

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

Anton Sulaiman^{1✉}, Ulfain², Fahmi Abdullah³
Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon^{1,2,3}

Antonsulaiman9@gmail.com¹, ulfain48@gmail.com², cirebonfahmi5@gmail.com³

Received: 2022-08-03; Accepted: 2022-08-09; Published: 2022-08-31

ABSTRACT

Islamic organizational culture represents a foundational yet underexplored determinant of management quality in Islamic educational institutions. While organizational culture has received extensive attention in management literature broadly, its specific manifestation within Islamic educational contexts, and its operational relationship to management quality, remains insufficiently theorized. This study aims to analyze Islamic organizational culture as a foundational element of quality management in Islamic educational institutions, examining its conceptual dimensions, manifestations, and functional contributions. A systematic library research approach was employed, utilizing peer-reviewed articles, scholarly books, and policy documents published between 2019 and 2024. Findings demonstrate that Islamic organizational culture, when operationalized through values of tawhid, amanah, shura, and 'adalah, creates enabling conditions for quality management by fostering collective commitment, ethical accountability, and purposive collaboration. The study identifies a critical research gap: existing literature treats Islamic values and management quality as parallel concerns rather than as causally integrated phenomena. This paper proposes a Values-Driven Management Quality (VDMQ) framework that positions Islamic organizational culture as the transformative foundation of institutional excellence.

Keywords: Islamic organizational culture, quality management, Islamic educational institutions, organizational values, institutional excellence

Copyright ©2022, Author.

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



Pendahuluan

Kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era kontemporer, di mana ekspektasi masyarakat terus meningkat sementara sumber daya yang tersedia kerap kali masih terbatas. Di tengah berbagai tantangan tersebut, perhatian akademis dan praktisi pendidikan Islam semakin tertuju pada satu variabel yang selama ini tersimpan sebagai potensi laten yang belum dioptimalkan secara penuh, yakni budaya organisasi Islami. Budaya organisasi dalam pengertian umum dipahami sebagai sistem nilai, asumsi, dan norma bersama yang membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kelembagaan. Ketika sistem nilai tersebut secara eksplisit bersumber dari ajaran Islam, maka yang terbentuk adalah sebuah ekosistem organisasional yang memiliki kekuatan transenden yang mampu mendorong komitmen dan kinerja melebihi apa yang dapat dicapai oleh sistem insentif material semata (Tika, 2020).

Urgensi pengembangan budaya organisasi Islami di lembaga pendidikan Islam bukan sekadar pertimbangan ideologis, melainkan juga kebutuhan strategis yang didasarkan pada bukti-bukti empiris yang semakin kuat. Sejumlah penelitian telah menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara kekuatan budaya organisasi dan berbagai indikator kinerja kelembagaan, mulai dari produktivitas kerja, kepuasan stakeholder, tingkat retensi tenaga pendidik berkualitas, hingga inovasi dalam layanan pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi yang dibangun di atas fondasi nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah memiliki potensi untuk menghadirkan motivasi intrinsik yang jauh lebih kuat dan berkelanjutan dibandingkan sistem manajemen berbasis *reward-punishment* yang bersifat ekstrinsik (Rivai & Murni, 2020). Motivasi yang bersumber dari kesadaran spiritual ini mampu menggerakkan seluruh komponen lembaga untuk memberikan yang terbaik bahkan ketika tidak ada pengawasan formal yang berlangsung.

Dalam diskursus manajemen pendidikan Islam, pembahasan tentang budaya organisasi kerap hadir dalam dua kutub yang tidak produktif. Kutub pertama adalah romantisme budaya yang memuji nilai-nilai Islam secara abstrak tanpa mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai tersebut dapat dioperasionalkan dalam sistem dan praktik manajemen yang konkret. Kutub kedua adalah pragmatisme manajerial yang mengadopsi teori-teori manajemen Barat secara langsung tanpa adaptasi terhadap konteks nilai Islam yang berbeda secara fundamental. Kedua kutub ini sama-sama tidak produktif karena yang pertama menghasilkan wacana tanpa substansi, sementara yang kedua menghasilkan praktik yang kehilangan jiwa dan orientasi nilainya (Mulyasa, 2021). Yang dibutuhkan adalah sebuah sintesis yang mampu menterjemahkan nilai-nilai Islam ke dalam kerangka manajemen yang operasional dan terukur.

