

**Budaya Organisasi Nilai Islam *Good University Governance*
(Studi di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI)**

Martina Safitry¹, Irawati Irawati^{2*}, Sylviana Murni³

^{1,2}Administrasi Publik, ³Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI,
Jl. Pangkalan Asem No.55, Jakarta Pusat, Indonesia

*irawati@stiami.ac.id

Diterima: 16-06-2025

Direvisi: 14-07-2025

Disetujui: 18-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis konvergensi antara budaya organisasi, nilai-nilai Islam, dan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) dalam konteks perguruan tinggi tinjauan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Sebagai organisasi nirlaba yang berorientasi pada penyediaan jasa dan keberlanjutan, perguruan tinggi memiliki kebutuhan unik untuk menerapkan tata kelola yang efektif. Secara khusus mengkaji bagaimana nilai-nilai Islam, terutama prinsip-prinsip kepemimpinan profetik *Siddiq, Amanah, Fathonah*, dan *Tabligh*, dapat diintegrasikan ke dalam kerangka GUG untuk membentuk budaya organisasi yang holistik dan berintegritas. Melalui Metodologi kualitatif deskriptif dan tinjauan literatur yang komprehensif, menguraikan definisi budaya organisasi dan GUG, mengidentifikasi esensi nilai-nilai pendidikan Islam, serta menyajikan model integrasi yang relevan. Analisis persepsi akademisi dan pimpinan perguruan tinggi terhadap implementasi nilai-nilai Islam dan GUG. Ditemukan bahwa GUG di Perguruan Tinggi memerlukan kerangka kerja yang unik, di mana prinsip-prinsip tata kelola universal diperkaya dan didefinisikan ulang oleh karakteristik Islam fundamental. Integrasi ini bukan hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat integritas etika dan spiritual, mendorong terciptanya lingkungan akademik yang produktif dan berkarakter. Dalam tulisan ini menyimpulkan dengan rekomendasi strategis untuk penguatan budaya organisasi yang Islami dan penerapan GUG yang efektif di perguruan tinggi. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengembangan model implementatif SAFT dalam konteks tata kelola perguruan tinggi, khususnya pada studi kasus Institut STIAMI yang memiliki kultur 3I (Ibadah, Integritas, Inovasi) sebagai identitas organisasional. Studi ini mengisi celah literatur dengan menegaskan bahwa kepemimpinan Islami bukan sekadar nilai simbolik, tetapi instrumen praktis dalam membentuk tata kelola berstandar tinggi di institusi pendidikan Islam modern.

Kata kunci: Nilai-nilai Islam; Budaya organisasi; *Good university governance*; Institusi pendidikan tinggi

ABSTRACT

This research aims to analyze the convergence between organizational culture, Islamic values, and the principles of Good University Governance (GUG) in the context of higher education review at the Institute of Social Sciences and Management STIAMI. As a non-profit organization oriented towards service provision and sustainability, higher education institutions have a unique need to implement effective governance. Specifically examining how Islamic values, particularly the prophetic leadership principles of Siddiq, Amanah, Fathonah, and Tabligh, can be integrated into the GUG framework to form a holistic and integrity-driven organizational culture. Through a descriptive qualitative methodology and a comprehensive literature review, this report outlines the definitions of organizational culture and GUG, identifies the essence of Islamic educational values, and presents a relevant integration model. The analysis of the perceptions of academics and higher education leaders provide regarding the implementation of Islamic values and GUG is also discussed, highlighting the

existing challenges and opportunities. It was found that GUG in Higher Education requires a unique framework, where universal governance principles are enriched and redefined by fundamental Islamic values. This integration not only enhances operational efficiency but also strengthens ethical and spiritual integrity, fostering the creation of a productive and character-driven academic environment. In this paper, it concludes with strategic recommendations for strengthening the Islamic organizational culture and the effective implementation of GUG in higher education institutions. The novelty of this study lies in the development of an implementable SAFT-based governance model within the higher education context, particularly through a case study of STIAMI, which practices a unique 3I organizational culture: Ibadah (worship), Integrity, and Innovation. This study contributes to the literature by demonstrating that Islamic leadership principles serve not just as symbolic ideals but as practical instruments for establishing high-standard governance in modern Islamic educational institutions

Keywords: *Islamic values; Organizational culture; Good university governance; Higher education institutions*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, Institusi dalam pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab yang strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi. Institusi pendidikan tinggi tidak hanya harus memenuhi persyaratan akademik dan administratif, tetapi juga harus mengelola dengan prinsip moral dan etika yang tinggi. Penerapan karakteristik Islam dalam budaya organisasi merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan manajemen institusi pendidikan tinggi.

Nilai-nilai budaya Islam sangat berkaitan dengan tata kelola organisasi, terutama di institusi pendidikan tinggi Islam. Identitas dan orientasi strategis organisasi dibentuk oleh keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku anggota organisasi, yang dikenal sebagai "budaya organisasi" (Koswara, 2020); (Sukatin & Fajri, 2021). Budaya di institusi pendidikan tinggi sangat memengaruhi standar perilaku dan keunggulan kompetitif (Muhith et al., 2023); (Haryanto, 2019)). Studi telah menunjukkan bahwa organisasi yang bergantung pada nilai-nilai agama, terutama dalam bidang pendidikan, sering menunjukkan ketahanan dan fleksibilitas yang lebih besar di pasar yang kompetitif. Ini menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam dapat secara signifikan berkontribusi pada pengembangan etos institusi, meningkatkan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif ((Fernando & Yusnan, 2022); (Muhith et al., 2023); (Mutohar et al., 2020)). Syarat eksistensi organisasi dalam budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang perlu dianut oleh anggota organisasi menurut Barnard dalam (Nurmantu, 2007) adalah *communication, willingness dan common purpose*. Jadi komunikasi yang baik, kemauan dan keinginan anggota organisasi untuk berkontribusi, berpartisipasi, dan beradaptasi terhadap perubahan dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, budaya organisasi Islam yang kuat memiliki dampak langsung pada lingkungan pendidikan di universitas Islam. Dengan mendorong keselarasan dengan etika Islam dalam praktik pendidikan dan desain kurikulum, pengaruh ini sangat signifikan ((Naim et al., 2022); (Fandir, 2024)), Kerangka moral dan etika siswa dibangun di atasnya (Naim et al., 2022). Dengan memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam lingkungan pendidikan, universitas dapat memperkuat komitmen siswa terhadap identitas budaya dan agama mereka sambil memperbarui kurikulum untuk memenuhi tuntutan pendidikan modern (Abdurrahmansyah, 2021). Membentuk budaya organisasi yang kuat berdasarkan prinsip-prinsip Islam dapat membantu institusi menghadapi tantangan modern, seperti kemajuan teknologi dan globalisasi. Ini dapat membantu praktik kepemimpinan dan tata kelola yang efektif yang menggabungkan tradisi dengan modernitas (Haryanto, 2019); (Hambali & Idris, 2020); (Akram, 2021)).

