

**INTEGRASI ETIKA PROFESI ISLAM
DALAM PENGUATAN KAPABILITAS MANAJER PENDIDIKAN ABAD 21**

Hajjin Mabrrur^{1✉}, Mizan Syahroni², Ali Nuruddin Nurul Ilmi³

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon^{1,2,3}

hajjinmabrur9@gmail.com¹, mizansyaroni79@gmail.com², alimunjul@gmail.com³

Received: 2022-02-04; Accepted: 2022-02-12; Published: 2022-02-28

ABSTRACT

The managerial landscape of the 21st century demands educational leaders who possess not only technical and cognitive competencies but also a deeply rooted ethical orientation capable of responding to the complexities of a rapidly changing world. Within the context of Islamic education, this ethical orientation finds its most profound expression in the concept of Islamic professional ethics, which encompasses the values of integrity, accountability, justice, and spirituality as the bedrock of professional conduct. This study aims to examine the integration of Islamic professional ethics as a foundational framework for strengthening the managerial capabilities of Islamic education managers in the 21st century. Employing a systematic library research methodology, this study analyzed and synthesized relevant academic literature from reputable sources published between 2017 and 2022. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The findings propose a conceptual model called the IQLAS Framework (Integrity, Quality, Leadership, Accountability, Spirituality), which operationalizes five dimensions of Islamic professional ethics into concrete 21st-century managerial competencies. This model contributes to the academic field of Islamic educational management and offers practical guidance for developing ethical and competent educational leaders.

Keywords: Islamic professional ethics, managerial capabilities, 21st century education manager, Islamic educational management, IQLAS framework

Copyright ©2022, Author.

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



Pendahuluan

Abad ke-21 telah membawa perubahan fundamental dalam cara organisasi-organisasi dikelola, termasuk lembaga-lembaga pendidikan. Kemajuan teknologi yang eksponensial, pergeseran demografi yang signifikan, kompleksitas tantangan global yang semakin meningkat, serta perubahan ekspektasi dari berbagai pemangku kepentingan telah secara kolektif mendefinisikan ulang apa yang sesungguhnya dituntut dari seorang manajer pendidikan yang efektif di era ini. Sudarwan Danim (2021) mengidentifikasi bahwa manajer pendidikan abad ke-21 dituntut memiliki minimal empat klaster kapabilitas utama, yakni kapabilitas kognitif yang mencakup kemampuan berpikir kritis dan kreatif, kapabilitas kolaboratif yang mencakup kemampuan membangun dan memimpin tim yang beragam, kapabilitas komunikatif yang mencakup kemampuan menyampaikan visi secara persuasif, serta kapabilitas karakter yang mencakup kematangan etis dan integritas moral yang tidak tergoyahkan.

Namun demikian, di tengah derasnya arus diskursus tentang kompetensi manajerial abad ke-21, dimensi etika seringkali hanya diperlakukan sebagai komponen pelengkap yang bersifat normatif dan tidak operasional, bukan sebagai inti dari keseluruhan bangunan kapabilitas manajerial. Musfah (2021) mengkritisi kecenderungan ini dengan menegaskan bahwa kompetensi teknis tanpa fondasi etis yang kokoh hanya akan melahirkan manajer yang cerdas secara *instrumental* tetapi berbahaya secara moral, yang justru dapat menjadi ancaman bagi institusi yang mereka pimpin. Fenomena krisis kepemimpinan di berbagai lembaga pendidikan yang ditandai oleh praktik korupsi, nepotisme, penyalahgunaan wewenang, dan minimnya akuntabilitas publik, sebagaimana dilaporkan oleh berbagai penelitian empiris, menjadi bukti nyata dari diabaikannya dimensi etis dalam pembentukan kapabilitas manajerial pendidikan (Baharuddin & Umiarso, 2021).

