



PERAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DALAM MEWUJUDKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM YANG BERKELANJUTAN

Ahmad Fatoni¹, Nur Hidayat², Ma'ruf³, Sahrodin⁴, Sugianto⁵

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹fatonia23@gmail.com, ²hnur10236@gmail.com, ³ma'ruf@gmail.com, ⁴sahrodin@gmail.com,

⁵sugiantoalfaruqi3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penguatan manajemen pendidikan Islam yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga berkelanjutan melalui integrasi nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran budaya organisasi Islami dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan Islam, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta diuji keabsahannya melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami yang mencakup nilai amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah terinternalisasi dalam seluruh fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi, sehingga mampu meningkatkan efektivitas, komitmen, serta keberlanjutan lembaga pendidikan. Kesimpulannya, budaya organisasi Islami berperan sebagai fondasi strategis dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan melalui penguatan nilai spiritual dan etika dalam praktik manajerial.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islami, Manajemen Pendidikan Islam, Keberlanjutan, Nilai Spiritual, Lembaga Pendidikan

Abstract

This study is motivated by the importance of strengthening Islamic education management that is not only administratively effective but also sustainable through the integration of Islamic values into organizational culture. The purpose of this study is to analyze the role of Islamic organizational culture in realizing sustainable Islamic education management. This research employs a qualitative approach with a case study design conducted in an Islamic educational institution, using data collection techniques such as in-depth interviews, observations, and documentation. The data were analyzed using an interactive model consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity ensured through triangulation. The results indicate that Islamic organizational culture, encompassing values such as trustworthiness (amanah), sincerity (ikhlas), discipline, responsibility, and Islamic brotherhood (ukhuwah Islamiyah), is internalized in all management functions, including planning, organizing, implementing, and evaluating, thereby enhancing effectiveness, commitment, and institutional sustainability. In conclusion, Islamic organizational culture serves as a strategic foundation in achieving sustainable Islamic education management by strengthening spiritual and ethical values in managerial practices.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Islamic Education Management, Sustainability, Spiritual Values, Educational Institution

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Dalam konteks kelembagaan, keberhasilan pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh efektivitas sistem manajemen, tetapi juga oleh nilai-nilai yang melandasinya. Manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan menuntut integrasi antara aspek teknis dan nilai-nilai Islami sebagai fondasi utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Arifin & Arsyada, 2025). Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang hanya berorientasi pada efisiensi tanpa memperhatikan dimensi nilai dinilai kurang mampu menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan Islam yang lebih menitikberatkan pada aspek administratif dan struktural, sementara aspek budaya organisasi belum mendapatkan perhatian yang optimal. Padahal, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku anggota, etos kerja, serta arah kebijakan lembaga (Pangestuti & Syahfadil, 2024). Budaya organisasi Islami yang berlandaskan nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab diyakini mampu menjadi penggerak internal yang kuat dalam mencapai tujuan pendidikan Islam secara berkelanjutan. Ketidakseimbangan antara sistem manajemen dan budaya nilai ini menjadi salah satu persoalan mendasar dalam pengelolaan pendidikan Islam.

Secara teoretis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi pola perilaku mereka. Dalam perspektif Islam, budaya organisasi tidak hanya bersifat sosial, tetapi juga transendental karena berakar pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Budaya organisasi Islami mencakup nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, disiplin, dan keteladanan yang mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan bermakna (Hestiana & Labaso, 2024). Dengan demikian, budaya organisasi Islami menjadi instrumen strategis dalam membangun karakter kelembagaan yang kuat.

Sementara itu, konsep manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan menekankan pada keberlangsungan mutu, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta integrasi nilai dalam setiap fungsi manajerial. Keberlanjutan dalam pendidikan tidak hanya berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga dengan dimensi etika dan tanggung jawab sosial (Ansari, 2025). Oleh karena itu, integrasi budaya organisasi Islami dalam fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi menjadi kunci dalam menciptakan sistem manajemen yang berkelanjutan.

