

AKHLAK PEMIMPIN SEBAGAI PILAR PERILAKU ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Pryditzia Presdiranti¹, Ali Nasith²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Email: ppresdiranti@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1273>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 24 February 2026

Keywords:

Leader Morals

Organizational Behavior

Islamic Education



ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the role of leader morals as the main pillar in shaping organizational behavior in Islamic educational institutions. The research uses a qualitative approach with a library research method, through reviewing various relevant literature sources, such as books, scientific articles, journals, and academic documents that discuss Islamic leadership and organizational behavior. Data analysis was conducted by reviewing, interpreting, and synthesizing relevant theories and findings to obtain a comprehensive understanding of the relationship between leadership morals and organizational behavior. The results showed that leader morals have a significant influence in creating conducive, harmonious, and productive organizational behavior in Islamic educational institutions. Leaders who have good morals, such as honesty (Shiddiq), trustworthiness, fairness, wisdom, and responsibility, are able to become moral and spiritual role models for all members of the organization. This example contributes to building an Islamic work culture, increasing motivation, discipline, cooperation, and loyalty of the institution's citizens. Thus, the character of the leader not only serves as the moral foundation of leadership, but also becomes a strategic foundation in shaping organizational behavior that is effective, professional, and oriented towards the values of worship and mutual benefit.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran akhlak pemimpin sebagai pilar utama dalam membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (Library research), melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen akademik yang membahas kepemimpinan Islami dan perilaku organisasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengkaji, menginterpretasikan, serta mensintesis teori-teori dan temuan yang relevan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai hubungan antara akhlak kepemimpinan dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akhlak pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan perilaku organisasi yang kondusif, harmonis, dan produktif di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang berakhlakul karimah, seperti jujur (Shiddiq), amanah, adil, bijaksana, dan bertanggung jawab, mampu menjadi teladan moral dan spiritual bagi seluruh anggota organisasi. Keteladanan tersebut berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang islami, meningkatkan motivasi, kedisiplinan, kerja sama, serta loyalitas warga lembaga. Dengan demikian, akhlak pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai landasan moral kepemimpinan, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai ibadah serta kemaslahatan bersama.

Kata kunci: Akhlak Pemimpin, Perilaku Organisasi, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peranan penting dalam membentuk masyarakat yang berilmu, berakhlak, dan beradab sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Di dalam lembaga Islam, akhlak pemimpin menjadi fondasi utama dalam menciptakan serta mempertahankan perilaku organisasi yang harmonis dan produktif ([Shobri, 2025](#)). Pemimpin yang berakhlak mulia akan menegakkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, amanah dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya ([Ramayulis, 2018](#)). Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memiliki kemampuan manajerial dan intelektual, tetapi juga membentuk karakter, dan moral masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kepemimpinan yang efektif serta perilaku organisasi yang baik ([Dja'far & Abu Bakar, 2021](#)).

Kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan islam dituntut untuk mampu menerapkan nilai-nilai ajaran islam sekaligus memenuhi kebutuhan pendidikan anggota Lembaga ([Supriani et al., 2022](#)). Selain itu pemimpin harus memiliki integritas yang kuat, kemampuan berkomunikasi secara jelas dan terbuka, untuk menumbuhkan kepercayaan serta memiliki kompetensi manajerial yang baik ([Rofiq, 2020](#)). Dalam konteks Islam, akhlak pemimpin harus mencerminkan nilai-nilai yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, yaitu *shiddiq* (jujur), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (menyampaikan kebenaran), dan *fathanah* (cerdas) ([Rohimah et al., 2021](#)).

Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, lembaga pendidikan islam akan dapat beroperasi secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah direncanakan ([Bahri, 2022](#)). Selain itu perilaku organisasi pendidikan islam juga memiliki peran penting dalam membangun lingkungan pendidikan yang kondusif. Perilaku organisasi yang baik tercermin dari budaya kerja yang positif, seperti semangat kerja sama, komunikasi yang efektif dan saling menghargai antarsesama ([Hasibuan & Hadijaya, 2024](#)). Ketika nilai-nilai tersebut diterapkan, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi serta kinerja pendidik dan peserta didik ([Rodiah et al., 2022](#)). Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan islam untuk memperhatikan kualitas kepemimpinan dan perilaku organisasinya agar tujuan pendidikan Islam yang unggul dan berakhlak mulia.