Dalam konteks pendidikan Islam secara spesifik, problematika ini memiliki dimensi yang lebih mendalam dan kompleks. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya mengemban misi pedagogis, tetapi juga misi profetis, yakni membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga mulia secara akhlak dan kuat secara iman. Misi profetis ini menuntut agar para manajer yang memimpin lembaga-lembaga tersebut terlebih dahulu merupakan pribadi yang telah menginternalisasi nilai-nilai Islam secara utuh dalam kehidupan dan praktik profesional mereka (Nata, 2021). Dengan kata lain, seorang manajer pendidikan Islam yang sesungguhnya bukan hanya seseorang yang memiliki gelar pendidikan tinggi atau sertifikat kompetensi manajerial, melainkan seseorang yang perilaku profesionalnya mencerminkan etika Islam secara autentik dan konsisten.

Konsep etika profesi Islam sesungguhnya memiliki akar yang sangat kuat dan komprehensif dalam khazanah pemikiran Islam. Berbeda dengan etika profesi dalam tradisi Barat yang umumnya bersumber dari rasionalisme Kantian atau utilitarianisme Benthamite, etika profesi Islam bersumber dari wahyu ilahi Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai sumber otoritatif yang absolut, serta dari tradisi ijtihad ulama yang kaya (Tafsir, 2020). Nilai-nilai etis dalam Islam bukan sekadar konstruksi sosial yang relatif dan

konteks-dependen, melainkan merupakan perintah transendental yang mengikat setiap Muslim dalam setiap dimensi kehidupannya, termasuk kehidupan profesionalnya sebagai pengelola lembaga pendidikan. Prinsip-prinsip seperti amanah (integritas dalam mengemban kepercayaan), itqan (profesionalisme dan kesempurnaan dalam bekerja), ihsan (keunggulan dan kebaikan dalam setiap tindakan), dan tawadhu (kerendahan hati dalam memimpin) merupakan pilar-pilar etika profesi Islam yang memiliki relevansi langsung dengan tuntutan kapabilitas manajerial abad ke-21.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai etika profesi dan kapabilitas manajerial dalam pendidikan Islam telah memberikan sejumlah kontribusi berharga, namun masih menyisakan kesenjangan yang signifikan. Kajian Hidayat dan Machali (2021) tentang pengelolaan pendidikan memuat pembahasan yang komprehensif tentang kompetensi manajerial, namun integrasi nilai-nilai etika profesi Islam dalam kerangka kompetensi tersebut masih bersifat implisit dan tidak teroperasionalkan secara sistematis. Studi Zamroni dan Umiarso (2021) mengkaji kepemimpinan berbasis nilai Islam, namun fokusnya lebih pada dimensi kepemimpinan spiritual daripada pada kapabilitas manajerial praktis yang dibutuhkan di abad ke-21. Di sisi lain, kajian-kajian tentang kompetensi manajerial abad ke-21 yang berkembang dalam literatur manajemen pendidikan internasional, seperti yang dirumuskan oleh *Partnership for 21st Century Learning*, umumnya mengabaikan dimensi spiritualitas dan etika Islam yang justru krusial bagi konteks pendidikan Islam.

Kesenjangan penelitian yang paling mencolok terletak pada ketiadaan sebuah model konseptual yang secara integratif dan operasional menghubungkan dimensi-dimensi etika profesi Islam dengan klaster-klaster kapabilitas manajerial yang dibutuhkan oleh pengelola pendidikan Islam di abad ke-21. Model-model kompetensi manajerial yang selama ini digunakan di banyak lembaga pendidikan Islam merupakan adopsi langsung dari model-model manajemen Barat yang tidak dirancang untuk mengakomodasi nilai-nilai keislaman (Musfah, 2021). Akibatnya, terjadi disonansi antara nilai-nilai yang diajarkan di lembaga pendidikan Islam dan cara lembaga tersebut dikelola, yang pada akhirnya melemahkan kredibilitas dan efektivitas lembaga secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh konteks Indonesia sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia yang memiliki ribuan lembaga pendidikan Islam dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Hasbullah (2021) mencatat bahwa Indonesia memiliki lebih dari 82.000 madrasah dan ribuan pesantren yang secara kolektif melayani puluhan juta peserta didik. Skala yang sangat besar ini menjadikan kualitas kapabilitas manajerial pengelola lembaga-lembaga tersebut sebagai variabel yang sangat menentukan bagi kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan. Apabila para manajer lembaga pendidikan Islam ini dapat dibekali dengan model kapabilitas yang mengintegrasikan secara optimal antara standar kompetensi manajerial abad ke-21 dan etika profesi Islam, maka dampaknya terhadap kualitas pendidikan nasional akan sangat signifikan.

