AKSI Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: 2964-4658

AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Vol. 4 No. 3 (2026) : 223-242
Journal homepage https://ejurnal.inhafi.ac.id/index.php/aksi

Integrasi Maqashid Syariah dan Tata Kelola Organisasi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam Berkelanjutan

Muwafiqus Shobri[1], Jasmani Jaosantia[2]
[1]Institut Agama Islam Hasan Jufri Bawean, Gresik, Indonesia
[2]Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: dosensukses@gmail.com[1], jasmanijaosantia@gmail.com[2]

DOI: https://doi.org/10.37348/aksi.v4i3.1237

Received: 21-04-2026	Accepted: 22-07-2026	Published: 29-07-2026

Abstract

Islamic educational leadership faces challenges in enhancing professionalism, accountability, transparency, educational quality, and institutional sustainability in the era of digital transformation. Therefore, a leadership paradigm is needed that is not only oriented towards managerial effectiveness but also upholds the values of justice, welfare, and the welfare of the community. This study aims to analyze the integration of Maqashid Shariah principles and organizational governance in building a sustainable Islamic education leadership model. This research uses a *library research* method with *an integrative literature review* approach and conceptual analysis. The sources of the study include classical and contemporary literature on Maqashid Sharia, organizational governance, Islamic educational leadership, and *sustainable leadership*. The analysis was conducted through identification, categorization, comparison, and concept synthesis. The research results show three main points. First, the five principles of Maqashid Shariah, namely *hifz al-din*, *hifz al-nafs*, *hifz al-'aql*, *hifz al-nasl*, and *hifz al-mal*, serve as the foundation of values and ethics in determining the direction and responsibility of Islamic educational leadership. Second, the principles of transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness serve as governance mechanisms to realize values of welfare in institutional practice. Third, the integration of these two perspectives with the principles of sustainable leadership produces the conceptual model *Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model (MSIEL Model)*. This model places Maqashid Shariah as the foundation of values, organizational governance as the operational mechanism, sustainable leadership as the institutional process, and welfare as the ultimate goal. This research offers a conceptual contribution to the development of Islamic education management through the integration of spiritual values, professionalism, governance, and institutional sustainability. This model is expected to become the foundation for leadership development in madrasahs, pesantrens, Islamic schools, and Islamic religious higher education institutions.

Keywords: *Islamic Educational Leadership, Maqashid Syariah, Organizational Governance*

Abstrak

Kepemimpinan pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, mutu pendidikan, dan keberlanjutan kelembagaan di era transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan paradigma kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas manajerial, tetapi juga menjunjung nilai-nilai keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan umat. Penelitian ini

bertujuan menganalisis integrasi prinsip Maqashid Syariah dan tata kelola organisasi dalam membangun model kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode *library research* dengan pendekatan *integrative literature review* dan analisis konseptual. Sumber kajian meliputi literatur klasik dan kontemporer tentang Maqashid Syariah, tata kelola organisasi, kepemimpinan pendidikan Islam, dan *sustainable leadership*. Analisis dilakukan melalui identifikasi, kategorisasi, perbandingan, dan sintesis konsep. Hasil penelitian menunjukkan tiga hal utama. Pertama, lima prinsip Maqashid Syariah, yaitu *hifz al-din*, *hifz al-nafs*, *hifz al-'aql*, *hifz al-nasl*, dan *hifz al-mal*, menjadi landasan nilai dan etika dalam menentukan arah serta tanggung jawab kepemimpinan pendidikan Islam. Kedua, prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran menjadi mekanisme tata kelola untuk mewujudkan nilai-nilai kemaslahatan dalam praktik kelembagaan. Ketiga, integrasi kedua perspektif tersebut dengan prinsip kepemimpinan berkelanjutan menghasilkan model konseptual *Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model (MSIEL Model)*. Model ini menempatkan Maqashid Syariah sebagai fondasi nilai, tata kelola organisasi sebagai mekanisme operasional, kepemimpinan berkelanjutan sebagai proses kelembagaan, dan kemaslahatan sebagai tujuan akhir. Penelitian ini menawarkan kontribusi konseptual bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam melalui integrasi nilai spiritual, profesionalisme, tata kelola, dan keberlanjutan kelembagaan. Model ini diharapkan menjadi landasan pengembangan kepemimpinan di madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam.

Keywords: *Kepemimpinan Pendidikan Islam, Maqashid Syariah, Tata Kelola Organisasi*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan institusi strategis dalam membangun kualitas manusia, mentransmisikan nilai-nilai keagamaan, mengembangkan intelektualitas, serta membentuk kehidupan sosial yang berkeadaban. Keberadaan madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam tidak hanya berkaitan dengan penyelenggaraan proses pembelajaran, tetapi juga memiliki tanggung jawab lebih luas dalam menjaga keberlanjutan nilai, kebudayaan, moralitas, dan kesejahteraan masyarakat. Dalam perspektif ini, pendidikan Islam dapat dipahami sebagai sistem kelembagaan yang mengintegrasikan dimensi spiritual, intelektual, sosial, dan organisasional. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan tidak berhenti pada pencapaian administratif, tetapi berkembang menjadi kontribusi berkelanjutan bagi kehidupan manusia. Orientasi tersebut memiliki relevansi dengan Sustainable Development Goals, khususnya tujuan keempat yang menekankan pendidikan berkualitas, inklusif, berkeadilan, dan kesempatan belajar sepanjang hayat (United Nations, 2015).

Perubahan lingkungan pendidikan kontemporer menghadirkan persoalan kepemimpinan yang semakin multidimensional. Digitalisasi, perkembangan kecerdasan artifisial, perubahan kebutuhan kompetensi, persaingan antarlembaga, tuntutan transparansi keuangan, serta meningkatnya perhatian terhadap perlindungan peserta didik mengharuskan pemimpin pendidikan memiliki kapasitas adaptif dan integritas kelembagaan. Persoalan tersebut tidak cukup diselesaikan melalui pendekatan manajemen yang hanya mengutamakan efisiensi, produktivitas, atau pencapaian indikator kinerja.

Keberhasilan organisasi pendidikan juga harus mempertimbangkan keadilan dalam pengambilan keputusan, kesejahteraan pendidik dan peserta didik, perlindungan aset kelembagaan, pengembangan pengetahuan, serta kesinambungan kepemimpinan. Kerangka pendidikan global juga menempatkan mutu pembelajaran, lingkungan belajar yang aman, penguatan kapasitas pendidik, dan tata kelola sistem pendidikan sebagai bagian yang saling berhubungan (UNESCO, 2016). Dengan demikian, tantangan utama kepemimpinan pendidikan Islam bukan sekadar bagaimana lembaga bertahan, melainkan bagaimana lembaga berkembang tanpa kehilangan orientasi nilai dan tanggung jawab sosialnya.

Dalam perkembangan pemikiran Islam, Maqashid Syariah menawarkan landasan normatif untuk memahami tujuan penyelenggaraan kehidupan manusia (Hazin et al., 2021). Pemikiran al-Ghazali dan al-Syatibi memberikan fondasi penting mengenai perlindungan kebutuhan fundamental manusia, sedangkan pemikiran kontemporer Jasser Auda mengembangkan pendekatan sistemik yang menempatkan tujuan syariah dalam kerangka yang lebih holistik, multidimensional, terbuka, dan berorientasi pada tujuan. Auda (2008) menegaskan pentingnya memahami syariah melalui tujuan dan kemaslahatan, bukan melalui pembacaan yang terpisah-pisah terhadap ketentuan normatif. Perspektif ini membuka ruang bagi pengembangan Maqashid Syariah dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan dan tata kelola kelembagaan. Lima prinsip perlindungan yang dikenal sebagai *al-daruriyyat al-khams* meliputi perlindungan agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Dalam konteks pendidikan, kelima prinsip tersebut dapat ditafsirkan sebagai orientasi perlindungan nilai spiritual, keselamatan dan kesejahteraan manusia, pengembangan intelektualitas, keberlanjutan generasi, serta pengelolaan sumber daya secara bertanggung jawab.

