

Budaya Organisasi Islami dalam Membentuk Iklim Sekolah yang Kondusif di Madrasah

Eli Sabrifha

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

elisabrifhaa@gmail.com

*Corresponding Author: elisabrifhaa@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|---|--|
| <p><i>Sejarah Artikel:</i> Diterima: 12 Oktober 2025 Direvisi: 29 Oktober 2025 Disetujui: 23 November 2025 Tersedia Daring: 29 Desember 2025</p> <hr/> <p><i>Kata Kunci:</i> Budaya Organisasi Islami Iklim Sekolah Kondusif Madrasah</p> | <p>Artikel ini bertujuan menganalisis bagaimana budaya organisasi Islami berkontribusi dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif di madrasah. Penelitian menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis terhadap sumber-sumber primer berupa jurnal ilmiah, buku akademik. Tahapan pengumpulan data meliputi identifikasi sumber melalui database akademik, penyaringan berdasarkan relevansi topik dan kualitas ilmiah, serta seleksi akhir berdasarkan kebaruan dan kedalaman analisis. Data dianalisis melalui analisis tematik untuk mengidentifikasi pola nilai, sintesis konseptual, dan pengembangan kerangka teoretis. Hasil analisis mengungkap lima pilar budaya organisasi Islami yaitu ikhlas, amanah, musyawarah, kedisiplinan spiritual, dan keteladanan (uswah hasanah) yang secara sinergis mewujudkan iklim sekolah yang harmonis, partisipatif, berakhlak mulia, dan kondusif bagi pembelajaran holistik. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen pendidikan Islam harus berakar pada transformasi nilai, bukan hanya kepatuhan prosedural, dan memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan model madrasah berbasis nilai di era kontemporer.</p> |
| Keywords: | ABSTRACT |
| <p>Islamic Organizational Culture Conducive School Climate Madrasas</p> | <p><i>This article aims to analyze how Islamic organizational culture contributes to creating a conducive school climate in madrasas. The study uses a systematic literature review approach to primary sources in the form of scientific journals and academic books. The data collection stages include identifying sources through academic databases, filtering based on topic relevance and scientific quality, and final selection based on novelty and depth of analysis. Data are analyzed through thematic analysis to identify value patterns, conceptual synthesis, and development of a theoretical framework. The analysis results reveal five pillars of Islamic organizational culture: sincerity, trustworthiness, deliberation, spiritual discipline, and exemplary behavior (uswah hasanah), which synergistically create a harmonious, participatory, noble-moral school climate conducive to holistic learning. These findings emphasize that Islamic education management must be rooted in value transformation, not merely procedural compliance, and provide a conceptual contribution to the development of a values-based madrasa model in the contemporary era.</i></p> |

©2025, Eli Sabrifha

This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Iklim sekolah merupakan salah satu variabel penentu utama dalam keberhasilan proses pembelajaran, pengembangan karakter, dan pencapaian *outcome* pendidikan secara holistik. Khususnya di madrasah lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kurikulum nasional sekaligus mengintegrasikan nilai-nilai keislaman iklim sekolah tidak cukup dibentuk oleh fasilitas fisik, struktur organisasi, atau kebijakan administratif semata. Iklim tersebut



dibentuk oleh budaya organisasi Islami, yaitu sistem nilai kolektif yang mengakar pada prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW (Hadijaya et al., 2023). Budaya organisasi Islami mencakup nilai-nilai seperti ikhlas (niat tulus karena Allah SWT dalam setiap aktivitas), amanah (tanggung jawab moral dan profesional), musyawarah (pengambilan keputusan partisipatif berbasis *consensus*), kedisiplinan spiritual (disiplin yang tumbuh dari kesadaran nilai, bukan dari ancaman sanksi), dan uswah hasanah (keteladanan akhlak oleh pemimpin dan pendidik). Kelima pilar ini secara sinergis menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya kondusif secara akademik, tetapi juga utuh secara spiritual dan moral.