Namun kenyataanya akhlak pemimpin dan perilaku organisasi dilembaga pendidikan islam masih ditemukan belum berjalan optimal. Sebagian pemimpin lembaga pendidikan belum sepenuhnya menerapkan keteladanan dalam sikap dan perilaku ([Nurjamil & Supriyoso, 2024](#)). Di beberapa lembaga juga masih dijumpai perilaku organisasi yang kurang mencerminkan nilai-nilai islam. Hal ini sejalan dengan penelitian ([Anistianing et al., 2024](#)) yang menyebutkan tugas pokok dan fungsi kepemimpinan serta perilaku organisasi pendidikan Islam menjadi salah satu faktor penghambat dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai akhlak belum sepenuhnya diintegrasikan dalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja, efektivitas komunikasi, dan budaya kerja sama di lingkungan lembaga. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana akhlak pemimpin sebagai pilar perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam, guna memahami nilai-nilai akhlak dapat diterapkan dalam kepemimpinan untuk mewujudkan perilaku organisasi yang efektif dan berakhlak Islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi ustaka dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen. Tujuannya adalah

untuk mengidentifikasi akhlak pemimpin sebagai pilar perilaku organisasi di lembaga pendidikan islam. Menurut ([Aprilyada et al., 2023](#); [Afriani et al., 2025](#)) bahwa studi pustaka dalam penelitian kualitatif dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian. Melalui studi kasus, peneliti dapat memperkuat landasan teori, menemukan kesenjangan dan memperjelas arah analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akhlak Pemimpin dalam Perspektif Islam

Akhlak memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan ajaran dan sumber utama islam yaitu wahyu. Secara etimologis, akhlak berasal dari kata *khuluq* yang berarti budi pekerti, tabiat, atau perilaku seseorang yang tertanam dalam diri dan tercermin dalam perbuatannya ([Al-Ghazali, 2004](#)). Sedangkan menurut Muhammad Abdullah Darraz mendefenisikan akhlak sebagai sesuatu kekuatan dari dalam diri yang berkombinasi antara kecenderungan pada sisi yang baik (akhlaq al-karimah) dan sisi yang buruk (akhlaq al-mazmumah).

Akhlak seorang pemimpin menjadi pilar pembentukan perilaku organisasi. seorang pemimpin harus berakhlakul karimah seperti akhlaknya Rasulullah dengan ciri-ciri yaitu *shiddiq* (jujur), amanah (terpercaya), tabligh (menyampaikan), fathanah (cerdas) ([Abdullah, 2007](#)). Pemimpin yang meneladani akhlak Rasulullah akan mampu membangun budaya kerja yang berlandaskan kejujuran, amanah, keadilan dan tanggung jawab. Keteladanan ini tidak hanya membentuk hubungan harmonis antarwarga lembaga, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja yang ikhlas dan bernilai ibadah ([Munir, 2019](#)). Mengingat beratnya tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin, maka perlu memiliki kepribadian, sikap dan karakter yang sejalan dengan tugasnya. Seorang pemimpin harus menjunjung tinggi kedisiplinan, memiliki wibawa serta menunjukkan kesabaran dan ketakwaan dalam menghadapi berbagai persoalan. Selain itu, pemimpin dituntut untuk berlapang dada dalam menerima kritik, memiliki wawasan yang luas, bersikap bijaksana, dan senantiasa mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Pemimpin juga harus bertanggung jawab terhadap amanah serta menampilkan akhlak mulia ([Mustofa, 2010](#)).

