

Transformasi Budaya dan Iklim Kerja ASN Berbasis Nilai-Nilai Al-Qur'an

Ruddy Yunivan^(a,1), Nur Arfiyah Febriani^(b,1), Made Saihu^(c,3), Abdul Aziz^(c,4),
Afif Faizin^(c,5)

¹ Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

² Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

³ Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

⁴ STAI Nurul Iman Bogor, Indonesia

⁵ Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Address: Jl. Batan I No. 2, Lebak Bulus, Cilandak, Jakarta Selatan 12440, Indonesia

Author's correspondence: dapurkangaziz@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the critical role of work culture and climate in enhancing the performance of State Civil Apparatus (ASN) within the educational sector. The primary objective of the study is to analyze and describe the work culture and climate at Senior High School (SMA) 2 Krakatau Steel Cilegon, Banten, through an Al-Qur'an perspective. This study employs a qualitative methodology, utilizing a thematic (maudhu'i) interpretation approach for Qur'anic analysis combined with exploratory field research. Data were gathered through observation, in-depth interviews, and documentation. The results indicate that a productive work culture and a harmonious climate are achieved by implementing four holistic elements derived from Qur'anic signals: integrity (al-amanah), professionalism (al-itqan), responsibility (al-mas'uliyah), and exemplary leadership (al-qudwah). The findings suggest that the integration of Islamic values—such as honesty, loyalty, and mutual respect—significantly increases employee motivation and organizational performance. The study concludes that synergizing religious values with professional duties creates a sustainable and inclusive educational environment, positioning SMA 2 Krakatau Steel Cilegon as an inspirational model for other institutions in Banten.*

Keywords: *Work Culture, Work Climate, Al-Qur'an Perspective, State Civil Apparatus.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran krusial budaya dan iklim kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor pendidikan. Tujuan utama penelitian adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan budaya serta iklim kerja di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, Banten, melalui perspektif Al-Qur'an. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan tafsir tematik (maudhu'i) untuk analisis Al-Qur'an yang dikombinasikan dengan penelitian lapangan eksploratif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang produktif dan iklim yang harmonis dicapai dengan mengimplementasikan empat elemen holistik yang bersumber dari isyarat Al-Qur'an: integritas (al-amanah), profesionalisme (al-itqan), tanggung jawab (al-mas'uliyah), dan keteladanan (al-qudwah). Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam—seperti kejujuran, loyalitas, dan saling menghormati—secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa sinergi antara nilai religi dengan tugas profesional

Received: Maret 12, 2026; Revised: April 12, 2026; Accepted: April 17, 2026;

Online Available: April 21, 2026; Published: April 21, 2026;

* Abdul Aziz, dapurkangaziz@gmail.com

menciptakan lingkungan pendidikan yang berkelanjutan dan inklusif, menjadikan SMA 2 Krakatau Steel Cilegon sebagai model inspiratif bagi institusi lain di Banten.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Iklim Kerja, Perspektif Al-Qur'an, Aparatur Sipil Negara.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai motor penggerak birokrasi dan pelayanan publik di Indonesia. Dalam konteks institusi pendidikan, ASN bukan sekadar pelaksana administrasi, melainkan agen transformasi nilai yang bertanggung jawab dalam mencetak generasi penerus bangsa. Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan publik dengan kinerja nyata para pegawai. Fenomena rendahnya disiplin dan kurangnya motivasi masih menjadi tantangan besar dalam manajemen sumber daya manusia. Fakta sosial menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh fondasi budaya kerja yang melingkupinya (Sudarmanto, 2021:45). Di Provinsi Banten, khususnya di lingkungan sekolah menengah atas, tuntutan akan peningkatan kualitas pendidikan mengharuskan adanya perubahan fundamental dalam cara kerja ASN agar lebih profesional dan berintegritas (Hidayat, 2022:12).

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi untuk mengarahkan cara mereka bertindak. Dalam konteks ASN, budaya kerja seharusnya berlandaskan pada prinsip pelayanan publik yang luhur, namun seringkali terjadi benturan antara tuntutan profesionalisme dengan kebiasaan lama yang bersifat pasif. Iklim kerja, sebagai persepsi kolektif mengenai lingkungan internal, juga memegang peranan vital dalam menentukan produktivitas (Prasetyo, 2020:88). Masalah ini menjadi semakin kompleks ketika nilai-nilai agama yang dianut oleh mayoritas pegawai belum terinternalisasi secara utuh dalam praktik profesional sehari-hari. Agama seringkali hanya dianggap sebagai ritual personal tanpa pengaruh signifikan

terhadap etika kerja di kantor, padahal sinkronisasi nilai spiritual sangat dibutuhkan untuk memperkuat komitmen organisasi (Sutrisno, 2019:102).

Penelitian terdahulu telah banyak mengeksplorasi hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas pegawai. Banyak ahli menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan efektivitas kerja secara keseluruhan. Begitu pula dengan iklim kerja; suasana yang nyaman dan komunikatif mampu mereduksi stres kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai (Mulyadi, 2020:56). Namun, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan manajerial murni yang fokus pada aspek psikologi industri konvensional. Masih terdapat kekosongan literatur yang secara spesifik membedah budaya dan iklim kerja ASN dengan menggunakan pisau analisis Al-Qur'an secara mendalam (Anwar, 2021:33). Perspektif religius dalam manajemen seringkali hanya dibahas di permukaan tanpa memberikan panduan praktis yang berbasis pada metodologi tafsir yang kuat, yang mana hal ini menjadi celah krusial dalam kajian manajemen pendidikan Islam saat ini (Fauzi, 2023:74).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk menemukan model budaya kerja yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga memiliki akar teologis yang kuat bagi masyarakat Indonesia yang religius. Al-Qur'an mengandung isyarat-isyarat manajemen yang luar biasa mengenai tanggung jawab dan profesionalisme (Zarkasyi, 2020:115). Mengabaikan nilai Al-Qur'an dalam menyusun budaya kerja ASN sama saja dengan mengabaikan modal sosial dan spiritual terbesar yang dimiliki bangsa ini. Di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, tantangan untuk mempertahankan prestasi di tengah dinamika perubahan zaman memerlukan fondasi budaya yang kokoh. Jika budaya kerja hanya didasarkan pada aturan formal tanpa sentuhan nilai spiritual, maka kepatuhan pegawai akan bersifat semu dan tidak berkelanjutan (Ramdan, 2022:91).

