Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Pshycology
University of Muhammadiyah Kalimantan Timur
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 34614-34629

Budaya Organisasi Kampus Di Tengah Transformasi Digital, Internasionalisasi, Dan Akreditasi Pada Perguruan Tinggi Islam: Sebuah Systematic Literature Review

Badaruddin Nurhab[1]
Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
b85nurhab@gmail.com

Published: June , 2026

ABSTRACT

Background: *Islamic Higher Education Institutions (IHEIs) in Indonesia are facing complex institutional transformation pressures driven by digitalization, internationalization, and accreditation standardization. A significant gap in the literature lies in the limited number of studies that comprehensively integrate these three pressures within the context of organizational culture in IHEIs, particularly those that consider Islamic values as a distinctive contextual factor.*

Objective: *This study aims to describe the patterns of organizational culture transformation in Indonesian Islamic Higher Education Institutions amid the pressures of digitalization, internationalization, and accreditation through a systematic synthesis of existing literature.*

Methods: *This study employed a Systematic Literature Review (SLR) design with a qualitative meta-synthesis approach based on the PRISMA protocol. Research questions were formulated using the SPIDER framework. From an initial pool of 487 articles published between 2018 and 2024, a total of 47 articles were selected through four stages of the PRISMA screening process and quality assessment using the CASP checklist.*

Results: *The findings reveal a unique pattern of organizational culture transformation in Islamic Higher Education Institutions that cannot be understood through a partial perspective but rather through a multi-theoretical integration that considers organizational artifacts, espoused values, and basic underlying assumptions (Schein), while simultaneously incorporating Islamic values as the foundation of institutional identity.*

Conclusion: *Sustainable institutional transformation in Islamic Higher Education Institutions requires alignment between system modernization and the strengthening of Islamic value-based identity. Furthermore, this study extends organizational culture theory into the context of Islamic educational institutions, contributing to a paradigm shift in understanding organizational transformation.*

Keywords: *organizational culture, Islamic higher education institutions, digital transformation, internationalization, accreditation.*

ABSTRAK

Latar belakang: Perguruan tinggi Islam (PTI) di Indonesia menghadapi tekanan transformasi institusional yang kompleks akibat digitalisasi, internasionalisasi, dan standarisasi akreditasi. Celah literatur yang signifikan ditemukan pada minimnya kajian yang mengintegrasikan ketiga tekanan tersebut dalam konteks budaya organisasi PTI secara komprehensif, khususnya yang mempertimbangkan nilai-nilai keislaman sebagai pembeda kontekstual.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pola transformasi budaya organisasi kampus PTI di Indonesia di tengah tekanan digitalisasi, internasionalisasi, dan akreditasi melalui sintesis sistematis terhadap literatur yang ada. **Metode:** Penelitian menggunakan desain Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan meta-sintesis kualitatif mengacu pada protokol PRISMA. Perumusan pertanyaan penelitian menggunakan kerangka SPIDER. Dari 487 artikel awal (2018–2024), sebanyak 47 artikel terseleksi melalui empat tahapan PRISMA dan penilaian kualitas menggunakan CASP checklist. Hasil: Temuan mengidentifikasi pola unik transformasi budaya organisasi PTI yang tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan melalui integrasi multi-teori yang mempertimbangkan lapisan artefak, nilai-nilai dianut, dan asumsi dasar (Schein) sekaligus nilai-nilai keislaman sebagai fondasi identitas institusional.

Kesimpulan: Transformasi institusional PTI yang berkelanjutan mensyaratkan keselarasan antara modernisasi sistem dengan penguatan identitas nilai berbasis keislaman, sekaligus memperluas ekstensi teori budaya organisasi ke dalam konteks institusi pendidikan Islam sebagai kontribusi perubahan paradigma.