Menurut Prabu Rama Wijaya dalam ([Wati et al., 2025](#)), seorang pemimpin ideal harus meneladani sifat utama alam semesta dalam menggambarkan seorang pemimpin hendaknya meniru sifat-sifat unsur alam sebagai pedoman moral dan etika dalam menjalankan kepemimpinannya: Tanah: Melambangkan kesabaran, keteguhan dan ketulusan. Seorang pemimpin seperti tanah mampu menopang dan menanggung beban tanpa mengeluh. Pemimpin harus berjiwa besar, sabar menghadapi kritik dan kokoh dalam memikul tanggung jawab ([Marliani & Djadjuli, 2019](#)). Air: bersifat mengalir ke bawah, menyejukkan, lembut. Seorang pemimpin harus rendah hati, adil, mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan senantiasa memberi manfaat bagi masyarakatnya ([Rohimah et al., 2021](#)). Angin: Kesigapan, ketebukaan. Pemimpin harus peka terhadap kebutuhan masyarakat, komunikatif, dan bekerja dengan tulus tanpa pamrih ([Indrajaya & Widiyanto, 2024](#)). Laut : kelapangan dan ketenangan. Seorang pemimpin hendaknya berwawasan luas, berpikir mendalam, bijaksana dalam menghadapi perbedaan serta tenang dalam mengambil keputusan besar ([Hilalludin et al., 2025](#)). Bulan: Melambangkan cahaya yang menerangi kegelapan. Pemimpin hendaknya berperilaku lembut, menentramkan hati rakyat, memberi semangat dan menjaga moralitas masyarakat ([Siregar et al., 2018](#)). Matahari: sumber energi kehidupan dan penerangan bagi semua makhluk tanpa pilih kasih. Pemimpin harus hadil, memberi teladan, menjadi penerang bagi rakyat dan senantiasa memberi manfaat kepada semua tanpa membedakan ([Akbar, 2021](#)). Bintang: Melambangkan kepekaan tanggung jawab terhadap lingkungan sekitarnya.

Seorang pemimpin harus peka terhadap kondisi sosial, dan ekonomi rakyatnya, bertindak dengan naluri kemanusiaan serta menjaga harmoni dengan alam dan masyarakat ([Putri et al., 2024](#)). Api: Ketegasan, keberanian dan menghangatkan. Pemimpin hendaknya tegas dalam menegakkan hukum, berani melawan kezaliman tetapi tetap mengedepankan keadilan dan kebijaksanaan.

Perilaku Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Perilaku organisasi merupakan studi-studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau kelompok tertentu, yang mencakup pembahasan tentang aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia yang bekerja di dalamnya, juga aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi dimana mereka berada, dengan tujuan untuk memperlancar upaya pencapaian tujuan organisasi ([Juhji et al., 2020](#)). Menurut Robins dan Judge (2019), perilaku organisasi mencakup studi sistematis mengenai tindakan dan sikap individu maupun kelompok dalam konteks organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Tujuan utama dari kajian perilaku organisasi pada dasarnya mencakup tiga aspek yaitu menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia ([Darim, 2020](#)). Pertama menjelaskan berarti upaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Pemahaman ini penting karena membantu pemimpin dalam mengidentifikasi penyebab munculnya perilaku tertentu, sehingga dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengelola situasi kerja ([Argadinata et al., 2025](#)). Kedua, meramalkan menunjukkan bahwa perilaku organisasi memungkinkan manajer untuk memprediksi bagaimana perilaku seseorang atau kelompok akan berkembang di masa depan. Dengan memahami penyebab perilaku, pemimpin dapat memperkirakan dampak dari kebijakan atau program yang diterapkan dalam organisasi ([Darim, 2020](#)). Ketiga, mengendalikan bermakna bahwa kajian perilaku organisasi menyediakan berbagai strategi dan pendekatan untuk mengarahkan serta mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok agar sesuai dengan tujuan. Sementara itu, perilaku organisasi memiliki tujuan yang berfokus pada menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien, tujuan tersebut meliputi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, serta loyalitas dan keterkaitan yang tinggi terhadap organisasi ([Mayasari et al., 2022](#)).