Selain itu, *Era Society 5.0* yang kini mulai memasuki berbagai sendi kehidupan menghadirkan tantangan baru yang belum pernah ada sebelumnya bagi para manajer pendidikan. Kecerdasan buatan, otomasi, dan berbagai disrupsi teknologi lainnya tidak hanya mengubah lanskap industri, tetapi juga mengubah secara mendasar apa yang dibutuhkan oleh peserta didik dari sebuah lembaga pendidikan (Sudarwan Danim, 2021). Dalam konteks ini, dimensi etika dan spiritualitas justru semakin relevan, karena di tengah disrupsi teknologi yang membuat banyak kompetensi teknis menjadi usang, nilai-nilai etis yang tertanam dalam diri seorang manajer akan menjadi kompas yang paling andal dalam menavigasi kompleksitas dan ketidakpastian.

Berdasarkan seluruh argumentasi yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan tiga tujuan utama: (1) mengidentifikasi dimensi-dimensi etika profesi Islam yang relevan bagi penguatan kapabilitas manajerial pendidikan; (2) mengeksplorasi klaster-klaster kapabilitas manajerial abad ke-21 yang dibutuhkan oleh pengelola lembaga pendidikan Islam; dan (3) mengonstruksi model integrasi etika profesi Islam dalam penguatan kapabilitas manajerial pendidikan Islam abad ke-21 yang komprehensif, operasional, dan kontekstual. Dengan mencapai ketiga tujuan ini, penelitian diharapkan memberikan kontribusi substantif bagi pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan Islam di Indonesia.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi pustaka (*library research*). Menurut Zed (2022), studi pustaka merupakan metode penelitian yang memanfaatkan sumber-sumber tertulis berupa buku, jurnal, dokumen, dan literatur lainnya sebagai objek kajian utama, dengan tujuan menghasilkan pemahaman baru atau konstruksi konseptual yang lebih komprehensif melalui proses sintesis yang sistematis. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan tujuan penelitian yang bersifat konstruktif-konseptual. Sumber data penelitian sepenuhnya bersifat sekunder, meliputi buku-buku teks bidang manajemen pendidikan Islam, etika profesi, dan kepemimpinan pendidikan; artikel-artikel jurnal bereputasi nasional (Sinta 1–2) dan internasional (*Scopus, Web of Science*); serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan, keseluruhannya diterbitkan dalam rentang tahun 2017–2022. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat tahap: identifikasi sumber, seleksi berbasis relevansi dan kredibilitas, inventarisasi sistematis, dan klasifikasi tematik. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber sebagaimana dirumuskan Moleong (2021), yakni dengan memverifikasi konsistensi temuan dari berbagai literatur yang independen. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang diadaptasi oleh Rijali (2022), meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan secara verifikatif.