Kajian akademis tentang budaya organisasi Islami dalam pendidikan Islam telah berkembang dalam beberapa tahun terakhir, namun masih menyisakan sejumlah celah konseptual yang perlu diisi. Penelitian Wahab (2021) membahas kepemimpinan berbasis nilai Islam tetapi tidak mengkaitkannya secara sistematis dengan pembentukan

budaya organisasi sebagai variabel antara yang menghubungkan kepemimpinan dan kualitas manajemen. Sementara itu, kajian Nata (2022) yang komprehensif tentang manajemen pendidikan Islam memberikan porsi pembahasan yang relatif terbatas pada dimensi budaya organisasi dan lebih berfokus pada aspek-aspek struktural manajemen. Di sisi lain, studi Hidayat dan Machali (2021) yang membahas pengelolaan pendidikan cenderung mengadopsi perspektif manajemen umum tanpa penggalian mendalam tentang keunikan budaya organisasi berbasis Islam.

Research gap yang paling kritis dalam literatur yang ada adalah absennya kerangka konseptual yang secara eksplisit dan sistematis mengintegrasikan dimensi-dimensi spesifik budaya organisasi Islami dengan fungsi-fungsi manajemen lembaga pendidikan berkualitas. Sebagian besar kajian yang ada masih memperlakukan nilai-nilai Islam dan praktik manajemen sebagai dua domain yang berjalan paralel namun tidak terintegrasi secara kausal dalam satu konstruk teoritis yang kohesif (Baharuddin & Umiarso, 2020). Kesenjangan teoritis ini berdampak pada kesulitan para praktisi pendidikan Islam dalam memahami secara operasional bagaimana membangun dan mengelola budaya organisasi Islami yang secara aktif mendorong peningkatan kualitas manajemen kelembagaan.

Dari perspektif sosiologis, lembaga pendidikan Islam pada dasarnya adalah komunitas moral yang dibangun di atas shared commitments terhadap nilai-nilai transenden. Pemahaman ini memiliki implikasi manajerial yang mendalam, karena ketika anggota organisasi berbagi komitmen moral yang sama terhadap nilai-nilai luhur, koordinasi dan kontrol dapat berjalan secara organik melalui internalisasi nilai tanpa membutuhkan mekanisme birokrasi yang berat dan mahal. Budaya organisasi yang kuat dengan demikian berfungsi sebagai mekanisme koordinasi informal yang tidak hanya lebih efisien, tetapi juga lebih efektif dalam menghasilkan perilaku organisasional yang selaras dengan tujuan kelembagaan (Sagala, 2020). Inilah yang menjadikan investasi dalam pembangunan budaya organisasi Islami sebagai investasi strategis dengan nilai tambah yang melampaui perhitungan *cost-benefit konvensional*.

Dimensi tauhid sebagai poros utama budaya organisasi Islami layak mendapat sorotan tersendiri dalam pendahuluan ini. Kesadaran tauhid yang terinternalisasi dengan kokoh oleh seluruh warga lembaga pendidikan Islam menciptakan orientasi kerja yang unik, di mana setiap aktivitas manajerial dan edukatif dipahami sebagai ibadah dan amanah yang kelak dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Orientasi ini menghasilkan standar kualitas internal yang jauh lebih tinggi dari standar eksternal manapun, karena motivasinya bukan sekadar memenuhi persyaratan formal atau menyenangkan atasan, melainkan memberikan yang terbaik karena keyakinan bahwa Allah senantiasa mengawasi dan menilai setiap ikhtiar hamba-Nya (Mujib & Mudzakkir, 2022). Nilai tauhid inilah yang menjadikan budaya organisasi Islami memiliki kekuatan pemberdayaan yang tidak dimiliki oleh sistem manajemen berbasis nilai sekular manapun.