Di sisi lain, perkembangan teori *organizational governance* menyediakan pendekatan kelembagaan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dicapai melalui proses pengelolaan yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen, dan adil. Prinsip-prinsip tersebut berkembang dalam kerangka *Good Corporate Governance* dan *Good Governance*, kemudian dapat diadaptasi secara kritis pada organisasi nonbisnis, termasuk lembaga pendidikan. OECD (2023) menjelaskan bahwa tata kelola yang baik berkaitan dengan struktur hubungan antara pengelola, pengawas, dan pemangku kepentingan, termasuk mekanisme penetapan tujuan, pengambilan keputusan, pengawasan kinerja, dan pertanggungjawaban. Meskipun kerangka OECD pada dasarnya dikembangkan untuk tata kelola korporasi, prinsip transparansi, pengawasan, dan akuntabilitas memiliki relevansi organisasional yang dapat diterapkan pada lembaga pendidikan melalui penyesuaian terhadap karakteristik, mandat, dan tujuan pendidikannya. Dalam konteks Indonesia, Komite Nasional Kebijakan Governance juga menyediakan pedoman governansi yang dapat menjadi salah satu rujukan dalam membangun budaya kelembagaan yang beretika dan bertanggung jawab (KNKG, 2021).

Kajian mengenai kepemimpinan berkelanjutan memperluas pemahaman bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tidak dapat dinilai hanya dari capaian jangka pendek. Hargreaves dan Fink (2004) mengembangkan tujuh prinsip *sustainable leadership* yang menekankan keberlanjutan pembelajaran, keberhasilan jangka panjang, pengembangan kepemimpinan orang lain, keadilan sosial, pemeliharaan sumber daya manusia dan material, keberagaman kapasitas, serta keterlibatan aktif terhadap lingkungan. Pemikiran tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkelanjutan harus membangun kapasitas organisasi agar mampu melanjutkan perubahan secara bertanggung jawab, bukan bergantung sepenuhnya pada figur pemimpin tertentu. Dalam konteks pendidikan Islam, gagasan ini memiliki relevansi dengan prinsip amanah, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab antargenerasi. Dengan demikian, keberlanjutan kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan stabilitas organisasi, tetapi juga dengan kesinambungan nilai, kualitas pembelajaran, kesejahteraan warga lembaga, dan kemampuan organisasi merespons perubahan.

Sejumlah perspektif tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam telah memiliki landasan teoretis dari beberapa disiplin ilmu (Shobri & Fatin, 2025). Literatur Maqashid Syariah menyediakan orientasi normatif mengenai kemaslahatan manusia; literatur tata kelola organisasi menawarkan prinsip pengaturan kewenangan, transparansi, dan pertanggungjawaban; sedangkan literatur kepemimpinan berkelanjutan menekankan kesinambungan kapasitas organisasi, keadilan, dan tanggung jawab jangka panjang. Akan tetapi, ketiga perspektif tersebut tidak selalu berada dalam satu kerangka analisis. Maqashid Syariah sering dibahas dalam konteks hukum Islam dan etika, tata kelola organisasi dikembangkan melalui perspektif manajemen dan administrasi, sementara kepemimpinan berkelanjutan lebih banyak dibahas melalui kajian perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan. Perbedaan titik tekan ini menunjukkan perlunya sintesis yang mampu menghubungkan orientasi normatif Islam dengan mekanisme operasional organisasi dan tujuan keberlanjutan pendidikan.

Kesenjangan konseptual tersebut bukan berarti bahwa ketiga bidang kajian sama sekali belum pernah dipertemukan. Terdapat publikasi yang mulai menghubungkan Maqashid Syariah dengan pengelolaan pendidikan Islam dan pengembangan tata kelola kelembagaan. Sebagai contoh, kajian Hamdanah mengenai pengelolaan pendidikan Islam berbasis Maqashid Syariah mengarahkan perhatian pada hubungan antara fondasi normatif-etis dan mekanisme struktural-operasional dalam tata kelola lembaga pendidikan abad ke-21 (Hamdanah, 2025). Kajian mengenai inovasi manajemen pendidikan Islam berbasis Maqashid Syariah juga memperlihatkan pentingnya menghubungkan nilai-nilai syariah dengan peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan (Asyha et al., 2025). Namun, sintesis antara lima perlindungan fundamental Maqashid Syariah, lima prinsip tata kelola organisasi, dan dimensi kepemimpinan berkelanjutan masih memerlukan konstruksi konseptual yang lebih terintegrasi. Secara khusus, masih diperlukan penjelasan mengenai

bagaimana setiap tujuan Maqashid diterjemahkan ke dalam prinsip tata kelola, bagaimana pemimpin mengoperasionalkannya, serta bagaimana capaian kelembagaan dapat dinilai berdasarkan kemaslahatan dan keberlanjutan.

Berdasarkan persoalan tersebut, artikel ini menawarkan kontribusi integratif melalui pengembangan *Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model* (MSIEL Model). Kebaruan teoretis artikel terletak pada upaya menghubungkan Maqashid Syariah, *organizational governance*, dan *sustainable leadership* dalam satu kerangka kepemimpinan pendidikan Islam. Kebaruan konseptualnya terletak pada penempatan lima prinsip Maqashid sebagai fondasi penentuan tujuan dan prioritas kelembagaan, sementara prinsip tata kelola organisasi menjadi mekanisme penerjemahan nilai ke dalam sistem pengambilan keputusan, pengawasan, dan pertanggungjawaban. Kebaruan praktisnya diwujudkan melalui rumusan dimensi implementasi yang dapat digunakan sebagai acuan pengembangan kepemimpinan madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam. Model ini tidak dimaksudkan sebagai instrumen empiris yang telah tervalidasi, melainkan sebagai proposisi konseptual yang memerlukan pengujian dan penyempurnaan melalui penelitian lanjutan.

Atas dasar argumentasi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana relevansi dan kontribusi prinsip-prinsip Maqashid Syariah dalam membangun paradigma kepemimpinan pendidikan Islam yang berkelanjutan? Kedua, bagaimana teori tata kelola organisasi dapat diintegrasikan dengan prinsip Maqashid Syariah dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan Islam? Ketiga, bagaimana konstruksi model konseptual kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan berbasis integrasi Maqashid Syariah dan teori tata kelola organisasi? Ketiga pertanyaan tersebut menjadi dasar analisis dalam mengembangkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada perlindungan martabat manusia, keadilan, pengembangan ilmu, tanggung jawab sosial, dan kemaslahatan umat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *library research* atau penelitian kepustakaan dengan pendekatan *integrative literature review* dan analisis konseptual. Pilihan metodologis tersebut didasarkan pada karakteristik masalah penelitian yang berorientasi pada pengembangan hubungan antarkonsep, teori, dan prinsip normatif. Fokus penelitian bukan mengukur perilaku kepemimpinan pada lembaga tertentu, melainkan membangun argumentasi teoretis mengenai kemungkinan integrasi Maqashid Syariah, tata kelola organisasi, dan kepemimpinan berkelanjutan. Pendekatan integratif memungkinkan literatur dari berbagai disiplin ilmu dianalisis secara komparatif untuk menghasilkan sintesis konseptual yang lebih luas daripada sekadar rangkuman penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini tidak dikategorikan sebagai *systematic literature review* berbasis protokol PRISMA dan tidak mengklaim telah melakukan prosedur seleksi sistematis yang menghasilkan jumlah artikel tertentu.