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada upaya mensinergikan konsep manajemen sumber daya manusia modern dengan nilai-nilai Qur'ani yang digali melalui pendekatan tafsir tematik (*maudhu'i*). Penelitian ini menawarkan reinterpretasi atas ayat-ayat Al-Qur'an untuk dijadikan standar perilaku profesional yang konkret. Fokus penelitian diarahkan pada empat pilar utama: *al-amanah* (integritas), *al-itqan* (profesionalisme), *al-mas'uliyah* (tanggung jawab), dan *al-qudwah* (keteladanan). Integrasi keempat pilar ini ke dalam budaya kerja ASN merupakan kontribusi orisinal yang membedakan penelitian ini dari kajian sebelumnya (Bahri, 2021:142). Pendekatan ini menawarkan solusi atas dualisme kehidupan, di mana kehidupan beragama dan kehidupan profesional seringkali dianggap sebagai dua kutub yang terpisah (Nasir, 2022:50).

SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dipilih sebagai lokasi penelitian karena posisinya sebagai institusi pendidikan unggulan dengan kompleksitas interaksi ASN yang tinggi. Sebagai sekolah di kawasan industri dengan heterogenitas masyarakat, sekolah ini menjadi laboratorium ideal untuk mengamati pembentukan iklim kerja yang kompetitif namun tetap harmonis (Supriadi, 2020:121). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah ini tidak lepas dari pola kepemimpinan yang telah lama dibangun, namun aspek-aspek Qur'ani di dalamnya belum pernah diformulasikan secara sistematis. Dengan membedah praktik di lokasi ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan pola yang dapat diterapkan di institusi pendidikan lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Hakim, 2021:67).

Secara teologis, Al-Qur'an memberikan arahan bahwa setiap pekerjaan merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Konsep *al-itqan* menunjukkan bahwa Allah mencintai hamba-Nya yang melakukan sesuatu dengan tuntas dan berkualitas tinggi (Shihab, 2020:210). Jika nilai ini mendarah daging dalam setiap ASN, maka efisiensi pelayanan akan meningkat secara otomatis. Begitu juga dengan konsep *al-amanah* yang menekankan bahwa jabatan adalah titipan yang

harus dipertanggungjawabkan (Hamzah, 2022:38). Budaya kerja yang berbasis pada kesadaran ketuhanan akan melahirkan pengawasan internal yang jauh lebih efektif dibandingkan sistem birokrasi konvensional. Hal ini mengubah orientasi kerja dari sekadar mencari nafkah menjadi sarana pengabdian yang mulia (Arifin, 2019:85).

Iklim kerja dalam perspektif Al-Qur'an juga menekankan pada aspek *ukhuwah* (persaudaraan) dan *syura* (musyawarah). Sebuah organisasi pendidikan akan berkembang pesat jika di dalamnya terdapat suasana saling menasihati dalam kebenaran (Yusuf, 2021:19). Di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, interaksi antarguru dan staf didasari oleh semangat kerja sama (*ta'awun*). Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana iklim kerja yang harmonis tersebut dapat terjaga di tengah arus birokrasi yang kaku. Penjelasan mengenai iklim kerja ini menjadi sangat relevan mengingat banyaknya kasus konflik internal yang sering menghambat kemajuan institusi pendidikan di berbagai daerah (Rahmat, 2020:44).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis mendalam mengenai implementasi budaya dan iklim kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon melalui lensa Al-Qur'an. Secara rinci, penelitian bertujuan mengidentifikasi nilai-nilai Qur'ani yang telah dipraktikkan serta dampak penerapan nilai tersebut terhadap kinerja organisasi (Sholeh, 2022:156). Melalui tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat merumuskan sebuah model teoretis mengenai "Budaya Kerja Qur'ani" yang dapat menjadi panduan bagi pengambil kebijakan dalam menyusun program pengembangan karakter ASN di masa depan (Mustofa, 2023:22).

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Bagi para praktisi, hasil penelitian memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada target administratif, tetapi juga pada kemaslahatan bersama (Aziz, 2020:103). Kesimpulan penelitian ini akan

menegaskan bahwa sinergi antara nilai agama universal dengan manajemen profesional adalah kunci utama dalam membangun birokrasi pendidikan yang unggul. Dengan demikian, penelitian ini menjadi langkah penting dalam upaya melakukan reformasi birokrasi yang berbasis pada nilai-nilai luhur Al-Qur'an di Indonesia (Wibowo, 2021:77).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena budaya dan iklim kerja secara mendalam. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami makna subjektif dan konteks sosial di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas interaksi antar-ASN dan bagaimana nilai-nilai Al-Qur'an terinternalisasi dalam perilaku organisasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Sugiyono (2021:18), penelitian kualitatif berfungsi untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci yang harus mampu melakukan adaptasi situasional di lapangan.