Penelitian ini juga berangkat dari kesadaran akan urgensi teoritis untuk mengembangkan konsep manajemen pendidikan yang *authentically Islamic*, bukan

sekadar manajemen umum yang diberi label Islam. Autentisitas ini penting bukan karena alasan purisme ideologis, melainkan karena lembaga pendidikan Islam pada hakikatnya memiliki tujuan, proses, dan konteks yang berbeda secara substansial dari lembaga pendidikan sekular, sehingga membutuhkan kerangka manajerial yang secara organik tumbuh dari tradisi pemikiran Islam tentang organisasi, kepemimpinan, dan kualitas (Ramayulis, 2022). Pengembangan kerangka semacam ini bukan berarti menolak kontribusi manajemen modern, melainkan mengintegrasikannya secara selektif dan kritis ke dalam bangunan epistemologi Islam yang lebih komprehensif.

Berdasarkan identifikasi konteks problematis dan celah penelitian yang telah dipaparkan secara komprehensif di atas, artikel ilmiah ini bermaksud mengkaji secara sistematis dan mendalam bagaimana budaya organisasi Islami dapat berfungsi sebagai fondasi manajemen lembaga pendidikan berkualitas, dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi konstitutifnya, mekanisme pengaruhnya terhadap kualitas manajemen, dan model operasionalisasinya dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam dengan sebuah kerangka konseptual yang integratif, operasional, dan berbasis nilai autentik Islam, yang pada gilirannya dapat digunakan sebagai landasan pengembangan praktik dan kebijakan yang lebih efektif (Fattah, 2019).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*) yang dipilih karena kesesuaiannya dalam mengkaji dan mensintesis konstruk-konstruk konseptual yang kompleks melalui analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur yang relevan. Sejalan dengan pandangan Zed (2022), studi pustaka merupakan pilihan metodologis yang tepat ketika persoalan penelitian bersifat konseptual dan teoritis serta membutuhkan pengayaan perspektif dari berbagai sumber yang beragam. Sumber data primer meliputi artikel jurnal ilmiah bereputasi yang terindeks Sinta 1 dan Sinta 2 serta Scopus, buku-buku teks manajemen pendidikan Islam dan perilaku organisasi terbitan 2019–2022, serta dokumen kebijakan kelembagaan yang relevan. Sumber data sekunder mencakup prosiding seminar nasional dan internasional bidang manajemen pendidikan Islam. Pengumpulan data dilakukan melalui tahapan identifikasi, seleksi berdasarkan kriteria relevansi dan kredibilitas, inventarisasi, dan kajian kritis terhadap keseluruhan sumber yang memenuhi standar inklusi (Sugiyono, 2021). Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan member checking konseptual. Analisis data menggunakan teknik analisis isi kualitatif yang dikembangkan oleh Moleong (2021), mencakup tahap reduksi, kategorisasi, dan penarikan inferensi secara induktif-deduktif.

Hasil dan Pembahasan

Dimensi-Dimensi Konstitutif Budaya Organisasi Islami

Kajian pustaka yang dilakukan secara sistematis dalam penelitian ini menghasilkan identifikasi empat dimensi konstitutif utama yang membentuk budaya

organisasi Islami di lembaga pendidikan. Dimensi pertama adalah dimensi tauhidik, yakni keyakinan kolektif seluruh warga organisasi bahwa segala aktivitas kelembagaan merupakan manifestasi pengabdian kepada Allah dan merupakan bagian dari misi kekhilafahan manusia di muka bumi. Dimensi ini bukan sekadar deklarasi ideologis yang tertulis dalam visi misi formal, melainkan sebuah kesadaran yang hidup dan beroperasi dalam setiap keputusan manajerial dan interaksi edukatif sehari-hari (Tika, 2020). Ketika dimensi tauhidik ini mengakar kuat dalam budaya organisasi, ia menghasilkan apa yang dapat disebut sebagai manajemen berbasis amanah, di mana setiap posisi dan tanggung jawab kelembagaan dihayati sebagai titipan ilahi yang menuntut pengelolaan terbaik.