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan pentingnya nilai-nilai Islami dalam manajemen pendidikan. Penelitian Ansari (2025) menegaskan bahwa nilai-nilai Islami berkontribusi dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan, namun penelitian ini masih bersifat konseptual dan belum mengkaji peran budaya organisasi secara spesifik. Penelitian Pangestuti dan Syahfadil (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam mendukung efektivitas lembaga pendidikan, tetapi belum mengaitkannya dengan konsep keberlanjutan. Sementara itu, penelitian Jaosantia dan Shobri (2025) menyoroti transformasi budaya organisasi dalam era digital, namun lebih berfokus pada aspek teknologi dibanding internalisasi nilai Islami. Dengan demikian, gap dari ketiga penelitian ini terletak pada belum adanya integrasi antara budaya organisasi Islami dan manajemen pendidikan berkelanjutan. Novelty penelitian ini adalah mengkaji keduanya secara terpadu dalam satu kerangka analisis.

Penelitian lain oleh Hestiana dan Labaso (2024) mengkaji budaya organisasi dari perspektif epistemologis, namun belum menyoroti implikasinya terhadap praktik manajemen pendidikan. Arifin dan Arsyada (2025) dalam kajian literatur mereka menempatkan budaya organisasi sebagai arsitektur tata kelola pendidikan Islam, tetapi belum mengkaitkannya secara eksplisit dengan keberlanjutan. Selain itu, penelitian Rahman (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam, namun belum menekankan aspek sustainability. Gap dari penelitian-penelitian ini adalah kurangnya pendekatan integratif antara budaya organisasi, manajemen, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada pengembangan model manajemen pendidikan Islam berkelanjutan berbasis budaya organisasi Islami.

Penelitian terbaru lainnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami mampu membentuk iklim sekolah yang kondusif dan meningkatkan komitmen anggota organisasi (Sari, 2022; Fauzi, 2023). Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji hubungan langsung antara budaya organisasi Islami dengan keberlanjutan manajemen pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, khususnya dalam konteks integrasi nilai budaya Islami dengan prinsip manajemen berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan dalam menempatkan budaya organisasi Islami sebagai variabel utama dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi Islami dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai-nilai utama dalam budaya organisasi Islami, menganalisis

implementasinya dalam praktik manajemen pendidikan, serta mengkaji kontribusinya terhadap keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam membangun sistem manajemen yang berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran budaya organisasi Islami dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan. Penelitian dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan Islam (madrasah/sekolah Islam) yang dipilih secara purposive sampling dengan pertimbangan memiliki karakteristik budaya organisasi Islami yang kuat dan praktik manajemen yang berjalan secara sistematis. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala, guru, tenaga kependidikan, serta pihak lain yang relevan dengan pengelolaan lembaga. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif terkait nilai-nilai budaya organisasi Islami, implementasinya dalam fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi), serta kontribusinya terhadap keberlanjutan lembaga. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta member check kepada informan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang hingga mencapai validitas temuan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola budaya organisasi Islami yang berkontribusi terhadap keberlanjutan manajemen pendidikan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan deskripsi yang mendalam sekaligus model konseptual yang relevan terkait integrasi budaya organisasi Islami dalam manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Islami dalam Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami dalam lembaga pendidikan yang diteliti terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai utama yang bersumber dari ajaran Islam, seperti amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi simbol normatif, tetapi telah

terinternalisasi dalam pola pikir dan perilaku seluruh warga sekolah. Kepala madrasah secara konsisten menanamkan nilai amanah melalui keteladanan dalam kepemimpinan, seperti keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan komitmen terhadap tanggung jawab kelembagaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepercayaan internal antar anggota organisasi. Selain itu, nilai ikhlas menjadi landasan dalam menjalankan tugas pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya berorientasi pada capaian administratif, tetapi juga pada kebermaknaan proses pendidikan sebagai bentuk ibadah. Hal ini terlihat dari kesungguhan guru dalam membimbing siswa, bahkan di luar jam formal pembelajaran. Nilai ini menciptakan suasana kerja yang tidak semata-mata transaksional, tetapi lebih pada pengabdian yang bernilai spiritual.