Sumber penelitian berupa literatur sekunder yang terdiri atas buku akademik, artikel jurnal ilmiah, publikasi penelitian terdahulu, dokumen kebijakan, serta publikasi lembaga internasional yang relevan. Literatur utama dikelompokkan ke dalam empat ranah. Pertama, literatur Maqashid Syariah, khususnya pemikiran al-Ghazali, al-Syatibi, dan Jasser Auda. Kedua, literatur tata kelola organisasi yang membahas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran. Ketiga, literatur kepemimpinan pendidikan Islam yang berkaitan dengan amanah, keadilan, syura, keteladanan, dan orientasi kemaslahatan. Keempat, literatur *sustainable leadership* yang menekankan keberlanjutan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, keadilan sosial, dan kesinambungan mutu pendidikan. Dokumen pendukung mencakup pedoman tata kelola dari KNKG, prinsip tata kelola OECD, dan Agenda 2030 Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Penelusuran literatur dilakukan dengan memanfaatkan publikasi dan rekaman bibliografis yang dapat ditelusuri melalui sumber akademik serta laman penerbit dan lembaga resmi. Kata kunci konseptual yang digunakan meliputi *Maqashid Syariah*, *al-daruriyyat al-khams*, *Islamic educational leadership*, *Islamic educational management*, *organizational governance*, *good governance*, *corporate governance*, *sustainable leadership*, dan *institutional sustainability*. Penelusuran diarahkan pada karya seminal untuk menjelaskan fondasi teori dan publikasi kontemporer untuk memahami perkembangan penerapan konsep. Sumber yang diprioritaskan adalah karya akademik primer, artikel jurnal yang relevan, dokumen resmi, dan publikasi yang memiliki identitas bibliografis atau DOI yang dapat diverifikasi.

Kriteria inklusi mencakup literatur yang secara substantif membahas sekurang-kurangnya satu konsep utama penelitian, memiliki relevansi dengan pengelolaan atau kepemimpinan organisasi pendidikan, serta menyediakan landasan teoretis yang dapat digunakan dalam analisis. Karya klasik tetap dimasukkan apabila memiliki kedudukan fundamental dalam pembentukan konsep Maqashid Syariah. Sebaliknya, literatur yang hanya menyebut istilah tanpa pembahasan substantif, sumber populer yang tidak memiliki dasar akademik memadai, dan publikasi yang identitas bibliografisnya tidak dapat dipastikan tidak dijadikan dasar argumentasi utama.

Analisis dilakukan melalui lima tahapan yang saling berhubungan. Tahap pertama adalah identifikasi konsep, yaitu menginventarisasi prinsip-prinsip utama Maqashid Syariah, tata kelola organisasi, dan kepemimpinan berkelanjutan. Tahap kedua adalah kategorisasi tematik, yaitu mengelompokkan literatur berdasarkan orientasi nilai, mekanisme tata kelola, proses kepemimpinan, dan capaian kelembagaan. Tahap ketiga adalah analisis komparatif untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, hubungan, dan potensi ketegangan antarperspektif. Tahap keempat adalah sintesis konseptual dengan menghubungkan tujuan normatif Maqashid Syariah dan mekanisme operasional tata kelola organisasi. Tahap kelima adalah perumusan model MSIEL yang disusun berdasarkan hubungan logis antara fondasi nilai, mekanisme kelembagaan, proses kepemimpinan, dan orientasi hasil.

Untuk menjaga konsistensi interpretasi, analisis menggunakan pola *conceptual mapping* dan *thematic synthesis*. Setiap prinsip ditafsirkan berdasarkan konteks teoretis asalnya sebelum diterapkan pada konteks pendidikan Islam. Hal ini penting karena prinsip tata kelola korporasi tidak dapat dipindahkan secara mekanis ke dalam organisasi pendidikan yang memiliki karakteristik, mandat, dan struktur kewenangan berbeda. Demikian pula, Maqashid Syariah tidak direduksi menjadi sekumpulan indikator administratif, melainkan dipertahankan sebagai orientasi normatif yang memberikan makna terhadap tujuan dan kebijakan kelembagaan. Hasil akhirnya berupa proposisi konseptual yang dapat digunakan untuk penelitian empiris, pengembangan instrumen, dan penyusunan kebijakan kepemimpinan pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Maqashid Syariah sebagai Fondasi Filosofis Kepemimpinan Pendidikan Islam Berkelanjutan

Hasil analisis konseptual menunjukkan bahwa Maqashid Syariah dapat ditempatkan sebagai fondasi filosofis, etis, dan substantif dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan. Penempatan tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan bagian dari upaya mewujudkan kemaslahatan manusia. Pendidikan tidak hanya berfungsi mentransmisikan pengetahuan keagamaan, tetapi juga melindungi kehidupan, mengembangkan akal, membentuk karakter, menjaga keberlanjutan generasi, dan mengelola sumber daya secara bertanggung jawab. Oleh karena itu, orientasi kepemimpinan pendidikan Islam perlu diarahkan pada pencapaian tujuan substantif tersebut.

Pemikiran al-Ghazali mengenai lima kebutuhan fundamental manusia memberikan landasan penting bagi pengembangan perspektif ini. Al-Syatibi kemudian memberikan elaborasi sistematis mengenai tujuan syariah melalui hubungan antara ketentuan hukum dan kemaslahatan manusia. Dalam perkembangan berikutnya, Auda (2008) menawarkan pendekatan sistemik yang memperluas pemahaman Maqashid melalui karakteristik keutuhan (*wholeness*), keterbukaan (*openness*), multidimensionalitas (*multidimensionality*), dan keberorientasian pada tujuan (*purposefulness*). Perspektif tersebut penting karena persoalan pendidikan tidak dapat diselesaikan melalui pendekatan yang terfragmentasi. Keputusan tentang pembiayaan, kurikulum, pengembangan tenaga pendidik, perlindungan peserta didik, dan transformasi digital memiliki hubungan yang saling memengaruhi.

Dalam konteks kepemimpinan, lima prinsip Maqashid Syariah dapat diterjemahkan menjadi lima orientasi tanggung jawab kelembagaan. Pertama, hifz al-din (perlindungan agama). Prinsip ini menempatkan pemeliharaan nilai keimanan, akhlak, spiritualitas, dan identitas keislaman sebagai orientasi utama pendidikan Islam. Pemimpin lembaga bertanggung jawab memastikan bahwa visi, kurikulum, budaya organisasi, dan kegiatan pendidikan tidak kehilangan orientasi keislamannya. Perlindungan agama tidak boleh dipersempit menjadi simbolisasi atau formalitas keagamaan, tetapi perlu diwujudkan melalui pengembangan integritas, toleransi, moderasi, tanggung jawab moral, dan

penghormatan terhadap martabat manusia. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis *hifz al-din* harus mampu membangun lingkungan pendidikan yang religius sekaligus terbuka terhadap dialog, ilmu pengetahuan, dan kehidupan sosial yang damai.

Kedua, hifz al-nafs (perlindungan jiwa). Prinsip ini berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, dan perlindungan martabat manusia. Dalam lembaga pendidikan, orientasi tersebut mencakup penciptaan lingkungan belajar yang aman, pencegahan kekerasan dan perundungan, perlindungan peserta didik, kesejahteraan pendidik, serta penguatan dukungan psikososial. Pemimpin tidak cukup hanya memastikan terselenggaranya kegiatan pembelajaran, tetapi juga harus menjamin bahwa seluruh warga lembaga memperoleh perlindungan yang layak. Pendidikan yang mengabaikan keselamatan dan kesejahteraan manusia bertentangan dengan orientasi kemaslahatan. Oleh sebab itu, *hifz al-nafs* menjadi dasar bagi kebijakan perlindungan anak, kesehatan lingkungan, keamanan fasilitas, dan pengembangan budaya kelembagaan yang humanis.

Ketiga, hifz al-'aql (perlindungan akal). Prinsip ini memiliki hubungan langsung dengan tujuan pendidikan sebagai proses pengembangan intelektualitas dan kemampuan berpikir manusia. Kepemimpinan pendidikan Islam harus mendorong penguatan literasi, penguasaan ilmu pengetahuan, kreativitas, kemampuan berpikir kritis, dan budaya penelitian. Perlindungan akal juga mengandung tanggung jawab untuk menghindari praktik pendidikan yang mengekang daya kritis, menyebarkan informasi yang menyesatkan, atau menggunakan teknologi tanpa pertimbangan etis. Dalam era kecerdasan artifisial, prinsip ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan literasi digital, etika penggunaan AI, perlindungan integritas akademik, dan pemanfaatan teknologi yang mendukung pembelajaran. Dengan demikian, pemeliharaan akal tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan, tetapi juga kemampuan menggunakan pengetahuan secara bertanggung jawab.