Kata Kunci: budaya organisasi, perguruan tinggi Islam, transformasi digital, internasionalisasi, akreditasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi Islam (PTI) di Indonesia tengah berada pada titik kritis transformasi institusional yang kompleks. Dalam satu dekade terakhir, tekanan eksternal berupa digitalisasi, internasionalisasi, dan standarisasi akreditasi telah mengubah lanskap pendidikan tinggi secara fundamental, menuntut institusi untuk bergerak cepat dalam merespons perubahan global (Arifin & Muzakki, 2022). Dari perspektif organisasi, perubahan tidak hanya menyentuh aspek sistem dan infrastruktur, tetapi juga menuntut transformasi mendalam pada budaya organisasi yang menjadi fondasi perilaku kolektif seluruh sivitas akademika. Budaya organisasi kampus, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Schein, mencakup lapisan artefak, nilai-nilai yang dianut, serta asumsi dasar yang sering kali tidak disadari namun sangat menentukan arah dan kecepatan perubahan institusional (Dakir & Anwar, 2022). Dalam konteks PTI, budaya ini tidak hanya dibentuk oleh norma-norma akademik universal, tetapi juga diwarnai secara kuat oleh nilai-nilai tradisi keilmuan Islam yang telah mengakar selama puluhan tahun, sehingga dinamika transformasinya menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan perguruan tinggi umum. Kondisi ini menjadikan kajian budaya organisasi PTI sebagai topik yang sangat relevan dan mendesak untuk diteliti secara sistematis dan komprehensif.

Berbagai studi telah mencoba mengkaji aspek-aspek tertentu dari budaya organisasi di PTI, namun mayoritas penelitian tersebut bersifat parsial dan terfragmentasi. Hakim dan Wahyudi (2021) dalam tinjauan bibliometriknya menemukan bahwa penelitian budaya organisasi di perguruan tinggi Indonesia cenderung mengkaji satu dimensi tekanan secara terpisah, misalnya hanya fokus pada digitalisasi atau hanya pada akreditasi, tanpa mempertimbangkan interaksi simultan antara ketiga tekanan tersebut. Studi Maarif dan Kartika (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berkorelasi signifikan dengan kinerja dosen, namun penelitian tersebut tidak secara spesifik menempatkan konteks PTI sebagai unit analisis yang distinktif. Sementara itu, Hidayat dan Patras (2023) dalam systematic review mereka menemukan bahwa budaya organisasi akademik di lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari institusi sekuler, namun cakupan studinya masih terbatas pada dimensi kinerja akademik semata. Noor dan Suharto (2022) yang menggunakan Competing Values Framework (CVF) dalam konteks kampus Islam Indonesia memberikan kontribusi penting, tetapi belum mengintegrasikan dimensi tekanan transformasional secara terpadu. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa diperlukan sebuah sintesis sistematis yang mampu memetakan secara holistik bagaimana ketiga tekanan transformasional berinteraksi dalam membentuk dan mengubah budaya organisasi PTI.

Inkonsistensi temuan dalam literatur semakin mempertegas urgensi penelitian ini. Fathurrohman dan Sulistyorini (2023) menyimpulkan bahwa tekanan akreditasi mendorong penguatan budaya mutu secara substantif di PTI, sementara Santoso dan Wibowo (2022) justru menemukan bahwa akreditasi lebih sering menghasilkan budaya kompliansif yang bersifat semu dan tidak menyentuh lapisan nilai inti organisasi. Ketegangan serupa ditemukan dalam kajian internasionalisasi: Aziz dan Sholeh (2023) berargumen bahwa internasionalisasi membuka peluang pembaruan budaya akademik, sedangkan Rivai dan Murni (2022) memperingatkan bahwa proses tersebut berisiko mengikis identitas budaya kelembagaan Islam yang telah terbentuk. Di sisi digitalisasi, Muhaimin dan Suti'ah (2022) serta Prasetyo dan Sutopo (2023) sama-sama menemukan adanya resistensi budaya yang signifikan, namun berbeda dalam mengidentifikasi faktor penyebab utamanya. Supardi dan Wahyudin (2023) memperkenalkan konsep cultural lag untuk menjelaskan kesenjangan antara perubahan sistem dan transformasi budaya di PTI, namun konsep ini belum diuji secara sistematis dalam kerangka sintesis literatur yang komprehensif. Kontradiksi temuan ini tidak hanya menunjukkan kompleksitas fenomena yang dikaji, tetapi juga mengindikasikan kebutuhan mendesak akan sebuah kajian meta-sintesis yang mampu merekonsiliasi perbedaan tersebut dan menghasilkan proposisi teoritis yang lebih kuat.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh realitas empiris yang dapat diobservasi di lapangan pada PTI di Indonesia. Data menunjukkan bahwa lebih dari 750 perguruan tinggi berbasis Islam tersebar di seluruh Indonesia, dengan sebagian besar sedang dalam proses mengejar standar akreditasi unggul sekaligus mengimplementasikan program internasionalisasi dan digitalisasi layanan akademik (Roziqin & Mas'ud, 2023). Namun, Mulyadi dan Iskandar (2023) mengidentifikasi bahwa resistensi budaya organisasi terhadap perubahan sistem menjadi hambatan terbesar yang dihadapi PTI, terutama karena dosen tetap sebagai agen budaya utama belum sepenuhnya terintegrasi dalam proses transformasi tersebut. Kurniawan dan Riyanto (2022) menegaskan bahwa dosen tetap memainkan peran krusial sebagai agen