Perilaku organisasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam, misalnya, perilaku organisasi tercermin dalam bagaimana kepala sekolah, guru, dan staf berinteraksi berdasarkan nilai-nilai akhlak, kejujuran, kerja sama, dan tanggung jawab. Perilaku organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta mewujudkan tujuan lembaga secara efektif dan bernilai ibadah ([Yuniar et al., 2024](#)). Perilaku organisasi yang baik di dalam lembaga pendidikan Islam mencakup integritas, profesionalisme, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, nilai-nilai Islam juga harus dijadikan sebagai acuan dalam perilaku organisasi seperti, kerjasama, keadilan dan kesetaraan dalam mengelola lembaga pendidikan Islam ([Syihabuddin, 2019](#)). Sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surah al-maidah ayat 2 :

الْعُقَابِ شَدِيدُ اللَّهِ إِنَّ ۖ اللَّهُ وَاقِفٌ ۖ وَالْعُدْوَانِ الْإِثْمَ عَلَى تَعَاوُنًا وَلَا ۖ وَالتَّقْوَى الْبِرَّ عَلَى وَتَعَاوُنًا

Artinya : Dan tolong-menolong kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan islam merupakan suatu kajian yang tidak hanya menekankan pada aspek manajerial dan hubungan kerja semata, tetapi berakar kuat pada nilai-nilai spiritual dan moral yang bersumber dari ajaran Islam. Perilaku organisasi menjadi sarana memahami, memprediksi dan mengarahkan tindakan individu maupun kelompok agar selaras dengan tujuan lembaga serta bernilai ibadah. Sedangkan dalam konteks lembaga pendidikan islam, perilaku organisasi yang baik tercermin dari interaksi yang dilandasi oleh akhlakul karimah, seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja sama, keadilan dan sikap profesional. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar terciptanya suasana kerja yang harmonis, produktif serta berorientasi pada kemashlahatan bersama ([Chamauliddah et al., 2025](#)). Dengan demikian, perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan islam tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter islami, penguatan budaya kerja religius dan nilai-nilai akhlak mulia dalam setiap aktivitas organisasi.

Akhlak Pemimpin sebagai Pilar Perilaku dalam Lembaga Pendidikan Islam

Akhlak pemimpin merupakan fondasi utama dalam membentuk perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang berakhlakul karimah tidak hanya memengaruhi arah kebijakan dan keputusan lembaga, tetapi juga menjadi teladan moral bagi seluruh anggota lembaga ([Nurhadi et al., 2021](#)). Dalam islam, akhlak seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena kepemimpinan bukan sekadar jabatan struktural, melainkan amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab dan keteladanan. Rasulullah SAW salah satu contoh ideal pemimpin yang memiliki empat sifat utama yaitu shiddiq (Jujur), amanah (Terpercaya), tabligh (Menyampaikan kebenaran), dan fatanah (Cerdas). Hal ini sejalan dengan pendapat Munir (2019) bahwa sifat-sifat ini menjadi pedoman moral bagi setiap pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang jujur akan menumbuhkan kepercayaan, pemimpin yang amanah akan menjaga tanggung jawabnya, pemimpin yang tabligh akan menyampaikan kebenaran tanpa manipulasi, dan pemimpin yang fathanah akan mampu berpikir bijaksana dalam menyelesaikan persoalan organisasi ([Munir, 2019](#)).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, akhlak pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang islami. Pemimpin yang berakhlakul karimah akan mendorong terciptanya perilaku organisasi yang harmonis, disiplin, dan berorientasi pada ibadah. Ia mampu menjadi teladan dalam integritas, keadilan, dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab [33]: 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ

Artinya : “Sungguh, telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu”

Ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam harus meneladani akhlak Rasulullah sebagai contoh terbaik dalam memimpin dan berinteraksi dengan sesama. Selain itu, kepemimpinan berakhlak juga berfungsi sebagai pilar pengarah perilaku organisasi. Pemimpin menjadi figur sentral yang menanamkan nilai-nilai kejujuran, kerja sama, disiplin, serta tanggung jawab moral dan spiritual kepada seluruh anggota lembaga. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada kemaslahatan (Kebaikan bersama) dan meningkatkan motivasi kerja yang bernilai ibadah ([Rahmawati, 2020](#)).

Menurut Robbins dan Judge (2019) perilaku organisasi yang positif tercermin melalui sikap saling percaya, komunikasi yang terbuka, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Hal

ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ketika seorang pemimpin menunjukkan akhlak yang baik seperti kejujuran, empati, dan keteladanan maka anggota organisasi akan meniru perilaku tersebut melalui proses *social learning* (Pembelajaran sosial). Hal ini sejalan dengan teori Albert Bandura (1977) yang menyatakan bahwa individu belajar melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain yang dianggap sebagai model.