Nilai disiplin dan tanggung jawab juga menjadi karakter kuat dalam budaya organisasi. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran spiritual bahwa setiap aktivitas akan dipertanggungjawabkan. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan program, serta keseriusan dalam menjalankan tugas masing-masing. Budaya ini membentuk sistem kerja yang teratur dan profesional tanpa menghilangkan dimensi religius. Selanjutnya, nilai ukhuwah Islamiyah tercermin dalam hubungan interpersonal yang harmonis antar warga sekolah. Interaksi sosial dibangun atas dasar saling menghargai, tolong-menolong, dan musyawarah dalam menyelesaikan masalah. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan minim konflik, sehingga mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kebersamaan ini juga memperkuat solidaritas dalam menghadapi berbagai tantangan lembaga.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi Islami tidak hanya hadir sebagai konsep normatif, tetapi telah menjadi sistem nilai yang hidup dan berfungsi sebagai fondasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Nilai-nilai tersebut menjadi identitas organisasi yang membedakan lembaga pendidikan Islam dari lembaga lainnya, sekaligus menjadi kekuatan utama dalam membangun manajemen yang berkelanjutan.

Implementasi Budaya Organisasi Islami dalam Praktik Manajemen Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi Islami tercermin secara nyata dalam fungsi-fungsi manajemen pendidikan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, nilai musyawarah menjadi prinsip utama dalam penyusunan program kerja. Setiap kebijakan dirumuskan melalui diskusi bersama yang melibatkan berbagai pihak, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Dalam aspek pengorganisasian, pembagian tugas dilakukan berdasarkan

prinsip keadilan dan kompetensi. Setiap individu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya, tanpa adanya praktik diskriminatif. Nilai amanah menjadi dasar dalam pemberian jabatan, sehingga posisi strategis dipegang oleh individu yang memiliki integritas tinggi. Hal ini menciptakan struktur organisasi yang efektif dan kredibel.

Pada tahap pelaksanaan, budaya organisasi Islami tercermin dalam etos kerja yang tinggi dan berorientasi pada nilai ibadah. Guru dan tenaga kependidikan menjalankan tugas dengan penuh kesadaran bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai spiritual. Hal ini mendorong munculnya motivasi intrinsik yang kuat, sehingga kinerja tidak hanya didorong oleh faktor eksternal seperti insentif, tetapi juga oleh kesadaran religius. Sementara itu, dalam tahap evaluasi, nilai kejujuran dan keterbukaan menjadi prinsip utama. Evaluasi dilakukan secara objektif dan transparan, baik terhadap program maupun kinerja individu. Kritik dan saran disampaikan secara konstruktif melalui mekanisme musyawarah, sehingga tidak menimbulkan konflik, melainkan menjadi sarana perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, implementasi budaya organisasi Islami dalam praktik manajemen pendidikan menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami mampu menjadi pedoman operasional dalam setiap fungsi manajerial. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menciptakan sistem manajemen yang lebih humanis, etis, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Kontribusi Budaya Organisasi Islami terhadap Manajemen Pendidikan yang Berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami memiliki kontribusi signifikan dalam mewujudkan manajemen pendidikan yang berkelanjutan. Salah satu kontribusi utamanya adalah menciptakan konsistensi nilai dalam pengelolaan lembaga. Nilai-nilai Islami yang telah terinternalisasi menjadi pedoman dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga arah kebijakan tetap terjaga meskipun terjadi perubahan kepemimpinan. Selain itu, budaya organisasi Islami juga berperan dalam meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota organisasi. Guru dan tenaga kependidikan menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi karena merasa memiliki ikatan emosional dan spiritual dengan lembaga. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat turnover serta meningkatnya stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Budaya organisasi Islami juga mendorong adaptasi terhadap perubahan tanpa kehilangan identitas nilai. Lembaga mampu mengadopsi inovasi, termasuk teknologi digital, namun tetap berlandaskan prinsip-prinsip Islami. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan mempertahankan tradisi, tetapi juga dengan

kemampuan beradaptasi secara bijak terhadap perkembangan zaman. Lebih lanjut, budaya organisasi Islami berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan bermakna. Lingkungan yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual mampu meningkatkan kualitas interaksi, baik antara guru dan siswa maupun antar sesama anggota organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kepuasan seluruh stakeholder.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami merupakan faktor kunci dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan. Budaya ini tidak hanya memperkuat sistem manajemen secara internal, tetapi juga menjadi fondasi dalam menjaga eksistensi dan relevansi lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika perubahan global.