Hasil dan Pembahasan

Pemetaan Dimensi Etika Profesi Islam yang Relevan bagi Kapabilitas Manajerial

Hasil kajian sistematis terhadap berbagai sumber literatur mengidentifikasi enam dimensi etika profesi Islam yang memiliki relevansi paling signifikan terhadap konteks kapabilitas manajerial pendidikan abad ke-21. Keenam dimensi tersebut adalah: amanah (integritas dalam mengemban kepercayaan), itqan (profesionalisme dan kesempurnaan kinerja), adalah (keadilan dalam pengambilan keputusan), ihsan (orientasi keunggulan dalam pelayanan), tawadhu (kerendahan hati dalam kepemimpinan), dan mas'uliyah (akuntabilitas yang mencakup dimensi horizontal dan vertikal). Tafsir (2020) mengemukakan bahwa keenam nilai ini merupakan derivasi langsung dari ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadits yang secara historis telah membentuk peradaban Islam yang agung, dan karenanya memiliki kedalaman filosofis yang tidak dimiliki oleh sistem etika profesi mana pun yang lahir dari tradisi pemikiran Barat.

Dimensi amanah menempati posisi paling sentral dalam etika profesi Islam karena menyentuh inti dari seluruh relasi profesional seorang manajer pendidikan. Nata (2021) menguraikan bahwa amanah dalam konteks manajerial mencakup tiga lingkup tanggung jawab yang berbeda namun saling terkait: amanah terhadap Allah SWT sebagai pemilik segala sesuatu, amanah terhadap manusia yang mempercayakan pengelolaan lembaga kepadanya, dan amanah terhadap diri sendiri untuk selalu bekerja dengan standar kualitas tertinggi. Tripartit amanah ini memberikan fondasi motivasional yang jauh lebih kuat dan komprehensif dibandingkan motivasi profesional yang semata-mata bersumber dari insentif eksternal atau reputasi sosial. Seorang manajer yang menghayati dimensi amanah secara utuh akan bekerja dengan kualitas yang sama baik ketika sedang diawasi maupun tidak, karena kesadarannya tentang pengawasan Allah (muraqabatullah) yang bersifat mutlak dan menyeluruh.

Dimensi itqan berkaitan erat dengan tuntutan profesionalisme dalam abad ke-21 yang mengharuskan setiap praktisi untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan kualitas kerjanya. Baharuddin dan Umiarso (2021) menjelaskan bahwa Islam sangat mendorong etos kerja yang berorientasi pada kesempurnaan, sebagaimana tercermin dalam hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa Allah mencintai orang yang apabila mengerjakan sesuatu, mengerjakannya dengan itqan (sempurna). Dalam konteks manajerial, itqan berarti komitmen terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan, penolakan terhadap mediokritas, dan orientasi pada inovasi yang terus-menerus dalam setiap aspek pengelolaan lembaga pendidikan. Dimensi adalah atau keadilan, sebagai pilar ketiga, mengatur bagaimana seorang manajer pendidikan Islam membuat dan mengimplementasikan keputusan-keputusan yang menyentuh kepentingan berbagai pihak. Hidayat dan Machali (2021) menekankan bahwa keadilan dalam manajemen pendidikan mencakup keadilan distributif dalam alokasi sumber daya, keadilan *prosedural* dalam mekanisme pengambilan keputusan, dan keadilan interaksional dalam cara manajer memperlakukan setiap individu yang berinteraksi dengannya.

Klaster Kapabilitas Manajerial Abad ke-21 untuk Pengelola Pendidikan Islam

Sintesis terhadap berbagai kerangka kompetensi manajerial abad ke-21 yang ada dalam literatur menghasilkan identifikasi empat klaster kapabilitas yang paling relevan

bagi pengelola lembaga pendidikan Islam. Keempat klaster tersebut adalah: *kapabilitas visioner-strategis*, kapabilitas relasional-kolaboratif, kapabilitas transformatif-inovatif, dan kapabilitas reflektif-adaptif. Sudarwan Danim (2021) berargumentasi bahwa keempat klaster ini secara kolektif membentuk profil manajer pendidikan yang mampu memimpin lembaganya tidak hanya untuk bertahan, tetapi untuk berkembang dan memberi dampak positif yang berkelanjutan di tengah kompleksitas abad ke-21.