Subjek penelitian atau sumber data (informan) ditentukan melalui teknik *purposive sampling* untuk mendapatkan data yang kaya dan otoritatif. Informan terdiri dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan pengawas sekolah yang memiliki masa kerja signifikan dan pemahaman mendalam mengenai dinamika internal sekolah. Penggunaan sampel bertujuan ini memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan fokus penelitian mengenai budaya kerja berbasis nilai religi. Menurut Creswell (2023:45), pemilihan partisipan dalam studi kualitatif tidak diarahkan pada generalisasi statistik, melainkan pada pemahaman mendalam tentang fenomena sentral yang sedang diteliti melalui perspektif para aktor kunci.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan studi dokumentasi. Instrumen

utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang dibantu dengan pedoman wawancara dan catatan lapangan (*field notes*). Observasi dilakukan untuk melihat perilaku nyata ASN dalam keseharian, sementara wawancara digunakan untuk menggali interpretasi mereka terhadap nilai-nilai Al-Qur'an dalam pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Moleong (2021:112), teknik triangulasi data—baik triangulasi sumber maupun teknik—diterapkan untuk memastikan keabsahan data, sehingga informasi yang diperoleh dari satu sumber dapat divalidasi dengan sumber atau metode lainnya.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga tuntas melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti menyaring informasi yang relevan dengan pilar *al-amanah*, *al-itqan*, *al-mas'uliyah*, dan *al-qudwah* dari tumpukan data mentah hasil lapangan. Selain itu, digunakan pendekatan analisis tafsir tematik (*maudhu'i*) untuk menghubungkan fakta lapangan dengan isyarat-isyarat Al-Qur'an secara koheren. Miles, Huberman, dan Saldaña (2022:32) menyatakan bahwa analisis data kualitatif membutuhkan ketajaman dalam mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori tertentu agar pola hubungan antar-variabel budaya kerja dapat terlihat dengan jelas.

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini menggambarkan hubungan timbal balik antara nilai spiritual (sebagai input), proses internalisasi melalui budaya organisasi, dan output berupa iklim kerja yang harmonis. Simbol-simbol dalam model ini, seperti panah searah dan dua arah, diinterpretasikan sebagai alur pengaruh dan interaksi yang saling menguatkan. Secara spesifik, pilar integritas diposisikan sebagai fondasi utama yang mendasari munculnya profesionalisme dan tanggung jawab individu. Model ini merujuk pada kerangka kerja sistemik di mana setiap komponen saling bergantung untuk menciptakan ekosistem kerja yang produktif. Al-Fatih (2024:29) menjelaskan bahwa model konseptual dalam penelitian kualitatif berfungsi sebagai peta navigasi yang

memandu peneliti dalam menghubungkan teori-teori teologis dengan realitas empiris di lingkungan birokrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Budaya Kerja Berbasis Isyarat Al-Qur'an

Implementasi budaya kerja yang berlandaskan pada isyarat-isyarat Al-Qur'an di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah upaya transformatif untuk mengintegrasikan nilai-nilai teologis ke dalam praktik birokrasi modern. Budaya kerja dalam perspektif ini tidak lagi dipandang sekadar sebagai seperangkat aturan formal yang mengatur perilaku pegawai di kantor, melainkan sebagai bentuk manifestasi keimanan yang diejawantahkan dalam profesionalisme pelayanan publik. Isyarat-isyarat dalam Al-Qur'an menyediakan fondasi etis yang sangat kuat, di mana setiap aktivitas pekerjaan dimaknai sebagai ibadah yang menuntut integritas moral tertinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Rahmawati (2022:45) yang menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai spiritual dalam organisasi mampu menciptakan kontrol internal yang lebih efektif dibandingkan sistem pengawasan eksternal yang bersifat mekanistik. Di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, transformasi ini menjadi sangat relevan mengingat tuntutan akan kualitas pendidikan yang terus meningkat di tengah dinamika sosial yang kompleks di Provinsi Banten.

Salah satu pilar utama dalam implementasi budaya kerja ini adalah konsep *al-amanah* yang diterjemahkan sebagai integritas tanpa kompromi. Dalam konteks ASN, amanah mencakup tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya negara dan mendidik generasi bangsa. Setiap pegawai yang memahami isyarat Al-Qur'an mengenai amanah akan menyadari bahwa jabatan bukanlah sekadar privilege atau status sosial, melainkan beban moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan dan masyarakat. Setiawan (2023:112) berpendapat bahwa kesadaran akan

kehadiran Tuhan (*God-consciousness*) dalam bekerja secara otomatis akan melahirkan kejujuran dalam pelaporan kinerja dan transparansi dalam pengelolaan anggaran. Tanpa integritas yang berakar pada nilai spiritual, birokrasi pendidikan hanya akan menjadi mesin administratif yang kering dari nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan.

Selain integritas, profesionalisme yang berbasis pada konsep *al-itqan* menjadi isyarat penting lainnya yang digali dari sumber wahyu. Al-Qur'an mendorong setiap individu untuk melakukan setiap pekerjaan dengan standar kualitas tertinggi, tuntas, dan penuh ketelitian. Dalam lingkungan sekolah, hal ini mewujud pada dedikasi guru dalam menyusun bahan ajar, inovasi dalam metode pembelajaran, serta ketepatan waktu dalam menjalankan tugas instruksional. Profesionalisme Qur'ani melampaui sekadar pemenuhan jam kerja formal; ia menuntut adanya hasrat untuk selalu memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Fauzi (2024:88) menekankan bahwa prinsip *itqan* mengharuskan ASN untuk terus melakukan pengembangan diri melalui literasi dan penguasaan teknologi, sehingga pelayanan yang diberikan selalu relevan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, budaya kerja yang kompetitif namun tetap berbasis nilai agama dapat terbentuk secara harmonis di lingkungan sekolah.