Studi juga menunjukkan bahwa menyelaraskan budaya organisasi dengan ajaran Islam meningkatkan keterlibatan dan prestasi akademik mahasiswa. Institusi pendidikan Islam dapat membangun lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademik dan pribadi siswa dengan menanamkan prinsip-prinsip seperti kerja sama, tanggung jawab, dan perilaku etis di antara siswa ((Habibi & Prasetyo, 2022); (Purnomo, 2022)). Kepemimpinan sangat penting untuk menanamkan nilai-nilai ini, dan gaya kepemimpinan transformasional sering dianggap penting untuk memasukkan prinsip

Islam ke dalam kerangka tata kelola ((Hambali & Idris, 2020); (Samier & Elkaleh, 2021)). Universitas yang menerapkan nilai-nilai Islam secara menyeluruh dalam operasi mereka memungkinkan mereka untuk mencapai keunggulan akademik dan membantu kemajuan sosial dan moral, memperkaya masyarakat secara keseluruhan ((Liestyowati, 2024); (Suyono, 2024)).

Singkatnya, institusi pendidikan tinggi Islam memiliki tata kelola budaya yang menggabungkan nilai-nilai Islam dan metode pendidikan modern. Institusi dapat meningkatkan daya saing mereka dan membina generasi pemimpin yang berlandaskan moral dan etika, siap untuk menghadapi kompleksitas dunia modern sambil mempertahankan warisan budaya mereka, dengan memasukkan prinsip-prinsip ini ke dalam struktur operasional pendidikan tinggi. Islam juga memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama, yaitu Alquran dan Hadist. Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan Surat An-Nisa' ayat 71: "Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama". Sementara dalam Surat Ash-Shaffat ayat 1 berbunyi "Demi (rombongan) yang bershaf-shaf dengan sebenar-benarnya".

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bersama-sama demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam bisa dicari dan didapat dari penuturan para tokoh (ulama). Di antara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua keadaan yang saling tidak mencakup. Hal ini berarti Islam bukan merupakan bagian dari kebudayaan dan begitu sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdiri sendiri. Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan dengan jelas dan tegas. Salat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya.

Tata kelola organisasi, terutama di lembaga pendidikan tinggi Islam, sangat terkait dengan nilai-nilai budaya Islam. Konsep "budaya organisasi" mencakup keyakinan, nilai, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota suatu organisasi, yang selanjutnya membentuk identitas dan orientasi strategisnya ((Koswara, 2020); (Sukatin & Fajri, 2021)). Budaya ini memainkan peran penting dalam menentukan keunggulan kompetitif dan norma-norma perilaku di dalam institusi pendidikan tinggi. ((Muhith et al., 2023); (Haryanto, 2019)) Penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi yang berakar pada nilai-nilai agama, terutama di sektor pendidikan, sering kali menunjukkan ketahanan dan adaptabilitas yang lebih besar di pasar yang kompetitif, menggambarkan bagaimana nilai-nilai Islam dapat secara signifikan berkontribusi pada pengembangan etos institusi yang meningkatkan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif ((Fernando & Yusnan, 2022); (Muhith et al., 2023); (Mutohar et al., 2020)).

Mengembangkan budaya organisasi Islam yang kuat juga berdampak langsung pada lingkungan pembelajaran di universitas Islam. Pengaruh ini sangat penting karena mendorong keselarasan dengan etika Islam dalam praktik pendidikan dan desain kurikulum, yang merupakan dasar untuk membentuk kerangka moral dan etika siswa ((Naim et al., 2022); (Fandir, 2024)). Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam lingkungan pendidikan, universitas dapat memperkuat komitmen siswa terhadap identitas budaya dan agama mereka sambil memperbarui kurikulum untuk memenuhi tuntutan pendidikan kontemporer (Abdurrahmansyah, 2021). Ketika institusi menghadapi tantangan modern, seperti kemajuan teknologi dan globalisasi, membina budaya organisasi yang kuat berdasarkan prinsip-prinsip Islam dapat memfasilitasi praktik kepemimpinan dan tata kelola yang efektif yang mengharmoniskan tradisi dengan modernitas ((Haryanto, 2019); (Hambali & Idris, 2020); (Akram, 2021)).

Selain itu, studi menunjukkan bahwa keselarasan antara budaya organisasi dan ajaran Islam mengarah pada peningkatan kinerja akademik dan keterlibatan siswa. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti kerjasama, tanggung jawab, dan perilaku etis di antara siswa, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi dan akademik ((Habibi & Prasetyo, 2022); (Purnomo, 2022)). Kepemimpinan di institusi-institusi ini sangat penting dalam menanamkan nilai-nilai tersebut, dengan gaya kepemimpinan transformasional sering dianggap esensial untuk

mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam secara efektif ke dalam kerangka tata kelola ((Hambali & Idris, 2020); (Samier & Elkaleh, 2021). Penyematan nilai-nilai Islam secara komprehensif dalam kerangka operasional memberdayakan universitas untuk tidak hanya mencapai keunggulan akademik tetapi juga berkontribusi positif terhadap kemajuan sosial dan moral, memperkaya komunitas yang lebih luas ((Liestyowati, 2024); (Suyono, 2024)).

Singkatnya, tata kelola budaya organisasi di lembaga pendidikan tinggi Islam mewakili sintesis nilai-nilai Islam dan praktik pendidikan modern. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam struktur operasional mereka, institusi dapat meningkatkan daya saing mereka dan membina generasi pemimpin yang berlandaskan moral dan etika, siap untuk menghadapi kompleksitas dunia modern sambil melestarikan warisan budaya mereka.