Keempat, hifz al-nasl (perlindungan keturunan dan keberlanjutan generasi). Dalam konteks pendidikan, prinsip ini dapat dikembangkan sebagai orientasi tanggung jawab antargenerasi. Pendidikan Islam mempunyai tanggung jawab membangun karakter, kompetensi, moralitas, dan kapasitas sosial generasi penerus. Kepemimpinan yang berorientasi pada *hifz al-nasl* harus memastikan bahwa kebijakan kelembagaan tidak hanya menguntungkan generasi peserta didik saat ini, tetapi juga mempersiapkan generasi berikutnya menghadapi perubahan sosial, ekonomi, budaya, dan teknologi. Prinsip ini juga berkaitan dengan perlindungan anak, pendidikan keluarga, pengembangan karakter, serta pembentukan lingkungan sosial yang mendukung tumbuh kembang manusia. Oleh karena itu, keberlanjutan program pendidikan, kaderisasi kepemimpinan, dan pewarisan nilai kelembagaan merupakan bagian dari penerjemahan prinsip ini.

Kelima, hifz al-mal (perlindungan harta). Prinsip ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya secara amanah, efisien, transparan, dan bertanggung jawab. Sumber daya pendidikan mencakup anggaran, aset fisik,

fasilitas pembelajaran, teknologi, dana operasional, dan berbagai sumber pendanaan lainnya. Pemimpin berkewajiban memastikan bahwa penggunaan sumber daya diarahkan pada kepentingan pendidikan dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Prinsip ini juga mencakup pengembangan strategi pembiayaan jangka panjang, pengelolaan risiko keuangan, pemeliharaan aset, dan penguatan kemandirian kelembagaan. Dengan demikian, perlindungan harta tidak semata-mata berorientasi pada penghematan, tetapi pada optimalisasi sumber daya untuk mendukung mutu dan keberlanjutan pendidikan.

Kelima prinsip tersebut menunjukkan bahwa Maqashid Syariah memiliki potensi sebagai kerangka penentuan prioritas kepemimpinan pendidikan Islam. Setiap keputusan organisasi dapat dianalisis berdasarkan konsekuensinya terhadap perlindungan nilai agama, keselamatan manusia, pengembangan ilmu, keberlanjutan generasi, dan pengelolaan sumber daya. Namun, penerapannya tidak boleh dilakukan secara mekanis. Kelima prinsip tersebut saling berkaitan dan dapat menghadirkan kebutuhan yang berbeda dalam situasi tertentu. Misalnya, kebijakan digitalisasi pendidikan dapat memperkuat *hifz al-'aql* melalui peningkatan akses pengetahuan, tetapi pada saat yang sama menimbulkan risiko terhadap privasi, keselamatan peserta didik, dan pengelolaan sumber daya. Oleh sebab itu, pendekatan sistemik Maqashid diperlukan untuk menilai keputusan secara menyeluruh.

Integrasi Maqashid Syariah dan Teori Tata Kelola Organisasi

Temuan konseptual kedua menunjukkan bahwa Maqashid Syariah dan teori tata kelola organisasi mempunyai hubungan komplementer. Maqashid memberikan dasar normatif mengenai tujuan yang hendak diwujudkan, sedangkan tata kelola organisasi menyediakan mekanisme untuk memastikan bahwa tujuan tersebut diterjemahkan menjadi kebijakan, struktur kewenangan, prosedur, dan pertanggungjawaban. Hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai relasi antara *normative foundation* dan *institutional operationalization*. Dengan demikian, nilai-nilai Islam tidak berhenti pada pernyataan visi dan misi, tetapi menjadi dasar pengambilan keputusan dan pengawasan kelembagaan.

Lima prinsip tata kelola yang menjadi perhatian penelitian ini adalah transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran. Prinsip-prinsip tersebut memiliki relevansi dengan kebutuhan pengelolaan lembaga pendidikan, meskipun penerapannya perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi pendidikan dan tidak disamakan sepenuhnya dengan korporasi. OECD (2023), misalnya, menekankan pentingnya keterbukaan informasi, kejelasan tanggung jawab, pengawasan, dan mekanisme pertanggungjawaban dalam tata kelola organisasi. Di Indonesia, prinsip tata kelola yang mencakup transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan juga menjadi bagian dari kerangka governansi korporat (OJK, 2014; KNKG, 2021).

Transparansi mengharuskan pemimpin menyediakan informasi yang benar, relevan, dan dapat diakses oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan sesuai kewenangannya. Dalam lembaga pendidikan Islam, transparansi mencakup pengelolaan keuangan, penerimaan peserta didik, penggunaan dana

pendidikan, kebijakan akademik, pengadaan sarana, serta evaluasi kinerja. Hubungannya dengan Maqashid Syariah terutama terlihat pada *hifz al-mal* dan *hifz al-nafs*. Keterbukaan pengelolaan keuangan melindungi sumber daya lembaga, sedangkan keterbukaan kebijakan perlindungan peserta didik membantu memastikan hak dan keselamatan warga pendidikan. Transparansi juga memperkuat amanah karena kewenangan pemimpin harus dijalankan secara terbuka dan dapat diperiksa.

Akuntabilitas merupakan kewajiban pemimpin untuk mempertanggungjawabkan keputusan, tindakan, penggunaan sumber daya, dan pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam perspektif Islam, prinsip ini memiliki keterkaitan dengan amanah dan pertanggungjawaban moral. Akuntabilitas tidak hanya diarahkan kepada pemilik yayasan, pemerintah, atau badan pengawas, tetapi juga kepada peserta didik, orang tua, pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat. Hubungannya dengan Maqashid mencakup seluruh dimensi karena setiap kebijakan memiliki konsekuensi terhadap perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dengan demikian, akuntabilitas menjadi instrumen untuk memastikan bahwa orientasi kemaslahatan benar-benar menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan.

Responsibilitas menuntut organisasi mematuhi ketentuan hukum, menjalankan kewajiban sosial, dan memperhatikan dampak keputusan terhadap pemangku kepentingan. Dalam lembaga pendidikan Islam, prinsip ini mencakup kepatuhan terhadap regulasi pendidikan, perlindungan peserta didik, pemenuhan hak tenaga pendidik, tanggung jawab terhadap masyarakat, dan perhatian terhadap lingkungan. Hubungannya dengan Maqashid Syariah terlihat melalui kewajiban menjaga keselamatan, mengembangkan ilmu, dan memelihara keberlanjutan kehidupan. Responsibilitas juga menghindarkan lembaga dari orientasi yang terlalu berpusat pada kepentingan internal sehingga mengabaikan kebutuhan sosial masyarakat.

Independensi mengacu pada kemampuan pemimpin dan organ organisasi menjalankan fungsi serta mengambil keputusan secara objektif tanpa intervensi yang tidak sah atau konflik kepentingan. Dalam pendidikan Islam, independensi bukan berarti meniadakan hubungan dengan yayasan, pemerintah, atau pemangku kepentingan, melainkan memastikan bahwa setiap kewenangan dijalankan berdasarkan aturan, kompetensi, dan kepentingan pendidikan. Prinsip ini memiliki hubungan dengan keadilan karena keputusan tidak seharusnya didominasi kepentingan pribadi, keluarga, kelompok, atau tekanan tertentu. Independensi dapat mendukung *hifz al-'aql* melalui kebebasan akademik yang bertanggung jawab dan *hifz al-mal* melalui pencegahan penyalahgunaan aset.