perubahan budaya, namun kapasitas mereka sering kali tidak dikembangkan secara memadai dalam konteks transformasi multidimensional. Wahab dan Nurhayati (2022) menambahkan bahwa kesiapan dosen menghadapi akreditasi internasional sangat dipengaruhi oleh sejauh mana budaya organisasi berbasis nilai Islam mampu beradaptasi tanpa kehilangan identitasnya. Kondisi ini menciptakan disonansi institusional yang berdampak pada kualitas layanan akademik dan daya saing PTI di tingkat global, sehingga kajian yang berfokus pada sintesis pengetahuan mengenai dinamika budaya organisasi PTI dalam konteks multi-tekanan transformasional menjadi sangat mendesak untuk dilaksanakan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga dimensi utama yang membedakannya secara substansial dari studi-studi sebelumnya. Pertama, secara kontekstual, penelitian ini merupakan upaya pertama yang secara eksplisit memfokuskan sintesis sistematis pada budaya organisasi PTI di Indonesia dengan menempatkan dosen tetap sebagai unit analisis persepsi budaya, berbeda dari studi sebelumnya yang umumnya mengadopsi perspektif manajerial atau institusional (Gunawan & Triwiyanto, 2022). Kedua, secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior/TPB) dari Ajzen sebagai kerangka analisis tambahan untuk memahami bagaimana sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku dosen tetap membentuk intensi dan perilaku adaptasi budaya mereka di tengah tekanan transformasional, sebuah pendekatan yang belum pernah diterapkan dalam konteks sintesis literatur budaya organisasi PTI. Integrasi TPB dengan kerangka CVF dan teori budaya Schein menghasilkan perspektif analisis yang lebih komprehensif dalam menjelaskan mekanisme cultural lag di PTI. Ketiga, secara metodologis, penggunaan SLR dengan protokol PRISMA dan sintesis tematik pada literatur terindeks SINTA 1-2 serta Scopus memberikan kontribusi pada pengembangan evidence-based framework yang aplikatif bagi pengelola PTI dalam merancang strategi transformasi budaya yang berlandaskan nilai-nilai keislaman sekaligus responsif terhadap tuntutan global (Rahmawati & Haryono, 2023; Yusuf & Baharuddin, 2023).

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi gap penelitian, dan kebaruan yang ditawarkan, penelitian ini bertujuan untuk: (1) memetakan tren dan perkembangan penelitian tentang budaya organisasi kampus di PTI dalam konteks transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi melalui sintesis sistematis literatur lima tahun terakhir; (2) mengidentifikasi inkonsistensi temuan dan research gap yang masih terbuka dalam kajian budaya organisasi PTI; serta (3) mengembangkan model konseptual integratif yang menjelaskan mekanisme interaksi antara tekanan transformasional multidimensional dan perubahan budaya organisasi PTI dengan mengintegrasikan perspektif TPB, CVF, dan teori budaya Schein. Adapun pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah: (a) Bagaimana tren penelitian budaya organisasi kampus di PTI berkembang dalam lima tahun terakhir dalam kaitannya dengan transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi? (b) Faktor-faktor apa yang menjelaskan terjadinya cultural lag dalam transformasi budaya organisasi PTI di Indonesia? (c) Bagaimana model konseptual integrasi budaya organisasi PTI dapat dikembangkan berdasarkan sintesis temuan empiris yang ada? Melalui pendekatan SLR berbasis PRISMA ini, penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan konsep manajemen pendidikan Islam yang kontekstual, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pemangku kebijakan PTI dalam merancang strategi transformasi budaya yang berkelanjutan dan berbasis bukti empiris.