Dimensi kedua adalah dimensi etis-normatif yang bersumber dari nilai-nilai akhlakul karimah yang diajarkan Islam. Budaya organisasi Islami yang kuat niscaya diwarnai oleh kejujuran dalam pelaporan kinerja, keadilan dalam distribusi tugas dan penghargaan, kesantunan dalam komunikasi antarpersonal, serta keikhlasan dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya. Nilai-nilai etis ini bukan sekadar ornamen moral, melainkan preskripsi perilaku organisasional yang memiliki implikasi langsung terhadap iklim kerja, kepercayaan institusional, dan kualitas relasi antar seluruh komponen lembaga (Rivai & Murni, 2020). Ketika etika Islami menjadi standar perilaku yang diterima dan dipraktikkan secara kolektif, ia menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional sekaligus pertumbuhan spiritual seluruh warga lembaga.

Dimensi ketiga adalah dimensi komunal-syura yang mencerminkan tradisi Islam tentang pengambilan keputusan secara musyawarah dan kepemimpinan yang melayani. Budaya organisasi Islami mendorong pembentukan mekanisme partisipasi yang genuine di mana seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan, hingga peserta didik dan orang tua, memiliki ruang yang bermakna untuk berkontribusi dalam perencanaan dan evaluasi kelembagaan (Baharuddin & Umiarso, 2020). Dimensi syura ini tidak hanya menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas karena menghimpun berbagai perspektif, tetapi juga membangun rasa kepemilikan bersama terhadap lembaga yang menjadi prasyarat komitmen dan loyalitas jangka panjang.

Dimensi keempat adalah dimensi *progresif-inovatif* yang bersumber dari dorongan Islam untuk senantiasa mencari yang terbaik dan tidak berpuas diri dengan pencapaian yang sudah ada. Konsep ihsan dalam Islam, yang bermakna melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya seolah-olah Allah menyaksikannya, menjadi fondasi bagi budaya organisasi yang terus mendorong inovasi, peningkatan kompetensi, dan pencarian metode-metode baru yang lebih efektif dalam mengemban misi pendidikan (Mujib & Mudzakkir, 2022). Dimensi ini menepis stereotype bahwa orientasi keislaman identik dengan konservatisme dan resistensi terhadap perubahan, dengan menegaskan bahwa Islam justru mengandung dorongan internal yang kuat untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi secara maksimal.

Mekanisme Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kualitas Manajemen

Analisis terhadap berbagai sumber literatur mengungkap setidaknya tiga mekanisme utama melalui mana budaya organisasi Islami secara aktif mempengaruhi kualitas manajemen lembaga pendidikan. Mekanisme pertama adalah jalur motivasional, di mana nilai-nilai Islam yang terinternalisasi menghasilkan motivasi intrinsik yang mendorong setiap individu untuk memberikan performa terbaik secara konsisten dan sukarela. Berbeda dari motivasi ekstrinsik yang bergantung pada sistem insentif dan sanksi formal, motivasi yang bersumber dari kesadaran spiritual bersifat lebih stabil, lebih tahan terhadap tekanan situasional, dan lebih produktif dalam jangka panjang (Sagala, 2020). Dalam konteks manajemen lembaga pendidikan, motivasi intrinsik ini tercermin dalam kesiapan guru untuk memberikan perhatian ekstra kepada peserta didik yang membutuhkan bimbingan tambahan, kesediaan tenaga administrasi untuk bekerja melampaui deskripsi tugasnya demi kelancaran layanan, dan komitmen pimpinan untuk terus berinovasi meski tanpa tekanan eksternal yang menuntut perubahan.

Mekanisme kedua adalah jalur *koordinasi-integratif*, di mana nilai-nilai bersama yang mengakar kuat dalam budaya organisasi Islami memungkinkan berjalannya koordinasi antar unit dan antar individu secara lebih organik dan efisien. Ketika seluruh warga lembaga memiliki pemahaman yang selaras tentang tujuan, nilai, dan cara kerja yang baik menurut perspektif Islam, kebutuhan akan mekanisme koordinasi formal yang rumit dan birokratis dapat dikurangi secara signifikan. Hal ini menghasilkan organisasi yang lebih lincah, responsif, dan mampu mengambil keputusan secara desentralisasi tanpa mengorbankan konsistensi nilai dan arah kelembagaan (Mulyasa, 2021). Kapasitas *koordinasi-integratif* ini menjadi semakin krusial ketika lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian yang menuntut adaptasi cepat.