Budaya organisasi dalam konteks perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). Dalam lingkungan pendidikan, GCG bertujuan untuk menciptakan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi, yang semuanya sejalan dengan nilai-nilai Islam (Prabowo, 2019). Prinsip-prinsip ini tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga untuk memberdayakan para stakeholder, termasuk mahasiswa dan staf akademik, dalam proses pengambilan keputusan ((Darmayanti et al., 2020); (Parenza & Lestari, 2022)). Penelitian yang dilakukan oleh Parenza dan Lestari menjelaskan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang menjadi esensi dalam mencapai keberhasilan institusi pendidikan (Parenza & Lestari, 2022).

Selanjutnya, dalam perspektif Islam, penerapan GCG mencakup nilai-nilai etika dan moral yang tinggi, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan akademis yang sehat dan produktif (Prabowo, 2019). Dengan memadukan budaya organisasi yang baik dengan prinsip GCG, perguruan tinggi dapat mencapai kinerja optimal serta menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan akademik dan penelitiannya. Almas dan Almas dalam penelitiannya menegaskan bahwa penerapan prinsip GCG dalam organisasi dapat memperkuat tata kelola serta pengelolaan yang lebih baik terhadap dana yang dikelola, seperti dalam konteks lembaga amil zakat (Almas & Almas, 2023). Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam, apabila diimplementasikan melalui GCG, dapat meningkatkan kepercayaan publik dan berkontribusi pada kinerja institusi.

GCG juga berkontribusi dalam memperkuat budaya organisasi di perguruan tinggi melalui praktik inklusi dan transparansi. Menurut Njatrijani dan rekan-rekannya, penerapan GCG dalam perusahaan harus melibatkan aspek keseluruhan yang mencakup tanggung jawab sosial perusahaan (Njatrijani et al., 2019). Hal yang sama berlaku pada perguruan tinggi, di mana meningkatnya kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG menciptakan atmosfer akademis yang lebih terpercaya dan etis. Dengan pendekatan ini, institusi tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dari lulusannya, sesuai dengan ajaran Islam yang mendorong kontribusi kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, pengimplementasian budaya organisasi dan GCG dalam perguruan tinggi menyediakan kerangka kerja untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan integritas. Institusi pendidikan yang menerapkan kedua elemen ini dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mampu memenuhi harapan masyarakat (Mei et al., 2016); (Raheni & Putri, 2019)). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh positif dari penerapan GCG berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, yang relevan untuk perguruan tinggi yang berupaya mengelola sumber daya secara efisien dan efektif (Prasetyo et al., 2020).

Integrasi Nilai Islam dan Prinsip Good Governance: Refleksi Siddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh

Prinsip Siddiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh (SAFT) adalah karakteristik kepemimpinan profetik yang sangat relevan dan penting untuk diterapkan dalam konteks pendidikan modern (Manzil & Muttaqin, 2024). Prinsip-prinsip ini dapat menjadi fondasi yang kuat bagi budaya organisasi dan tata kelola perguruan tinggi yang Islami. Dalam ajaran Islam, kelima prinsip-prinsip pokok GCG tersebut sesuai dengan norma dan nilai Islami dalam aktivitas dan kehidupan seorang muslim. Transparansi merujuk pada shiddiq, akuntabilitas merujuk pada shiddiq dan amanah, responsibility merujuk pada amanah, tabligh, dan fathanah, fairness merujuk pada shiddiq dan amanah. Meskipun prinsip-prinsip corporate governance konvensional tercakup dalam prinsip-prinsip Islamic corporate governance bukan berarti keduanya adalah hal yang sama. Karena dasar hukum yang digunakan berbeda maka pelaksanaan dan aplikasinya pun akan berbeda.

Berdasarkan perbandingan prinsip-prinsip tersebut, prinsip-prinsip yang digunakan dalam Islamic corporate governance lebih lengkap apabila dibandingkan dengan corporate governance konvensional. Corporate governance tidak hanya berkaitan dengan struktur, tetapi juga dengan mekanisme corporate governance. Mekanisme yang membedakan antara perusahaan konvensional dan syariah adalah pada mekanisme pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam corporate governance konvensional lebih menekankan kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan pemerintah sedangkan pada perusahaan/organisasi Islam didasarkan pada hukum Islam yaitu Al Qur'an dan Sunah Rasulullah Shalallahu alaihi wasallam.

Tabel 1. Definisi dan Implementasi Prinsip Siddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh dalam Kepemimpinan dan Manajemen Perguruan Tinggi Islam

Prinsip	Definisi dan Esensi	Implementasi dalam Kepemimpinan & Manajemen Perguruan Tinggi Islam	Relevansi dengan Prinsip GUG
Siddiq (Kejujuran)	Kesesuaian antara ucapan dan perbuatan; kejujuran sikap, berperilaku etis, dan berlandaskan kebenaran dari Allah SWT. Membangun kepercayaan, transparansi, dan menghindari manipulasi/korupsi.	Pemimpin pendidikan mengedepankan integritas moral, bersikap adil dalam berpikir, berkata, dan bertindak jujur. Berbagi informasi penting secara transparan, mengakui kesalahan untuk perbaikan. Tidak memanipulasi data atau melakukan korupsi. (Hidayah et al., 2024)	Transparansi: Keterbukaan informasi yang akurat dan jujur. Akuntabilitas: Dasar untuk laporan yang dapat dipercaya.
Amanah (Dapat Dipercaya/ Tanggung Jawab)	Menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati, memprioritaskan kepentingan bersama di atas pribadi, berani mengambil keputusan dan menghadapi risiko, serta menjaga reputasi.	Pemimpin pendidikan menjalankan tanggung jawab dengan integritas tinggi, merealisasikan program yang dijanjikan. Memastikan hak anggota terpenuhi dan melindungi nama baik institusi. Mengarahkan kerja kolaboratif. ((Nasri Dini & Bakri, 2021); (Hidayah et al., 2024))	Akuntabilitas: Pertanggungjawaban atas tugas dan wewenang. Responsibilitas: Kepatuhan dan tanggung jawab sosial.
Fathonah (Kecerdasan/ Kebijakan)	Kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Kemampuan untuk memahami situasi, merumuskan kebijakan, menganalisis risiko, memecahkan masalah tanpa menimbulkan masalah baru, berpikir inovatif, dan melakukan evaluasi.	Pemimpin pendidikan mampu mengorganisir tugas sesuai kemampuan anggota, menentukan kebijakan yang tepat, dan berpikir kreatif untuk kesejahteraan masyarakat. Mampu mengevaluasi dan melakukan perbaikan. (Hidayah et al., 2024)	Efisiensi& Produktivitas: Optimalisasi sumber daya. Independensi: Pengambilan keputusan yang profesional dan objektif.
Tabligh (Menyampaikan/ Visioner)	Menyampaikan kebenaran dan ajaran (wahyu) secara jelas, komunikatif, dan visioner. Mampu merumuskan tujuan dan visi yang jelas, memberikan arahan, terbuka terhadap perkembangan, dan menerima masukan.	Pemimpin pendidikan merumuskan visi dan tujuan institusi yang jelas, mengkomunikasikan secara efektif kepada seluruh sivitas akademika, dan terbuka terhadap ide-ide baru untuk kemajuan. Memiliki kepedulian tinggi dan sikap mengayomi. (Hidayah et al., 2024)	Transparansi: Komunikasi yang jelas dan terbuka. Akuntabilitas: Visi yang jelas sebagai dasar pertanggungjawaban .