Kewajaran menuntut perlakuan yang adil, proporsional, dan tidak diskriminatif terhadap seluruh pemangku kepentingan. Dalam lembaga pendidikan Islam, penerapannya dapat dilihat dalam kebijakan penerimaan peserta didik, pemberian beasiswa, pengembangan karier pendidik, distribusi beban kerja, pemberian penghargaan, serta penyelesaian konflik. Prinsip ini memiliki hubungan kuat dengan *hifz al-nafs*, *hifz al-'aql*, dan *hifz al-nasl*, karena

keadilan membuka kesempatan bagi setiap individu untuk berkembang dan memperoleh perlindungan yang layak. Kewajaran juga memastikan bahwa keterbatasan sumber daya tidak menjadi alasan untuk melakukan diskriminasi atau mengabaikan kelompok rentan. Integrasi kedua perspektif tersebut memerlukan pemetaan agar hubungan antara orientasi nilai dan mekanisme kelembagaan dapat dipahami secara operasional. Pemetaan berikut merupakan hasil sintesis konseptual penelitian, bukan hasil pengukuran empiris.

Tabel 1. Integrasi Maqashid Syariah dan Prinsip Tata Kelola Organisasi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Prinsip Maqashid	Orientasi Pendidikan	Prinsip Tata Kelola Dominan	Implikasi Kepemimpinan
Hifz al-din	Perlindungan nilai spiritual, moral, dan identitas keislaman	Responsibilitas dan kewajaran	Kebijakan pendidikan berbasis nilai, etika, dan moderasi
Hifz al-nafs	Keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, dan martabat manusia	Responsibilitas dan akuntabilitas	Perlindungan peserta didik dan kesejahteraan warga lembaga
Hifz al-'aql	Pengembangan ilmu, literasi, kreativitas, dan berpikir kritis	Independensi dan transparansi	Penguatan mutu akademik dan kebebasan akademik yang bertanggung jawab
Hifz al-nasl	Pembentukan karakter dan keberlanjutan generasi	Kewajaran dan responsibilitas	Kaderisasi, pendidikan karakter, dan tanggung jawab antargenerasi
Hifz al-mal	Perlindungan aset dan keberlanjutan sumber daya	Transparansi dan akuntabilitas	Pengelolaan keuangan dan aset secara amanah

Sumber: Analisis konseptual penulis berdasarkan sintesis Maqashid Syariah, teori tata kelola organisasi, dan kepemimpinan pendidikan berkelanjutan.

Matriks tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara Maqashid Syariah dan tata kelola tidak bersifat satu prinsip berbanding satu prinsip. Satu tujuan Maqashid dapat membutuhkan beberapa mekanisme tata kelola secara bersamaan. Demikian pula, satu prinsip tata kelola dapat mendukung lebih dari satu tujuan Maqashid. Sebagai contoh, transparansi tidak hanya berkaitan dengan perlindungan harta, tetapi juga mendukung keadilan karena memungkinkan pemangku kepentingan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengawasi kebijakan kelembagaan. Akuntabilitas juga tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan keuangan, tetapi mencakup tanggung jawab terhadap mutu pembelajaran dan keselamatan peserta didik.

Temuan tersebut menguatkan argumentasi bahwa integrasi kedua perspektif harus dilakukan secara multidimensional. Maqashid Syariah memberikan arah moral, sedangkan tata kelola organisasi menyediakan sistem pengendalian. Jika Maqashid tidak diterjemahkan melalui mekanisme kelembagaan, nilai-nilai kemaslahatan berisiko berhenti sebagai idealisme normatif. Sebaliknya, tata kelola yang tidak memiliki orientasi etis dapat berkembang menjadi sistem administratif yang berorientasi pada kepatuhan

formal tanpa memperhatikan tujuan substantif pendidikan. Oleh karena itu, integrasi keduanya merupakan kebutuhan konseptual untuk mengembangkan kepemimpinan pendidikan Islam yang profesional sekaligus berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kepemimpinan Pendidikan Islam Berkelanjutan: Sintesis Nilai, Tata Kelola, dan Keberlanjutan

Temuan ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan dapat berfungsi sebagai penghubung antara fondasi Maqashid Syariah dan mekanisme tata kelola organisasi. Konsep *sustainable leadership* memberikan perhatian pada kesinambungan mutu, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, distribusi kepemimpinan, keadilan sosial, serta kemampuan organisasi menjaga keberhasilan dalam jangka panjang. Hargreaves dan Fink (2004, 2006) menunjukkan bahwa keberlanjutan kepemimpinan tidak hanya berarti mempertahankan keberadaan organisasi, tetapi juga membangun perubahan yang dapat diwariskan dan dikembangkan oleh generasi berikutnya.

Dalam lembaga pendidikan Islam, keberlanjutan dapat dipahami melalui setidaknya lima dimensi. Pertama, keberlanjutan spiritual dan moral, yaitu kemampuan lembaga menjaga identitas keislaman, nilai akhlak, dan integritas kelembagaan. Kedua, keberlanjutan akademik, yaitu kesinambungan peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan kurikulum, penelitian, dan kompetensi pendidik. Ketiga, keberlanjutan sosial, yaitu kemampuan lembaga membangun hubungan yang adil, inklusif, dan produktif dengan masyarakat. Keempat, keberlanjutan organisasional dan finansial, yaitu kemampuan mengelola sumber daya, mengembangkan kader pemimpin, dan menjaga stabilitas kelembagaan. Kelima, keberlanjutan ekologis dan teknologi, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya dan teknologi secara bertanggung jawab.

Dimensi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan harus menghindari ketergantungan organisasi pada figur tertentu. Kepemimpinan yang terlalu terpusat dapat menciptakan risiko ketika terjadi pergantian pemimpin, konflik internal, atau perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan budaya organisasi yang partisipatif, sistem kaderisasi, dokumentasi pengetahuan kelembagaan, dan mekanisme pengambilan keputusan yang jelas. Prinsip syura dapat menjadi landasan penguatan partisipasi, sedangkan prinsip amanah dan keadilan memberikan batas etis dalam distribusi kewenangan.

Kepemimpinan berkelanjutan juga harus mempertimbangkan hubungan antara efektivitas organisasi dan keadilan sosial. Lembaga yang hanya berorientasi pada pertumbuhan jumlah peserta didik, peningkatan pendapatan, atau reputasi institusi belum tentu mencerminkan keberhasilan pendidikan secara substantif. Pertumbuhan harus diikuti peningkatan mutu pembelajaran, perlindungan hak peserta didik, kesejahteraan pendidik, pemerataan kesempatan, dan kontribusi terhadap masyarakat. Dalam hal ini, orientasi keberlanjutan sejalan dengan SDG 4 yang menempatkan pendidikan inklusif, berkualitas, berkeadilan, dan pembelajaran sepanjang hayat sebagai tujuan pembangunan global (United Nations, 2015).

Integrasi perspektif Maqashid dan kepemimpinan berkelanjutan menghasilkan pemahaman bahwa keberhasilan pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari kualitas moral dan kualitas sistem kelembagaan. Pemimpin perlu memastikan bahwa keberlanjutan organisasi tidak dicapai dengan mengorbankan kesejahteraan pendidik, keselamatan peserta didik, atau nilai-nilai keislaman. Sebaliknya, nilai-nilai keislaman juga harus diwujudkan melalui pengelolaan organisasi yang profesional, adaptif, dan bertanggung jawab. Hubungan inilah yang menjadi dasar pengembangan model MSIEL.

Konstruksi Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model (MSIEL Model)

Berdasarkan sintesis ketiga perspektif utama, penelitian ini mengembangkan *Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model* (MSIEL Model). Model ini merupakan kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara tujuan normatif Maqashid Syariah, prinsip tata kelola organisasi, praktik kepemimpinan pendidikan Islam, dan capaian keberlanjutan kelembagaan. MSIEL Model dibangun atas empat lapisan konseptual yang saling berhubungan.