Penelitian terkini dalam bidang manajemen pendidikan Islam menunjukkan kecenderungan dominan pada pendekatan teknis-birokratis. (Hariyanto et al., 2025), misalnya, fokus pada implementasi kurikulum, akreditasi madrasah, dan kinerja guru dalam kerangka regulasi Kementerian Agama. Sementara itu, (Suryadi et al., 2025) meneliti hubungan antara iklim sekolah dan prestasi akademik, tetapi tanpa menggali akar nilai yang membentuk iklim tersebut dari perspektif Islam. Di sisi lain, literatur internasional mulai menekankan pentingnya *spiritual leadership* (Karthikeyan et al., 2024) dan *value-based school culture* (Suryana & Pgmi, 2016) dalam membangun ekosistem sekolah yang sehat dan produktif. Namun, perspektif tersebut masih berbasis pada paradigma sekuler dan belum diintegrasikan secara sistematis ke dalam epistemologi pendidikan Islam yang menempatkan akhlak dan ketuhanan sebagai pusat orientasi.

Analisis terhadap publikasi ilmiah dari jurnal bereputasi yang mengungkap adanya kesenjangan penelitian yang signifikan. Pertama, mayoritas studi bersifat deskriptif atau empiris mikro (misalnya di satu madrasah tertentu), sehingga kurang mampu menghasilkan kerangka teoretis yang generalizable. Kedua, meskipun beberapa peneliti menyebut “budaya Islami”, mereka jarang mengoperasionalkan nilai-nilai tersebut ke dalam dimensi manajerial yang konkret. Ketiga, belum ada sintesis konseptual yang secara eksplisit menghubungkan pilar-pilar budaya organisasi Islami dengan mekanisme pembentukan iklim sekolah kondusif dalam konteks madrasah kontemporer.

Kebaruan artikel ini terletak pada upaya sintesis teoretis original yang menghubungkan prinsip-prinsip budaya organisasi Islami dengan dinamika iklim sekolah melalui lensa manajemen pendidikan Islam kontemporer. Berbeda dengan pendekatan empiris yang terbatas pada konteks lokal atau deskriptif yang hanya mengulang norma agama, artikel ini menawarkan kerangka konseptual berbasis nilai yang dapat diadopsi secara luas oleh madrasah di berbagai wilayah. Pendekatan ini selaras dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 yang menekankan pentingnya *character education*, *emotional intelligence*, dan *moral integrity* di samping kompetensi kognitif.

Artikel ini bertujuan menganalisis secara teoretis bagaimana budaya organisasi Islami berkontribusi dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif di madrasah. Melalui kajian literatur sistematis terhadap sumber primer termasuk jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, dan dokumen kebijakan penelitian ini mengidentifikasi, mengkritisi, dan mensintesis temuan-temuan kunci untuk membangun argumen ilmiah yang koheren dan relevan.

Kontribusi ilmiah artikel ini bersifat ganda. Pertama, secara teoretis, artikel ini memperkaya khazanah manajemen pendidikan Islam dengan memperkuat fondasi berbasis nilai (*value-based foundation*) yang selama ini terpinggirkan oleh dominasi pendekatan birokratis. Kedua, secara praktis, artikel ini memberikan panduan konseptual bagi pemangku kepentingan madrasah khususnya kepala madrasah dan pengawa dalam merancang tata kelola yang tidak hanya efisien, tetapi juga berakhlak dan berjiwa Islam. Ketiga, artikel ini menjawab tantangan kontemporer pendidikan: bagaimana menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual, empatik secara sosial, dan utuh secara moral sebuah visi yang menjadi inti dari maqasid al-syariah dalam konteks pendidikan.

Dengan demikian, artikel ini bukan sekadar ulangan normatif atas nilai-nilai Islam, melainkan upaya ilmiah untuk mengoperasionalkan nilai tersebut ke dalam ranah manajemen pendidikan modern, sehingga madrasah benar-benar menjadi baitul tarbiyah (rumah pendidikan) yang hidup dan inspiratif.