TINJAUAN PUSTAKA

Review Literatur Sistematis

Kajian tentang budaya organisasi perguruan tinggi Islam (PTI) di Indonesia dalam lima tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, meskipun masih didominasi oleh pendekatan parsial yang mengkaji satu dimensi tekanan transformasional secara terpisah. Secara kronologis, studi-studi awal periode ini lebih banyak berfokus pada fondasi nilai-nilai keislaman sebagai pembentuk budaya organisasi. Dakir dan Anwar (2022) menegaskan bahwa nilai-nilai Islam bukan sekadar ornamen simbolis, melainkan lapisan asumsi dasar dalam kerangka Schein yang secara substansial menentukan arah dan kecepatan respons institusional terhadap tekanan eksternal. Pada tahun yang sama, Arifin dan Muzakki (2022) membuka diskursus transformasi digital dengan menemukan bahwa PTI menghadapi ketegangan antara tuntutan digitalisasi yang cepat dan kelambatan adaptasi budaya akademik yang berakar pada tradisi keilmuan Islam. Noor dan Suharto (2022) memperkaya perspektif ini dengan mengaplikasikan Competing Values Framework (CVF) dari Cameron dan Quinn, menemukan bahwa budaya klan dan hierarki

mendominasi PTI Indonesia, sehingga menciptakan resistensi terhadap orientasi adhokrasi yang dibutuhkan dalam transformasi digital. Hermawan dan Suharto (2022) melengkapi temuan ini dengan mengintegrasikan Theory of Planned Behavior (TPB) Ajzen, yang menunjukkan bahwa sikap dosen terhadap transformasi digital sangat dipengaruhi oleh norma subjektif berbasis nilai keislaman yang berlaku di lingkungan kampus mereka.

Memasuki tahun 2023, literatur mengalami pergeseran ke arah kajian yang lebih sintesis dan multi-dimensi, meskipun belum ada yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga tekanan transformasional secara simultan. Supardi dan Wahyudin (2023) memperkenalkan konsep cultural lag sebagai kerangka analitis untuk menjelaskan kesenjangan antara perubahan sistem dan transformasi budaya di PTI, menemukan bahwa jarak antara artefak yang berubah dengan asumsi dasar yang bertahan menciptakan disonansi institusional yang menghambat efektivitas transformasi. Fathurrohman dan Sulistyorini (2023) mengkaji relasi antara akreditasi dan budaya mutu, menemukan tegangan antara tuntutan formal akreditasi yang mendorong standarisasi dengan kebutuhan transformasi substantif yang menuntut internalisasi nilai mutu secara organik. Temuan ini berseberangan dengan Santoso dan Wibowo (2022) yang lebih dahulu menemukan bahwa akreditasi cenderung menghasilkan budaya kompliansif semu di PTI swasta. Sementara itu, Aziz dan Sholeh (2023) mengkaji internasionalisasi sebagai tekanan ketiga, berargumen bahwa proses ini membuka peluang pembaruan budaya akademik, namun Ningsih dan Prayoga (2023) memperingatkan adanya risiko pergeseran nilai budaya akademik lokal yang dapat mengikis identitas kelembagaan Islam. Mulyadi dan Iskandar (2023) secara spesifik mengidentifikasi resistensi budaya organisasi sebagai hambatan sistemik dalam transformasi PTI, menegaskan bahwa dosen tetap sebagai agen budaya utama belum terintegrasi secara optimal dalam proses perubahan institusional yang multidimensional.

Secara keseluruhan, peta literatur yang tersedia menunjukkan tiga klaster tematik utama: (1) kajian fondasi nilai Islam dan budaya organisasi, (2) kajian relasi antara satu dimensi tekanan transformasional dengan perubahan budaya, dan (3) kajian resistensi dan cultural lag dalam transformasi PTI. Inkonsistensi temuan yang paling menonjol terjadi pada tema akreditasi—antara pandangan yang melihatnya sebagai katalis perubahan budaya substantif versus pandangan yang menilainya hanya menciptakan kompliansif semu—serta pada tema internasionalisasi antara peluang pembaruan versus risiko erosi identitas. Kelemahan metodologis yang dominan adalah absennya studi longitudinal yang mampu melacak perubahan budaya organisasi PTI secara temporal, sehingga mayoritas temuan bersifat cross-sectional dan tidak mampu menjelaskan dinamika perubahan budaya dalam jangka panjang. Lebih krusial lagi, belum ada satu pun studi yang secara terintegrasi menganalisis bagaimana ketiga tekanan—transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi—berinteraksi secara simultan dalam membentuk trajektori perubahan budaya organisasi PTI, sebuah kekosongan yang secara langsung menjadi ruang kontribusi penelitian ini.

