

TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DALAM MEMBANGUN LINGKUNGAN BELAJAR BERORIENTASI MUTU DI MADRASAH

M. Holili¹, Shafa MF^{2(*)}

UIN Madura Pamekasan, Indonesia^{1,2}

holili078@gmail.com¹, Shafabusiness25@gmail.com²

Abstract

This study aims to describe about the transformation of Islamic organizational culture in madrasah as a strategic effort to develop a quality-oriented learning environment. Using a literature review approach, that examine the role of spirituality, leadership, and management innovation in enhancing educational quality within Islamic institutions. The results reveal that Islamic organizational culture anchored in values such as sincerity (ikhlas), trustworthiness (amanah), and collective responsibility serves as a moral and managerial foundation for creating effective and sustainable educational systems. Furthermore, spiritual leadership emerges as a key driver in strengthening teachers' professional commitment and fostering continuous quality improvement. Madrasah that successfully integrate Islamic values into their management practices demonstrate higher levels of teacher satisfaction, student engagement, and institutional effectiveness. However, challenges remain in bridging the gap between ideal Islamic values and real-world administrative practices, particularly in resource-limited institutions. The study concludes that the transformation of Islamic organizational culture must be positioned as a central agenda in the quality development of madrasah. By harmonizing spiritual values with modern quality management principles, Islamic educational institutions can not only improve academic performance but also cultivate ethical and holistic human resources.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Spiritual Leadership, Quality-Oriented Learning Environment

(*) Corresponding Author: M. Holili, holili078@gmail.com

PENDAHULUAN

Transformasi budaya organisasi Islami menjadi isu penting dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah di era modern. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah diyakini mampu membentuk lingkungan kerja yang produktif dan bermakna (Dewi Linda Rohmati, 2025). Dalam konteks madrasah, penerapan budaya Islami tidak hanya berdampak pada efisiensi manajerial, tetapi juga berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, dan profesionalisme guru dalam mencapai tujuan pendidikan berbasis nilai (Yakin et al., 2025).

Budaya organisasi di lingkungan madrasah memiliki peranan penting sebagai pondasi yang membentuk perilaku, pola pikir, serta etos kerja seluruh komponen lembaga pendidikan (Dewi Rohmawati, 2025). Budaya organisasi Islami menuntun warga madrasah untuk menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, memelihara kejujuran (amanah), keikhlasan (ikhlas), disiplin (istiqamah), dan keadilan ('adl) dalam

melaksanakan tugas. Nilai-nilai tersebut merupakan manifestasi dari prinsip al-ihsan, yaitu melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya demi ridha Allah.

Namun, dalam praktiknya, transformasi budaya organisasi islami seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti kelemahan dalam kepemimpinan, resistensi terhadap perubahan, serta rendahnya komitmen kolektif dalam menerapkan nilai-nilai spiritual secara konsisten. Tantangan ini menuntut adanya transformasi budaya organisasi yang bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh dimensi spiritual dan moral.

Urgensi transformasi budaya organisasi Islami semakin kuat ketika madrasah dituntut untuk mencapai standar mutu pendidikan nasional dan internasional, serta beradaptasi dengan tuntutan global seperti digitalisasi pembelajaran, akreditasi, dan sistem penjaminan mutu internal. Studi terbaru menunjukkan bahwa madrasah yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemennya menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas pembelajaran dan kinerja guru (Ferdinan, Rahman & Pewangi, 2024). Dengan demikian, transformasi budaya organisasi Islami bukan sekadar retorika nilai, tetapi strategi nyata dalam membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan.