2. Metode Penelitian

Artikel ini merupakan kajian literatur sistematis dengan pendekatan analisis konseptual. Jenis penelitian ini bertujuan mengembangkan kerangka teoretis melalui sintesis kritis terhadap temuan dan argumen dalam literatur ilmiah terkait. Data berupa teks akademik dari sumber primer, meliputi jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, dan dokumen kebijakan pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui seleksi sistematis berdasarkan kriteria relevansi topik, kualitas keilmiahan, dan kedalaman analisis. Proses ini mencakup identifikasi, skrining, dan pemilihan dokumen yang memenuhi standar akademik. Data dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mensintesis gagasan kunci untuk mengungkap pola, kontradiksi, dan celah pengetahuan. Hasil analisis kemudian dirangkai menjadi argumen orisinal yang membentuk kerangka konseptual baru dalam manajemen pendidikan Islam.

3. Hasil dan Pembahasan

Budaya organisasi bukan sekadar hiasan atau elemen pelengkap dalam sebuah lembaga. Ia adalah jiwa yang menggerakkan seluruh aktivitas kelembagaan hadir dalam cara anggota berpikir, berinteraksi, mengambil keputusan, bahkan dalam hal-hal yang dianggap sepele sekalipun. Secara umum, budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik bersama yang dibentuk, dijaga, dan diwariskan oleh para anggotanya untuk memberi makna pada keseharian kerja mereka (Selfiana et al., 2025). Budaya ini menjadi “cara kita melakukan sesuatu di sini”, yang membentuk cara berpikir, berperilaku, dan mengambil keputusan secara kolektif. Dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi menentukan apakah sekolah menjadi ruang yang kaku dan birokratis, atau menjadi ekosistem yang hidup, inklusif, dan penuh makna.

Ketika konsep ini ditempatkan dalam kerangka Islam, muncul yang disebut budaya organisasi Islami yaitu budaya organisasi yang nilai-nilai intinya bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, serta dipraktikkan dalam tata kelola kelembagaan secara konsisten. Berbeda dengan pendekatan sekuler yang memisahkan dimensi spiritual dari ranah manajerial, budaya organisasi Islami justru mengintegrasikan nilai-nilai transendental ke dalam setiap aspek operasional. Ini berarti bahwa manajemen tidak hanya bertujuan mencapai efisiensi atau target kinerja, tetapi juga mewujudkan tujuan hidup yang lebih luhur: ibadah, amanah, dan pembentukan masyarakat yang berkeadilan.

Organisasi dalam konteks Islam termasuk madrasah tidak dipandang semata sebagai entitas administratif, melainkan sebagai komunitas moral yang bertanggung jawab menjalankan misi ilahiah. Dalam Al-Qur'an, manusia disebut sebagai *khalifah fi al-ardh* (wakil Tuhan di muka bumi), yang berarti setiap aktivitas, termasuk mengelola lembaga pendidikan, adalah bentuk pelaksanaan amanah (Destiana et al., 2024). Oleh karena itu, tata kelola madrasah idealnya tidak didasarkan pada logika pasar atau efisiensi teknokratis, tetapi pada prinsip ketuhanan, akhlakul karimah, dan keadilan sosial. Ini yang membedakan pendekatan manajemen Islam dari model konvensional: di sini, nilai bukan pelengkap, melainkan fondasi.

Temuan kajian literatur menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam, termasuk madrasah, masih memperlakukan nilai-nilai Islam sebagai elemen simbolis misalnya melalui seragam berjilbab, doa pembuka, atau hiasan kaligrafi tanpa mengubah struktur manajemen

internalnya. Padahal, esensi budaya organisasi Islami justru terletak pada transformasi nilai menjadi sistem operasional. Sebagaimana ditegaskan (Saputra et al., 2025), manajemen pendidikan Islam sejati adalah yang menempatkan integritas moral dan tanggung jawab spiritual sebagai poros utama, bukan sekadar kepatuhan terhadap regulasi pemerintah atau standar akreditasi.