Mekanisme ketiga adalah jalur reputasi-kepercayaan, melalui mana budaya organisasi Islami yang termanifestasi dalam perilaku etis, pelayanan berkualitas, dan komitmen terhadap amanah secara konsisten membangun kepercayaan dan reputasi positif lembaga di mata masyarakat. Kepercayaan publik yang terbangun ini memiliki nilai strategis yang sangat tinggi bagi lembaga pendidikan Islam karena mempengaruhi keputusan orang tua dalam memilih lembaga pendidikan bagi anak-anaknya, motivasi peserta didik dalam belajar, kualitas kemitraan dengan berbagai pihak eksternal, dan dukungan komunitas terhadap pengembangan lembaga (Wahab, 2021). Dalam era informasi di mana reputasi lembaga dapat tersebar luas dengan sangat cepat melalui media sosial dan jaringan komunitas, budaya organisasi yang terwujud dalam perilaku nyata menjadi aset reputasional yang tidak ternilai.

Tantangan Internalisasi Budaya Organisasi Islami

Meskipun potensi budaya organisasi Islami sebagai fondasi manajemen berkualitas sangat besar, kajian pustaka ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan nyata yang dihadapi lembaga-lembaga pendidikan Islam dalam proses internalisasi dan pemeliharannya. Tantangan pertama adalah kesenjangan antara nilai yang dideklarasikan dan nilai yang dipraktikkan, yang sering disebut sebagai *espoused vs.*

enacted values gap. Banyak lembaga pendidikan Islam yang memiliki visi-misi Islami yang indah dan nilai-nilai organisasi yang luhur dalam dokumen formalnya, namun realitas perilaku organisasional sehari-harinya tidak mencerminkan nilai-nilai tersebut. Kesenjangan ini terjadi ketika internalisasi nilai hanya berhenti pada level kognitif tanpa menyentuh level afektif dan konatif yang sesungguhnya menggerakkan perilaku (Nata, 2022). Menutup kesenjangan ini membutuhkan kepemimpinan yang kuat, program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang secara konsisten mengapresiasi perilaku yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Tantangan kedua berkaitan dengan resistensi terhadap perubahan budaya yang seringkali muncul ketika lembaga berupaya bertransisi dari budaya organisasi yang lemah menuju budaya Islami yang lebih kuat dan kohesif. Perubahan budaya pada dasarnya adalah perubahan cara berpikir, berperasaan, dan berperilaku yang sudah mengakar, sehingga prosesnya tidak dapat berjalan cepat dan tidak dapat dipaksakan dari atas tanpa dialog dan partisipasi yang genuine dari seluruh warga lembaga. Resistensi biasanya paling kuat ketika perubahan budaya dipersepsikan sebagai ancaman terhadap otonomi individu atau sebagai penilaian negatif terhadap cara kerja yang selama ini telah dilakukan (Hidayat & Machali, 2021). Pemimpin lembaga perlu memiliki kesabaran strategis dan kecerdasan komunikasi untuk mengelola dinamika perubahan budaya ini dengan bijaksana.

Model Manajemen Berkualitas Berbasis Nilai (MBBV)