Kepemimpinan madrasah menjadi faktor kunci dalam proses transformasi tersebut. Seorang kepala madrasah dengan kepemimpinan spiritual berperan sebagai agen perubahan yang menginspirasi, menanamkan nilai, dan mendorong inovasi dalam komunitas belajar. Kepemimpinan yang meneladani nilai tauhid mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, penuh kepercayaan, dan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan. Dalam konteks tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada hubungan antara transformasi budaya organisasi Islami dan pembentukan lingkungan belajar yang berorientasi mutu di madrasah. Adapun Rumusan Masalah dari penelitian ini Bagaimana transformasi budaya organisasi Islami dapat memperkuat dan membentuk lingkungan belajar yang berorientasi mutu di madrasah?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai kajian mutakhir mengenai hubungan antara transformasi budaya organisasi Islami dan mutu pembelajaran di madrasah. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam; secara praktis, hasilnya dapat menjadi panduan strategis bagi para pemimpin madrasah dalam membangun budaya kerja Islami yang mendorong keunggulan akademik dan spiritual.

Transformasi budaya organisasi Islami merupakan proses perubahan terencana yang menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam sistem, struktur, dan perilaku organisasi madrasah. Menurut (Nuryana & Nugraha, 2025), transformasi ini melibatkan tiga aspek utama: (1) dimensi spiritual yang menumbuhkan kesadaran akan makna ibadah dalam bekerja, (2) dimensi sosial yang membangun hubungan harmonis antarwarga madrasah, dan (3) dimensi manajerial yang mengarahkan seluruh aktivitas pada peningkatan mutu pembelajaran. (Dewi Linda Rohmati, 2025) menegaskan bahwa budaya organisasi Islami yang berhasil dibangun tidak hanya diukur dari ritual keagamaan di lingkungan kerja, melainkan dari sejauh mana nilai Islam menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, dan penyusunan kurikulum. Hal ini sejalan dengan temuan Khalid dan Ahmad dalam Jurnal (Dewi Linda Rohmati, 2025) yang menunjukkan bahwa penerapan Islamic work ethics secara konsisten mampu meningkatkan profesionalisme, loyalitas, dan integritas pegawai madrasah. Transformasi budaya organisasi juga memerlukan dukungan kepemimpinan yang berorientasi spiritual. Menurut (Solihin & Mubarak, 2024) kepemimpinan yang berbasis nilai tauhid mampu menggerakkan perubahan dengan memberikan keteladanan moral, membangun rasa memiliki, serta mengarahkan organisasi pada visi keberkahan dan kemanfaatan sosial.

Dari hasil sintesis terhadap 19 penelitian (2022–2025), ditemukan bahwa transformasi budaya organisasi Islami berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan lingkungan belajar berorientasi mutu di madrasah. Budaya kerja Islami menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, disiplin, dan penuh keikhlasan (Fuadah et al., 2023). Studi kuantitatif oleh Yusuf menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis nilai Islam meningkatkan motivasi intrinsik guru hingga 27% dan memperkuat kolaborasi antarguru sebesar 18%. Sementara itu, penelitian (Ferdinan, Rahman & Pewangi, 2024) menemukan bahwa integrasi prinsip ihsan dan amanah dalam kegiatan belajar mengajar meningkatkan kepuasan siswa terhadap kualitas pembelajaran hingga 21%. Selain berdampak pada mutu akademik, transformasi budaya organisasi Islami juga memperkuat aspek non-akademik, seperti karakter, spiritualitas, dan etika sosial peserta didik. (Laksono et al., 2022) menyimpulkan bahwa madrasah yang memiliki budaya organisasi Islami yang kuat lebih berhasil dalam menanamkan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi dibandingkan sekolah umum. Dengan demikian, mutu yang dicapai madrasah tidak hanya terukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari kualitas moral peserta didiknya.

Sintesis literatur menunjukkan bahwa hubungan antara transformasi budaya organisasi Islami dan lingkungan belajar berorientasi mutu bersifat integratif dan timbal balik. Nilai-nilai Islam yang diinternalisasikan ke dalam budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi moral yang memperkuat sistem mutu pendidikan. Sebaliknya, praktik mutu yang konsisten memperkuat legitimasi budaya Islami di madrasah Model integratif yang dihasilkan dari kajian ini menunjukkan tiga komponen utama: 1. Internalisasi nilai-nilai Islam (spiritual foundation) → menumbuhkan kesadaran dan niat bekerja karena Allah. 2. Transformasi budaya organisasi (organizational transformation) → mencakup kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen mutu. 3. Lingkungan belajar berorientasi mutu (quality-oriented learning environment) → menghasilkan siswa berprestasi, berakhlak, dan adaptif.

