
INTERNALISASI NILAI-NILAI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Syahril Alamsyah¹, Abdul Hamid², Nurhasan³, Kaimudin⁴
Sekolah Tinggi Agama Islam Sirojul Falah Bogor, Indonesia^{1,2,3,4}
syahrilalamsyah298@gmail.com¹
hasanhusin64@gmail.com²

Keywords

Organizational Culture, PAI Values, Islamic Educational Institutions, Internalization.

Abstract

Organizational culture is an important foundation in determining the direction, effectiveness, and sustainability of educational institutions. Islamic educational institutions have specific characteristics because they are not only oriented towards academic achievement but also towards character building and spirituality. Therefore, the organizational culture in Islamic educational institutions needs to be built and imbued with the values of Islamic Religious Education. This study aims to analyze the conceptual framework of the internalization of Islamic Religious Education values in the formation of the organizational culture of Islamic Educational Institutions and to formulate a conceptual model of Islamic value-based organizational culture. This study uses a qualitative approach with a library research method. Data were obtained from various scientific literature in the form of journals, books, and relevant academic documents, then analyzed using content analysis techniques through the stages of data reduction, thematic categorization, and concept synthesis. The results of the study show that Islamic Religious Education values such as trustworthiness, benevolence, brotherhood, and deliberation can be systematically internalized into the cultural dimension of an organization, thereby forming an organizational culture that is not only effective in terms of management but also strong in terms of morals and spirituality. These findings confirm that the internalization of Islamic Education values plays an important role in strengthening institutional identity, improving work ethics, and creating an organizational culture in Islamic Educational Institutions that is oriented towards a balance between worldly and spiritual goals.

Kata Kunci

Budaya Organisasi, Nilai PAI, Lembaga Pendidikan Islam, Internalisasi.

Abstrak

Budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam menentukan arah, efektivitas, dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Lembaga Pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas. Oleh karena itu, budaya organisasi di Lembaga Pendidikan Islam perlu dibangun dan dijiwai oleh nilai-nilai Pendidikan Agama Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kerangka konseptual internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dalam pembentukan budaya organisasi Lembaga Pendidikan Islam serta merumuskan model konseptual budaya organisasi berbasis nilai keislaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Data diperoleh dari berbagai literatur ilmiah berupa jurnal, buku, dan dokumen akademik yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tematik, dan sintesis konsep. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai Pendidikan Agama Islam seperti amanah, ihsan, ukhuwah, dan musyawarah dapat diinternalisasikan secara sistematis ke dalam dimensi budaya organisasi, sehingga membentuk budaya organisasi yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga kuat secara moral dan spiritual. Temuan ini menegaskan bahwa internalisasi nilai Pendidikan Agama Islam berperan penting dalam memperkuat identitas kelembagaan, meningkatkan etika kerja, serta menciptakan budaya organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang berorientasi pada keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi.

Corresponding Author: Syahril Alamsyah
E-mail: syahrilalamsyah298@gmail.com



PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan arah, kualitas, dan keberlanjutan suatu lembaga. Dalam konteks organisasi modern, budaya tidak hanya dipahami sebagai seperangkat kebiasaan atau tradisi, tetapi sebagai sistem nilai dan makna bersama yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, serta bertindak seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka acuan dalam pengambilan keputusan, pola interaksi, serta mekanisme pengendalian perilaku, sehingga memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas dan kinerja lembaga (Lase et al., 2025).

Dalam organisasi pendidikan, budaya organisasi memiliki peran yang semakin strategis karena berkaitan langsung dengan proses pembentukan manusia. Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut menghasilkan capaian akademik, tetapi juga bertanggung jawab membentuk karakter, etika, dan nilai-nilai sosial peserta didik (Brutu et al., 2023). Oleh karena itu, budaya organisasi pendidikan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan intelektual sekaligus moral, melalui internalisasi nilai-nilai yang konsisten dan berkelanjutan.