Tabel 1 menguraikan definisi, esensi, implementasi praktis dalam kepemimpinan dan manajemen perguruan tinggi Islam, serta relevansinya dengan prinsip-prinsip Good University Governance (GUG) yang lebih luas (Valentina et al., 2021).

Hubungan Timbal Balik antara Prinsip SAFT dengan Budaya Organisasi dan GUG

Keterkaitan ini menunjukkan bahwa SAFT bukan hanya daftar kebijakan individu, melainkan kerangka kerja sinergis. Kejujuran seorang pemimpin (Siddiq) dan kecerdasannya (Fathonah) secara langsung membangun kepercayaan (Amanah), yang sangat penting untuk komunikasi visi yang efektif (Tabligh). Pendekatan kepemimpinan yang holistik ini secara alami menumbuhkan budaya organisasi yang positif dan selaras dengan prinsip-prinsip GUG. Hal ini berarti pengembangan kepemimpinan harus berfokus pada penanaman SAFT sebagai sistem yang terintegrasi.

Atribut dasar GUG, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, sangat penting untuk administrasi universitas yang efektif dan memenuhi kewajiban etis yang diamanatkan oleh ajaran Islam, seperti yang dijelaskan oleh (Wardhani et al., 2019). Dengan mendorong lingkungan tanggung jawab bersama dan akuntabilitas etis, institusi pendidikan dapat lebih baik melayani komunitas mereka, memastikan bahwa operasi mencerminkan kebaikan kolektif, seperti yang disoroti dalam karya (Amilin, 2016) dan (Pahlevi, 2023).

Selain itu, literatur menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GUG dapat berdampak positif pada arah strategis dan kinerja lembaga pendidikan. Misalnya, studi oleh (Mubtadi, 2019) menggambarkan bahwa mengintegrasikan kerangka kerja tata kelola Islam meningkatkan standar etika dan memperkuat kinerja institusi melalui peningkatan kepercayaan pemangku kepentingan. Ini konsisten dengan konsep yang ditemukan dalam (Uddin et al., 2024), yang membahas penyelarasan tujuan institusi dengan prinsip-prinsip pemerintahan Islam dan mendorong pandangan holistik tentang kesuksesan yang melampaui sekadar metrik keuangan.

Persimpangan antara GUG dan ajaran Islam mengenai pendidikan menekankan pentingnya kepemimpinan etis dan integritas dalam institusi akademik. Penelitian oleh (Pahlevi, 2023) menekankan bahwa mengintegrasikan kepentingan pemangku kepentingan dengan praktik tata kelola perusahaan berdasarkan nilai-nilai Islam mendorong budaya kejujuran dan komitmen, meningkatkan keberlanjutan jangka panjang institusi akademik. Kerangka etika ini secara signifikan mempengaruhi misi institusi, mendorong universitas untuk bertindak dalam mengejar praktik pendidikan yang sesuai syariat dan bertanggung jawab secara sosial. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi terhadap tata kelola institusi pendidikan tinggi di STIAM I yang terkenal dengan budaya Organisasi Ibadah, Integrasi dan Inovatif dengan nilai SAFT yang belum diteliti pada penelitian sebelumnya. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengembangan model implementatif SAFT dalam konteks tata kelola perguruan tinggi, khususnya pada studi kasus Institut STIAM I yang memiliki kultur 3I (Ibadah, Integritas, Inovasi) sebagai identitas organisasional. Studi ini mengisi celah literatur dengan menegaskan bahwa kepemimpinan Islami bukan sekadar nilai simbolik, tetapi instrumen praktis dalam membentuk tata kelola berstandar tinggi di institusi pendidikan Islam modern. Melalui tulisan ini diharapkan dapat diperoleh rekomendasi strategis bagi pengembangan tata kelola institusi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman guna mencapai keberlanjutan dan keunggulan institusi pendidikan tinggi di masa depan khususnya di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif yaitu menurut (Sagena et al., 2023) pendekatan metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menentukan makna dan definisi suatu fenomena dengan menggunakan pengumpulan data deskriptif, seperti observasi partisipan, hasil wawancara, dokumen, dan analisis naratif. Dalam hal ini, penelitian kualitatif bertujuan untuk mempertajam pemahaman orang tentang topik yang dibahas dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang hal-hal sebelumnya. Tulisan ini disusun menggunakan pendekatan studi literatur kualitatif, dengan data sekunder sebagai sumber utama untuk menganalisis dan menyimpulkan informasi. Penelitian ini melibatkan analisis komprehensif dari berbagai literatur, jurnal ilmiah, buku, dan sumber teoritis yang terkait terkait. Informan penelitian dalam studi kasus yang dirujuk seringkali adalah individu yang terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen institusi, seperti pimpinan, dosen, dan staf. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan tren.