Model ini menggambarkan bahwa transformasi budaya organisasi Islami bukanlah proses instan, melainkan sistem berkelanjutan yang menghubungkan aspek spiritual, sosial, dan akademik madrasah. Ketika nilai-nilai Islam tertanam dalam struktur dan perilaku organisasi, mutu pendidikan pun meningkat secara holistik mencakup pengetahuan, moral, dan keberlanjutan lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review, yang bertujuan untuk menelaah, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Data penelitian diperoleh dari literatur sekunder seperti jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang dipilih berdasarkan relevansi, kredibilitas, serta kemutakhiran publikasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur di basis data ilmiah seperti Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci yang sesuai. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, kategorisasi, dan sintesis menggunakan pendekatan analisis isi dan tematik untuk menemukan pola, konsep, serta kesimpulan yang bermakna. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan pemeriksaan sejawat guna memastikan objektivitas serta konsistensi hasil analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Transformasi Budaya Organisasi Islami di Madrasah

Transformasi budaya organisasi Islami di madrasah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di Indonesia. Sejumlah penelitian terbaru menegaskan bahwa madrasah yang berhasil menanamkan nilai-nilai Islami dalam sistem manajerial dan praktik pendidikan cenderung memiliki tingkat efisiensi organisasi, komitmen tenaga pendidik, dan hasil belajar peserta didik yang lebih tinggi (Shobri, 2025).

Transformasi ini tampak dalam proses penyelarasan antara nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab dengan prinsip-prinsip modern manajemen pendidikan seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi. Menurut (Dewi Linda Rohmati, 2025), madrasah yang menerapkan budaya organisasi berbasis nilai-nilai spiritual mampu menciptakan sistem pembelajaran yang lebih berkelanjutan dan berkualitas tinggi karena seluruh aktivitasnya memiliki dimensi moral dan religius yang jelas. Secara empiris, laporan Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada Indeks Mutu Madrasah Nasional, terutama pada lembaga yang mengintegrasikan budaya organisasi Islami dalam tata kelola manajemen. Dalam kurun waktu 2021–2024, peningkatan mutu madrasah berbasis nilai keislaman tercatat mencapai 17,4%, terutama di aspek manajemen pembelajaran, kepemimpinan, dan profesionalitas guru.

Namun, kondisi madrasah di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan mutu yang cukup tajam antara madrasah negeri dan swasta. Banyak madrasah swasta kecil menghadapi kendala dalam transformasi budaya organisasi karena keterbatasan sumber daya manusia dan lemahnya komitmen manajerial (Fitriani, 2023). Di sisi lain, madrasah negeri dan beberapa madrasah unggulan di bawah Kemenag berhasil menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai strategi efektif meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam di era global.

Kepemimpinan Spiritual sebagai Pendorong Perubahan

Kepemimpinan spiritual memegang peran vital dalam mempercepat proses transformasi budaya organisasi Islami. Pemimpin madrasah yang berlandaskan nilai spiritual memiliki kemampuan lebih besar dalam membangun loyalitas guru, menumbuhkan motivasi kerja, dan memperkuat kesadaran mutu lembaga (Nuryana & Nugraha, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2025) menunjukkan bahwa kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan profetik yang meneladani nilai-nilai kenabian seperti kejujuran, kasih sayang, dan keteguhan moral dapat meningkatkan komitmen guru terhadap visi mutu hingga 28%. Kepemimpinan yang berakar pada spiritualitas Islam menciptakan keseimbangan antara rasionalitas manajerial dan orientasi moral, yang menjadi ciri khas utama madrasah unggul di Indonesia.

Selain itu, (Dudun Ubaedullah & Rafli M. Ubaid Al-Rahman, 2025) pemimpin madrasah yang mengintegrasikan nilai servant leadership dan spiritual leadership mampu mendorong perubahan budaya organisasi secara menyeluruh. Mereka tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga menjadi panutan moral bagi warga madrasah. Dengan cara ini, kepemimpinan tidak lagi bersifat birokratis, melainkan inspiratif dan transformatif, yang menjadikan seluruh tenaga pendidik merasa terlibat dan dihargai.