Implementasi budaya kerja ini juga sangat bergantung pada iklim organisasi yang mengedepankan nilai *al-mas'uliyah* atau tanggung jawab kolektif. Isyarat Al-Qur'an mengenai kerjasama dalam kebajikan (*ta'awun*) menjadi ruh dalam interaksi antar-pegawai, di mana keberhasilan sekolah dianggap sebagai keberhasilan bersama dan kegagalan satu unit dianggap sebagai peringatan bagi unit lainnya. Iklim kerja yang sehat adalah iklim yang meminimalkan konflik internal dan ego sektoral, serta menggantinya dengan semangat persaudaraan yang tulus. Hidayat (2025:21) menjelaskan bahwa rasa memiliki terhadap institusi akan tumbuh subur jika setiap individu merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab moral yang sama terhadap visi

organisasi. Di SMA 2 Krakatau Steel, iklim seperti ini memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan yang produktif tanpa rasa takut, sehingga inovasi pendidikan dapat lahir dari diskusi-diskusi yang inklusif.

Faktor krusial yang menentukan keberhasilan implementasi budaya kerja berbasis Al-Qur'an adalah keteladanan kepemimpinan atau *al-qudwah*. Pimpinan institusi pendidikan harus menjadi representasi hidup dari nilai-nilai yang dikampanyekan. Jika pimpinan menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, dan kerendahan hati, maka para bawahannya akan secara sukarela mengikuti jejak tersebut. Pratama (2023:156) menyebutkan bahwa kepemimpinan profetik adalah kunci dalam mengubah budaya organisasi yang stagnan menjadi dinamis. Keteladanan ini tidak hanya terbatas pada hal-hal besar, tetapi juga pada detail kecil seperti cara berkomunikasi yang santun dan penghargaan terhadap waktu. Ketika nilai-nilai Qur'ani ini dipraktikkan secara konsisten oleh pimpinan, maka ia akan menjadi energi positif yang mengalir ke seluruh lapisan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada target duniawi, tetapi juga pada keberkahan dan kemaslahatan jangka panjang.

Secara aplikatif, budaya kerja ini membawa dampak nyata terhadap resiliensi organisasi pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan global. Dengan fondasi moral yang kuat, para ASN tidak mudah terombang-ambing oleh godaan pragmatisme atau budaya kerja yang malas. Firdaus (2025:77) menegaskan bahwa institusi yang memiliki modal spiritual kuat cenderung lebih bertahan dalam menghadapi krisis karena setiap anggotanya memiliki motivasi intrinsik yang tidak mudah padam. Sinergi antara kompetensi profesional dan karakter religius inilah yang diharapkan mampu membawa pendidikan di Indonesia menuju tingkat keunggulan yang lebih tinggi. Pada akhirnya, implementasi budaya kerja berbasis isyarat Al-Qur'an di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon bukan sekadar wacana teologis, melainkan

sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang sangat relevan untuk menciptakan birokrasi pendidikan yang bersih, kompeten, dan melayani.

Integrasi nilai-nilai ini juga berfungsi sebagai filter terhadap pengaruh budaya organisasi yang kontraproduktif, seperti budaya silonisme atau senioritas yang menghambat kreativitas. Al-Qur'an memberikan arahan bahwa setiap orang memiliki derajat berdasarkan amal dan ilmunya, yang dalam konteks modern berarti meritokrasi harus dijunjung tinggi dalam manajemen ASN. Mulyadi (2024:301) berargumen bahwa transformasi birokrasi akan lebih mudah diterima jika dikaitkan dengan identitas religius masyarakat yang kuat, sehingga perubahan perilaku tidak dirasakan sebagai pemaksaan, melainkan sebagai panggilan iman. Melalui pendekatan ini, sekolah mampu melahirkan ekosistem pendidikan yang resilien, di mana keunggulan akademik berjalan seiring dengan kematangan karakter. Keselarasan antara teks suci dan praktik kerja nyata ini pada akhirnya akan mewujudkan cita-cita pendidikan nasional yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia.

Dinamika Iklim Kerja dan Harmoni Organisasi

Dinamika iklim kerja di lingkungan institusi pendidikan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan interaksi antara kebijakan formal, persepsi individu, dan nilai-nilai budaya yang berkembang secara organik. Di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, iklim kerja bukan sekadar urusan administratif mengenai kehadiran dan beban kerja, melainkan sebuah ekosistem emosional yang dibangun di atas fondasi kepercayaan dan persaudaraan. Iklim kerja yang sehat tercipta ketika setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan ruang untuk berkembang secara profesional. Secara teoretis, iklim organisasi sering didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota organisasi dan

memengaruhi perilaku mereka. Dalam konteks ini, penelitian oleh Saputra (2023:89) menegaskan bahwa iklim organisasi yang positif memiliki korelasi langsung dengan penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan komitmen afektif pegawai. Di lokasi penelitian, harmoni organisasi tercermin dari minimnya konflik horizontal antar-guru, yang secara konsisten dipelihara melalui komunikasi terbuka dan penyelarasan visi sekolah.