1. Maqashid Syariah sebagai normative foundation.

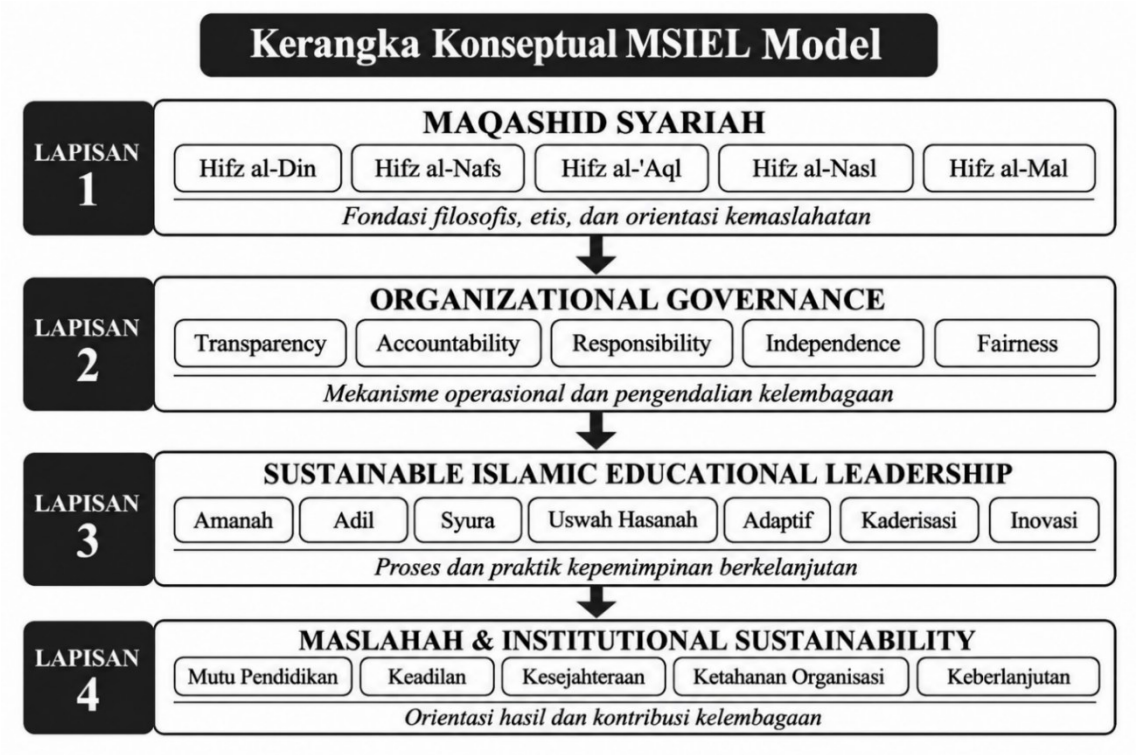
   Lapisan pertama merupakan fondasi nilai yang memberikan arah dan legitimasi etis bagi seluruh aktivitas kepemimpinan. Lima prinsip Maqashid menjadi acuan dalam menentukan prioritas, merumuskan kebijakan, mengalokasikan sumber daya, dan mengevaluasi dampak keputusan. Lapisan ini memastikan bahwa efektivitas organisasi tidak dipisahkan dari orientasi kemaslahatan. Pemimpin harus mampu menjelaskan bagaimana setiap keputusan mendukung perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.
2. Organizational Governance sebagai institutional mechanism.

   Lapisan kedua merupakan perangkat operasional yang menerjemahkan nilai Maqashid menjadi sistem kelembagaan. Lima prinsip tata kelola, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, menjadi mekanisme untuk memastikan bahwa kewenangan dijalankan secara profesional. Lapisan ini mencakup pembagian tugas, prosedur pengambilan keputusan, pengawasan, pengelolaan keuangan, pelaporan kinerja, pengendalian konflik kepentingan, dan mekanisme pengaduan.
3. Sustainable Islamic Educational Leadership sebagai leadership process.

   Lapisan ketiga menjelaskan proses kepemimpinan yang menghubungkan fondasi nilai dan mekanisme tata kelola. Proses tersebut diwujudkan melalui amanah, keadilan, syura, keteladanan, pengembangan sumber daya manusia, inovasi, adaptasi, dan kaderisasi. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penjaga nilai, pengarah perubahan, pengembang kapasitas organisasi, dan penghubung kepentingan para pemangku kepentingan.
4. Maslahah and Institutional Sustainability sebagai intended outcomes.

   Lapisan keempat merupakan orientasi capaian yang diharapkan. Capaian tersebut meliputi terpeliharanya identitas dan integritas keislaman, meningkatnya keselamatan serta kesejahteraan warga pendidikan,

berkembangnya mutu akademik, terbangunnya keadilan sosial, terjaganya sumber daya, dan menguatnya ketahanan organisasi. Capaian ini harus dipahami sebagai tujuan normatif model, bukan hasil empiris yang telah dibuktikan melalui pengujian lapangan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual MSIEL Model

Model tersebut tidak menggambarkan hubungan yang sepenuhnya linear. Keempat lapisan bekerja melalui hubungan timbal balik. Hasil evaluasi kelembagaan dapat memengaruhi pembaruan kebijakan, mekanisme tata kelola dapat disempurnakan berdasarkan perubahan lingkungan, dan pengalaman kepemimpinan dapat memperkaya interpretasi terhadap prioritas Maqashid. Dengan demikian, MSIEL merupakan model sistemik dan adaptif yang memungkinkan lembaga pendidikan melakukan perbaikan berkelanjutan tanpa kehilangan fondasi nilai. Agar model memiliki relevansi praktis, setiap lapisan perlu diterjemahkan menjadi dimensi operasional. Operasionalisasi ini tidak dimaksudkan untuk menyederhanakan Maqashid menjadi indikator administratif, tetapi untuk membantu pemimpin mengenali bentuk tanggung jawab kelembagaan yang dapat direncanakan dan dievaluasi.

Tabel 2. Dimensi Operasionalisasi MSIEL Model

Dimensi	Fokus Implementasi	Contoh Praktik Kelembagaan
Spiritual-normatif	Penguatan nilai dan identitas Islam	Integrasi nilai Islam dalam visi, kurikulum, budaya, dan keteladanan
Humanistik	Perlindungan manusia dan kesejahteraan	Kebijakan anti-kekerasan, perlindungan anak, kesehatan, dan kesejahteraan pendidik
Intelektual	Pengembangan ilmu dan kapasitas akademik	Penguatan literasi, riset, inovasi, literasi digital, dan etika AI

Intergenerasional	Kesinambungan nilai dan kepemimpinan	Kaderisasi, dokumentasi pengetahuan, regenerasi, dan pendidikan karakter
Finansial-organisasional	Perlindungan aset dan keberlanjutan sumber daya	Audit, transparansi anggaran, pengendalian risiko, dan diversifikasi pembiayaan
Governance	Penguatan tata kelola kelembagaan	Pelaporan, pembagian kewenangan, pengawasan, dan mekanisme pengaduan
Keberlanjutan	Ketahanan dan adaptasi organisasi	Perencanaan strategis, evaluasi mutu, kemitraan, dan tanggung jawab ekologis

Sumber: Analisis konseptual penulis (2026).

Dimensi spiritual-normatif memastikan bahwa seluruh kegiatan kelembagaan memiliki orientasi nilai yang konsisten. Dalam praktiknya, pemimpin perlu memastikan bahwa visi dan misi tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi tercermin dalam perilaku organisasi, pengambilan keputusan, serta hubungan antarpemangku kepentingan. Dimensi humanistik mengarahkan perhatian pada perlindungan manusia sebagai subjek pendidikan. Dimensi intelektual menegaskan bahwa mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kemampuan lembaga membangun budaya belajar, penelitian, dan inovasi.

Dimensi intergenerasional menghubungkan keberlanjutan organisasi dengan proses regenerasi. Lembaga yang tidak memiliki sistem kaderisasi berisiko mengalami penurunan kapasitas ketika pemimpin berganti. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan tidak boleh hanya dilakukan ketika terjadi kekosongan jabatan, tetapi harus menjadi bagian dari strategi kelembagaan. Dimensi finansial-organisasional menempatkan pengelolaan aset dan pembiayaan sebagai tanggung jawab moral dan profesional. Sementara itu, dimensi governance menjamin bahwa setiap proses kelembagaan mempunyai aturan dan mekanisme pengawasan yang jelas.