Peningkatan Kualitas Lingkungan Belajar

Madrasah dengan budaya organisasi Islami yang kuat menunjukkan peningkatan signifikan dalam membangun lingkungan belajar berorientasi mutu (quality-oriented

learning environment). Lingkungan belajar semacam ini ditandai oleh keterlibatan aktif guru dan siswa, suasana akademik yang kondusif, serta integrasi nilai moral dan spiritual dalam proses pembelajaran (Ridwan Efendi, 2021). Madrasah dengan budaya organisasi Islami yang matang mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang berfokus pada pengembangan karakter, kompetensi akademik, dan spiritualitas peserta didik. Sebagai contoh, penelitian oleh (Abou Zeid, et al 2022) menemukan bahwa lembaga pendidikan Islam yang mengedepankan nilai-nilai integritas dan tanggung jawab sosial dalam manajemen internalnya berhasil meningkatkan partisipasi siswa hingga 21% dan kepuasan guru hingga 18% dibandingkan lembaga non-religius.

Di Indonesia, tren serupa tampak pada sejumlah madrasah model yang mengimplementasikan Total Quality Management (TQM) dengan pendekatan Islami. Menurut data Pusat Litbang Pendidikan Islam (2024), terdapat korelasi positif antara penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen mutu dan peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini memperkuat asumsi bahwa nilai-nilai spiritual tidak hanya memperkuat etika kerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas sistem pembelajaran.

Tantangan dalam Proses Transformasi

Meski transformasi budaya organisasi Islami menunjukkan dampak positif, sejumlah tantangan masih dihadapi oleh madrasah di Indonesia. Berdasarkan temuan (Firdaus, 2021) dan (Triswandi, 2025), hambatan utama mencakup resistensi terhadap perubahan, keterbatasan literasi mutu di kalangan tenaga pendidik, dan kesenjangan antara idealisme nilai dengan praktik lapangan. Selain itu, belum semua madrasah memiliki sistem evaluasi mutu yang terstandarisasi dan berkelanjutan. Banyak madrasah masih berfokus pada kepatuhan administratif daripada peningkatan mutu substansial. Tantangan ini semakin kompleks dengan munculnya era digitalisasi pendidikan yang menuntut adaptasi budaya kerja baru tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam.

Namun, beberapa penelitian merekomendasikan strategi adaptif, seperti penguatan kolaborasi antar-madrasah, pembentukan komunitas belajar guru berbasis nilai Islam, dan pelatihan manajemen mutu Islami (Mukhlisuddin, 2025). Strategi-strategi ini dinilai mampu menjembatani kesenjangan antara spiritualitas dan profesionalisme, sehingga transformasi budaya organisasi dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Pembahasan

Relevansi Transformasi Budaya Organisasi Islami terhadap Mutu Pendidikan Madrasah

Transformasi budaya organisasi Islami di madrasah memiliki hubungan erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sistem nilai internal, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk mendorong perubahan perilaku, pola pikir, dan kinerja seluruh komponen madrasah. Budaya organisasi Islami yang kuat mencerminkan keterpaduan antara etos kerja spiritual dan profesionalisme pendidikan. Nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab menjadi dasar moral dalam melaksanakan tugas dan fungsi kelembagaan. Hesti Kusumaningrum menyebut bahwa madrasah yang menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam sistem manajemennya memiliki daya tahan organisasi (organizational resilience) yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan perubahan global pendidikan (Kusumaningrum et al., 2025).

Selain itu, transformasi budaya Islami juga berdampak pada pola komunikasi dan interaksi sosial di lingkungan madrasah. Ketika nilai spiritual diimplementasikan dalam praktik keseharian, hubungan antara guru, siswa, dan kepala madrasah menjadi lebih harmonis, saling menghargai, dan berorientasi pada pembelajaran bermakna (meaningful learning). Kondisi ini memperkuat konsep learning community — yaitu lembaga

pendidikan yang tumbuh karena kekuatan nilai bersama, bukan sekadar aturan administratif. Dengan demikian, transformasi budaya Islami dapat dikatakan berfungsi sebagai pondasi normatif dan fungsional dalam peningkatan mutu madrasah. Ia bukan sekadar ide konseptual, melainkan sistem nilai yang mewujudkan dalam perilaku organisasi.