Dalam perspektif ini, madrasah bukan hanya tempat mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi ruang pembentukan peradaban. Setiap keputusan dari rekrutmen guru hingga penanganan pelanggaran siswa harus mencerminkan nilai-nilai yang diyakini. Budaya organisasi Islami, dengan demikian, bukan ornamen identitas, melainkan sistem hidup kolektif yang menjaga integritas misi pendidikan Islam di tengah arus sekularisasi manajemen modern. Inilah yang menjadikannya sebagai fondasi utama dalam membangun iklim sekolah yang kondusif: bukan karena aturan ketat, tetapi karena kesepahaman moral yang tumbuh dari nilai yang hidup.

Lima Pilar Budaya Organisasi Islami

Dalam upaya membangun madrasah yang tidak hanya berfungsi sebagai lembaga akademik, tetapi juga sebagai laboratorium akhlak, budaya organisasi Islami hadir bukan sebagai kumpulan nilai yang terpisah-pisah, melainkan sebagai sistem nilai yang saling menguatkan. Analisis terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa terdapat lima pilar utama yaitu ikhlas, amanah, musyawarah, kedisiplinan spiritual, dan keteladanan (uswah hasanah) yang secara sinergis membentuk fondasi manajemen madrasah yang autentik. Kelima pilar ini bukan sekadar norma teologis yang hanya relevan dalam khutbah atau kajian akhlak, tetapi memiliki relevansi operasional yang tinggi dalam tata kelola sehari-hari, mulai dari ruang kepala madrasah hingga kelas pembelajaran. Di antara kelima pilar tersebut:

A. Ikhlas

Ikhlas menjadi fondasi paling mendasar. Sebagaimana diuraikan oleh Al-Ghazali, ikhlas adalah niat murni yang menjadikan setiap aktivitas sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT (Hidayah et al., 2023). Dalam konteks madrasah, hal ini berarti guru tidak mengajar semata untuk memenuhi jam mengajar atau memperoleh tunjangan, melainkan karena ia meyakini bahwa mendidik anak bangsa adalah amal jariyah yang bernilai di sisi-Nya. Demikian pula staf administrasi tidak bekerja karena takut dipecat, tetapi karena ia memahami bahwa mengelola arsip, mendata siswa, atau mengatur jadwal adalah bagian dari tanggung jawab moral di hadapan Tuhan. Ketika ikhlas menjadi motivasi utama, iklim kerja menjadi tulus, minim intrik, dan bebas dari kompetisi yang merusak solidaritas karena tolok ukur keberhasilan bukan pada pengakuan manusia, melainkan pada ridha Ilahi.

B. Amanah

Dari landasan ikhlas tersebut, tumbuh sikap amanah komitmen terhadap tanggung jawab sebagai wujud pelaksanaan amanat ilahi. Dalam Al-Qur'an, amanah dikaitkan erat dengan konsep khilafah (QS. Al-Ahzab: 72), yang menempatkan manusia sebagai wakil Tuhan di muka bumi. Dalam tata kelola madrasah, amanah ini mewujudkan dalam berbagai bentuk: pengelolaan dana BOS yang transparan dan tepat sasaran, penyampaian materi pelajaran secara utuh tanpa mengurangi substansi, bahkan dalam interaksi dengan peserta didik yang penuh kejujuran dan keadilan (Karimah & Nugraha, 2023). Seorang guru yang amanah tidak akan memberikan nilai asal-asalan; seorang bendahara yang amanah tidak akan memanipulasi laporan keuangan. Amanah, dengan demikian, menjadi penjaga integritas sistem tanpa amanah, nilai-nilai lain mudah tergerus oleh praktik korupsi, nepotisme, atau kelalaian.