Lembaga Pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari lembaga pendidikan pada umumnya. Selain menjalankan fungsi pendidikan formal, lembaga ini juga mengemban misi keagamaan dan pembinaan spiritual. Orientasi tersebut menempatkan nilai-nilai Pendidikan Agama Islam sebagai fondasi utama dalam seluruh aspek pengelolaan lembaga, mulai dari visi, kebijakan, hingga praktik keseharian warga institusi (Murthosia et al., 2025). Dengan demikian, budaya organisasi di Lembaga Pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas dan ruh lembaga.

Tantangan globalisasi, modernisasi, dan perubahan sosial yang cepat menuntut Lembaga Pendidikan Islam untuk memiliki budaya organisasi yang adaptif tanpa kehilangan jati diri. Di satu sisi, lembaga harus responsif terhadap tuntutan profesionalisme, efisiensi, dan akuntabilitas. Di sisi lain, lembaga dituntut tetap konsisten dalam menjaga nilai-nilai religius sebagai pedoman etis dan spiritual. Kondisi ini menunjukkan pentingnya integrasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam ke dalam budaya organisasi secara sistematis dan terencana.

Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam seperti amanah, ihsan, ukhuwah, dan musyawarah memiliki relevansi kuat dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Nilai amanah menekankan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas, ihsan mendorong kualitas kerja yang optimal, ukhuwah memperkuat relasi sosial yang harmonis, sedangkan musyawarah menjadi landasan pengambilan keputusan yang partisipatif (Nuraeni, 2025). Apabila nilai-nilai tersebut diinternalisasikan secara konsisten, budaya organisasi tidak hanya berfungsi secara struktural, tetapi juga berakar secara etis dan spiritual.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua Lembaga Pendidikan Islam berhasil menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam budaya organisasinya secara utuh. Pada sebagian lembaga, nilai agama masih berhenti pada tataran simbolik atau normatif, belum terwujud dalam perilaku kolektif dan sistem organisasi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan antara visi religius lembaga dengan praktik manajerial dan interaksi sosial sehari-hari.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa internalisasi nilai Pendidikan Agama Islam bukan sekadar proses transfer pengetahuan keagamaan, melainkan proses pembudayaan nilai yang melibatkan pembiasaan, keteladanan, serta penguatan sistem dan kebijakan organisasi. Internalisasi nilai yang efektif menuntut keterlibatan seluruh elemen lembaga, baik pimpinan, pendidik, maupun tenaga kependidikan, sehingga nilai-nilai agama menjadi bagian integral dari budaya kerja dan perilaku institusional (Dewi et al., 2025).

Sejumlah kajian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai religius memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan etika kerja, kohesi sosial, serta kualitas pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan. Namun, sebagian penelitian masih bersifat deskriptif dan parsial, serta belum mengkaji secara mendalam keterkaitan antara nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dengan dimensi budaya organisasi secara konseptual dan sistematis.

Oleh karena itu, diperlukan kajian yang menempatkan internalisasi nilai Pendidikan Agama Islam sebagai kerangka teoritis dalam pembentukan budaya organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Pendekatan konseptual menjadi penting untuk merumuskan model budaya organisasi yang tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga aplikatif dalam praktik pengelolaan lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika perubahan zaman (Apiyani, 2025).

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya memetakan nilai-nilai Pendidikan Agama Islam ke dalam dimensi budaya organisasi secara terstruktur, sehingga menghasilkan model konseptual budaya organisasi yang berorientasi pada keseimbangan antara profesionalisme, etika, dan spiritualitas. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkaya khazanah kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam ranah budaya organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam konstruksi konseptual mengenai proses internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dalam upaya membentuk budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam. Dari sisi teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam pengembangan studi budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Sementara itu, dari aspek praktis, temuan penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan strategis bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang dan mengembangkan budaya organisasi yang berkualitas, memiliki karakter kuat, serta berakar pada prinsip-prinsip keislaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*). Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pengkajian, analisis, dan sintesis konsep-konsep teoretis mengenai budaya organisasi, nilai-nilai Pendidikan Agama Islam, serta proses internalisasi nilai dalam konteks Lembaga Pendidikan Islam. Melalui studi pustaka, peneliti dapat menelaah secara mendalam gagasan, temuan, dan kerangka konseptual yang relevan dari berbagai sumber ilmiah.