Dimensi keberlanjutan menjadi pengikat seluruh dimensi lainnya. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan perencanaan strategis yang mempertimbangkan perubahan teknologi, kondisi sosial, kebutuhan masyarakat, risiko keuangan, dan dampak lingkungan. Penggunaan kecerdasan artifisial, misalnya, harus diarahkan untuk mendukung mutu pembelajaran, bukan sekadar mengikuti tren teknologi. Pemimpin harus mempertimbangkan validitas informasi, privasi, keamanan data, keadilan akses, dan integritas akademik. Dalam perspektif Maqashid, keputusan teknologi harus dianalisis berdasarkan manfaat dan risikonya terhadap perlindungan akal, jiwa, harta, serta martabat manusia.

Peran Kepemimpinan Amanah, Adil, dan Syura dalam Implementasi MSIEL

Konstruksi MSIEL tidak dapat dilepaskan dari karakter kepemimpinan pendidikan Islam. Tata kelola yang baik membutuhkan pemimpin yang mempunyai integritas moral, sedangkan orientasi Maqashid membutuhkan kemampuan menafsirkan nilai-nilai Islam dalam konteks kelembagaan yang dinamis. Oleh karena itu, amanah, keadilan, dan syura menjadi prinsip

penggerak yang menghubungkan fondasi normatif dengan praktik manajerial.

Amanah merupakan dasar legitimasi moral kepemimpinan. Jabatan bukan sekadar posisi administratif, melainkan tanggung jawab yang harus dijalankan untuk kepentingan pendidikan dan kemaslahatan masyarakat. Dalam konteks MSIEL, amanah menuntut pemimpin menjaga sumber daya, menghindari penyalahgunaan kewenangan, dan mempertanggungjawabkan keputusan secara terbuka. Amanah juga mengharuskan pemimpin tidak memanfaatkan institusi untuk kepentingan pribadi atau kelompok.

Keadilan menjadi prinsip untuk memastikan bahwa kebijakan dan distribusi sumber daya dilakukan secara proporsional. Dalam praktik pendidikan, keadilan dapat diwujudkan melalui pemerataan kesempatan belajar, sistem penilaian yang objektif, perlakuan yang tidak diskriminatif, serta pemberian penghargaan berdasarkan kompetensi dan kontribusi. Keadilan juga menuntut perhatian terhadap kelompok rentan yang mungkin menghadapi hambatan dalam mengakses pendidikan berkualitas. Dengan demikian, keadilan bukan hanya prinsip etika personal, melainkan juga dasar desain kebijakan kelembagaan.

Syura menjadi prinsip pengambilan keputusan partisipatif. Pemimpin perlu membangun mekanisme musyawarah yang melibatkan pihak-pihak terkait sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing. Dalam lembaga pendidikan, syura dapat diwujudkan melalui forum akademik, rapat pengembangan mutu, konsultasi dengan orang tua, partisipasi peserta didik sesuai kapasitasnya, dan pelibatan masyarakat. Syura bukan berarti seluruh keputusan harus diambil melalui kesepakatan tanpa batas, melainkan proses deliberasi yang memungkinkan pertimbangan beragam perspektif sebelum keputusan ditetapkan secara bertanggung jawab.

Ketiga prinsip tersebut saling melengkapi. Amanah memberikan landasan integritas, keadilan memberikan orientasi distribusi manfaat dan perlindungan hak, sedangkan syura menyediakan mekanisme partisipasi. Kombinasi ketiganya dapat mencegah munculnya kepemimpinan yang otoriter, tidak transparan, dan terlalu bergantung pada figur. Dengan demikian, MSIEL mengarahkan pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam pada model yang berkarakter spiritual, profesional, partisipatif, dan berorientasi jangka panjang.

Implikasi Model MSIEL terhadap Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan MSIEL mempunyai implikasi teoretis, manajerial, dan kebijakan. Secara teoretis, model ini memperluas kajian kepemimpinan pendidikan Islam melalui integrasi tiga perspektif yang selama ini memiliki titik tekan berbeda. Maqashid Syariah menjelaskan alasan normatif mengapa suatu keputusan harus diambil, tata kelola organisasi menjelaskan bagaimana keputusan dijalankan dan diawasi, sedangkan kepemimpinan berkelanjutan menjelaskan bagaimana hasil keputusan dipertahankan dan dikembangkan dalam jangka panjang. Hubungan tersebut menghasilkan konstruksi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada legitimasi moral dan kemaslahatan.

Secara manajerial, model ini memberikan arah bagi pimpinan lembaga

pendidikan dalam mengembangkan kebijakan strategis. Pimpinan madrasah dapat menggunakan orientasi Maqashid sebagai dasar perencanaan mutu, perlindungan peserta didik, pengelolaan anggaran, dan pengembangan kompetensi guru. Pimpinan pesantren dapat mengintegrasikannya dalam pengelolaan pendidikan, pengasuhan, penguatan tradisi keilmuan, serta kemandirian ekonomi kelembagaan. Pimpinan sekolah Islam dapat menerapkannya dalam pembentukan budaya organisasi, pengembangan kurikulum, penguatan perlindungan anak, dan transparansi pengelolaan. Adapun perguruan tinggi Islam dapat menggunakannya untuk memperkuat integritas akademik, tata kelola penelitian, kebebasan akademik yang bertanggung jawab, dan pengembangan inovasi.

Secara kebijakan, MSIEL dapat menjadi dasar penyusunan pedoman kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan standar tata kelola profesional. Pengembangan pedoman tersebut perlu memperhatikan karakteristik kelembagaan, bentuk badan penyelenggara, regulasi pendidikan, dan kebutuhan masyarakat. Prinsip tata kelola korporasi tidak boleh diterapkan secara identik pada seluruh lembaga pendidikan karena struktur kepemilikan, mandat sosial, dan mekanisme pengawasannya berbeda. Oleh sebab itu, adaptasi perlu mempertimbangkan proporsionalitas, independensi akademik, partisipasi pemangku kepentingan, serta perlindungan kepentingan publik.

Model ini juga membuka peluang pengembangan instrumen evaluasi kepemimpinan. Evaluasi tidak cukup hanya menilai pencapaian target administratif dan finansial, tetapi perlu mengukur kesesuaian kebijakan dengan orientasi Maqashid, kualitas tata kelola, kapasitas kepemimpinan, dan dampak terhadap keberlanjutan organisasi. Namun, pengembangan instrumen tersebut harus melalui proses validasi teoretis dan empiris sebelum digunakan sebagai alat pengukuran. Penelitian lanjutan dapat mengembangkan indikator, menguji hubungan antardimensi, serta membandingkan penerapannya pada madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam.

Sintesis literatur menunjukkan bahwa terdapat tiga ruang pengembangan yang menjadi dasar kontribusi artikel ini. Pertama, kajian Maqashid Syariah telah memberikan fondasi kuat untuk memahami kemaslahatan dan perlindungan kebutuhan fundamental manusia, tetapi penerjemahan kelima prinsip tersebut ke dalam sistem kepemimpinan pendidikan memerlukan konstruksi operasional yang lebih terperinci. Kedua, teori tata kelola organisasi telah menyediakan mekanisme transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan, tetapi mekanisme tersebut membutuhkan landasan normatif agar tidak terjebak pada kepatuhan prosedural semata. Ketiga, teori kepemimpinan berkelanjutan telah menekankan pentingnya kesinambungan mutu dan kapasitas organisasi, tetapi integrasinya dengan tujuan Maqashid Syariah dalam konteks lembaga pendidikan Islam masih perlu dikembangkan secara konseptual.

Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan hubungan antara ketiga ranah tersebut. Model MSIEL tidak sekadar menggabungkan istilah Maqashid, governance, dan sustainability, tetapi menjelaskan fungsi masing-masing dalam satu sistem. Maqashid Syariah

memberikan orientasi nilai, tata kelola organisasi menyediakan mekanisme operasional, kepemimpinan berkelanjutan menjalankan proses transformasi kelembagaan, dan kemaslahatan menjadi orientasi capaian. Hubungan tersebut membangun argumentasi bahwa kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan memerlukan kesatuan antara tujuan, mekanisme, proses, dan hasil.

Tabel 3. Posisi Konseptual dan Kontribusi MSIEL Model

Perspektif	Kontribusi Literatur	Pengembangan dalam MSIEL
Maqashid Syariah	Perlindungan lima kebutuhan fundamental manusia	Menjadikan lima Maqashid sebagai fondasi keputusan pendidikan
Organizational Governance	Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran	Menerjemahkan nilai Maqashid ke dalam sistem kelembagaan
Sustainable Leadership	Kesinambungan mutu, keadilan, dan pengembangan kapasitas	Mengintegrasikan keberlanjutan dengan orientasi kemaslahatan
Islamic Educational Leadership	Amanah, adil, syura, dan keteladanan	Menjadikan nilai kepemimpinan Islam sebagai penggerak implementasi
Institutional Sustainability	Ketahanan dan kesinambungan organisasi	Mengembangkan capaian multidimensional berbasis Maqashid

Sumber: Analisis konseptual penulis (2026).

Kebaruan penelitian ini bersifat integratif dan konseptual. Artikel ini tidak mengklaim sebagai penelitian pertama yang membahas Maqashid Syariah dalam pendidikan Islam. Kontribusinya lebih spesifik, yaitu menawarkan kerangka yang menghubungkan lima prinsip Maqashid, lima prinsip tata kelola organisasi, dan proses kepemimpinan berkelanjutan dalam satu model konseptual. Dengan demikian, MSIEL memberikan alternatif pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam yang mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, manajerial, sosial, dan organisasional.

Meskipun demikian, model ini memiliki keterbatasan. Pertama, konstruksinya masih bersifat konseptual sehingga hubungan antarvariabel dan efektivitas implementasinya belum diuji secara empiris. Kedua, penerapan pada madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi Islam mungkin memerlukan penyesuaian karena setiap lembaga mempunyai karakteristik struktur, budaya, sumber daya, dan kewenangan yang berbeda. Ketiga, operasionalisasi lima prinsip Maqashid ke dalam indikator kelembagaan membutuhkan pembahasan lebih lanjut agar tidak menghasilkan reduksi terhadap makna normatifnya. Keterbatasan ini membuka peluang penelitian lanjutan melalui studi kasus, penelitian komparatif, pengembangan instrumen, dan pengujian model pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi Maqashid Syariah dan teori tata kelola organisasi dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan

kepemimpinan pendidikan Islam berkelanjutan. Maqashid Syariah memberikan fondasi filosofis dan etis melalui lima prinsip perlindungan fundamental manusia, yaitu *hifz al-din*, *hifz al-nafs*, *hifz al-'aql*, *hifz al-nasl*, dan *hifz al-mal*. Kelima prinsip tersebut memberikan orientasi substantif bagi pemimpin dalam merumuskan kebijakan pendidikan, mengelola sumber daya, mengembangkan mutu akademik, melindungi warga pendidikan, dan menjaga kesinambungan kelembagaan. Integrasi dengan teori tata kelola organisasi memperlihatkan bahwa nilai-nilai Maqashid memerlukan mekanisme kelembagaan yang memungkinkan penerapannya secara konsisten. Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa kewenangan, kebijakan, serta penggunaan sumber daya dijalankan secara profesional dan dapat dipertanggungjawabkan. Sementara itu, kepemimpinan berkelanjutan menghubungkan fondasi nilai dan mekanisme tata kelola melalui pengembangan sumber daya manusia, kaderisasi, inovasi, partisipasi, keadilan sosial, serta perencanaan jangka panjang.

Kontribusi utama penelitian ini adalah pengembangan *Maqashid-Based Sustainable Islamic Educational Leadership Model* (MSIEL Model), yang terdiri atas empat lapisan konseptual: Maqashid Syariah sebagai fondasi nilai, *organizational governance* sebagai mekanisme kelembagaan, *sustainable Islamic educational leadership* sebagai proses kepemimpinan, dan *maslahah and institutional sustainability* sebagai orientasi capaian. Model ini menawarkan kerangka integratif yang menghubungkan spiritualitas Islam, profesionalisme organisasi, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan pendidikan. Secara praktis, MSIEL dapat menjadi rujukan konseptual bagi pimpinan madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi keagamaan Islam dalam mengembangkan kepemimpinan yang amanah, adil, partisipatif, transparan, adaptif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Secara teoretis, model ini memperluas perspektif manajemen pendidikan Islam dengan menempatkan tujuan syariah sebagai orientasi utama tata kelola dan keberlanjutan kelembagaan. Meskipun demikian, MSIEL masih merupakan proposisi konseptual yang membutuhkan pengujian lebih lanjut. Penelitian mendatang perlu mengembangkan indikator operasional, menguji kesesuaian model melalui studi empiris, serta membandingkan implementasinya pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, model ini dapat dikembangkan secara bertahap menjadi kerangka kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara filosofis dan normatif, tetapi juga relevan secara manajerial dan teruji dalam praktik pendidikan Islam kontemporer.

REFERENSI

Al-Ghazali, A. H. (n.d.). *Al-Mustasfa min 'ilm al-usul*. Karya klasik usul fikih.

Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. International Institute of Islamic Thought. https://iiit.org/en/book/maqasid-al-shariah-as-philosophy-of-islamic-law-a-systems-approach

Asyha, A. F., Pahrudin, A., Yuberti, Y., Rinaldi, A., & Warsiyah, W. (2025). Islamic education innovation management to improve the quality and

competitiveness of Maqashid Shariah-based institutions. *Cendekia, 17*(2), 540–556. https://journal.faibillfath.ac.id/index.php/cendekia/article/view/1015

Hamdanah. (2025). Reframing Islamic educational management: A maqasid-driven governance model for 21st-century learning institutions. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam, 7*(1), 653–666. https://doi.org/10.51468/jpi.v7i1.1276

Hargreaves, A., & Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable leadership. *Educational Leadership, 61*(7), 8–13. https://eric.ed.gov/?id=EJ716731

Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). Taking sustainability from theory to practice. *Swiss Journal of Educational Research, 28*(S), 25–36. https://doi.org/10.24452/sjer.28.S.4755

Hazin, M., Rahmawati, N. W. D., & Shobri, M. (2021). Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Islam dan Maqashid Al-Syari'ah. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, *7*(1), 101-114. https://doi.org/10.37348/cendekia.v7i1.123

Kamali, M. H. (1999). Maqāṣid al-Sharī'ah: The objectives of Islamic law. *Islamic Studies, 38*(2), 193–208. https://www.jstor.org/stable/20837037

Kamali, M. H. (2008). *Maqasid al-Shariah made simple*. International Institute of Islamic Thought.

Komite Nasional Kebijakan Governance. (2021). *Pedoman umum governansi korporat Indonesia (PUG-KI) 2021*. KNKG. https://knkg.or.id/publikasi

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *G20/OECD principles of corporate governance 2023*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ed750b30-en

Otoritas Jasa Keuangan. (2014). *Roadmap tata kelola perusahaan Indonesia: Menuju tata kelola emiten dan perusahaan publik yang lebih baik*. OJK. https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Roadmap-Tata-Kelola-Perusahaan-Indonesia-Menuju-Tata-Kelola-Emiten-dan-Perusahaan-Publik-yang-Lebih-Baik/Roadmap Tata Kelola Perusahaan Indonesia.pdf

Shobri, M., & Fatin, A. (2025). Kepemimpinan Pendidikan Islam Di Era Kecerdasan Buatan Dan Transformasi Strategis Lembaga Pendidikan. *Journal of Education Management Research*, *3*(2), 116-131.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. https://sdgs.un.org/2030agenda

UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO. https://www.uis.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/08/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf