AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

MANAJEMEN ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM

MANAGEMENT OF ISLAMIC EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Dr. H. Boyke Azwar, M.Pd.I[1]* dan Tomi Hamdani Siregar, M.Pd.[2]

[1] STAI Al-Hikmah Tanjungbalai, Tanjungbalai, Indonesia
[2] STAI Al-Hikmah Tanjungbalai, Tanjungbalai, Indonesia
**Corresponding author: boykeazwar@staialhikmah.ac.id, tomihamdani@staialhikmah.ac.id*

ABSTRAK

Manajemen organisasi pendidikan Islam merupakan proses mengarahkan sumber daya, struktur, kepemimpinan, budaya kerja, dan mekanisme pengendalian lembaga pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif sekaligus selaras dengan nilai-nilai Islam. Artikel ini bertujuan menganalisis konsep, fungsi, prinsip, unsur, dan strategi implementasi manajemen organisasi pendidikan Islam dalam konteks lembaga pendidikan kontemporer. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan. Literatur dipilih dari buku manajemen pendidikan dan artikel ilmiah yang relevan, terutama publikasi mutakhir mengenai manajemen pendidikan Islam, budaya organisasi, kepemimpinan, tata kelola, dan mutu pendidikan. Data dianalisis melalui reduksi, kategorisasi tematik, perbandingan konsep, dan sintesis interpretatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen organisasi pendidikan Islam perlu mengintegrasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kepemimpinan, pengawasan, dan evaluasi dengan nilai amanah, keadilan, musyawarah, ihsan, tanggung jawab, keteladanan, serta orientasi kemaslahatan. Integrasi tersebut memperkuat kejelasan tujuan, koordinasi kerja, profesionalisme pendidik, budaya mutu, akuntabilitas, dan kemampuan lembaga beradaptasi terhadap perubahan. Manajemen organisasi pendidikan Islam dengan demikian tidak cukup dipahami sebagai administrasi kelembagaan, tetapi sebagai sistem tata kelola yang menyatukan profesionalitas manajerial dan orientasi nilai untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif, berkarakter, adaptif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: manajemen pendidikan Islam; organisasi pendidikan; budaya organisasi; kepemimpinan Islam; mutu pendidikan

ABSTRACT

Management of Islamic educational organizations is the process of directing resources, organizational structures, leadership, work culture, and control mechanisms so that educational goals are achieved effectively while remaining aligned with Islamic values. This article aims to analyze the concepts, functions, principles, elements, and implementation strategies of organizational management in contemporary Islamic educational institutions. The study employs a qualitative library research approach. Sources were selected from educational management books and relevant scholarly articles, particularly recent publications on Islamic education management, organizational culture, leadership, governance, and educational quality. Data were analyzed through reduction, thematic categorization, conceptual comparison, and interpretive synthesis. The review indicates that the management of Islamic educational organizations should integrate planning, organizing, implementation, leadership, supervision, and evaluation with the values of trustworthiness, justice, consultation, excellence, responsibility, exemplary conduct, and public benefit. Such integration strengthens goal clarity, work coordination, educator professionalism, quality culture, accountability, and institutional adaptability. Therefore, Islamic educational organization management should not be reduced to institutional administration; rather, it should be understood as a governance system that combines managerial professionalism with value orientation to build effective, character-based, adaptive, and sustainable educational institutions.

Keywords: Islamic education management; educational organization; organizational culture; Islamic leadership; educational quality

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam pada hakikatnya merupakan organisasi sosial yang mengelola manusia, pengetahuan, nilai, sarana, pembiayaan, serta hubungan dengan masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena itu, keberhasilan madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam tidak hanya ditentukan oleh kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola tujuan, pembagian kerja, koordinasi, kepemimpinan, budaya, pengawasan, dan perubahan. Kompleksitas tersebut semakin meningkat ketika lembaga pendidikan menghadapi tuntutan penjaminan mutu, akuntabilitas publik, transformasi digital, profesionalisme sumber daya manusia, serta kompetisi antarlembaga.