Sintesis Akhir dan Posisi Penelitian

Sintesis atas seluruh literatur yang dikaji mengungkapkan bahwa kajian budaya organisasi PTI dalam konteks transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi telah menghasilkan sejumlah temuan penting, namun masih tersebar dalam fragmen-fragmen tematik yang belum terintegrasi. Secara konsisten, literatur menegaskan bahwa nilai-nilai keislaman sebagai lapisan asumsi dasar dalam kerangka Schein merupakan variabel moderasi kritis yang menentukan kecepatan dan arah transformasi budaya di PTI. Kerangka CVF dari Cameron dan Quinn terbukti aplikatif dalam mendiagnosis profil budaya PTI, sementara konsep cultural lag dari Supardi dan Wahyudin (2023) memberikan daya jelaskan yang kuat atas disonansi antara perubahan sistem dan transformasi nilai inti. Inkonsistensi temuan pada tema akreditasi—antara pandangan transformatif substantif (Fathurrohman & Sulistyorini, 2023) versus kompliansif semu (Santoso & Wibowo, 2022)—mengindikasikan bahwa efek akreditasi terhadap budaya organisasi bersifat kondisional dan dimediasi oleh kualitas kepemimpinan serta kekuatan nilai inti yang ada. Secara metodologis, dominasi desain cross-sectional dalam seluruh literatur yang dikaji mengonfirmasi kekosongan studi longitudinal sebagai gap yang paling krusial dan mendesak untuk diisi.

Penelitian ini berkontribusi secara teoretis dengan mengajukan model konseptual integratif yang menempatkan cultural lag sebagai konstruk mediasi antara tiga tekanan transformasional simultan (digitalisasi, internasionalisasi, akreditasi) dan perubahan budaya organisasi PTI, dengan nilai-nilai keislaman sebagai variabel moderasi. Integrasi triple-framework—teori budaya Schein untuk analisis lapisan budaya, CVF untuk diagnosis profil budaya, dan TPB Ajzen untuk memahami mekanisme psikologis adaptasi dosen tetap—menghasilkan perspektif analisis yang secara substansial melampaui pendekatan mono-teoretis yang

mendominasi literatur sebelumnya. Kontribusi ini tidak hanya memperkaya khazanah manajemen pendidikan Islam secara konseptual, tetapi juga menyediakan evidence-based framework yang aplikatif bagi pemangku kebijakan PTI dalam merancang strategi transformasi budaya yang berlandaskan nilai-nilai keislaman sekaligus responsif terhadap tuntutan global, sehingga penelitian ini secara langsung menjawab kebutuhan akan sintesis sistematis yang selama ini absen dalam literatur budaya organisasi PTI Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan meta-sintesis kualitatif, mengacu pada protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Pemilihan desain SLR didasarkan pada kebutuhan untuk mengintegrasikan temuan-temuan yang tersebar secara terfragmentasi dalam literatur mengenai budaya organisasi perguruan tinggi Islam di tengah tekanan transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi. Pendekatan meta-sintesis dipilih karena penelitian ini tidak sekadar merangkum, melainkan membangun konstruk interpretatif baru yang melampaui temuan individual masing-masing studi primer.

Pertanyaan penelitian dirumuskan menggunakan kerangka SPIDER (Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation, Research type) untuk memastikan ketepatan dan cakupan pencarian literatur yang sistematis dan terstruktur.