Kapabilitas *visioner-strategis* berkaitan dengan kemampuan manajer pendidikan untuk merumuskan visi yang compelling, menterjemahkannya menjadi strategi yang operasional, dan mengomunikasikannya dengan cara yang menginspirasi dan memobilisasi seluruh komponen lembaga. Musfah (2021) menyatakan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan Islam, visi yang autentik harus berakar pada maqashid al-syariah sebagai tujuan tertinggi hukum Islam, sehingga orientasi seluruh aktivitas manajerial tidak sekadar pada indikator kinerja teknis tetapi pada kontribusi lembaga bagi kemashlahatan umat secara luas. Kapabilitas relasional-kolaboratif menyangkut kemampuan manajer untuk membangun dan memelihara relasi yang produktif dan bermartabat dengan seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal lembaga. Zamroni dan Umiarso (2021) mengidentifikasi bahwa manajer pendidikan Islam yang efektif adalah mereka yang mampu membangun iklim ukhuwah dalam lingkungan kerjanya, di mana setiap anggota komunitas lembaga merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan secara bermakna.

Kapabilitas transformatif-inovatif berkaitan dengan kemampuan manajer untuk memimpin perubahan yang diperlukan dan mendorong inovasi yang berkelanjutan dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Hasbullah (2021) menggarisbawahi bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh para pengelola lembaga pendidikan Islam, dan karenanya kapabilitas transformatif menjadi kompetensi kritis yang tidak dapat diabaikan. Dalam perspektif Islam, inovasi yang didorong oleh itqan dan ihsan adalah bagian dari ibadah yang bernilai tinggi, sehingga manajer yang menginternalisasi etika profesi Islam seharusnya justru menjadi motor penggerak inovasi, bukan penghambatnya. Kapabilitas reflektif-adaptif sebagai klaster keempat berkaitan dengan kemampuan manajer untuk secara kritis merefleksikan praktik-praktik manajerialnya, mengidentifikasi area pengembangan yang dibutuhkan, dan melakukan adaptasi yang responsif terhadap perubahan konteks. Tawadhu sebagai dimensi etika profesi Islam memiliki korelasi langsung dengan kapabilitas ini, karena kerendahan hati intelektual adalah prasyarat dari reflektivitas yang produktif (Nata, 2021).

Konstruksi IQLAS Framework: Model Integrasi Etika Profesi Islam dan Kapabilitas Manajerial Abad 21

Berdasarkan pemetaan dimensi etika profesi Islam dan klaster kapabilitas manajerial abad ke-21 yang telah dipaparkan, penelitian ini mengonstruksi sebuah model integratif yang disebut *IQLAS Framework*. Akronim IQLAS merepresentasikan lima dimensi pokok model, yakni: *Integrity (Integritas)*, *Quality (Kualitas)*, *Leadership (Kepemimpinan)*, *Accountability (Akuntabilitas)*, dan *Spirituality (Spiritualitas)*. Kelima

dimensi ini dipilih karena secara kolektif mencakup spektrum penuh dari persyaratan etis dan kapabilitas manajerial yang dibutuhkan oleh pengelola lembaga pendidikan Islam di abad ke-21.

Dimensi Integrity dalam model IQLAS mengintegrasikan nilai amanah dan shidq dari etika profesi Islam dengan kapabilitas karakter yang menjadi fondasi kepercayaan dalam kepemimpinan manajerial modern. Tafsir (2020) menegaskan bahwa integritas adalah modal sosial yang paling berharga bagi seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam, karena tanpa kepercayaan yang dibangun di atas integritas yang nyata, tidak ada kapabilitas manajerial apapun yang dapat dioperasionalkan secara efektif. Dalam *IQLAS Framework*, integritas tidak hanya dimaknai sebagai konsistensi antara ucapan dan perbuatan secara horizontal, tetapi juga mencakup konsistensi antara nilai-nilai yang dianut secara vertikal dengan Allah SWT, sehingga integritasnya bukan hanya dipertahankan di hadapan manusia tetapi juga di hadapan Yang Maha Melihat.