Dalam perspektif manajemen, organisasi membutuhkan proses yang sistematis agar berbagai sumber daya bergerak menuju sasaran yang sama. Pada pendidikan Islam, proses tersebut memiliki dimensi tambahan karena efektivitas organisasi tidak hanya diukur melalui pencapaian administratif dan akademik, tetapi juga melalui konsistensi lembaga dalam mewujudkan nilai keislaman. Nilai amanah, adil, musyawarah, tanggung jawab, keteladanan, dan ihsan perlu hadir dalam keputusan, hubungan kerja, pelayanan akademik, serta mekanisme pertanggungjawaban. Dengan demikian, manajemen organisasi pendidikan Islam berada pada pertemuan antara tuntutan profesionalitas modern dan orientasi etik-spiritual.

Kajian mutakhir memperlihatkan bahwa dinamika manajemen pendidikan Islam berkaitan erat dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengawasan, evaluasi berkelanjutan, dan efektivitas layanan akademik (Indrawan & Refika, 2025). Studi lain menunjukkan bahwa faktor pendidik, kurikulum, dan budaya kerja menjadi unsur penting yang memengaruhi pengelolaan pendidikan Islam (Kusminin, 2023). Pada tingkat organisasi, implementasi karakteristik organisasi yang selaras dengan prinsip Islam mencakup penguatan visi-misi, tata kelola, budaya Islami, kurikulum, keterlibatan masyarakat, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan (Hajita, 2024). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa manajemen pendidikan Islam perlu dibaca sebagai sistem organisasi, bukan sebagai kumpulan aktivitas administratif yang berdiri sendiri.

Budaya organisasi juga semakin diposisikan sebagai arsitektur tata kelola pendidikan Islam. Arifin dan Arsyada (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjembatani nilai Islam dengan praktik manajemen modern. Sementara itu, Supianto et al. (2026) menemukan bahwa amanah, ukhuwah, musyawarah, dan keadilan berperan dalam membangun kepercayaan serta perilaku kerja kolaboratif guru. Rahayuningsih et al. (2026) juga menekankan interaksi supervisi akademik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi Islam dalam mendukung mutu lulusan. Artinya, organisasi pendidikan Islam memerlukan desain manajemen yang mampu mengubah nilai menjadi kebiasaan kerja dan mekanisme kelembagaan.

Meskipun literatur tentang kepemimpinan, budaya organisasi, mutu, dan strategi manajemen pendidikan Islam berkembang pesat, pembahasannya sering terfragmentasi berdasarkan variabel tertentu. Masih diperlukan sintesis konseptual yang menempatkan struktur organisasi, fungsi manajemen, kepemimpinan, budaya, sumber daya manusia, pengawasan, dan perbaikan mutu dalam satu kerangka manajemen organisasi pendidikan Islam. Artikel ini menawarkan kontribusi berupa kerangka integratif yang menghubungkan profesionalitas manajerial dengan nilai keislaman sebagai dasar tata kelola lembaga.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan menjelaskan konsep manajemen organisasi pendidikan Islam, mengidentifikasi prinsip dan fungsi utamanya, menganalisis unsur-

unsur organisasi yang perlu dikelola, serta merumuskan strategi implementasi yang relevan bagi lembaga pendidikan Islam. Kajian ini diharapkan memberi landasan konseptual bagi pengelola lembaga untuk membangun organisasi yang efektif, akuntabel, adaptif, dan tetap memiliki identitas nilai yang kuat.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research). Pilihan metode didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada analisis dan sintesis konsep manajemen organisasi pendidikan Islam, bukan pengujian hubungan variabel melalui data lapangan. Sumber data terdiri atas buku rujukan manajemen dan metodologi serta artikel jurnal ilmiah yang membahas manajemen pendidikan Islam, organisasi pendidikan, budaya organisasi Islam, kepemimpinan, layanan akademik, dan peningkatan mutu.