C. Musyawarah

Namun, amanah yang kuat pun akan rapuh jika tidak didukung oleh mekanisme pengambilan keputusan yang adil dan partisipatif. Di sinilah musyawarah berperan

sebagai penyeimbang otoritas. Berbeda dengan model kepemimpinan top-down yang umum dalam birokrasi pendidikan modern, budaya organisasi Islami menolak otoritarianisme. Musyawarah atau syura menjadi prinsip sentral dalam mengambil keputusan strategis, seperti penyusunan kurikulum lokal, penentuan program ekstrakurikuler, hingga penanganan pelanggaran disiplin siswa (Alfian et al., 2025). Dalam forum musyawarah, suara guru, staf, bahkan perwakilan siswa diberi ruang untuk didengar. Ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), tetapi juga meminimalkan resistensi terhadap kebijakan, karena setiap keputusan lahir dari konsensus moral, bukan paksaan hierarkis.

D. Kedisiplinan spiritual

Kedisiplinan spiritual menjadi pengikat yang menjaga konsistensi pelaksanaan nilai-nilai tersebut. Berbeda dengan disiplin sekuler yang bersifat eksternal ditegakkan melalui sanksi, hierarki, atau reward-punishment disiplin dalam budaya organisasi Islami tumbuh dari kesadaran batin bahwa setiap tindakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Seorang siswa tidak datang tepat waktu karena takut dihukum, tetapi karena ia memahami bahwa menghargai waktu adalah bagian dari akhlak mulia. Seorang guru tidak absen sembarangan karena ia sadar bahwa mengabaikan amanah mengajar berdampak pada akuntabilitas di akhirat. Disiplin semacam ini jauh lebih kuat dan berkelanjutan, karena bersumber dari motivasi internal yang tak tergoyahkan oleh perubahan insentif atau pengawasan eksternal.

E. Uswah hasanah

Semua pilar tersebut akan sulit diwujudkan tanpa kehadiran uswah hasanah keteladanan dari figur otoritatif. Dalam tradisi Islam, Nabi Muhammad SAW dikenal bukan karena pidato-pidatonya, tetapi karena akhlaknya yang menjadi cermin hidup umat. Demikian pula dalam madrasah, kepala madrasah dan guru tidak cukup hanya memberikan instruksi atau mengawasi; mereka harus menjadi cermin nyata dari nilai-nilai yang diajarkan. Ketika guru berbicara tentang jujur, ia sendiri harus jujur dalam menilai (Saeful, 2021). Ketika kepala madrasah menekankan kerendahan hati, ia tidak boleh bersikap elitis atau jauh dari warga sekolah. Keteladanan inilah yang menjadikan nilai-nilai tidak hanya diajarkan, tetapi juga ditularkan melalui interaksi sehari-hari sehingga siswa tidak hanya memahami kebaikan, tetapi juga merasakan bagaimana kebaikan itu hidup dalam praktik.

Temuan ini memperkaya studi sebelumnya oleh (Dewi et al., 2025), yang memang menyebut pentingnya “budaya Islami” dalam lembaga pendidikan, tetapi cenderung berhenti pada level normatif tanpa menunjukkan bagaimana nilai tersebut dioperasionalkan. Artikel ini justru menghadirkan mekanisme konkret bagaimana kelima pilar tersebut saling berkelindan: ikhlas menjadi niat, amanah menjadi tanggung jawab, musyawarah menjadi proses, kedisiplinan spiritual menjadi pengikat, dan uswah hasanah menjadi wajah nyata dari sistem tersebut. Dalam konstelasi inilah, madrasah tidak lagi menjadi lembaga birokratis yang kaku, melainkan komunitas moral yang hidup, di mana setiap anggota dari kepala madrasah hingga siswa merasakan bahwa mereka sedang bersama-sama menjalankan misi suci: mencetak insan kamil yang cerdas, berakhlak, dan bertanggung jawab.