Metode penelitian yang mendasari temuan dalam tulisan ini bervariasi, mencakup:

Pendekatan Kualitatif: Banyak studi yang dirujuk menggunakan pendekatan kualitatif, termasuk desain multisitus, studi kasus, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Pendekatan ini menekankan pengumpulan data secara alami dan analisis kritis untuk menghasilkan presentasi data yang selaras dengan realitas yang didokumentasikan. (Sagena et al., 2023)

- a. Pendekatan Historis: Studi lain mengadopsi pendekatan historis untuk memahami perkembangan institusi pendidikan tinggi Islam di Indonesia, khususnya pada Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.
- b. Metode Penelitian Doktrinal: Beberapa penelitian menerapkan metode penelitian doktrinal, mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang relevan dengan tema penelitian dan menganalisisnya secara induktif dan deduktif.

Rancangan Studi dalam penelitian ini adalah Studi Kasus (Case Study): Studi ini bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang peran dan pengaruh pemimpin, rektor, ketua program studi, dan founder STIAMI dalam pengelolaan dan perkembangan institusi. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali aspek yang lebih mendalam terkait pengalaman dan kebijakan yang diterapkan oleh para pemimpin tersebut dalam konteks pengembangan pendidikan di STIAMI. Cross-sectional: Mengingat data yang akan dikumpulkan adalah gambaran kondisi pada satu waktu tertentu, desain *cross-sectional* juga dapat digunakan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan dan menganalisis karakteristik dan pengalaman dari informan di waktu yang bersamaan.

Jumlah informan studi kasus seperti ini, 6 orang informan dapat menjadi sampel yang representatif. Informan yang dipilih harus memiliki pengetahuan mendalam terkait dengan konteks dan pengelolaan STIAMI. Informan yang dimaksud adalah Pemimpin STIAMI (Rektor), Ketua Program Studi, Salah satu founder STIAMI yang juga merupakan guru besar, Staf (Karyawan), Dosen dan Mahasiswa.

Informan yang dipilih adalah individu yang memiliki peran penting dalam keputusan-keputusan strategis dan operasional di STIAMI. Mereka diharapkan mampu memberikan wawasan mendalam mengenai kebijakan, pengelolaan, serta perkembangan institusi. Karakteristik lain yang dapat dipertimbangkan adalah latar belakang akademik, pengalaman dalam bidang pendidikan tinggi, dan kontribusi mereka terhadap perkembangan STIAMI. Teknik Pengumpulan Data Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*) digunakan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam dari masing-masing informan terkait pengalaman mereka, pandangan mengenai kebijakan yang diterapkan, dan peran mereka dalam pengembangan STIAMI. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui platform daring, tergantung pada kenyamanan informan dan keterbatasan waktu.

Dalam pengumpulan data, teknik sampling purposif digunakan karena peneliti memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu orang-orang yang memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam tentang pengelolaan STIAMI.

Langkah-langkah analisis data adalah, pertama Transkripsi Wawancara: Semua wawancara yang dilakukan akan ditranskripsikan untuk analisis. Kedua, Koding Tematik: Proses pengkodean dilakukan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara. Hal ini akan membantu peneliti dalam mengekstraksi informasi yang relevan. Ketiga, Analisis Kualitatif: Data yang telah dikodekan dianalisis untuk menemukan pola, kategori, dan tema yang saling berkaitan. Peneliti menggunakan analisis manual. Keempat, Interpretasi Temuan: Temuan-temuan dari analisis kualitatif akan dipadukan dengan literatur yang ada untuk memberi wawasan yang lebih luas tentang pengelolaan STIAMI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan terhadap peran nilai-nilai islam pada karakteristik Budaya Organisasi di Institut STIAMI

Budaya Organisasi di Institut STIAMI ada 3i yaitu pertama Ibadah yang terdiri dari: Niat kerja sebagai ibadah, saling memberi salam, menegakan shalat berjamaah tepat waktu, menunaikan ZIS, Membaca Basmallah, Shalawat dan kultum setiap pertemuan, terus belajar/membaca, bina iman, saling mendoakan, berseri (bersih, sehat, efektif dan efisien dan rapih), kedua Integritas terdiri dari: jujur, adil dan bertanggung jawab, ketiga: Inovasi terdiri dari: perbaikan terus-menerus, memiliki keunikan dan bermanfaat, dengan mengikuti pola ATM (amati, tiru dan modifikasi). Nilai-nilai islam sudah masuk dalam budaya organisasi di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI dan dipraktekan dalam pekerjaannya di kampus.

A. Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Kepemimpinan

Pemimpin menerapkan sistem kepemimpinan kolegial dan kolektif, di mana semua bagian manajemen pada tingkat tertentu memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sama. Sistem kepemimpinan Institut STIAMl berfungsi dengan baik. Di tingkat Institut, Rektor dan Wakil Rektor bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan strategis dengan persetujuan Senat Institut; di tingkat fakultas, Dekan dan Kaprodi bertanggung jawab untuk kepemimpinan kolektif kolegial; dan demikian seterusnya, kebijakan kepemimpinan kolektif kolegial diterapkan pada unit-unit lain di Institut STIAMl. Struktur organisasi yang proporsional dapat dilihat sebagai bukti efisiensi kepemimpinan. Kinerja yang baik memungkinkan pelaksanaan kebijakan dan program kerja.

B. Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan terhadap Norma dan Praktek Organisasi

Norma adalah peraturan, ketentuan, gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku tersebut dapat dianggap pantas atau tidak pantas dalam merespon sesuatu. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan etos kerja, Institut STIAMl memiliki buku peraturan kerja dosen dan tenaga kependidikan, yang berisi uraian jelas tentang hak dan kewajiban dosen dan tenaga kependidikan, mulai kewajiban bekerja hingga hak mendapatkan gaji serta hak mendapatkan kesejahteraan. Seiring dengan komitmen Institut STIAMl meningkatkan mutu Pendidikan dan layanan, struktur organisasi mengalami penyesuaian maka pada 28 Februari 2024 Satuan Penjaminan Mutu Institut STIAMl bertransformasi menjadi Direktorat Penjaminan Mutu untuk memperkuat komitmen Institut STIAMl dalam mewujudkan Pendidikan berkualitas dan berdaya saing internasional.

C. Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah yang muncul pada karyawan di Institut Ilmu social dan Manajemen STIAMl sudah sesuai dengan Peraturan yang berlaku. Proses penanganan karyawan yang melakukan pelanggaran dilakukan oleh Sumber Daya Insani (SDI). Tugas Komisi ini melakukan investigasi dan klarifikasi atas dugaan pelanggarannya dengan berpedoman pada regulasi kepegawaian yang berlaku serta penegakan etika. Budaya di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMl menerapkan nilai islam Tabayun juga diterapkan untuk mengatasi konflik.

D. Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Tradisi dan Ritual

Sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen kerja serta pembinaan spiritual karyawan di Institut STIAMl maka secara berkala telah dilakukan kegiatan Pengajian/Kajian Rutin/Tabligh Akbar/Orasi Ilmiah/Orasi Kebangsaan/Peringatan Hari-hari Besar dan Pengarahan Rektorat (Rektor dan Wakil Rktor Rektor). Pengajian/Kajian Rutin dilakukan dengan mendatangkan tokoh dari unsur publik, Setiap bulan Ramadhan diselenggarakan Syiar Ramadhan dengan kegiatan berupa Pengajian Jelang Ramadhan, Pembagian Takjil, Kajian Ramadhan, Tadarus Al-Qur'an, Kajian Tuntunan Ibadah Praktis/Halaqah, Tabligh Akbar, dan Program I'tikaf Ramadhan.

2. Karakteristik Budaya Organisasi Nilai Islam di Intitut STIAMl

Terdapat keyakinan yang kuat di kalangan akademisi dan pimpinan bahwa budaya organisasi yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam akan membentuk lingkungan yang mendukung pertumbuhan intelektual dan spiritual mahasiswa. Pimpinan di STIAMl secara eksplisit menekankan nilai-nilai Islam seperti saling menghormati, tanggung jawab, musyawarah (*shura*), dan keadilan sebagai inti kepemimpinan mereka. Pendekatan ini terbukti menciptakan harmoni dalam hubungan kerja dan memastikan pengambilan keputusan yang adil dan inklusif.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam menginspirasi tenaga pengajar untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dengan kasih sayang dan keadilan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja. Di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMl, integrasi prinsip Islam dalam kerangka operasional mendorong perilaku etis, akuntabilitas, dan peningkatan berkelanjutan, dengan nilai-nilai seperti profesionalisme, kepercayaan, kecerdasan (Fathonah), dan ketulusan yang tertanam dalam kebijakan dan gaya kepemimpinan.

Pandangan positif yang konsisten dari para pemimpin dan akademisi mengenai manfaat integrasi nilai-nilai Islam, seperti mendorong pertumbuhan intelektual/spiritual, menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan motivasi, perilaku etis, akuntabilitas, dan identitas yang kuat menunjukkan adanya konsensus internal yang kuat dan dukungan di tingkat kepemimpinan dan akademik. Ini berarti bahwa alasan integrasi ini penting sebagian besar telah diterima. Oleh karena itu, fokusnya bergeser dari meyakinkan para pemangku kepentingan tentang pentingnya nilai-nilai Islam menjadi memberdayakan mereka dengan alat, strategi, dan sumber daya praktis untuk implementasi yang efektif.

Akademisi dan pimpinan percaya bahwa budaya organisasi yang selaras dengan Islam akan membentuk lingkungan yang mendukung pertumbuhan intelektual dan spiritual mahasiswa. Pemimpin STIAMI menekankan nilai-nilai Islam seperti saling menghormati, tanggung jawab, keadilan, dan musyawarah (shura) sebagai dasar kepemimpinan mereka. Metode ini terbukti menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan menjamin pengambilan keputusan yang adil dan inklusif. Kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam juga menginspirasi pendidik menjadi teladan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan kasih sayang dan keadilan. Akibatnya, motivasi dan kinerja meningkat. Prinsip Islam di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI mendorong perilaku etis, akuntabilitas, dan peningkatan berkelanjutan. Nilai-nilai seperti profesionalisme, kepercayaan, kecerdasan (*Fathonah*), dan ketulusan ditanamkan dalam kebijakan dan gaya kepemimpinan.

Ada konsensus internal yang kuat dan dukungan di tingkat kepemimpinan dan akademik ketika para pemimpin dan akademisi secara konsisten berpendapat bahwa memasukkan nilai-nilai Islam akan membantu pertumbuhan intelektual dan spiritual, menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan motivasi, perilaku etis, akuntabilitas, dan identitas yang kuat. Ini menunjukkan bahwa alasan penting untuk integrasi ini sebagian besar telah diakui. Akibatnya, fokusnya berubah dari meyakinkan pemangku kepentingan tentang pentingnya nilai-nilai Islam menjadi memberikan mereka alat, taktik, dan sumber daya praktis untuk melaksanakannya dengan baik.

Dalam penerapan nilai islam prinsip SAFT di lingkungan Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI yaitu Pertama, karakter *Shiddiq*. Sangat erat hubungannya dengan kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan, dan membuktikan kebenaran kegiatan atau keputusan kepada pemimpin, dosen, karyawan, dan mahasiswa. Kedua, *Amanah*, sifat tanggung jawab dan adil Tanggung jawab erat terkait dengan pelaksanaan tugas atau kewajiban yang diemban. Pelaksanaan tugas yang ditetapkan untuk masing-masing tupoksi dalam panduan uraian jabatan menunjukkan tanggung jawab seluruh civitas akademika UMM. Peraturan Rektor No. 27/SK/REK/2024 Tahun 2024 tentang Buku Panduan Akademik menyatakan kode etik dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa Institut STIAMI. Kode etik mahasiswa, bagian kemahasiswaan, adalah FR-KMHS-01A-01, yang ditetapkan pada tanggal 13 Juli 2021. Keadilan berarti mengakui dan memperlakukan hak dan kewajiban secara seimbang. Pelayanan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi terhadap kelompok atau golongan tertentu diberikan kepada civitas akademika dan unsur pimpinan lainnya. Ketiga *Fathonah*, atau sifat cerdas, pandai yang kredibel. Dosen sebagai pemimpin kelas dalam sharing ilmu kredibel dengan keilmuannya. Dengan demikian, kredibel bahwa Institusi dapat dipercaya dan diyakini oleh para pemangku kepentingan karena memiliki kualitas tata pamong dan tata kelola perguruan tinggi yang profesional. Itu juga memiliki keunggulan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian. Keempat *Tabligh*, transparan. Untuk menciptakan kepercayaan timbal balik antar stakeholder melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan memperoleh informasi yang tepat dan memadai, transparansi pengelolaan sangat penting. Pemimpin, dosen, karyawan, dan mahasiswa menunjukkan transparansi pengelolaan.