Penelusuran literatur diarahkan terutama pada publikasi 2023-2026 yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian, disertai beberapa rujukan teoretis yang relevan. Seleksi dilakukan berdasarkan relevansi tema, kejelasan fokus penelitian, informasi bibliografis, dan kontribusinya terhadap pembentukan kerangka konseptual. Artikel yang digunakan antara lain membahas budaya organisasi sebagai fondasi tata kelola, perilaku kerja kolaboratif guru, transformasi budaya mutu, kepemimpinan, karakteristik organisasi, serta strategi manajemen pendidikan Islam.

Analisis data dilakukan melalui empat tahap. Pertama, reduksi sumber untuk memilih gagasan yang berkaitan langsung dengan organisasi dan fungsi manajemen. Kedua, kategorisasi tematik ke dalam konsep dasar, nilai, fungsi manajemen, struktur, kepemimpinan, budaya, sumber daya manusia, pengawasan, dan mutu. Ketiga, perbandingan antarsumber untuk menemukan pola persamaan, perbedaan, dan hubungan konseptual. Keempat, sintesis interpretatif untuk merumuskan kerangka manajemen organisasi pendidikan Islam. Karena penelitian ini tidak melibatkan manusia sebagai partisipan dan tidak mengumpulkan data pribadi, pertimbangan etis difokuskan pada ketepatan atribusi sumber, konsistensi sitasi, dan penghindaran fabrikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Organisasi Pendidikan Islam

Manajemen organisasi pendidikan Islam dapat dipahami sebagai proses mengarahkan keseluruhan sistem organisasi pendidikan melalui perencanaan, pembagian tugas, koordinasi, kepemimpinan, pengembangan sumber daya, pengawasan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan berdasarkan prinsip profesionalitas dan nilai Islam. Definisi ini menempatkan organisasi sebagai wadah sekaligus sistem hubungan kerja. Manajemen memberi arah dan mekanisme, sedangkan nilai Islam memberi orientasi etik terhadap cara kekuasaan digunakan, keputusan dibuat, konflik diselesaikan, dan pelayanan diberikan.

Organisasi pendidikan Islam memiliki karakter yang membedakannya dari organisasi yang semata-mata berorientasi efisiensi. Tujuan kelembagaan mencakup capaian akademik, pembentukan karakter, pengembangan keilmuan, pelayanan sosial, dan internalisasi nilai. Oleh sebab itu, ukuran keberhasilan organisasi perlu menggabungkan indikator efektivitas, mutu layanan, profesionalisme, integritas, kepuasan pemangku kepentingan, dan keberlanjutan nilai. Indrawan dan Refika (2025) menunjukkan bahwa unsur perencanaan, pengorganisasian,

kepemimpinan Islami, pengawasan, dan evaluasi berkaitan dengan efektivitas layanan akademik di pendidikan tinggi Islam.

Kerangka ini juga sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi merupakan bagian inti tata kelola. Arifin dan Arsyada (2025) menempatkan budaya sebagai arsitektur yang menghubungkan nilai dengan praktik manajerial. Dengan demikian, struktur formal seperti bagan organisasi, uraian tugas, standar operasional prosedur, dan rapat kerja tidak akan optimal tanpa budaya yang menghidupkan amanah, disiplin, kolaborasi, keterbukaan, dan orientasi mutu.

Prinsip Nilai dalam Pengelolaan Organisasi

Prinsip pertama adalah amanah. Dalam organisasi pendidikan, amanah berarti setiap jabatan dipahami sebagai tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan, bukan sekadar otoritas. Implementasinya terlihat pada kejelasan tugas, penggunaan anggaran secara bertanggung jawab, pengelolaan data akademik yang benar, ketepatan pelayanan, dan kesediaan melaporkan hasil kerja. Prinsip kedua adalah keadilan, yaitu penempatan personel, distribusi beban kerja, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan penyelesaian masalah berdasarkan kriteria yang dapat dipertanggungjawabkan.