Sumber data penelitian diperoleh dari literatur ilmiah yang meliputi jurnal nasional dan internasional, buku akademik, artikel penelitian, laporan ilmiah, serta dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian, seperti kurikulum dan panduan pendidikan. Jurnal-jurnal yang dianalisis berasal dari rentang tahun 2021–2025, dengan pertimbangan keterbaruan, relevansi topik, dan ketersediaan teks lengkap. Literatur tersebut mencakup kajian tentang budaya organisasi, nilai Pendidikan Agama Islam, internalisasi nilai religius, serta praktik manajemen lembaga pendidikan Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengumpulkan sumber-sumber tertulis yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Proses ini mencakup penelusuran artikel jurnal ilmiah, buku referensi, dan hasil penelitian terdahulu yang diperoleh melalui basis data akademik dan sumber kepustakaan yang kredibel. Seluruh data yang terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian substansi dan kontribusinya terhadap tujuan penelitian (Pickard, 2013).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan content analysis dengan prosedur yang sistematis. Tahapan analisis meliputi reduksi data, kategorisasi tematik, sintesis literatur, serta penarikan kesimpulan secara komparatif. Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi yang relevan, kemudian diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama seperti nilai Pendidikan Agama Islam, dimensi budaya organisasi, dan mekanisme internalisasi nilai. Selanjutnya, dilakukan sintesis antar konsep untuk membangun pemahaman yang komprehensif dan koheren (Huberman & Miles, 1994).

Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menghasilkan kerangka konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dan pembentukan budaya organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Analisis dilakukan secara mendalam dan reflektif dengan membandingkan berbagai pandangan teoretis, sehingga temuan penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan integratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam

Nilai dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dipandang bernilai, bermakna, memiliki kualitas, serta memberikan kegunaan bagi kehidupan manusia. Keberadaan nilai tidak berwujud secara fisik karena bersifat abstrak dan ideal; ia bukan fakta empiris yang dapat diuji secara langsung, juga tidak semata-mata berkuat pada kategori benar atau salah. Nilai lebih berkaitan dengan dimensi penghayatan batin, yakni tentang apa yang dianggap layak atau tidak layak, diinginkan atau dihindari, serta disukai atau tidak disukai oleh manusia (Isna, 2001).

Sejalan dengan itu Haryani, (2024) menjelaskan bahwa sistem nilai yang melekat pada diri individu tidak terbentuk secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh latar belakang adat istiadat, etika, keyakinan, serta agama yang dianut. Keseluruhan unsur tersebut berperan dalam membentuk sikap, pandangan, dan penilaian seseorang terhadap kehidupan, yang pada akhirnya tercermin dalam cara berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam berbagai situasi.

Sementara itu, Elmubarak, (2020), mengelompokkan nilai secara umum ke dalam dua kategori utama. Pertama, nilai nurani (*values of being*), yaitu nilai-nilai yang bersemayam dalam diri manusia dan selanjutnya teraktualisasi dalam perilaku serta cara individu memperlakukan orang lain. Nilai ini mencakup kejujuran, keberanian, cinta damai, pengembangan potensi, kedisiplinan, dan kemurnian sikap. Kedua, nilai memberi (*values of giving*), yakni nilai yang diwujudkan melalui tindakan nyata kepada orang lain dan pada akhirnya akan kembali diterima sebanding dengan apa yang diberikan. Termasuk dalam kategori ini antara lain kesetiaan, dapat dipercaya, keramahan, keadilan, kemurahan hati, sikap tidak egois, kepekaan sosial, serta kasih sayang.

Bertolak dari berbagai pandangan tersebut, nilai dapat dirumuskan sebagai seperangkat tolok ukur yang berkaitan dengan perilaku manusia dalam membedakan yang baik dan yang buruk. Tolok ukur ini ditentukan dan dinilai melalui kerangka agama, tradisi, moral, etika, serta kebudayaan yang berkembang dan diakui dalam suatu lingkungan sosial.