Berdasarkan sintesis komprehensif seluruh kajian literatur yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil merumuskan Model Manajemen Berkualitas Berbasis Nilai (MBBV) sebagai kontribusi konseptual utama penelitian ini. Model MBBV ini dibangun di atas premis fundamental bahwa kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam yang berkelanjutan hanya dapat diwujudkan apabila seluruh fungsi manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi, berakar pada dan dijiwai oleh budaya organisasi Islami yang kuat dan autentik. Model ini mengidentifikasi empat lapisan transformasi yang harus terjadi secara berurutan dan berkelanjutan. Lapisan pertama adalah transformasi nilai, yakni proses internalisasi nilai-nilai Islam tauhid, amanah, syura, dan ihsan ke dalam kesadaran dan komitmen seluruh warga lembaga melalui program pendidikan dan pembudayaan yang sistematis (Ramayulis, 2022). Lapisan kedua adalah transformasi perilaku, di mana nilai-nilai yang telah terinternalisasi diterjemahkan ke dalam standar perilaku kerja yang konkret, terukur, dan dimodelkan secara konsisten oleh pimpinan sebagai role model utama. Lapisan ketiga adalah transformasi sistem, di mana budaya nilai yang telah terwujud dalam perilaku kolektif diinstitutionalisasi ke dalam sistem-sistem manajemen formal, termasuk sistem perencanaan strategis, penjaminan mutu, pengembangan SDM, dan evaluasi kinerja. Lapisan keempat adalah transformasi dampak, di mana sistem manajemen yang berlandaskan nilai Islami menghasilkan *output dan outcome* pendidikan yang berkualitas tinggi dan berdampak nyata bagi pembentukan generasi Muslim yang unggul dan berakhlak mulia (Tika, 2020). Model MBBV ini menegaskan bahwa investasi dalam pembangunan budaya organisasi Islami bukan sekadar

kewajiban normatif, melainkan keputusan strategis yang paling fundamental dan berdampak jangka panjang bagi keunggulan lembaga pendidikan Islam.

Kesimpulan

Kajian pustaka ini berhasil menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami bukan sekadar atribut identitas kelembagaan, melainkan mekanisme strategis yang secara aktif membentuk kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam. Empat dimensi konstitutif yang teridentifikasi, yakni tauhidik, etis-normatif, komunal-syura, dan progresif-inovatif, bekerja secara sinergis melalui jalur motivasional, koordinatif, dan reputasional untuk menghadirkan kondisi optimal bagi manajemen berkualitas. Model MBBV yang dirumuskan dalam penelitian ini menawarkan peta jalan yang operasional bagi lembaga pendidikan Islam yang ingin mentransformasi diri menuju keunggulan institusional yang autentik dan berkelanjutan.

Rekomendasi penelitian ini mencakup: pertama, pengembangan program pembangunan budaya organisasi Islami yang sistematis dan terukur di setiap jenjang lembaga pendidikan Islam; kedua, penguatan peran kepemimpinan transformasional-spiritual sebagai agen utama pembudayaan nilai organisasi; ketiga, pengintegrasian indikator budaya organisasi dalam sistem penilaian kinerja kelembagaan dan akreditasi; keempat, pengembangan penelitian empiris lanjutan untuk memvalidasi model MBBV dalam berbagai konteks kelembagaan yang beragam. Dengan implementasi yang konsisten dan komprehensif, budaya organisasi Islami akan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang membedakan lembaga pendidikan Islam dari lembaga pendidikan lainnya secara substansial, bukan sekadar simbolis.

Daftar Pustaka

- Baharuddin, & Umiarso. (2020). *Kepemimpinan pendidikan Islam: Antara teori dan praktik* (Ed. ke-2). Ar-Ruzz Media.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Fattah, N. (2019). *Sistem penjaminan mutu pendidikan: Dalam konteks penerapan MBS* (Ed. Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, R., & Machali, I. (2021). *Pengelolaan pendidikan: Konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*. Kaukaba.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Ed. Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mujib, A., & Mudzakkir, J. (2022). *Ilmu pendidikan Islam* (Ed. ke-3). Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2022). *Manajemen pendidikan Islam: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ramayulis. (2022). *Ilmu pendidikan Islam* (Ed. ke-12). Kalam Mulia.
- Rivai, V., & Murni, S. (2020). *Education management: Analisis teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Sagala, S. (2020). *Budaya dan reinventing organisasi pendidikan: Pemberdayaan*

- organisasi pendidikan ke arah yang lebih profesional. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kualitatif (3rd ed.). Alfabeta.
- Tika, M. P. (2020). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan (Ed. ke-4). Bumi Aksara.
- Wahab, A. (2021). Kepemimpinan pendidikan Islam dan kompetensi manajerial kepala madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.35316/jpii.v6i1.280>
- Zed, M. (2022). Metode penelitian kepustakaan (Ed. ke-4). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.