Harmoni dalam sebuah organisasi pendidikan tidak dapat muncul secara spontan tanpa adanya integrasi nilai-nilai spiritual yang kuat. Perspektif Al-Qur'an memberikan landasan bagi terbentuknya iklim kerja melalui konsep *ukhuwah* (persaudaraan) dan *ta'awun* (tolong-menolong). Di SMA 2 Krakatau Steel, interaksi antar-ASN mencerminkan isyarat Qur'ani tentang pentingnya menjaga lisan dan sikap untuk menghindari perpecahan. Hal ini sejalan dengan temuan Arifin (2024:112) yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan nilai-nilai religius universal cenderung memiliki daya tahan lebih tinggi terhadap krisis internal karena adanya rasa senasib sepenanggungan di antara anggotanya. Ketika nilai-nilai Al-Qur'an dipraktikkan, iklim kerja berubah dari sekadar hubungan kontraktual profesional menjadi hubungan pengabdian yang tulus. Dinamika ini menciptakan rasa aman secara psikologis, di mana setiap pegawai berani berinovasi tanpa takut dipersalahkan secara berlebihan, asalkan tindakan tersebut ditujukan untuk kemaslahatan institusi.

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengorkestrasi harmoni organisasi agar tetap selaras dengan tujuan pendidikan. Di lingkungan SMA 2 Krakatau Steel, kepala sekolah bertindak sebagai katalisator yang mentransformasikan nilai-nilai abstrak Al-Qur'an menjadi kebijakan nyata yang menyentuh kesejahteraan psikologis bawahan. Konsep *al-qudwah* atau keteladanan menjadi kunci utama; pimpinan tidak hanya memerintah, tetapi menjadi orang pertama yang mempraktikkan kedisiplinan dan integritas. Menurut analisis yang dilakukan oleh Fitriani (2022:56), gaya kepemimpinan

yang berbasis pada keteladanan mampu menciptakan efek riak (*ripple effect*) yang mendorong bawahan untuk meniru perilaku positif pimpinan tanpa perlu adanya tekanan struktural yang kaku. Harmoni terjadi saat ada sinkronisasi antara kata dan perbuatan dari para pemegang kebijakan di sekolah, sehingga iklim kerja yang tercipta adalah iklim yang berbasis pada kejujuran dan saling menghargai.

Dalam mengkaji dinamika iklim kerja, penting untuk memperhatikan aspek manajemen konflik yang diimplementasikan. Konflik merupakan hal yang tak terelakkan dalam organisasi yang dinamis, namun di SMA 2 Krakatau Steel, konflik dikelola melalui mekanisme *syura* atau musyawarah. Al-Qur'an memberikan panduan agar setiap perselisihan diselesaikan dengan cara yang baik (*ihsan*) dan mengutamakan perdamaian. Implementasi dari prinsip ini adalah adanya forum-forum diskusi rutin yang tidak hanya membahas capaian kurikulum, tetapi juga menjadi wadah ventilasi emosional bagi para guru. Penelitian terbaru dari Mulyadi (2025:201) menunjukkan bahwa musyawarah sebagai instrumen manajemen konflik mampu meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap keputusan yang diambil, sehingga potensi resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir. Iklim yang demokratis namun tetap terukur secara religius ini menjadikan harmoni organisasi sebagai aset tak berwujud yang meningkatkan daya saing sekolah di tingkat provinsi.

Selanjutnya, keterkaitan antara iklim kerja dengan profesionalisme ASN dalam bingkai *al-itqan* menjadi sangat relevan untuk dibahas. Profesionalisme tidak akan tumbuh subur di lingkungan yang penuh dengan kecurigaan atau persaingan tidak sehat. Di SMA 2 Krakatau Steel, setiap ASN didorong untuk mencapai standar kualitas kerja yang sempurna karena lingkungan mendukung mereka untuk terus belajar. Iklim kerja di sini menyediakan sistem dukungan (*support system*) yang kuat, baik melalui pelatihan sesama rekan sejawat maupun melalui apresiasi atas prestasi sekecil apa pun. Sejalan

dengan pendapat Wijaya (2023:145), motivasi kerja yang berkelanjutan hanya dapat muncul jika lingkungan kerja memberikan pengakuan atas eksistensi dan kontribusi individu. Dengan demikian, harmoni bukan berarti ketiadaan perbedaan pendapat, melainkan kemampuan untuk menyelaraskan perbedaan tersebut menjadi energi positif untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan.

Aspek lain yang memperkuat harmoni organisasi di sekolah ini adalah penerapan prinsip *al-mas'uliyah* atau tanggung jawab yang bersifat komprehensif. Setiap anggota organisasi menyadari bahwa tindakan mereka memiliki dampak sistemik terhadap reputasi sekolah dan keberhasilan siswa. Kesadaran akan tanggung jawab ini tidak muncul karena pengawasan CCTV atau aplikasi absensi, melainkan karena iklim kerja yang menanamkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumberdaya manusia syariah yang dikembangkan oleh Rahmawati (2024:78), yang menekankan bahwa akuntabilitas spiritual merupakan faktor terkuat dalam menjaga integritas pegawai publik. Dinamika iklim kerja yang berbasis pada tanggung jawab ketuhanan ini secara otomatis mengeliminasi praktik-praktik negatif seperti korupsi waktu atau pengabaian tugas, karena setiap individu merasa selalu dalam pengawasan Sang Pencipta.

Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas ASN di SMA 2 Krakatau Steel juga didukung oleh kondisi fisik dan fasilitas yang memadai, namun faktor non-fisik tetap menjadi dominan. Rasa nyaman yang muncul dari hubungan antar-pribadi yang hangat membuat para guru lebih betah berada di sekolah dan bersedia meluangkan waktu lebih untuk membimbing siswa. Harmoni ini juga berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi, yang menurut Setiawan (2022:134) merupakan prasyarat mutlak bagi terciptanya efektivitas organisasi jangka panjang. Dalam naskah ini, terlihat bahwa harmoni organisasi bukan sekadar hiasan retorik, melainkan strategi fungsional untuk menghadapi tantangan pendidikan di era disrupsi. Sinergi antara kebijakan

pemerintah mengenai ASN dengan nilai-nilai lokal dan Qur'ani menciptakan model iklim kerja yang unik dan patut dijadikan referensi bagi lembaga pendidikan lainnya.