Penelitian Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berakhlak tinggi memiliki korelasi positif terhadap meningkatnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang meneladankan nilai-nilai moral Islami mampu menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas dalam diri anggota organisasi. Sehingga perilaku organisasi menjadi lebih positif, ditandai dengan meningkatnya kolaborasi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas ([Rahmawati, 2020](#)).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akhlak kepemimpinan merupakan determinasi utama dalam pembentukan perilaku organisasi yang positif. Ketika akhlak dijadikan dasar dalam kepemimpinan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan berakhlak tidak hanya mengarahkan pada pencapaian tujuan lembaga, tetapi juga membentuk insan berkarakter mulia sesuai dengan prinsip Islam.

Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil pembahasan yang diolah berdasarkan temuan penelitian yang kemudian diintegrasikan dan disesuaikan dengan teori-teori yang relevan. Melalui teknik analisis penelitian pustaka, peneliti dapat mengidentifikasi data-data yang diperlukan. Hasil analisis tersebut kemudian dihubungkan dengan teori-teori dalam menjawab bagaimana akhlak pemimpin sebagai pilar perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Akhlak pemimpin fondasi utama dalam membentuk dan mengarahkan perilaku organisasi, khususnya di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang berlandaskan akhlakul karimah tidak hanya berperan dalam mengatur dan mengontrol jalannya organisasi, tetapi juga menjadi teladan moral dan spiritual bagi seluruh anggota lembaga ([Yuniar et al., 2024](#)). Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin yang berakhlak akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh keikhlasan serta berorientasi pada nilai-nilai ibadah. Selain itu, pemimpin yang berakhlakul karimah mendorong terciptanya suasana kerja yang kolaboratif, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Akhlak kepemimpinan berperan sebagai faktor determinan dalam menciptakan perilaku organisasi yang positif di lembaga pendidikan Islam ([Akbar, 2021](#)). Akhlak yang baik menciptakan budaya kerja yang religius, dan produktif. Sehingga akhlak pemimpin menjadi pilar utama dalam membangun budaya organisasi yang islami. Pemimpin dengan akhlak terpuji akan menanamkan nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta kasih sayang kepada bawahannya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan motivasi kerja, kepuasan, dan loyalitas para guru serta staf terhadap lembaga. Sebaliknya, lemahnya akhlak kepemimpinan dapat menimbulkan konflik, penurunan motivasi, dan krisis moral dalam organisasi. Dengan demikian, akhlak pemimpin berfungsi sebagai pilar perilaku organisasi, yang mengarahkan semua aktivitas organisasi menuju kemaslahatan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa akhlak pemimpin merupakan pilar utama dalam membentuk perilaku organisasi yang positif di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang berakhlakul karimah seperti jujur, amanah, adil, bijaksana, dan bertanggung jawab akan menjadi teladan bagi seluruh anggota lembaga dan menumbuhkan budaya kerja

yang harmonis, disiplin, serta bernilai ibadah. Kepemimpinan yang berlandaskan akhlak tidak hanya berpengaruh pada efektivitas organisasi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai spiritual dan moral dalam setiap aktivitas lembaga. Dengan demikian, akhlak pemimpin berperan sebagai fondasi moral dan spiritual yang mengarahkan perilaku organisasi menuju tercapainya tujuan pendidikan Islam yang berkarakter, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

REFERENSI

- Abdullah, M. Y. (n.d.). *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Quran*.
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Afriani, I., Suriani, A., Desyandri, D., & Sukma, E. (2025). Peningkatan Keterampilan Menulis Teks Eksplanasi Menggunakan Model RADEC Berbantuan Media Audiovisual pada Peserta Didik Kelas V SDN 24 Ujung Gurun. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(3), 3480–3490. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3126>
- Akbar, A. F. (2021). Relevansi Ajaran Kepemimpinan Belandaskan Filosofis Asta Bratha di Era Milenial. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*. 5 (1), 63–71.
- Al-Ghazali. (2004). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Amir, A., Afrita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Aprilyada, G., Zidan, M. A., Nurlia, N., Ainunisa, R. A., & Widi, W. W. (2023). Peran kajian pustaka dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 165–173.
- Argadinata, H., Wulandari, E. D., Putra, W. P., & Perkasa, A. B. (2025). Deteksi Self Leadership Berbasis Management Style Diagnostic Test dalam Optimalisasi Decision Making Kepala Sekolah. *Proceedings Series of Educational Studies*. 116–125.
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 1, 43–56.
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Chamauliddah, T., Sunarti, G., & Yunus, F. (2025). IMPLEMENTATION OF MAQASHID SHARIA PRINCIPLES IN THE WORK CULTURE OF EMPLOYEES AT BANK MUAMALAT BENGKULU BRANCH. *PARETO: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 8(2), 15–28.
- Darim, A. (2020a). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Darim, A. (2020b). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of

- Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Dja'far, Abu Bakar, and S. P. I. Y. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Hilalludin, H., Wiresti, R. D., Maryani, E. D., & Khaer, S. M. (2025). Syura sebagai Model Pendidikan Kepemimpinan Islam: Membangun Komunikasi Efektif dalam Pengambilan Keputusan Kolektif. *Jurnal Ar-Ruhul Ilmi: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01), 16–29.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Indrajaya, A., & Widiyanto, A. (2024). Teladan kepemimpinan Yesus Kristus dalam narasi Injil Markus dan sumbangannya bagi kepemimpinan secara umum dan dalam gereja. *Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual*, 3(2), 90–118.
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, and N. S. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, No. 2, 111–24.
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Marliani, L., & Djadjuli, R. D. (2019). Menakar Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Di Era Globalisasi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 74–80.
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Mayasari, Nanny, Novi Cholisoh, Aris Armunanto, I. Rai Hardika, Yuditia Prameswari, I. G., Dhika Widarnandana, I. Dewa Made Arik Permana Putra, Muhammad Satar, R., & Kurniawan, and L. S. (2022). *Perilaku Organisasi*. Tohar Media.
- Munir, M. (2019a). *Akhlak Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*.
- Munir, M. (2019b). *Etika Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*.
- Mustofa, A. (2010). *Akhlak Tasawuf*.
- Nurhadi, A., Idris, H., & Asmoni, A. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membudayakan Akhlaqul Karimah Siswa di Madrasan Aliyah Negeri Sampang. *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 60–71.
- Nurjamil, E., & Supriyoso, P. (2024). Meneladani kepemimpinan Rasulullah SAW dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Abdurrahman Kota Bandung. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik Dan Dinamika Pendidikan*, 12(2), 493–511.

- Putri, E. S., Faudzi, M. Y., & Kurniati, K. (2024). Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam. : Business and Notary, *Ethics and Law Journal*, 2(2), 202–217.
- Rahmawati, N. (2020). Kepemimpinan Berbasis Akhlak dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 145–158.
- Ramayulis. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*.
- Rodiah, Siti, Ulfiah Ulfiah, and B. S. A. (2022). Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, no 1, 108–118.
- Rofiq, M. N. (2020). Pengembangan Potensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman* 11, No. 1, 201–13.
- Rohimah, R. B., Atqiyya, P. Y., & Maharani, D. (2021a). Peran Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Islam. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1).
- Rohimah, R. B., Atqiyya, P. Y., & Maharani, D. (2021b). Peran Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Islam. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1).
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210.
- Siregar, S. F., Fuady, Y., Fadli, M., Al-Bukhori, A., Lubis, P. N., Nasution, S. N., ... & Suryani, I. (2018). Karakter dan Akhlak Pemimpin dalam Perspektif Islam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(2), 110–116.
- Supriani, Yuli, Rahman Tanjung, Annisa Mayasari, and O. A. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. 332–38. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, No 1, 332–338.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 110–19.
- Wati, S., Filzah, C. B., Angga, T. A., & Jendri, J. (2025). Pemimpin Ideal dalam Cahaya Al Qur'an. Akhlak. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 287–298.
- Yuniar, Y., Afriantoni, A., Aldyandra, A., Fitrianti, E., Firzal, J., Muhlisin, M. O., & Marlina, M. (2024). Pelatihan Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Religius di Kantor Camat Rambutan, Banyuasin. *Indonesian Journal of Community Empowerment MAJU*, 1(4), 192–204.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