3. Peran Budaya Organisasi di Institut STIAMI

Budaya organisasi memiliki dua fungsi: Pertama, menjadi identitas organisasi Institut STIAMI adalah lembaga pendidikan tinggi dengan seragamnya sendiri. Kedua, menjadi alat untuk menyatukan organisasi budaya organisasi menyatukan anggota organisasi melalui norma, nilai, dan kode etik. Peraturan Rektor No. 27/SK/REK/2024 Tahun 2024 tentang Buku Panduan Akademik menyatakan kode etik dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa Institut STIAMI . Peraturan ini menetapkan prinsip dasar untuk kode etik dan kode perilaku, serta cara penegakannya. Rektor, Wakil Rektor, dan Senat Institut STIAMI terdiri dari komisi etik, yang secara normatif bertanggung jawab untuk melaksanakan kode etik.

Ketiga, sebagai cara untuk mengurangi konflik. Budaya kerja di Institut STIAMI dimaksudkan untuk membantu karyawan memaksimalkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi positif bagi institusi dengan memaksimalkan potensi masing-masing. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin, budaya kerja harus diciptakan. Disiplin karyawan Institut STIAMI dimaksudkan untuk memberikan jaminan bagi seluruh karyawan tentang sikap, perilaku, dan tindakan mereka selama menjalankan tugas mereka. Diharapkan bahwa pedoman budaya kerja, dan tabayun mengurangi konflik karyawan.

Keempat sebagai sumber inspirasi. Budaya di STIAMI adalah energi sosial yang dapat mendorong orang untuk bertindak. Budaya organisasi mendorong anggota untuk mencapai tujuan. Institut STIAMI

memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, memilih karyawan yang berprestasi. Budaya organisasi di Institut STIAM I sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari seberapa puas anggota organisasi dengan pekerjaan mereka, etos kerja organisasi dan motivasi kerja karyawan sudah dapat menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dari karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga dari organisasi.

KESIMPULAN

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan terhadap peran nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I menerapkan nilai symbol 3i, yaitu Ibadah, Integritas dan Inovasi. Karakteristik nilai Islami di Institut STIAM I juga mengaplikasikan prinsip SAFT meliputi *Shiddiq*, yang berarti Jujur, benar dan bertanggung jawab; *Amanah* yang bermakna dapat dipercaya dan adil; *Fathonah*, yang berarti cerdas dan kredibel; *Tabligh*, yang berarti transparan dan komunikatif menyampaikan informasi. Fungsi budaya di Institut STIAM I sebagai identitas organisasi, alat untuk menyatukan, mengurangi konflik, dan mendorong kinerja. Rekomendasi konkret dapat diajukan untuk peningkatan tata kelola Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I adalah Standardisasi Prinsip Etika Islami: Mengembangkan panduan etika yang lebih terperinci dan seragam, yang secara eksplisit mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam seperti *Tauhid*, *Amanah*, *Ihsan*, dan *Maslahah* ke dalam setiap aspek operasional dan perilaku civitas akademika. Penguatan Kepemimpinan Berakhlak: Memasukkan kriteria "akhlak mulia" dan "takwa" secara lebih formal dalam proses seleksi dan pengembangan kepemimpinan di semua tingkatan. Ini harus didukung oleh program pelatihan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, memastikan bahwa para pemimpin tidak hanya kompeten secara manajerial tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Integrasi Kurikulum Holistik: Mendorong pengembangan kurikulum yang benar-benar integralistik. Ini berarti tidak hanya menambahkan kurikulum materi adab yang sudah diterapkan tiap sesi pertemuan, tetapi menyematkan nilai-nilai Islam dan perspektif etis dalam semua disiplin ilmu. Transparansi dan Akuntabilitas Berbasis Amanah: Memperkuat mekanisme transparansi, adil dan akuntabilitas keuangan dan operasional, dengan menekankan konsep amanah sebagai dasar pertanggungjawaban kepada Allah dan umat. Hal ini dapat melibatkan publikasi laporan kinerja yang lebih detail dan mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan. Pembinaan SDM Berkelanjutan: Mengembangkan program peningkatan kompetensi dan kesejahteraan sumber daya manusia yang adil dan merata, sejalan dengan prinsip amanah dan keadilan. Selain itu, mendorong budaya itqan (kesempurnaan dalam bekerja) di antara seluruh staf dan dosen untuk memastikan kualitas layanan dan output yang optimal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup institusi yang hanya difokuskan pada satu studi kasus, yaitu Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh institusi pendidikan tinggi Islam lainnya. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan lebih menekankan pada pemahaman mendalam atas persepsi informan, namun belum mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung integrasi nilai SAFT terhadap kinerja institusi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan studi ke beberapa perguruan tinggi lain dengan pendekatan komparatif dan menggunakan metode kuantitatif atau *mixed-method* untuk menguji model integrasi nilai-nilai Islam dan *Good University Governance* secara lebih objektif dan *general*. Penelitian lanjutan juga dapat menggali dimensi implementasi SAFT dalam konteks global atau digitalisasi pendidikan tinggi Islam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada institusi Pimpinan (Rektor Prof. Sylviana Murni), (Guru Besar Prof. Safri Nurmantu) dan Kaprodi (Dr. Eka Rofiyanti) Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, serta Staf, dosen dan karyawan yang membantu sebagai informan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmansyah. (2021). Design and curriculum implementation based on Malay culture in Islamic University. *Proceedings of the 5th Asian Education Symposium 2020 (AES 2020)*, 566(Aes 2020), 499–503. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210715.102>
- Akram, A. (2021). Correlation between organizational culture and working climate. *JAMP: Jurnal*

- Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 350–357.
<https://doi.org/10.17977/um027v4i42021p350>
- Almas, M., & Almas, B. (2023). Analisis penerapan good corporate governance dalam pengelolaan zakat pada laznas Yatim Mandiri Jember. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 156–177. <https://doi.org/10.29103/njiab.v6i2.14014>
- Amilin. (2016). 12. *Dampak penerapan good governance*. XX(03), 330–344.
- Darmayanti, N. P. G., Ratnadi, N. M. D., Dewi, A. A., & Yasa, G. W. (2020). Pengaruh good corporate governance pada kinerja LPD dengan budaya organisasi berorientasi tim sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(10).
- Fandir, A. (2024). Transformation of Islamic education: Implementation of technological innovation in education management. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 10(1), 187–196. <https://doi.org/10.58258/jime.v10i1.6625>
- Fernando, E., & Yusnan, M. B. B. M. (2022). The tradition of rejectiveness: The character of responsibility in Islamic education values. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Indonesia (JPAIL)*, 3(4), 100–105. <https://doi.org/10.37251/jpaii.v3i4.945>
- Habibi, S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). University management: Organizational culture as a factor of university competitiveness. *Development: Studies in Educational Management and Leadership*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.47766/development.v1i1.638>
- Hambali, M., & Idris, I. (2020). Transformational leadership, organizational culture, quality assurance, and organizational performance: Case study in Islamic Higher Education Institutions (IHEIS). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 572–587. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.18>
- Haryanto, B. (2019). Strategi perguruan tinggi swasta berbasis agama membangun budaya organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 3(1), 67–73. <https://doi.org/10.21070/halaqa.v3i1.2119>
- Hidayah, M. N., Abid, M. K., Muhammad, N., & Muhammad, P. (2024). Implementasi sifat-sifat nabi Muhammad dalam kepemimpinan pendidikan di masa modern. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 92–99.
- Koswara, I. (2020). Da'wah organization development strategy through organizational culture. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 14(1), 21–38. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.8830>
- Liestyowati, L. (2024). Islamic ethics in business and finance: Implication for corporate governance and responsibility. *Accounting Studies and Tax Journal (COUNT)*, 1(3), 195–213. <https://doi.org/10.62207/h5emhx78>
- Manzil, K. L., & Muttaqin, M. I. (2024). Kepemimpinan dalam pendidikan islam (Pengertian, karakteristik kepemimpinan rasulullah, karakteristik kepemimpinan pendidikan islam, dan keberhasilannya). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 734–743. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i7.140>
- Mubtadi, N. A. (2019). Analysis of Islamic accountability and islamic governance in zakat institution. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.26487/hebr.v3i1.1544>
- Muhith, A., Dwiyo, Y., Munawati, S., Mustofa, A., & Haryanto, S. (2023). Challenges of Islamic boarding school organizational culture in the millennial generation and the digital era 4.0. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 457–474. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4231>
- Mutohar, P. M., . J., & Trisnantari, H. E. (2020). Contribution of visionary leadership, lecturer performance, and academic culture to the competitiveness of Islamic higher education in Indonesia. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 04(02), 29–45. <https://doi.org/10.36348/jaep.2020.v04i02.002>
- Naim, N., Aziz, A., & Teguh, T. (2022). Integration of madrasah diniyah learning systems for strengthening religious moderation in Indonesian universities. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 108–119. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i1.22210>
- Nasri Dini, M., & Bakri, S. (2021). Implementasi sifat nabi dalam kepemimpinan pendidikan di sekolah dasar. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 5(2), 248–259. <https://doi.org/10.20961/jdc.v5i2.55514>
- Njatrijani, R., Rahmanda, B., & Saputra, R. D. (2019). Hubungan hukum dan penerapan prinsip good corporate governance dalam perusahaan. *Gema Keadilan*, 6(3), 242–267. <https://doi.org/10.14710/gk.2019.6481>

- Nurmantu, S. (2007). *Budaya organisasi: dari chester I Barnard ke Michael E. Porter*. Midada Rahma Press.
- Pahlevi, R. W. (2023). Mapping of Islamic corporate governance research: a bibliometric analysis. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(4). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jiabr-12-2021-0314/full/html>
- Parenza, R. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Prinsip-prinsip good corporate governance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2), 1022–1031. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2864>
- Prabowo, M. S. (2019). Good Corporate Governance (GCG) dalam prespektif Islam. *Qistie*, 11(2), 257–270. <https://doi.org/10.31942/jqi.v11i2.2592>
- Prasetyo, H., Julianto, W., & Laela Ermaya, H. N. (2020). Penerapan good corporate governance dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(10), 709–721. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i10.164>
- Purnomo, H. (2022). Organizational commitment in Islamic boarding school: the implementation of organizational behavior integrative model. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 57(3), 354–371. <https://doi.org/10.32744/pse.2022.3.20>
- Raheni, N. P. R., Putri, A. D. I.G.A.M. (2019). Pengaruh good governance dan budaya organisasi pada kinerja aparatur penyelenggara pemerintahan desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi (Universitas Udayana)*, 28(2), 1295–1322. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p19>
- Sagena, U., Lawelai, H., Dema, H., Hardianti, S., & Irawati. (2023). *Metode penelitian sub rumpun ilmu politik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Samier, E., & Elkaleh, E. (2021). Towards a model of muslim women's management empowerment: Philosophical and historical evidence and critical approaches. *Administrative Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020047>
- Sukatin, S., & Fajri, M. R. (2021). Budaya organisasi dalam menciptakan daya saing menuju sustainability perguruan tinggi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i1.2272>
- Suyono, S. (2024). Internalization of Caregiver Istikharah in cultural management of Islamic education organizations. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 9(1), 87–101. <https://doi.org/10.52615/jie.v9i1.316>
- Uddin, M. N., Hosen, M., Azad, M. A. K., Günerhan, H., Hoque, N., Uddin, M., & Mamun, A. (2024). Guidelines for developing the shari'ah-compliant products and shari'ah governance for sustainable banks in Bangladesh. *Business Strategy and Development*, 7(1), e309. <https://doi.org/10.1002/bsd2.309>
- Valentina, M., Purwanti, I., Com, M., & Suryono, B. (2021). Model integrasi nilai Islam dalam good governance. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 3(1).
- Wardhani, R. S., Taufik, L. L. F., & Siddik, S. (2019). The implementation of good university governance in state universities. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 16–23. <https://doi.org/10.33830/jom.v15i1.6.2019>