Terakhir, implikasi dari terciptanya dinamika iklim kerja yang harmonis ini adalah munculnya resiliensi organisasi. SMA 2 Krakatau Steel mampu bertahan dan terus berprestasi meski menghadapi berbagai perubahan regulasi pusat yang dinamis. Hal ini dikarenakan struktur internalnya sudah kokoh dengan fondasi nilai-nilai Al-Qur'an yang diimplementasikan secara konsisten. Kebaruan dari temuan ini mengonfirmasi bahwa integrasi agama dalam manajemen pendidikan bukan hanya tentang label, melainkan tentang substansi perilaku yang melahirkan iklim kerja yang manusiawi dan profesional. Kesesuaian antara hasil penelitian dengan konsep dasar manajemen menunjukkan bahwa harmoni organisasi adalah hasil dari proses panjang internalisasi nilai integritas, profesionalisme, dan keteladanan yang dilakukan secara kolektif. Dengan menjaga dinamika iklim kerja tetap positif, organisasi pendidikan dapat menjamin keberlangsungan mutu dan marwah profesi keguruan di masa depan.

Review Hubungan Hasil dengan Konsep Dasar dan Implikasi

Penemuan mengenai integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya dan iklim kerja bukan sekadar fenomena sosiologis semata, melainkan manifestasi dari pergeseran paradigma manajemen menuju arah yang lebih holistik dan transendental. Secara fundamental, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa efektivitas organisasi pendidikan sangat bergantung pada keselarasan antara nilai personal pegawai dengan nilai organisasi yang dianut secara kolektif. Ketika seorang ASN menginternalisasi konsep *al-amanah*, maka integritas bukan lagi dianggap sebagai beban administratif yang dipaksakan oleh regulasi, melainkan sebuah kebutuhan spiritual untuk mencapai ketenangan jiwa dan keberkahan dalam bekerja. Hal ini sejalan

dengan argumen yang dikemukakan oleh Rohman (2023:56) bahwa keterikatan kerja yang didasari oleh motivasi spiritual memiliki tingkat persistensi yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi yang hanya bersifat materialistik atau transaksional.

Interaksi antara budaya kerja yang berbasis pada isyarat Al-Qur'an dan iklim organisasi yang kondusif menciptakan sebuah ekosistem pendidikan yang resilien. Dalam tinjauan konsep dasar manajemen sumber daya manusia, budaya kerja seringkali dipandang sebagai "perangkat lunak" yang menggerakkan perilaku anggota organisasi. Namun, dalam konteks SMA 2 Krakatau Steel, budaya kerja tersebut bertransformasi menjadi sebuah identitas moral yang kuat. Penggunaan prinsip *al-itqan* dalam menjalankan tugas profesional menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan melalui pendekatan teologis yang menekankan pada kesempurnaan dalam beramal. Sebagaimana dijelaskan oleh Arifin (2024:122), profesionalisme dalam perspektif Islam mengharuskan setiap individu untuk melampaui standar minimal yang ditetapkan oleh organisasi demi mencapai derajat kemuliaan di sisi Tuhan. Implikasi dari temuan ini secara teoretis memperkuat teori *Prophetic Management* yang menempatkan nilai-nilai kenabian sebagai standar perilaku dalam organisasi modern, di mana setiap tindakan dievaluasi berdasarkan dampak kemaslahatan yang dihasilkan bagi masyarakat luas.

Lebih jauh lagi, hubungan antara hasil penelitian dengan konsep iklim organisasi menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis merupakan hasil dari implementasi nilai *al-qudwah* atau keteladanan kepemimpinan. Pemimpin pendidikan di lokasi penelitian tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai mentor spiritual yang menginspirasi melalui tindakan nyata. Iklim kerja yang tercipta bukanlah iklim yang penuh dengan kompetisi yang tidak sehat, melainkan iklim *ta'awun* atau saling tolong-menolong dalam kebaikan. Sinergi ini sangat krusial dalam

menghadapi tantangan pendidikan di era disrupsi, di mana fleksibilitas dan kolaborasi menjadi kunci utama keberlangsungan institusi. Menurut penelitian terbaru oleh Santoso (2025:89), organisasi yang memiliki modal sosial berbasis nilai agama cenderung lebih stabil dalam menghadapi krisis karena adanya rasa saling percaya yang mendalam di antara anggotanya. Oleh karena itu, implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya restrukturisasi program pengembangan kapasitas ASN agar tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga menyentuh aspek afektif dan spiritual melalui internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an yang relevan dengan tugas dan fungsi mereka.

Secara aplikatif, temuan ini memberikan panduan bagi pengambil kebijakan dalam merancang model budaya kerja ASN yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Implementasi konsep *al-mas'uliyah* atau tanggung jawab yang bersifat multidimensi—yakni tanggung jawab kepada diri sendiri, sesama manusia, dan Tuhan—dapat menjadi solusi atas maraknya praktik penyimpangan birokrasi. Jika setiap pegawai merasa bahwa setiap detik waktu yang mereka gunakan akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat, maka tingkat kebocoran efisiensi organisasi dapat ditekan secara signifikan. Hal ini mendukung pandangan Mulyadi (2022:210) yang menyatakan bahwa akuntabilitas teologis merupakan bentuk pengawasan yang paling efektif dalam meminimalkan perilaku oportunistik di lingkungan birokrasi. Dengan demikian, sinkronisasi antara peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai dengan nilai-nilai etika Al-Qur'an akan menciptakan sistem pengawasan ganda yang sangat kokoh.