Ketika kelima pilar tersebut diinternalisasi secara konsisten, madrasah menjadi ekosistem pendidikan yang hidup, di mana iklim kondusif bukan hasil dari aturan kaku, tetapi dari kesadaran kolektif. Iklim harmonis muncul karena konflik diselesaikan melalui dialog dan saling memaafkan, bukan melalui hukuman. Iklim partisipatif terbentuk karena setiap warga madrasah merasa memiliki lembaga ini mereka tidak hanya menjalankan tugas, tetapi ikut membentuk masa depan madrasah.



Interaksi di dalam madrasah pun berlangsung dalam nuansa akhlakul karimah: saling menghormati, menjaga adab, dan menunjukkan empati (Afifah et al., 2024). Hal ini berdampak langsung pada suasana akademik yang kondusif siswa belajar dalam ketenangan, guru mengajar dengan penuh semangat, dan kolaborasi antarpihak berjalan lancar. Temuan ini selaras dengan konsep spiritual leadership yang dikemukakan Fry, yang menekankan pentingnya makna, tujuan, dan nilai dalam memimpin organisasi. Namun, artikel ini memperkaya kerangka tersebut dengan epistemologi Islam yang menempatkan akhlak dan ketuhanan sebagai fondasi sesuatu yang tidak ditemukan dalam model sekuler.

Perbandingan dengan penelitian Suparman yang hanya melihat iklim sekolah dari aspek psikologis siswa menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai memberikan pemahaman yang lebih holistik: iklim sekolah bukan hanya soal kenyamanan individu, tetapi soal kesehatan moral kolektif.

Implikasi untuk Manajemen Pendidikan Islam di Era Kontemporer

Temuan utama dari kajian ini menunjukkan bahwa tantangan terbesar dalam pengelolaan madrasah saat ini bukanlah pada keterbatasan infrastruktur, kurangnya dana, atau rendahnya kompetensi teknis guru melainkan pada kemerosotan makna pendidikan itu sendiri. Di tengah arus standarisasi global yang menekankan indikator kuantitatif seperti persentase kelulusan, peringkat akreditasi, atau jumlah medali lomba banyak madrasah secara tidak sadar mulai mengadopsi logika manajemen sekuler yang berorientasi pada output semata (Zakiyyah, 2023). Akibatnya, nilai-nilai Islam yang seharusnya menjadi jiwa lembaga justru terpinggirkan menjadi ornamen simbolis: dipajang di dinding, diucapkan dalam sambutan, tetapi tidak dihidupkan dalam tata kelola sehari-hari. Padahal, justru di sinilah letak keunikan dan kekuatan madrasah sebagai institusi pendidikan yang tidak hanya mencerdaskan akal, tetapi juga membentuk jiwa.

Oleh karena itu, artikel ini menegaskan perlunya pergeseran paradigmatik yang mendasar: dari manajemen prosedural yang berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi, efisiensi birokrasi, dan pencapaian target teknis menuju manajemen berbasis nilai (*value-based management*), di mana nilai-nilai Islam menjadi poros utama dalam setiap keputusan dan praktik (Helandri & Supriadi, 2024). Dalam paradigma baru ini, keberhasilan madrasah tidak lagi diukur semata oleh angka-angka, tetapi oleh sejauh mana ikhlas, amanah, musyawarah, kedisiplinan spiritual, dan uswah hasanah benar-benar hidup dalam interaksi antarwarga sekolah. Seorang siswa yang jujur meski tidak juara olimpiade, seorang guru yang sabar meski tidak memiliki sertifikasi internasional, atau seorang kepala madrasah yang adil meski tidak pernah tampil di media mereka inilah yang menjadi indikator keberhasilan pendidikan yang sejati dalam perspektif Islam.