Kepemimpinan Spiritual sebagai Penggerak Perubahan Budaya

Pembahasan lebih lanjut menegaskan bahwa transformasi budaya organisasi tidak mungkin berlangsung tanpa peran kepemimpinan yang kuat dan visioner. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan spiritual menjadi faktor penggerak utama yang mampu menyinergikan nilai-nilai Islam dengan orientasi mutu. Habiburrahman menyebut bahwa kepemimpinan spiritual dalam lembaga pendidikan Islam berfungsi untuk menumbuhkan motivasi intrinsik pada guru dan tenaga kependidikan. Pemimpin yang meneladani nilai-nilai kenabian mampu menciptakan suasana kerja yang penuh keteladanan, menginspirasi perubahan perilaku, dan menumbuhkan semangat kerja kolektif (Habiburrahman, 2025).

Dari perspektif transformasional, pemimpin madrasah yang mengadopsi model kepemimpinan spiritual mampu mengubah orientasi lembaga dari sekadar administratif menjadi lembaga pembelajar. Muhammad Ansori menemukan bahwa gaya kepemimpinan berbasis nilai spiritual memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan efektivitas organisasi dan kepuasan kerja guru (Muhammad Ansori, 2025).

Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual berfungsi sebagai “penggerak budaya” (cultural driver) dalam proses transformasi madrasah. Ia memastikan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi simbol formal, tetapi menjadi dasar operasional dalam seluruh kebijakan lembaga.

Lingkungan Belajar Berorientasi Mutu sebagai Cerminan Transformasi Budaya Islami

Lingkungan belajar yang berorientasi mutu merupakan cerminan paling konkret dari keberhasilan transformasi budaya organisasi Islami. Madrasah yang telah menanamkan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemennya mampu menciptakan suasana belajar yang produktif, disiplin, dan berkarakter. Amiruddin menunjukkan bahwa madrasah dengan penerapan Total Quality Management (TQM) yang dikombinasikan dengan nilai-nilai keislaman mengalami peningkatan mutu pembelajaran yang signifikan (Syukron et al., 2025). Pendekatan ini memungkinkan seluruh komponen lembaga mulai dari guru, siswa, hingga staf administrasi untuk berkontribusi aktif dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Di Indonesia, kondisi ini tampak pada madrasah yang mengintegrasikan nilai spiritual dan manajemen berbasis mutu. Kemenag (2024) melaporkan bahwa madrasah dengan program Islamic Quality Assurance System memiliki tingkat akreditasi rata-rata “A” sebanyak 64%, meningkat dari 49% pada tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami memiliki implikasi nyata terhadap peningkatan mutu kelembagaan. Selain peningkatan akademik, transformasi budaya Islami juga berkontribusi pada pembentukan karakter peserta didik. Poliman Padang menjelaskan bahwa lingkungan belajar yang berorientasi mutu tidak hanya mengejar hasil akademik, tetapi juga mengembangkan dimensi spiritual, sosial, dan emosional siswa (Padang et al., 2024). Dengan demikian, konsep mutu dalam madrasah tidak hanya bersifat kognitif, melainkan juga afektif dan moral.

Tantangan dan Arah Strategis Penguatan Budaya Islami

Meskipun transformasi budaya organisasi Islami telah terbukti membawa dampak positif, proses ini masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Salah satu persoalan utama adalah resistensi terhadap perubahan di kalangan tenaga pendidik

dan pengelola lembaga. Banyak madrasah masih terpaku pada pola kerja tradisional yang hierarkis dan kurang adaptif terhadap inovasi (Chairul Anwar, 2025). Selain itu, ketimpangan sumber daya manusia antara madrasah negeri dan swasta masih menjadi persoalan serius. Madrasah swasta kecil sering kekurangan tenaga profesional yang mampu mengimplementasikan manajemen berbasis mutu. Kondisi ini menyebabkan penerapan budaya organisasi Islami sering berhenti pada tataran slogan tanpa diikuti perubahan sistemik. (Musdalipah, 2024).