Dalam konteks Islam, nilai-nilai Islam pada dasarnya merupakan himpunan prinsip-prinsip kehidupan dan ajaran normatif yang mengarahkan manusia dalam menjalani kehidupan duniawi. Prinsip-prinsip tersebut saling berkelindan dan membentuk satu kesatuan yang utuh, sehingga tidak dapat dipahami secara terpisah satu sama lain. Nilai juga berfungsi sebagai gagasan fundamental atau konsep penting yang diyakini individu dalam kehidupannya, yang melaluinya seseorang menilai objek, individu, ide, maupun pola perilaku sebagai sesuatu yang baik atau buruk.

Menurut Jempa, (2018), nilai-nilai Pendidikan Agama Islam merupakan landasan fundamental yang membentuk karakter, perilaku, serta budaya dalam suatu lembaga pendidikan. Nilai-nilai ini bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, dengan cakupan pada aspek akhlak, ibadah, keimanan, serta hubungan sosial (*hablum minannas*). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai tersebut menjadi fondasi dalam membentuk kultur dan identitas lembaga.

Menurut Sanusi (2021), internalisasi nilai agama Islam harus mencakup pembiasaan ibadah, peningkatan akhlak, serta penerapan perilaku Islami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks organisasi pendidikan, nilai-nilai seperti amanah, ihsan, ukhuwah, dan musyawarah tidak hanya menjadi komponen pedagogis, melainkan menjadi kerangka etik yang mengarahkan perilaku seluruh warga lembaga. Menurut konsep nilai organisasi dalam Pendidikan Agama Islam, amanah berperan sebagai prinsip akuntabilitas moral, sedangkan ihsan menuntut kualitas kerja yang optimal. Selain itu, ukhuwah menjadi fondasi interaksi sosial, sementara musyawarah menjadi mekanisme penyelesaian masalah dan pengambilan kebijakan secara kolektif.

Nilai Amanah menjadi salah satu nilai inti, yang bertujuan menumbuhkan kesadaran bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab moral dan spiritual atas tugasnya. Nilai Ihsan mendorong upaya untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Ukhuwah Islamiyah menekankan pentingnya hubungan harmonis antar warga lembaga pendidikan. Sedangkan Musyawarah (Syura) menjadi prinsip dalam pengambilan keputusan agar tercipta kebijakan yang adil, partisipatif, dan mengedepankan kepentingan bersama.

Internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam yang dilaksanakan melalui berbagai program, seperti aktivitas keagamaan, pembiasaan perilaku, pemberian nasihat dalam keseharian, serta pengintegrasian nilai dalam kurikulum, pada dasarnya diarahkan untuk memberikan pengaruh konstruktif bagi peserta didik.

Dampak yang diharapkan tidak hanya menyentuh dimensi karakter dan kepribadian, tetapi juga tercermin dalam perubahan sikap, perilaku, serta terutama pada proses penguatan kecerdasan spiritual mereka. Sejak awal, tingkat kecerdasan spiritual peserta didik memang menunjukkan kondisi yang beragam dan secara umum berada pada kategori menengah ke bawah. Meskipun demikian, upaya sekolah dalam menanamkan nilai-nilai tersebut dapat dipandang telah membuahkan hasil, walaupun perkembangan yang terjadi baru menjangkau sebagian aspek dari kecerdasan spiritual peserta didik. Perubahan tersebut tidak berlangsung secara instan atau signifikan, melainkan muncul secara bertahap dan perlahan mulai terlihat dalam diri peserta didik (Zahrudin et al., 2021).

Dengan demikian, nilai-nilai Pendidikan Agama Islam membentuk landasan filosofis yang berperan dalam penguatan integritas lembaga, pembentukan budaya unggul, dan penyelarasan perilaku warga lembaga dengan prinsip-prinsip Ilahiah.

Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Fitriyani, (2019) menjelaskan bahwa secara etimologis istilah organisasi berakar dari bahasa Latin *organum* yang dimaknai sebagai alat. Dalam perkembangannya, istilah tersebut dikenal dalam bahasa Inggris sebagai *organization*, yang merujuk pada makna pengorganisasian, penyusunan, pengumpulan, atau penghimpunan. Dengan demikian, organisasi dapat dipahami sebagai tatanan dari berbagai unsur atau unit kecil yang saling terhubung dan disusun sedemikian rupa hingga membentuk satu kesatuan yang lebih besar. Pemaknaan mengenai organisasi ini pada praktiknya tidak bersifat tunggal, karena sangat bergantung pada sudut pandang, tujuan, serta latar belakang keilmuan pihak yang mendefinisikannya (Effendhie, 2019).