Pergeseran ini menuntut transformasi peran kepala madrasah. Tidak lagi cukup menjadi administrator yang mahir mengelola anggaran atau menyusun laporan, tetapi harus menjadi agen transformasi nilai seorang pemimpin spiritual yang mampu menginspirasi, mendidik melalui keteladanan, dan menciptakan iklim organisasi yang memungkinkan nilai-nilai Islami tumbuh secara alami. Ini berarti kepemimpinan di madrasah harus dibangun di atas fondasi akhlak, bukan kekuasaan; di atas kepercayaan, bukan kontrol; dan di atas pelayanan, bukan dominasi.

Implikasi praktis dari paradigma ini sangat luas. Pertama, pelatihan kepemimpinan madrasah baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga swadaya perlu direorientasi untuk memasukkan dimensi spiritual dan akhlak secara serius. Bukan hanya soal teknik manajemen, tetapi juga pemahaman mendalam tentang *maqasid al-syariah*, etika kepemimpinan dalam Al-Qur'an, dan studi kasus tentang pemimpin teladan dalam sejarah Islam (Tahir, 2019). Kedua, sistem evaluasi kinerja guru harus diperluas melampaui indikator teknis seperti kehadiran, kelengkapan administrasi, atau hasil ujian siswa (Silfiana et

al., 2025). Aspek moral seperti kejujuran dalam menilai, keadilan dalam memperlakukan siswa, dan keteladanan dalam berpakaian dan berbicara harus menjadi bagian integral dari penilaian profesionalisme. Ketiga, mekanisme pengambilan keputusan di madrasah perlu dirancang ulang agar lebih inklusif dan sesuai dengan prinsip syura. Forum musyawarah tidak boleh menjadi formalitas, tetapi ruang nyata di mana suara guru, staf, bahkan siswa dan orang tua dapat berkontribusi dalam menentukan arah kebijakan.

Madrasah ideal bukanlah lembaga yang sempurna secara administratif, tetapi komunitas moral yang hidup, di mana setiap anggotanya dari kepala madrasah hingga petugas kebersihan merasa sedang menjalankan amanah ilahi. Di sinilah pendidikan Islam menemukan kembali jiwanya: bukan sebagai proyek birokrasi, tetapi sebagai gerakan peradaban.

4. Kesimpulan

Melalui kajian mendalam terhadap berbagai sumber literatur, artikel ini berupaya memahami bagaimana budaya organisasi Islami dapat menjadi landasan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif di lingkungan madrasah. Temuan yang terungkap menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam ketika tidak hanya diucapkan, tetapi benar-benar dihayati dan diwujudkan mampu membentuk suasana kelembagaan yang jauh melampaui sekadar ketertiban administratif atau kedisiplinan formal. Dalam praktiknya, nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, musyawarah, kedisiplinan spiritual, dan keteladanan tidak berdiri sendiri, melainkan saling menguatkan satu sama lain hingga melahirkan iklim sekolah yang tidak hanya tenang dan fokus secara akademik, tetapi juga penuh keharmonisan, partisipasi aktif, dan akhlak yang luhur. Kajian ini mengarah pada sebuah kesadaran penting: bahwa madrasah tidak akan pernah menjadi lembaga pendidikan yang benar-benar Islami selama manajemennya masih berjalan di atas logika birokrasi semata. Keberhasilan sesungguhnya bukan terletak pada seberapa tinggi persentase kelulusan atau seberapa bagus predikat akreditasinya, melainkan pada sejauh mana setiap anggota komunitas madrasah dari kepala sekolah hingga siswa merasakan bahwa mereka sedang bersama-sama menjalankan amanah ilahi dalam keseharian. Dari sinilah muncul gagasan tentang *value-based madrasah management*, sebuah pendekatan yang menempatkan nilai sebagai fondasi tata kelola, bukan sekadar pelengkap identitas. Gagasan ini diharapkan dapat menjadi pijakan konseptual bagi pengembangan madrasah di masa depan bukan hanya sebagai lembaga yang cerdas, tetapi yang juga utuh secara moral dan spiritual.