Prinsip ketiga adalah musyawarah. Organisasi pendidikan memiliki banyak kelompok kepentingan sehingga keputusan yang menyangkut mutu akademik, kurikulum, sumber daya, dan pelayanan perlu membuka ruang partisipasi sesuai kewenangan. Musyawarah bukan berarti seluruh keputusan harus dibuat oleh semua orang, tetapi proses pengambilan keputusan menyediakan informasi, mendengar masukan, dan mempertimbangkan dampak. Supianto et al. (2026) menunjukkan bahwa musyawarah bersama amanah, ukhuwah, dan keadilan dapat memperkuat lingkungan kerja kondusif dan kolaborasi guru.

Prinsip keempat adalah ihsan dan profesionalisme. Ihsan mendorong kualitas kerja yang tidak berhenti pada pemenuhan minimum aturan. Dalam praktik organisasi, prinsip ini diterjemahkan menjadi pelayanan yang ramah, ketepatan waktu, peningkatan kompetensi, evaluasi berbasis bukti, dan perbaikan berkelanjutan. Prinsip kelima adalah tanggung jawab kolektif. Mutu lembaga bukan hanya tugas pimpinan atau unit penjaminan mutu, melainkan hasil interaksi seluruh unsur organisasi. Karena itu, nilai Islam perlu dilembagakan melalui sistem, bukan hanya melalui slogan atau simbol.

Fungsi Manajemen dalam Organisasi Pendidikan Islam

Perencanaan menjadi titik awal pengelolaan organisasi. Lembaga perlu menerjemahkan visi dan misi ke dalam sasaran, program, indikator, sumber daya, jadwal, dan penanggung jawab. Perencanaan yang baik menghindarkan lembaga dari program seremonial yang tidak memiliki ukuran keberhasilan. Dalam pendidikan Islam, perencanaan juga harus mempertimbangkan konsistensi program dengan identitas lembaga, kebutuhan peserta didik, regulasi pendidikan, perkembangan teknologi, dan harapan masyarakat.

Pengorganisasian berkaitan dengan penetapan struktur, pembagian kerja, rentang kendali, koordinasi, serta hubungan antarsatuan. Struktur yang terlalu sentralistik dapat memperlambat pelayanan, sedangkan struktur tanpa kejelasan kewenangan berpotensi menimbulkan tumpang tindih. Karena itu, setiap unit memerlukan uraian tugas, indikator kinerja, jalur koordinasi, dan mekanisme eskalasi masalah. Hajita (2024) menegaskan pentingnya visi-misi, tata kelola,

budaya organisasi Islami, keterlibatan masyarakat, dan evaluasi dalam implementasi karakteristik organisasi pendidikan Islam.

Pelaksanaan dan kepemimpinan mengubah rencana menjadi tindakan. Pemimpin bertugas memberi arah, membangun keteladanan, memotivasi, menyelesaikan konflik, memastikan komunikasi, dan menciptakan kondisi agar anggota mampu bekerja. Kepemimpinan pendidikan Islam tidak cukup mengandalkan otoritas formal; legitimasi juga dibangun melalui integritas, kompetensi, konsistensi, dan pelayanan. Literatur terbaru menunjukkan bahwa penggabungan kepemimpinan spiritual dan praktik manajemen modern relevan bagi keunggulan pendidikan Islam (Paramansyah & Avianti, 2026).

Pengawasan dan evaluasi memastikan kegiatan berjalan sesuai standar dan menghasilkan perbaikan. Pengawasan seharusnya tidak dipahami sebagai mencari kesalahan, melainkan sebagai mekanisme menjaga mutu, kepatuhan, dan akuntabilitas. Data hasil evaluasi perlu digunakan untuk keputusan berikutnya. Rahayuningsih et al. (2026) menunjukkan bahwa supervisi akademik yang berinteraksi dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Islam dapat berkontribusi pada mutu lulusan. Dengan demikian, siklus manajemen harus berakhir pada tindak lanjut, bukan pada laporan semata.

Tabel 1. Integrasi Fungsi Manajemen dan Nilai Islam

Fungsi	Fokus Organisasi	Nilai Pengarah	Contoh Implementasi
Perencanaan	Tujuan, program, indikator	Amanah, maslahat	Renstra dan program berbasis kebutuhan
Pengorganisasian	Struktur, tugas, koordinasi	Adil, tanggung jawab	Uraian tugas dan kewenangan yang jelas
Pelaksanaan	Mobilisasi sumber daya	Ihsan, keteladanan	Pelayanan profesional dan kolaboratif
Kepemimpinan	Arah, motivasi, keputusan	Musyawarah, siddiq	Keputusan transparan dan partisipatif
Pengawasan	Standar dan kepatuhan	Amanah, muhasabah	Supervisi, audit, monitoring indikator
Evaluasi	Capaian dan perbaikan	Ihsan, istiqamah	Tindak lanjut berbasis bukti

Struktur, Sumber Daya Manusia, dan Koordinasi

Struktur organisasi harus mengikuti kebutuhan proses pendidikan, bukan sekadar meniru struktur lembaga lain. Prinsip dasarnya adalah setiap fungsi penting memiliki penanggung jawab, hubungan koordinasi jelas, dan tidak terjadi duplikasi kewenangan. Pada lembaga pendidikan, fungsi akademik, administrasi, keuangan, kemahasiswaan/kesiswaan, sumber daya manusia, sarana, penjaminan mutu, teknologi informasi, dan hubungan masyarakat perlu dihubungkan dalam alur kerja yang mudah dipahami.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi. Rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, penghargaan, dan pembinaan perlu dilakukan berdasarkan kebutuhan serta standar yang transparan. Kusminin (2023) menempatkan pendidik dan budaya kerja sebagai faktor penting dalam manajemen pendidikan Islam. Artinya, kualitas personel tidak dapat dipisahkan dari sistem yang membentuk perilaku kerja. Pegawai yang kompeten tetap membutuhkan tujuan jelas, dukungan, koordinasi, dan budaya yang sehat.

Koordinasi menjadi penting karena proses pendidikan bersifat lintas unit. Kurikulum, jadwal, pembelajaran, asesmen, layanan peserta didik, pelaporan, dan penjaminan mutu saling bergantung. Organisasi yang memiliki banyak rapat belum tentu memiliki koordinasi yang baik. Koordinasi efektif ditandai oleh kejelasan informasi, siapa melakukan apa, batas waktu, dokumentasi keputusan, serta tindak lanjut. Teknologi informasi dapat membantu, tetapi keberhasilannya tetap bergantung pada disiplin proses dan budaya komunikasi.

Budaya Organisasi Islam sebagai Sistem Penggerak

Budaya organisasi adalah pola nilai, asumsi, kebiasaan, simbol, dan praktik yang membentuk cara anggota memahami pekerjaan. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya yang diharapkan bukan hanya tampilan religius, melainkan perilaku organisasi yang konsisten dengan nilai Islam. Kejujuran dalam data, disiplin waktu, penghormatan terhadap peserta didik, pelayanan, keterbukaan terhadap evaluasi, dan kesediaan bekerja sama merupakan bentuk operasional nilai.

Penelitian Sulaiman et al. menempatkan budaya organisasi Islami sebagai fondasi manajemen lembaga pendidikan berkualitas. Kajian Supianto et al. (2026) menunjukkan bahwa budaya berbasis amanah, ukhuwah, musyawarah, dan keadilan dapat mendorong kepercayaan interpersonal dan kolaborasi guru. Kajian lain mengenai budaya organisasi Islam dan kinerja juga menggarisbawahi nilai kejujuran, keadilan, keikhlasan, syura, pengawasan diri, dan tanggung jawab sebagai kerangka perilaku profesional (Fadhil et al., 2026).

