilai, Keteladanan Kepemimpinan, serta Institusionalisasi dan Pemeliharaan Budaya. Kajian ini merekomendasikan agar para pemimpin lembaga pendidikan Islam menjadikan pengembangan budaya organisasi islami sebagai prioritas strategik kelembagaan yang mendapat perhatian, investasi, dan kepemimpinan yang memadai. Penelitian lanjutan dengan pendekatan

mixed-method yang mengintegrasikan pengukuran kuantitatif terhadap dimensi-dimensi budaya TOCF dengan eksplorasi kualitatif terhadap proses internalisasinya sangat disarankan untuk memperkuat validitas empiris model yang diusulkan.

Daftar Pustaka

- Hidayat, R., & Machali, I. (2022). *Manajemen pendidikan Islam: Pengelolaan kelembagaan pendidikan Islam dari teori ke praktik*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2021). *Rekonstruksi pendidikan Islam: Dari paradigma pengembangan, manajemen kelembagaan, kurikulum hingga strategi pembelajaran*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi kepala sekolah profesional: Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2022). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia (Edisi keempat)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Prasetyo, M. A. M., & Zuhriah, N. (2022). Budaya organisasi islami dan kualitas manajemen madrasah: Korelasi dan implikasi kebijakan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 134–159. <https://doi.org/10.21274/jmpi.2022.10.2.134>
- Ramayulis, & Nizar, S. (2022). *Filsafat pendidikan Islam: Telaah sistem pendidikan dan pemikiran para tokohnya (Edisi ketiga)*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rijali, A. (2022). *Analisis data kualitatif dalam penelitian pendidikan Islam*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Tika, M. P. (2021). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, A. A., & Umiarso. (2021). *Kepemimpinan pendidikan Islam dan kecerdasan spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R&D*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, M., & Hamid, A. (2023). Transformasi budaya organisasi madrasah menuju lembaga pendidikan Islam berkualitas: Kajian konseptual dan empiris. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Indonesia*, 4(2), 112–135. <https://doi.org/10.14421/jpai.2023.4.2.112>
- Zainuddin, M., & Fadillah, N. (2022). Nilai-nilai islami dalam budaya organisasi pesantren dan implikasinya terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 13(1), 78–101. <https://doi.org/10.31538/tarbiyatuna.v13i1.2012>