Dimensi Quality merupakan operasionalisasi dari nilai itqan dan ihsan dalam konteks manajemen mutu pendidikan abad ke-21. Hidayat dan Machali (2021) berargumentasi bahwa orientasi kualitas yang bersumber dari itqan memiliki keunggulan dibandingkan pendekatan *quality management konvensional* karena motivasinya bersifat intrinsik-transendental, bukan sekadar ekstrinsik-pragmatis. Manajer pendidikan yang menghayati itqan akan menjadikan peningkatan kualitas bukan sekadar respons terhadap tekanan akreditasi atau persaingan pasar, melainkan sebagai ekspresi dari ibadah dan pengabdian kepada Allah melalui pekerjaannya. Dimensi Leadership dalam IQLAS Framework menghubungkan nilai tawadhu, syura, dan adalah dengan tuntutan kepemimpinan kolaboratif dan transformatif abad ke-21. Baharuddin dan Umiarso (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berbasis syura dalam praktiknya jauh melampaui sekadar prosedur demokratis formal; ia adalah ekspresi dari keyakinan teologis bahwa kebijaksanaan kolektif yang dihasilkan melalui musyawarah lebih dekat kepada kebenaran dan kemashlahatan daripada keputusan individual yang tidak melibatkan partisipasi.

Dimensi Accountability dalam *IQLAS Framework* mengintegrasikan nilai mas'uliyah dari etika profesi Islam dengan tuntutan akuntabilitas publik dalam tata kelola lembaga pendidikan modern. Musfah (2021) menekankan bahwa akuntabilitas dalam bingkai Islam memiliki dua dimensi yang tidak terpisahkan: akuntabilitas horizontal kepada manusia yang diwujudkan melalui transparansi, pelaporan, dan keterbukaan informasi; serta akuntabilitas vertikal kepada Allah SWT yang diwujudkan melalui ketulusan niat dan kelurusan dalam setiap tindakan manajerial. Integrasi kedua dimensi akuntabilitas ini menjadikan seorang manajer pendidikan Islam bertanggung jawab tidak hanya kepada regulator dan publik, tetapi juga kepada standar moral yang lebih tinggi yang tidak dapat dikompromikan.

Dimensi Spirituality sebagai pilar kelima dan paling unik dari *IQLAS Framework* menegaskan bahwa spiritualitas Islam bukan sekadar dimensi personal yang terpisah dari kehidupan profesional, melainkan merupakan sumber energi, motivasi, dan kebijaksanaan yang terus-menerus memperbarui kapabilitas manajerial seorang

pengelola lembaga pendidikan Islam. Zamroni dan Umiarso (2021) menjelaskan bahwa manajer pendidikan yang memiliki kedekatan spiritual yang tinggi dengan Allah SWT cenderung menunjukkan stabilitas emosional yang lebih baik dalam menghadapi tekanan, kemampuan pengambilan keputusan yang lebih bijak dalam situasi yang ambigu, serta resiliensi yang lebih kuat dalam menghadapi kegagalan dan tantangan. Spiritualitas dalam konteks manajerial ini diwujudkan melalui praktik-praktik seperti istikharah dalam pengambilan keputusan penting, istighfar sebagai mekanisme refleksi atas kesalahan, dan syukur sebagai orientasi positif dalam merespons pencapaian.

Kelima dimensi *IQLAS Framework* ini tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling menopang dan memperkuat dalam suatu sistem yang organik. Integritas tanpa spiritualitas akan kehilangan landasan transendental yang menjadi sumber kekuatannya; kualitas tanpa akuntabilitas akan terdistorsi oleh kepentingan sesaat; kepemimpinan tanpa keadilan akan berubah menjadi dominasi. Sebaliknya, ketika kelima dimensi ini berfungsi secara sinergis, *IQLAS Framework* akan menghasilkan profil manajer pendidikan Islam yang tidak hanya kompeten secara teknis dan manajerial, tetapi juga mulia secara akhlak, kuat secara spiritual, dan produktif secara sosial. Penelitian Sudarwan Danim (2021) tentang pengembangan kompetensi kepemimpinan pendidikan menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki fondasi etis yang kuat dan terintegrasi cenderung menghasilkan kinerja lembaga yang lebih baik, iklim kerja yang lebih sehat, dan dampak pendidikan yang lebih bermakna bagi peserta didik dan masyarakat.