Implikasinya, internalisasi budaya tidak cukup melalui ceramah, slogan, atau kegiatan seremonial. Nilai harus diterjemahkan menjadi standar perilaku, proses rekrutmen, orientasi pegawai, mekanisme rapat, sistem penghargaan, evaluasi kinerja, pengelolaan konflik, dan contoh pimpinan. Ketika sistem formal memberi penghargaan pada perilaku yang bertentangan dengan nilai yang dikampanyekan, anggota akan mengikuti sistem, bukan slogan. Karena itu, konsistensi antara nilai, kebijakan, dan tindakan pimpinan merupakan syarat pembentukan budaya.

Manajemen Mutu, Adaptasi, dan Transformasi Digital

Lembaga pendidikan Islam menghadapi perubahan regulasi, teknologi, karakter peserta didik, kebutuhan masyarakat, dan kompetisi mutu. Organisasi yang bertahan bukan hanya yang memiliki tradisi kuat, tetapi yang mampu belajar tanpa kehilangan identitas. Hakim (2025) menekankan pentingnya budaya organisasi Islam yang adaptif, termasuk pengembangan kompetensi guru dan integrasi literasi digital. Adaptasi dalam konteks ini bukan mengganti nilai dasar, melainkan memperbarui cara nilai diwujudkan dalam lingkungan yang berubah.

Manajemen mutu perlu ditempatkan sebagai kebiasaan organisasi. Setiap program seharusnya memiliki standar, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Transformasi budaya organisasi yang berorientasi mutu menuntut keterhubungan antara spiritualitas, kepemimpinan, inovasi manajemen, komitmen profesional, dan perbaikan berkelanjutan. Penelitian Yakin et al. (2025) menunjukkan pentingnya transformasi budaya organisasi untuk membangun lingkungan belajar berorientasi mutu dan keunggulan akademik.

Transformasi digital juga perlu dikelola sebagai perubahan organisasi, bukan sekadar pembelian aplikasi. Digitalisasi menyentuh pembagian kerja, kompetensi, keamanan data, pelayanan, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Karena itu, lembaga perlu menetapkan tata kelola data, hak akses, standar pelayanan digital, pelatihan, serta evaluasi pemanfaatan sistem.

Nilai amanah menjadi sangat relevan karena data akademik dan pribadi harus dikelola secara bertanggung jawab.

Kerangka Implementasi Manajemen Organisasi Pendidikan Islam

Berdasarkan sintesis literatur, implementasi dapat dimulai dari penyelarasan identitas organisasi. Visi, misi, tujuan, dan nilai inti perlu diterjemahkan menjadi sasaran serta perilaku yang dapat diamati. Tahap berikutnya adalah penataan struktur dan proses: siapa bertanggung jawab, bagaimana keputusan dibuat, bagaimana unit berkoordinasi, standar apa yang digunakan, dan data apa yang dikumpulkan. Setelah itu, lembaga mengembangkan sumber daya manusia melalui rekrutmen, orientasi nilai, peningkatan kompetensi, pendampingan, dan evaluasi kinerja.

Tahap selanjutnya adalah pelembagaan budaya. Nilai amanah, adil, musyawarah, ihsan, dan tanggung jawab harus masuk ke prosedur, rapat, pelayanan, supervisi, penghargaan, dan penanganan pelanggaran. Terakhir, organisasi membangun siklus evaluasi dan pembelajaran. Data kinerja dibahas secara berkala untuk mengidentifikasi kesenjangan, menetapkan tindak lanjut, mengukur hasil perbaikan, dan memperbarui kebijakan. Dengan mekanisme tersebut, manajemen organisasi pendidikan Islam bergerak dari pendekatan personal menuju tata kelola institusional.

Kerangka integratif ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi muncul ketika empat lapisan bekerja serempak: nilai sebagai orientasi, struktur sebagai pembagian tanggung jawab, proses manajemen sebagai mekanisme kerja, dan budaya sebagai pola perilaku sehari-hari. Kelemahan pada salah satu lapisan dapat mengurangi efektivitas lapisan lain. Nilai tanpa sistem berisiko menjadi simbolik; sistem tanpa nilai berisiko mekanistik; struktur tanpa koordinasi menjadi birokratis; sedangkan budaya tanpa evaluasi sulit berkembang.