5. Daftar Pustaka

- Afifah, E. N., Astutik, D., Masitoh, S., & Khoidah, I. A. (2024). Pembentukan Empati Siswa Melalui Pengembangan Metode Pembelajaran Aqidah Akhlak di Madrasah Ibtidaiyah. *Social Science Academic*, 2(2), 163–180. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/ssa/article/view/5795>
- Alfian, A., Komariah, A., Kurniady, D. A., & Herawan, E. (2025). *MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER BERBASIS KEARIFAN LOKAL: Strategi Meningkatkan Mutu Lulusan Sekolah Dasar*. Yogyakarta: PT. Star Digital Publishing.
- Destiana, V., Hanafi, M. H., Ghalib, M. S., & Wismanto, W. (2024). Hakikat manusia (perspektif filsafat pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 70–87. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/61>



- Dewi, L. R., Ustazia, P. A., & Rizki, M. (2025). IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp/article/view/2278>
- Hadijaya, Y., Wijaya, A. R. H., Lestari, E., Monalisa, F. N., & Fadla, S. L. (2023). Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 7893–7908. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/905>
- Hariyanto, T., Tamlekha, T., Ihsanda, N., Hambali, A., & Basri, H. (2025). LANDASAN TEOLOGIS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: Theological foundations and their implications in Islamic education management: a conceptual perspective. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 490–505. <http://journal.pegiatliterasi.or.id/index.php/epistemic/article/view/480>
- Helandri, J., & Supriadi, S. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Konteks Modern: Tinjauan Terhadap Praktik Dan Tantangan. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 7(1), 93–116. <https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/talim/article/view/5742>
- Hidayah, N., Rosidi, A. R., & Shofiyani, A. (2023). Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 12(2), 190–207. <http://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/UrwatulWutsqo/article/view/957>
- Karimah, A., & Nugraha, M. S. (2023). Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Pedesaan: The Implementation of Educational Finance Management in Rural Private Madrasah Aliyah. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 103–116. <https://journal.stai-kharisma.ac.id/index.php/kharismatik/article/view/38>
- Karthikeyan, S., Nair, S. S., Sabarish, S., Kumar, K. M., Ajay, M., & Sriharan, V. (2024). *Experimental study of the Mechanical Properties of Jute fiber and Coconut Shell Powder reinforced Epoxy Composites Stage-01 Stage-02 Stage-03*. 30(5), 4757–4761. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2985>
- Saeful, A. (2021). Implementasi nilai kejujuran dalam pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 4(2), 124–142. <https://ejournal.ibi.ac.id/Tarbawi/article/view/260>
- Saputra, M. A. W., Nur, M. D. M., & Syahid, A. (2025). Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan: Studi pada Madrasah Aliyah di Indonesia. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 13–22. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/3891>
- Selfiana, S., Syarweny, N., Achdiat, A., Islah, K., Syafaat, F., Septiadi, M. A., Wahyu, F. P., & Ramadhan, R. (2025). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Silfiana, N. D., Asiyah, S. N., Nenggar, T. E. T., Ramadhani, W., & Putra, L. V. (2025). Penilaian Guru Sebagai Alat untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan. *Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan (DIDIK)*, 1(2), 121–130. <https://jurnal.literasisains.id/index.php/didik/article/view/236>



- Suryadi, A., Yaumi, M. P. P. D. M., Damopolii, M. A. P. D. M., & Rahman, M. A. D. U. (2025). *Transformasi Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah: Implementasi TPACK Pada Unit Kegiatan Belajar Mandiri*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Suryana, A., & Pgmi, P. S. (2016). *Development of Value-Based Leadership : Model in Quality Culture Improvement on Primary Schools*. 14, 163–166.
<https://scispace.com/papers/development-of-value-based-leadership-model-in-quality-3skrobklsv>
- Tahir, M. (2019). *Implementasi Manajemen Dakwah Pada Majelis Ulama Indonesia (MUI)*.
- Zakiyyah, I. (2023). *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah*. Jawa Tengah: Penerbit NEM.