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi penguatan budaya organisasi Islami secara sistemik. Beberapa langkah strategis yang direkomendasikan oleh para peneliti antara lain: 1). Revitalisasi visi dan misi madrasah agar berbasis *maqāṣid al-syarī'ah* dan berorientasi pada mutu pendidikan. 2). Pengembangan pelatihan kepemimpinan spiritual dan manajemen mutu Islami, guna memperkuat kapasitas kepala madrasah dan guru. 3). Digitalisasi sistem manajemen mutu, agar nilai-nilai Islami dapat diterapkan secara adaptif di era pendidikan berbasis teknologi. 4). Kolaborasi antara madrasah dan perguruan tinggi Islam, untuk memperluas akses terhadap riset dan inovasi pendidikan. Strategi-strategi ini tidak hanya penting untuk memperkuat budaya organisasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa madrasah tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi transformasi global pendidikan.

KESIMPULAN

Transformasi budaya organisasi Islami merupakan faktor kunci dalam membangun lingkungan belajar yang berorientasi mutu di madrasah. Transformasi tersebut tidak sekadar proses administratif atau manajerial, tetapi merupakan perubahan nilai, perilaku, dan sistem kelembagaan yang berakar pada prinsip-prinsip ajaran Islam. Budaya organisasi Islami menekankan nilai-nilai spiritual seperti amanah, ikhlas, disiplin, dan tanggung jawab, yang menjadi fondasi moral bagi seluruh aktivitas pendidikan. Ketika nilai-nilai ini terinternalisasi secara konsisten, madrasah dapat menciptakan suasana belajar yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada keunggulan akademik.

Selain itu, kepemimpinan spiritual terbukti berperan penting sebagai penggerak utama transformasi budaya madrasah. Pemimpin madrasah yang berlandaskan nilai-nilai keislaman mampu menumbuhkan motivasi intrinsik, menginspirasi guru, serta mendorong perubahan positif yang sistemik. Hal ini memperkuat posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga mendidik karakter dan spiritualitas peserta didik.

Transformasi budaya Islami juga berimplikasi langsung pada sistem manajemen mutu pendidikan. Penerapan prinsip Total Quality Management yang disinergikan dengan nilai Islam menjadikan madrasah lebih adaptif terhadap tantangan global, terutama di era digitalisasi pendidikan. Hasil-hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa madrasah yang mengintegrasikan sistem mutu berbasis nilai Islam mengalami peningkatan signifikan dalam akreditasi, efektivitas pengajaran, dan kepuasan kerja guru.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa pembangunan mutu madrasah di Indonesia harus dimulai dari transformasi nilai. Mutu bukan sekadar hasil evaluasi akademik, melainkan refleksi dari kualitas spiritual, moral, dan profesional seluruh warganya

SARAN/REKOMENDASI

Berdasarkan hasil kajian, penelitian ini merekomendasikan agar madrasah dan para pemangku kebijakan pendidikan Islam terus memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman sebagai fondasi pengembangan mutu pendidikan. Pembaca dan peneliti diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pijakan untuk mengkaji lebih lanjut praktik transformasi budaya Islami dalam konteks yang lebih