Secara konseptual, organisasi umumnya dipahami sebagai suatu wadah yang menampung sekelompok individu untuk bekerja sama secara terencana, rasional, dan sistematis di bawah kepemimpinan atau pengendalian tertentu, dengan orientasi utama pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama (Ambarwati, 2021). Definisi ini menegaskan bahwa keberadaan organisasi tidak hanya ditandai oleh kumpulan individu, melainkan juga oleh adanya struktur, koordinasi, serta arah tujuan yang jelas.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam merupakan seperangkat nilai, norma, asumsi, dan keyakinan yang mengarahkan pola pikir dan perilaku seluruh anggotanya. Syafar, (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peranan strategis dalam menciptakan iklim psikologis dan profesional yang mendukung terlaksananya manajemen pendidikan secara efektif.

Robbins et al., (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang membedakan sebuah lembaga dari lembaga lainnya. Unsur-unsur seperti orientasi manusia, orientasi proses, stabilitas, serta inovasi menjadi indikator karakter budaya yang memengaruhi kualitas manajemen. Dalam lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai keislaman menjadi aspek pembeda karena mengintegrasikan etika spiritual dalam operasional lembaga. Budaya organisasi yang kuat menyebabkan meningkatnya kohesi, efektivitas komunikasi, dan stabilitas sosial dalam lembaga. Sebaliknya, budaya yang lemah menimbulkan konflik, ketidakjelasan peran, dan rendahnya efektivitas pembelajaran. Di antara faktor penentu kuatnya budaya organisasi adalah kepemimpinan, visi lembaga, pembiasaan ibadah, dan interaksi berbasis nilai Islami yang berkelanjutan.

Schein (2010) memaknai budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar yang lahir, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka belajar menghadapi tantangan adaptasi eksternal sekaligus membangun integrasi internal. Perspektif ini menekankan bahwa budaya tumbuh melalui proses pembelajaran kolektif yang berlangsung secara berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Kreitner & Kinicki, (2005) memandang budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan keyakinan yang dianut bersama dan menjadi fondasi identitas suatu organisasi. Pandangan serupa dikemukakan oleh Susilo, (2013) yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola nilai dan keyakinan bersama yang berfungsi memberi makna sekaligus mengarahkan aturan perilaku bagi anggota organisasi. Sementara itu, P. Robbins & Aydede, (2008) menjelaskan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dipahami dan dipegang oleh para anggota, sehingga memungkinkan organisasi tersebut dibedakan secara jelas dari organisasi lainnya.

Bertolak dari berbagai definisi tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi mencakup nilai, sikap, serta perilaku yang diinternalisasi dan dipraktikkan oleh setiap anggota, yang pada

gilirannya merefleksikan karakter khas organisasi sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Oleh karena itu, budaya organisasi menuntut keterlibatan dan kepatuhan seluruh anggota tanpa terkecuali. Pembentukan budaya organisasi berlangsung melalui interaksi empat faktor utama, yakni karakteristik personal dan profesional individu-individu di dalam organisasi serta karakteristik struktur organisasinya (Jones & George, 2012). Dalam konteks ini, budaya organisasi menempati posisi yang sangat strategis karena budaya yang kuat mampu meningkatkan daya tarik organisasi bagi individu untuk bergabung. Budaya juga sering dipahami sebagai seperangkat simbol, nilai, dan makna yang dipahami serta ditaati bersama, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan layaknya sebuah keluarga dan menciptakan ciri pembeda yang jelas dibandingkan dengan organisasi lain.