KESIMPULAN

Manajemen organisasi pendidikan Islam merupakan sistem tata kelola yang mengintegrasikan fungsi manajemen modern dengan nilai keislaman. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kepemimpinan, pengawasan, dan evaluasi perlu dijalankan melalui prinsip amanah, keadilan, musyawarah, ihsan, tanggung jawab, keteladanan, dan kemaslahatan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa efektivitas lembaga tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia, koordinasi, budaya organisasi, kepemimpinan, penggunaan data, dan kemampuan melakukan perbaikan berkelanjutan. Kebaruan konseptual artikel ini terletak pada penempatan nilai, struktur, proses manajemen, dan budaya sebagai empat lapisan yang saling terkait dalam tata kelola pendidikan Islam. Secara praktis, lembaga perlu menerjemahkan nilai ke dalam uraian tugas, standar pelayanan, proses keputusan, pengembangan SDM, sistem evaluasi, dan tindak lanjut mutu. Penelitian selanjutnya dapat menguji kerangka tersebut melalui studi lapangan pada madrasah, pesantren, sekolah Islam, atau perguruan tinggi keagamaan Islam sehingga hubungan antara nilai organisasi, praktik manajemen, dan kinerja lembaga dapat dijelaskan secara empiris.

KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penyusunan artikel ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Dr. H. Boyke Azwar, M.Pd.I berkontribusi pada konseptualisasi, kerangka analisis, supervisi, dan revisi naskah. Tomi Hamdani Siregar, M.Pd. berkontribusi pada penelusuran literatur, pengorganisasian data kepustakaan, penyusunan draf, dan penyuntingan naskah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, B., & Arsyada, U. N. (2025). Organizational culture as the governance architecture of Islamic education management: A systematic literature review of madrasah studies (2017–2026). Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, 7(2), 64–79. https://doi.org/10.61181/rqc07095

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. SAGE.

Fadhil, Y. H. A., Khan, I., & Azmi, I. B. A. G. (2026). Islamic organizational culture and its impact on job performance: An analytical and foundational study in light of Islamic values and principles. Anbar University Journal of Islamic Sciences, 17(2), 1010–1071. https://doi.org/10.34278/aujis.2026.191543

Hajita, M. (2024). Implementasi karakteristik organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 9(2). https://doi.org/10.24256/kelola.v9i2.4852

Hakim, L. (2025). Building an adaptive Islamic organizational culture in madrasahs: Conceptual analysis and implementation based on the literature. Samarinda International Journal of Islamic Studies, 2(2). https://doi.org/10.64093/sijis.v2i2.612

Indrawan, I., & Refika, R. (2025). Dynamics of Islamic education management and its impact on academic service effectiveness in Islamic higher education. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(3). https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.11829

Kusminin, K. (2023). Factors influencing Islamic education management; Educators, curriculum, work culture. International Journal of Advanced Multidisciplinary, 2(2), 321–329. https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.274

Paramansyah, A., & Avianti, L. (2026). Balancing spiritual leadership and modern management practices: A hybrid model for educational excellence in Islamic schools. JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(1). https://doi.org/10.33650/jumpa.v7i1.15076

Rahayuningsih, P., Diana, N., & Warisno, A. (2026). Integrating academic supervision, transformational leadership, and Islamic organizational culture to enhance graduate quality. Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah, 11(2). https://doi.org/10.24042/tadris.v11i2.30045

Supianto, Ulfah, D., Hasri, S., & Sohiron. (2026). Budaya organisasi Islami dan perilaku kerja kolaboratif guru di lembaga pendidikan Islam. Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 280–292. https://doi.org/10.58401/dirasah.v9i1.3064

Yakin, A., Hefniy, Agus, A. H., Baharun, H., & Mundiri, A. (2025). Transforming organizational culture in Islamic educational institutions: Cultivating a quality-oriented learning environment for academic excellence. Journal of Educational Management Research, 4(4). https://doi.org/10.61987/jemr.v4i4.1358