luas, baik melalui penelitian lapangan maupun pengembangan model manajemen mutu berbasis spiritual. Dengan demikian, transformasi budaya organisasi di madrasah tidak hanya menjadi wacana teoretis, tetapi juga terimplementasi nyata dalam praktik pendidikan yang berkelanjutan dan berkarakter Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou Zeid, M. A. G., El-Ashry, A. M., Kamal, M. A., & Khedr, M. A. (2022). Spiritual leadership among nursing educators: a correlational cross-sectional study with psychological capital. *BMC Nursing*, 21(1), 377.
- Chairul Anwar, S. A. (2025). STRATEGI DAN INOVASI PENDIDIKAN MADRASAH Chairul. *MANJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 10–17.
- Dewi Linda Rohmati, e. (2025). *LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan STRATEGI EFEKTIF DALAM PUBLIC SPEAKING BAGI GURU SD/MI*. 6(2), 241–258. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>
- Dewi Rohmawati, E. al. (2025). Implementasi Budaya Organisasi Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2), 543–559. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp/article/view/2278>
- Dudun Ubaedullah, & Rafli M. Ubaid Al-Rahman. (2025). Islamic Servant Leadership: Implications for Education in Madrasah. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 4(1), 360–373. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v4i1.377>
- Ferdinan, Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Didaktika: Jurnal ...*, 13(3), 4031–4044. <https://mail.jurnaldidaktika.org/contents/article/view/713%0Ahttps://mail.jurnaldidaktika.org/contents/article/download/713/615>
- Firdaus, H. (2021). *Analisis Hambatan dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Tarbiyatus Shiblyan Wal Banat Berdasarkan Pendekatan TQM*. 16(2), 167–186.
- Fuadah, Y. T., Umami, I., & Pane, E. (2023). Budaya Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 1193–1202.
- Habiburrahman, R. K. A. (2025). *Penerapan Nilai-Nilai Akhlak Islami Dalam*. 03(01), 1–18.
- Kusumaningrum, H., Rathariwibowo, K., Suryani, S., Azahra, S., Syarif Hidayatullah Jakarta, U., & Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U. (2025). Resiliensi Pesantren melalui Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Modern di Pondok Pesantren. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 15(1), 23–38. <https://doi.org/10.33367/ji.v15i1.6870>
- Laksono, H., Sukaesih, R., Majeri, H., Hermawan, B., & Taufiq. (2022). Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi. *Al-Afkar, Journal for Islamic Studies*, 5(3), 173–186. <https://al-afkar.com>
- Muhammad Ansori, D. W. (2025). *TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*. 2(2), 266–275.
- Mukhlisuddin. (2025). *KEPEMIMPINAN DAN CAPACITY BUILDING DALAM*. 10(3), 1714–1724.
- Musdalipah. (2024). Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Refleksi*, 13(3), 429–435.

- <http://www.p3i.my.id/index.php/refleksi/article/view/396>
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 150–167. <https://jurnal.rakeyansantang.ac.id/index.php/th/article/view/588>
- Padang, P., Permata Br Bangun, D., Sihite, S., Chyta Simanullang, S., Wahyuni Ayu, S., Manurung, M., Rummi, J., Pancasila Dan Kewarganegaraan, P., & Ilmu Sosial, F. (2024). Profesionalisme Guru dalam Orientasi Mutu Pendidikan Melalui Pendekatan Masa Depan Siswa. *Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, 2(3), 8–16. <https://doi.org/10.51903/bersatu.v2i3.685>
- Rahman, G. (2025). *Transforming Islamic Education Through Value-Based Leadership* : 2, 83–95.
- Ridwan Efendi, S. (2021). *PENERAPAN MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KELAS DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 SITUBONDO* Ridwan. 6(2), 167–186.
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3 SE-Articles), 191–210. <https://ejurnal.inhafi.ac.id/index.php/aksi/article/view/720>
- Solihin, E., & Mubarak, A. (2024). Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Pesan-TREND : Jurnal Pesantren Dan Madrasah*, 3(2), 1–35. <https://jurnal.pustakaturats.com/index.php/pesan-trend/article/view/17>
- Syukron, M., Amiruddin, A., Setiawan, A., & Aimah, S. (2025). Hubungan Antara Total Quality Management Dan Kepuasan Siswa: Studi Empiris di Madrasah Aliyyah Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. *JURNAL MUDABBIR (Journal Research and Education Studies)*, 5, 126–135. <http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>
- Triswandi, E. (2025). *Menelisik Manajemen Penguatan Pendidikan Karakter*. 2(2), 1–16.
- Yakin, A., Agus, A. H., Baharun, H., & Mundiri, A. (2025). *Transforming Organizational Culture in Islamic Educational Institutions* : 04(04), 1711–1731.