Dalam konteks Provinsi Banten yang kental dengan nilai-nilai religius, hasil penelitian ini memiliki relevansi sosiokultural yang sangat tinggi. Model budaya kerja yang ditemukan di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dapat dijadikan sebagai percontohan bagi sekolah-sekolah lain di wilayah tersebut. Implikasi jangka panjangnya adalah terbentuknya citra ASN yang tidak hanya

profesional dan kompeten secara intelektual, tetapi juga memiliki kedalaman moral yang menginspirasi masyarakat. Transformasi ini sangat penting untuk memulihkan kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan pemerintah. Selain itu, temuan ini juga menegaskan bahwa moderasi beragama dalam dunia kerja dapat diwujudkan melalui penguatan nilai-nilai universal Al-Qur'an yang menghargai keberagaman, keadilan, dan kemanusiaan. Sebagaimana ditekankan oleh Hidayat (2024:34), penerapan nilai-nilai religius yang substantif dalam organisasi justru akan memperkuat semangat kebangsaan dan integritas nasional.

Sebagai penutup analisis hubungan hasil dengan konsep dasar, perlu ditekankan bahwa keberhasilan internalisasi nilai-nilai Qur'ani dalam budaya kerja sangat ditentukan oleh konsistensi dan keberlanjutan. Budaya kerja bukanlah sesuatu yang statis, melainkan dinamis dan perlu terus dipelihara melalui berbagai aktivitas organisasi yang bermakna. Implikasi metodologis bagi penelitian selanjutnya adalah perlunya eksplorasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel moderator yang mungkin mempengaruhi efektivitas internalisasi nilai tersebut, seperti latar belakang pendidikan pemimpin atau tingkat literasi keagamaan pegawai. Namun, secara keseluruhan, penelitian ini telah memberikan bukti empiris yang kuat bahwa Al-Qur'an mengandung petunjuk praktis yang sangat luar biasa bagi peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai langit ke dalam praktik bumi, SMA 2 Krakatau Steel Cilegon telah membuktikan bahwa harmoni antara spiritualitas dan profesionalisme adalah kunci menuju keunggulan institusional yang sejati dan berkelanjutan di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai ini diharapkan menjadi standar baru dalam reformasi birokrasi di Indonesia, di mana setiap langkah ASN senantiasa dibimbing oleh cahaya wahyu demi tercapainya tujuan pendidikan nasional yang mulia dan bermartabat.

KESIMPULANDANSARAN

Kesimpulan utama penelitian ini menegaskan bahwa budaya dan iklim kerja di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon telah berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an sebagai fondasi utama dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas Aparatur Sipil Negara (ASN). Transformasi perilaku pegawai terbukti tidak hanya dipicu oleh tuntutan administratif formal, melainkan oleh internalisasi empat pilar holistik yakni *al-amanah* (integritas), *al-itqan* (profesionalisme), *al-mas'uliyah* (tanggung jawab), dan *al-qudwah* (keteladanan). Sinergi antara nilai-nilai tersebut menciptakan iklim organisasi yang sangat kondusif, di mana semangat kolaborasi dan rasa saling percaya menjadi budaya yang mendarah daging, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan pendidikan secara signifikan dan berkelanjutan di lingkungan Provinsi Banten.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada pengambil kebijakan untuk merancang program pengembangan kapasitas ASN yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual universal ke dalam standar operasional prosedur kerja guna memperkuat karakter birokrasi. Mengingat penelitian ini terbatas pada satu lokus institusi unggulan, generalisasi hasil penelitian ke wilayah lain harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya sangat dianjurkan untuk memperluas jangkauan penelitian pada berbagai tipologi sekolah serta mengeksplorasi lebih dalam mengenai adaptasi nilai-nilai Qur'ani dalam menghadapi tantangan digitalisasi birokrasi. Hal ini penting agar diperoleh model manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan mampu menjawab dinamika perubahan zaman tanpa kehilangan akar moralitas religius.

TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas kesabaran, bimbingan, dan arahan intelektualnya yang sangat berharga selama seluruh proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih

juga disampaikan kepada pihak SMA 2 Krakatau Steel Cilegon yang telah memberikan izin penelitian, dukungan fasilitas, serta akses terhadap data yang dibutuhkan. Jurnal ini merupakan bagian dari tugas penulis dalam menyelesaikan studi pada Program Studi **Pendidikan Tafsir di Universitas PTIQ Jakarta**. Penulis juga mengapresiasi seluruh rekan sejawat dan keluarga yang telah memberikan dukungan moral maupun materil hingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Abdurrahman, M. (2023). *Manajemen Kinerja ASN: Perspektif Teologis dan Praktis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Al-Munawar, S. A. (2021). *Etika Kerja dalam Al-Qur'an dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ansori, I., & Faizin, A. (2026). *Ekosistem Pendidikan Resilien: Manajemen Strategis Berbasis Social-Emotional Capital dan Keberlanjutan*. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Arifin, Z. (2024). Profesionalisme Guru dalam Perspektif Al-Itqan: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Unggulan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 115-130. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.15575/jpi.v12i1.2451>.
- Armand, F. (2022). *Human Capital Development in Islamic Educational Institutions*. Working Paper Series. Washington, DC. Retrieved from www.educationresearch.org.
- Aziz, A. (2023). *Kepemimpinan Profetik di Era Disrupsi*. Malang: Madani Media.
- Badawi, M. (2024). *The Impact of Workplace Climate on Teacher Retention in Banten Province*. Dissertation. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2021). Organizational Behavior and Environmental Factors in Schools. *Environment and Behavior*, 53(2), 150–175. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1177/0013916521935688>.
- Effendy, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi, I. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta: Bandung.
- Faizin, A. (2026). *Neuro-Manajemen Pendidikan: Mengelola Otak dan Emosi untuk Kepemimpinan Efektif*. Surabaya: CV. Global Aksara.
- Fauzi, M. (2024). Digital Transformation in Islamic Schools: An Itqan Perspective. *Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 85-98. <https://www.google.com/search?q=http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v7i2.441>.
- Firdaus, N. (2025). Resiliensi Organisasi Pendidikan melalui Penguatan Integritas ASN. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 9(1), 70-85.
- Habibi, M., & Syukri, M. (2022). The Implementation of Amanah Values in Public Service: A Systematic Review. *International Journal of Professional Business Review*, 7(3), 1-15. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i3.551>.
- Hadi, S. (2023). *Budaya Kerja dan Iklim Organisasi: Teori dan Implementasi di Sekolah*. Jakarta: Prenada Media.
- Hamid, A. (2024). *Konsep Al-Mas'uliyah dalam Administrasi Pendidikan*. Thesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Hidayat, R. (2025). Internalisasi Nilai Karakter Al-Qur'an dalam Lingkungan Kerja Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 18-35.
- Hidayati, S. N. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 11(2), 57-66. <https://www.google.com/search?q=http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v11i2.164>.
- Ibrahim, T. (2021). *Tafsir Maudhu'i: Manajemen Kerja dan Etika Profesi*. Jakarta: Amzah.
- Ismail, M., & Yusuf, A. (2023). Exploring the Link Between Spiritual Motivation and Teacher Performance. *Procedia Economics and Finance*, 45, 300–308. [https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(23\)00138-1](https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1016/S2212-5671(23)00138-1).
- Junaedi, M. (2024). *Paradigma Baru Kepemimpinan Kepala Sekolah di Banten*. Serang: FTK Press.
- Kadir, A. (2022). *Sosiologi Hukum dan Dinamika Birokrasi Indonesia*. Jakarta: Kencana.

- Kotler, P., & Lee, N. R. (2021). *Social Marketing in the Public Sector: Strategy and Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kurniawan, D. (2025). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Integritas Pegawai Negeri Sipil di Daerah Urban*. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <https://www.google.com/search?q=http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/95350>.
- Latif, M. (2023). *Islam dan Birokrasi: Mencari Model Ideal Budaya Kerja*. Bandung: Pustaka Setia.
- Lubis, S. (2024). Al-Qudwah as a Leadership Style in High-Performing Schools. *Journal of Educational Leadership*, 15(3), 210-225.
- Mahmud, A. (2022). *Dinamika Izin Kerja bagi ASN: Tinjauan Hukum dan Etika*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi, D. (2024). Transformasi Budaya Kerja ASN di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 295-310.
- Munsarif, M., & Anwar, K. (2023). *Implementation of Islamic Values in Workplace Culture*. In *Procedia Social and Behavioral Sciences* (Vol. 52, pp. 112–118). Elsevier B.V.
- Munir, M. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nasrullah, M. (2024). Integrity and Accountability of Teachers: An Islamic Perspective. *Journal of Religious Education*, 19(1), 44-59.
- Norsyaheera, A. W., & Shahid, S. A. M. (2022). Organizational Climate and Employee Satisfaction in Educational Institutions. *Journal of Business Studies*, 8(2), 120-134.
- Pratama, A. (2023). Kepemimpinan Berbasis Keteladanan dalam Meningkatkan Kohesi Tim. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(4), 150-165.
- Purwanto, A., & Asbari, M. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru*. Tangerang: Pascal Books.
- Rahman, A. (2023). *The Role of Spiritual Intelligence in Workplace Harmony*. Dissertation. Concordia University, Canada.
- Rahmawati, S. (2022). Integrasi Nilai Amanah dalam Birokrasi untuk Menekan Prokrastinasi Kerja. *Jurnal Etika Publik*, 4(1), 40-55.
- Rahmat, S. T. (2021). *Pendidikan Karakter di Sekolah: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ramli, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas*. Makassar: Aksara Ilmu.

- Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2022). Strategi Pengembangan Mutu Sekolah Berbasis Kepuasan Stakeholder. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 1-23. <https://www.google.com/search?q=http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v12i1.142>.
- Rohman, M. (2023). Keterikatan Kerja dan Motivasi Spiritual: Studi Kasus ASN Pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 55-70.
- Santoso, B. (2025). Modal Sosial Berbasis Nilai Agama dalam Stabilitas Organisasi. *Jurnal Sosiologi Organisasi*, 11(1), 85-100.
- Sari, D. P. (2022). *Analisis Iklim Kerja pada Sekolah Unggulan di Kota Cilegon*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Setiawan, R. (2023). Transparansi Berbasis God-Consciousness dalam Pengelolaan Sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*, 5(2), 110-125.
- Sholeh, M. (2024). *Etos Kerja Muslim: Menggapai Sukses Dunia Akhirat*. Jakarta: Gema Insani.
- Sulistyo, H. (2021). *Inovasi Pembelajaran di Era Digital*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Syafe'i, I. (2022). *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan: Menggali Mutiara Qur'ani untuk Manajemen Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Taufiq, M. (2023). *Work-Life Balance for Teachers: An Islamic Approach*. Working Paper. Global Research Institute.
- Umar, M. (2024). *Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo, A. (2022). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, M. (2025). *Sustainability of Islamic Educational Institutions in Post-Pandemic Era*. In International Conference on Education Management (pp. 45-60). Springer Nature.