Lebih lanjut, Robbins et al., (2006) menguraikan bahwa budaya organisasi menjalankan sejumlah fungsi penting. Pertama, budaya berperan sebagai penanda batas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya memberikan identitas kolektif bagi para anggota organisasi. Ketiga, budaya mendorong terbentuknya komitmen terhadap tujuan bersama yang melampaui kepentingan pribadi. Keempat, budaya berkontribusi dalam menjaga stabilitas dan keteraturan sistem sosial di dalam organisasi. Kelima, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang mempersatukan anggota melalui penetapan standar bersama mengenai apa yang seharusnya diucapkan dan dilakukan. Keenam, budaya berperan sebagai mekanisme penciptaan makna sekaligus alat pengendalian yang membimbing dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Selain fungsi-fungsi tersebut, Stephen Robbins juga mengemukakan tujuh dimensi utama yang merepresentasikan esensi budaya organisasi, yaitu: inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcome orientation*), orientasi pada manusia (*people orientation*), orientasi pada kerja tim (*team orientation*), tingkat agresivitas (*aggressiveness*), serta stabilitas (*stability*). Ketujuh dimensi ini dapat dijadikan kerangka analitis yang komprehensif untuk memahami dinamika operasional organisasi sekaligus bagaimana perilaku anggota dibentuk dan diarahkan.

Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam merupakan proses sistematis yang dilakukan melalui pembelajaran, pembiasaan, serta model perilaku yang ditampilkan oleh pendidik dan pengelola lembaga. Internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam merupakan bagian dari ikhtiar sistematis untuk mendorong perkembangan dimensi batiniah dan spiritual peserta didik. Proses pertumbuhan tersebut berlangsung ketika peserta didik mampu menangkap dan menyadari makna nilai-nilai yang terkandung dalam pembelajaran agama, lalu mengintegrasikannya ke dalam sistem nilai pribadi. Pada tahap ini, nilai-nilai agama tidak berhenti pada tataran pengetahuan, tetapi berfungsi sebagai landasan yang mengarahkan sikap, perilaku, serta tindakan moral peserta didik dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Kholidah, 2015).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pelaksanaan berbagai kegiatan keagamaan sebagai sarana internalisasi nilai-nilai Islam diharapkan turut membentuk dan memperkuat budaya beragama peserta didik sekaligus menopang pembentukan budaya organisasi. Proses internalisasi tersebut membawa perubahan yang dapat diamati oleh para pendidik, seperti meningkatnya sikap hormat dan kesantunan peserta didik terhadap guru, kebiasaan menyapa dengan senyum, serta berjabat tangan saat berjumpa. Di samping berpengaruh pada pola keberagamaan, penanaman nilai-nilai Islam ini juga berfungsi sebagai bekal sekaligus benteng moral bagi peserta didik, sehingga mampu meminimalkan kecenderungan terhadap perilaku negatif, termasuk berbagai bentuk kenakalan remaja yang berkembang di era saat ini. Dengan demikian, dampak dari proses penghayatan nilai tidak hanya tampak pada peningkatan pemahaman keagamaan, tetapi juga pada tumbuhnya kesadaran beribadah serta perubahan sikap dan perilaku yang mencerminkan karakter Islami.

Upaya internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktiknya dilakukan melalui beragam pendekatan, antara lain pembiasaan sikap, penyelenggaraan kegiatan keagamaan, pengintegrasian nilai dalam kurikulum, proses pembelajaran di kelas, serta penyampaian tausiyah atau nasihat kepada peserta didik. Penerapan strategi yang beragam tersebut secara bertahap memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan kecerdasan spiritual peserta didik. Hal ini tercermin dari berkurangnya kebiasaan kurang baik seperti membolos, tumbuhnya sikap toleransi, meningkatnya kedisiplinan,

munculnya perilaku jujur, serta berkembangnya kreativitas. Secara keseluruhan, peserta didik menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik, baik dari sisi sikap maupun kualitas kecerdasan spiritual yang dimilikinya.

Dari perspektif manajemen organisasi, nilai-nilai agama menjadi pedoman dalam pembentukan norma, etika, dan pola pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang diinformasikan oleh nilai Islam menghasilkan pola manajerial yang inklusif, demokratis, serta memprioritaskan musyawarah sebagai mekanisme pemecahan masalah. Ika, (2025) menekankan bahwa keputusan yang dilandasi musyawarah lebih efektif, minim konflik, serta meningkatkan rasa memiliki dalam organisasi.