Pembahasan

Pembahasan pertama menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi Islami seperti amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan konsep budaya organisasi dalam perspektif Islam yang menekankan integrasi nilai spiritual dalam perilaku organisasi. Temuan ini menguatkan pandangan (Yusuf & Karim, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi Islami berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk karakter kolektif dalam lembaga pendidikan. Selain itu, (Nugroho, 2022) juga menegaskan bahwa internalisasi nilai religius dalam organisasi mampu menciptakan stabilitas dan kohesi sosial yang kuat. Namun, penelitian ini memberikan penguatan lebih lanjut dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya bersifat konseptual, tetapi telah terinternalisasi secara nyata dalam praktik keseharian organisasi sehingga berdampak langsung terhadap efektivitas manajemen.

Temuan terkait internalisasi nilai ikhlas dan amanah dalam kinerja guru menunjukkan adanya motivasi intrinsik berbasis spiritual yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayat & Lestari, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi Islami berkontribusi terhadap peningkatan komitmen kerja guru. Penelitian lain oleh (Pratama, 2023) juga menunjukkan bahwa nilai spiritual dalam organisasi mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menegaskan bahwa motivasi spiritual tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam menjaga konsistensi kualitas pendidikan.

Dalam aspek implementasi manajemen, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami terintegrasi dalam seluruh fungsi manajerial, mulai dari

perencanaan hingga evaluasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Sutrisno & Anwar, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan. Selain itu, (Wibowo, 2023) menegaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya kuat cenderung lebih adaptif dan sistematis dalam menjalankan fungsi manajerial. Perbedaannya, penelitian ini secara khusus menekankan integrasi budaya Islami dalam menciptakan manajemen yang berkelanjutan, bukan sekadar efektif secara administratif.

Hasil penelitian terkait penerapan musyawarah dalam perencanaan dan kejujuran dalam evaluasi menunjukkan adanya praktik manajemen berbasis etika Islam. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati & Aziz, 2022) yang menyatakan bahwa prinsip musyawarah dan transparansi merupakan bagian penting dalam manajemen pendidikan Islam. Selain itu, (Hakim, 2024) juga menegaskan bahwa nilai kejujuran dalam evaluasi organisasi mampu meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan publik. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi prinsip normatif, tetapi telah diimplementasikan secara operasional dalam setiap aktivitas manajerial.

Dalam konteks keberlanjutan, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berkontribusi terhadap stabilitas, loyalitas, dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmansyah, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan daya tahan organisasi dalam menghadapi perubahan. Penelitian (Utami & Kurniawan, 2023) juga menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut secara kolektif. Namun, penelitian ini memperluas perspektif tersebut dengan mengaitkan secara langsung budaya organisasi Islami dengan konsep sustainability dalam pendidikan Islam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan bermakna. Hal ini konsisten dengan penelitian (Zulkarnain, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas lingkungan belajar. Selain itu, (Maulana & Rofiq, 2024) juga menemukan bahwa lingkungan berbasis nilai religius mampu meningkatkan kepuasan stakeholder dalam lembaga pendidikan. Namun, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menekankan bahwa lingkungan kondusif tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan manajemen pendidikan Islam secara jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan

desain studi kasus pada satu lembaga pendidikan Islam, sehingga temuan yang dihasilkan bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, pengumpulan data yang didominasi oleh wawancara, observasi, dan dokumentasi sangat bergantung pada subjektivitas informan dan interpretasi peneliti, meskipun telah dilakukan triangulasi untuk menjaga validitas data. Ketiga, penelitian ini belum mengintegrasikan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara statistik hubungan antara budaya organisasi Islami dan keberlanjutan manajemen pendidikan, sehingga kekuatan hubungan antar variabel belum teruji secara empiris. Keempat, penelitian ini juga belum secara mendalam mengeksplorasi faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, dinamika sosial, dan perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi implementasi budaya organisasi dalam konteks keberlanjutan lembaga pendidikan.

Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan perspektif integratif yang menghubungkan budaya organisasi Islami dengan konsep manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji budaya organisasi atau manajemen pendidikan secara terpisah, penelitian ini menempatkan budaya organisasi Islami sebagai variabel kunci sekaligus fondasi dalam membangun sistem manajemen yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini menawarkan kontribusi konseptual berupa model implementasi budaya organisasi Islami yang terintegrasi dalam seluruh fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dengan orientasi keberlanjutan jangka panjang. Kebaruan lainnya terletak pada penekanan bahwa nilai-nilai spiritual seperti amanah, ikhlas, dan musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai norma etis, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam menjaga stabilitas, adaptasi, dan kualitas lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika perubahan zaman.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami yang berlandaskan nilai amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah terbukti terinternalisasi secara kuat dalam kehidupan lembaga pendidikan dan berperan signifikan dalam mendukung implementasi fungsi manajemen secara efektif, mulai dari perencanaan berbasis musyawarah, pengorganisasian yang adil dan profesional, pelaksanaan yang dilandasi etos kerja spiritual, hingga evaluasi yang transparan dan akuntabel; kondisi ini berdampak langsung pada terciptanya manajemen pendidikan Islam yang berkelanjutan, ditandai dengan konsistensi nilai, meningkatnya komitmen dan loyalitas sumber daya manusia, serta kemampuan adaptasi lembaga terhadap perubahan tanpa kehilangan identitas keislaman. Berdasarkan temuan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami bukan sekadar nilai normatif, melainkan fondasi strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan manajemen pendidikan Islam dalam jangka panjang. Oleh karena itu, direkomendasikan agar lembaga pendidikan Islam secara sistematis menginternalisasikan nilai-nilai budaya Islami melalui keteladanan kepemimpinan, penguatan kebijakan berbasis nilai, serta pengembangan program pelatihan berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah; selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna menguji secara empiris hubungan antar variabel, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh model manajemen pendidikan Islam berkelanjutan yang lebih komprehensif dan generalizable.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. (2025). Integrating Islamic values in educational management: A conceptual framework for sustainable institutions. *Journal of Islamic Education Management*, 7(1), 15–29.
- Arifin, Z., & Arsyada, M. (2025). Organizational culture as the governance architecture of Islamic education management: A systematic literature review. *International Journal of Islamic Education Studies*, 10(2), 101–118.
- Fauzi, A. (2023). The role of Islamic organizational culture in improving teacher performance and commitment. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 145–160.
- Firmansyah, R. (2021). Organizational culture and sustainability in educational institutions: An empirical study. *Journal of Educational Leadership*, 5(1), 55–70.
- Hakim, L. (2024). Transparency and accountability in Islamic education management: An ethical perspective. *Al-Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 33–48.
- Hestiana, D., & Labaso, S. (2024). Epistemological perspectives on Islamic organizational culture in education. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 77–92.
- Hidayat, T., & Lestari, S. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment in Islamic schools. *International Journal of Educational Management*, 6(2), 89–104.
- Maulana, R., & Rofiq, A. (2024). Religious organizational culture and stakeholder satisfaction in Islamic educational institutions. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 66–80.
- Nugroho, A. (2022). Internalization of religious values in organizational culture: Implications for educational institutions. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28(3), 210–225.
- Pangestuti, R., & Syahfadil, M. (2024). The role of organizational culture in strengthening Islamic educational institutions. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 120–134.
- Pratama, D. (2023). The influence of spiritual values on teacher job satisfaction and loyalty. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 98–112.

- Rahmawati, N., & Aziz, A. (2022). Musyawarah-based management in Islamic education institutions. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45–59.
- Rahman, F. (2023). Organizational culture and institutional performance in Islamic schools. *Journal of Islamic Education Research*, 9(1), 23–38.
- Sari, M. (2022). Islamic organizational culture and its impact on teacher performance. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 7(2), 134–149.
- Sutrisno, E., & Anwar, K. (2022). Organizational culture and its impact on educational management effectiveness. *Journal of Educational Administration*, 10(1), 50–65.
- Utami, D., & Kurniawan, B. (2023). Sustainability in education: The role of organizational values. *International Journal of Sustainability in Education*, 8(1), 40–55.
- Wibowo, H. (2023). Strong organizational culture and adaptive management in education. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 175–189.
- Yusuf, M., & Karim, A. (2021). Islamic organizational culture in shaping institutional character. *Jurnal Studi Islam*, 6(2), 88–102.
- Zulkarnain, I. (2022). The impact of organizational culture on learning environment quality. *Jurnal Pendidikan Modern*, 9(1), 60–74.