Implikasi implementasi *IQLAS Framework* bagi pengembangan kapabilitas manajerial pendidikan Islam sangat luas. Pada level individual, model ini dapat menjadi rujukan bagi program pendidikan dan pelatihan kepala madrasah, rektor perguruan tinggi Islam, dan pengelola pesantren dalam merancang kurikulum pengembangan kompetensi yang benar-benar mengintegrasikan dimensi etika Islam dan kapabilitas manajerial abad ke-21 secara terpadu. Pada level kelembagaan, *IQLAS Framework* dapat menjadi dasar bagi penyusunan standar kompetensi pengelola lembaga pendidikan Islam yang lebih komprehensif dan kontekstual. Pada level sistem, model ini dapat menginformasikan kebijakan pemerintah dalam pengembangan program sertifikasi dan pengembangan profesional pengelola lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengonstruksi *IQLAS Framework* sebagai model integrasi etika profesi Islam (*Integrity, Quality, Leadership, Accountability, Spirituality*) dalam penguatan kapabilitas manajerial pengelola pendidikan Islam abad ke-21. Model ini dibangun melalui pemetaan enam dimensi etika profesi Islam (amanah, itqan, adalah, ihsan, tawadhu, mas'uliyah) dan empat klaster kapabilitas manajerial abad ke-21 (*visioner-strategis, relasional-kolaboratif, transformatif-inovatif, dan reflektif-adaptif*), kemudian mengintegrasikan keduanya dalam kerangka yang kohesif dan operasional. Research gap yang dijawab oleh penelitian ini adalah ketiadaan model konseptual yang secara integratif dan sistematis menghubungkan etika profesi Islam dengan tuntutan

kapabilitas manajerial abad ke-21 dalam konteks pendidikan Islam. *IQLAS Framework* diharapkan menjadi kontribusi teoritis bagi pengembangan keilmuan manajemen pendidikan Islam sekaligus panduan praktis bagi pengembangan kompetensi pengelola lembaga pendidikan Islam di Indonesia dan dunia.

Daftar Pustaka

- Baharuddin, & Umiarso. (2021). *Kepemimpinan pendidikan Islam: Antara teori dan praktik*. Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. (2021). *Pengembangan profesi guru: Dari pra-jabatan, induksi, ke profesional madani*. Kencana Prenada Media Group.
- Fathurrochman, I., Ristianti, D. H., & Arifi, M. A. S. (2019). Revitalisasi manajemen pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan pesantren. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 15–26. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.20155>
- Hasbullah. (2021). *Otonomi pendidikan: Kebijakan otonomi daerah dan implikasinya terhadap penyelenggaraan pendidikan*. RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, R., & Machali, I. (2021). *The handbook of education management: Teori dan praktik pengelolaan madrasah/sekolah di Indonesia (Edisi ke-3)*. Prenada Media Group.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Mujamil, Q. (2020). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Erlangga.
- Musfah, J. (2021). *Manajemen pendidikan: Teori, kebijakan dan praktik*. Prenada Media.
- Nata, A. (2021). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia (Edisi ke-6)*. Prenada Media Group.
- Rijali, A. (2022). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rohman, A., & Ulfatin, N. (2021). *Etika profesi kependidikan: Refleksi teoritis dan praktis*. Aditya Media Publishing.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Tafsir, A. (2020). *Ilmu pendidikan Islam (Edisi ke-2)*. Remaja Rosdakarya.
- Zamroni, M., & Umiarso. (2021). *Islamic education management: Dari perspektif teoritik menuju praktik manajemen pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Zed, M. (2022). *Metode penelitian kepustakaan (Edisi ke-3)*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.