Literatur budaya organisasi menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai agama berperan dalam memperkuat identitas kelembagaan, membangun perilaku kolektif yang konsisten, serta memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan. Ketika nilai-nilai Islam diinternalisasi secara mendalam, budaya organisasi tidak hanya terbentuk secara struktural tetapi juga melekat secara psikologis pada seluruh anggotanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam merupakan elemen kunci dalam pembentukan budaya organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan, ukhuwah, dan musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai ajaran normatif, tetapi memiliki peran strategis dalam membentuk etika kerja, pola interaksi, serta mekanisme pengambilan keputusan di lingkungan lembaga pendidikan. Ketika nilai-nilai tersebut diintegrasikan secara konsisten ke dalam budaya organisasi, lembaga pendidikan Islam mampu membangun identitas kelembagaan yang kuat, berkarakter, dan berlandaskan prinsip-prinsip keislaman.

Selain itu, budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai Pendidikan Agama Islam terbukti berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang harmonis, peningkatan profesionalisme, serta penguatan komitmen kolektif seluruh warga lembaga. Integrasi nilai religius dalam budaya organisasi tidak hanya berdampak pada aspek manajerial dan struktural, tetapi juga membentuk dimensi spiritual dan moral yang memengaruhi perilaku individu secara berkelanjutan. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Islam akan lebih adaptif dalam menghadapi tantangan perubahan sosial dan pendidikan apabila internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dijadikan sebagai fondasi utama dalam pengembangan budaya organisasinya.

BIBLIOGRAFI

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Apiyani, A. (2025). Pengembangan Model Manajemen Mutu Pendidikan Madrasah: Studi Teoritis dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 238–249.
- Brutu, D., Annur, S., & Ibrahim, I. (2023). Integrasi Nilai Filsafat Pendidikan Dalam Kurikulum Merdeka Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jambura Journal of Educational Management*, 442–453.
- Dewi, L. R., Ustazia, P. A., & Rizki, M. (2025). IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2).
- Effendhie, M. (2019). Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan. *Universitas Terbuka*.
- Elmubarok, Z. (2020). *Membumikan pendidikan nilai*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Fitriyani, F. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman*, 17(02), 61–80.
- Haryani, W. (2024). *PENGUATAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MELALUI ADAT ISTIADAT DESA TANJUNG AGUNG KECAMATAN ULU MUSI KABUPATEN EMPAT LAWANG*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). *Data management and analysis methods*.
- Ika, H. (2025). *ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Isna, M. (2001). *Diskursus pendidikan islam*. Global Pustaka Utama.
- Jempa, N. (2018). Nilai-nilai agama Islam. *Jurnal Pedagogik*, 1(2), 101–112.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2012). *Understanding and Managing*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kholidah, L. N. (2015). Pola integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran pendidikan agama Islam pada lembaga pendidikan. *At-Ta'dib*, 10(2).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku Organisasi, buku 1. *Edisi Kelima*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Murthosia, D., Sari, L. F., & Haidar, M. (2025). *Inovasi dalam Pengelolaan Mutu Pendidikan Agama Islam*. PT Arr Rad Pratama.
- Nuraeni, A. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Profesionalisme Karyawan Yayasan Al Hidayah Ikhsan Arroseyid. *BIannual Conference on Islamic Education (BICOIN)*, 1(10), 253–272.
- Pickard, A. J. (2013). *Research methods in information*. Facet publishing.
- Robbins, P., & Aydede, M. (2008). *A short primer on situated cognition*.
- Robbins, S. B., Allen, J., Casillas, A., Peterson, C. H., & Le, H. (2006). Unraveling the differential effects of motivational and skills, social, and self-management measures from traditional predictors of college outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 98(3), 598.
- Sanusi, A. H. S. (2021). Internalisasi Pendidikan Agama Bagi Remaja Melalui Majelis Ta'lim. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 04(02), 117–126.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh retensi karyawan dan kepuasan pelanggan terhadap kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 1(3), 247–262.
- Syafar, D. (2017). Teori kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 147–155.
- Zahrudin, M., Ismail, S., Ruswandi, U., & Arifin, B. S. (2021). Implementasi budaya religius dalam upaya meningkatkan kecerdasan spiritual peserta didik. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 98–109.