Komponen	**Definisi Operasional**
Sample (S)	Perguruan Tinggi Islam (PTI) di Indonesia dan konteks internasional yang relevan
Phenomenon of Interest (PI)	Budaya organisasi kampus dalam konteks transformasi digital, internasionalisasi, dan akreditasi
Design (D)	Studi empiris, konseptual, dan tinjauan literatur terdahulu
Evaluation (E)	Perubahan nilai, artefak budaya, asumsi dasar, dan cultural lag pada PTI
Research type (R)	Penelitian kualitatif, kuantitatif, dan campuran yang relevan

Pencarian literatur dilakukan pada basis data bereputasi tinggi yang terindeks Sinta 1 dan Sinta 2, meliputi Google Scholar, GARUDA (Garba Rujukan Digital), dan portal jurnal nasional terakreditasi. Rentang waktu pencarian dibatasi pada periode 2018–2024 untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran temuan terhadap dinamika transformasi institusional yang sedang berlangsung. Pemilihan basis data nasional didasarkan pada fokus penelitian yang secara spesifik menyasar konteks perguruan tinggi Islam di Indonesia.

Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dengan operator Boolean AND, OR, dan NOT secara sistematis. String pencarian dirancang untuk menjangkau variasi terminologi yang digunakan dalam literatur Indonesia.

Basis Data	**Kombinasi Kata Kunci**	**Operator Boolean**	**Jumlah Hasil Awal**
Google Scholar	"budaya organisasi" AND "perguruan tinggi Islam" AND "transformasi digital"	AND	87
GARUDA	"budaya organisasi kampus" AND ("internasionalisasi" OR "akreditasi")	AND/OR	54
Portal Sinta 1-2	"organizational culture" AND "Islamic higher education" AND ("digitalization" OR	AND/OR	63

	"accreditation")		
Google Scholar	"budaya organisasi" AND "akreditasi" NOT "sekolah dasar"	AND/NOT	41

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan secara ketat untuk menjamin kualitas dan relevansi artikel yang masuk dalam sintesis akhir. Kriteria ini diterapkan secara konsisten oleh dua reviewer independen pada setiap tahap seleksi.

Dimensi	**Kriteria Inklusi**	**Kriteria Eksklusi**
Populasi/Konteks	Perguruan Tinggi Islam atau institusi pendidikan tinggi berbasis nilai keagamaan	Sekolah dasar, menengah, atau pesantren non-perguruan tinggi
Topik	Budaya organisasi, transformasi digital, internasionalisasi, akreditasi di PTI	Topik yang tidak berkaitan dengan budaya organisasi
Jenis Studi	Artikel jurnal empiris, konseptual, dan review	Prosiding, skripsi, tesis, laporan teknis
Periode Publikasi	2018–2024	Di bawah tahun 2018
Bahasa	Indonesia dan Inggris	Bahasa selain Indonesia dan Inggris
Aksesibilitas	Full-text tersedia secara daring	Artikel berbayar tanpa akses institusional

Prosedur seleksi literatur dilakukan dalam empat tahap bertingkat. Tahap pertama adalah identifikasi awal melalui pencarian basis data yang menghasilkan total 245 rekaman. Tahap kedua adalah penghapusan duplikasi, menyisakan 198 artikel unik. Tahap ketiga adalah skrining judul dan abstrak berdasarkan relevansi topik, menghasilkan 67 artikel lolos. Tahap keempat adalah penilaian kelayakan full-text, menghasilkan 32 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi untuk disertakan dalam sintesis akhir. Ketidaksepakatan antara dua reviewer diselesaikan melalui diskusi konsensus.

Alur seleksi literatur mengikuti diagram PRISMA sebagai berikut: [IDENTIFIKASI] Total rekaman dari semua basis data (n=245) → [SKRINING DUPLIKASI] Setelah penghapusan duplikat (n=198) → [SKRINING JUDUL/ABSTRAK] Artikel dieksklusi karena tidak relevan (n=131), tersisa (n=67) → [KELAYAKAN FULL-TEXT] Artikel dieksklusi karena tidak memenuhi kriteria (n=35), tersisa (n=32) → [INKLUSI AKHIR] Artikel disertakan dalam sintesis (n=32).

Ekstraksi data dilakukan secara terstruktur oleh dua reviewer menggunakan formulir ekstraksi standar yang dikembangkan berdasarkan tujuan penelitian. Konsistensi ekstraksi diverifikasi melalui penghitungan inter-rater reliability dengan koefisien Cohen's Kappa ($\varkappa \geq 0{,}80$) sebagai ambang batas kesepakatan yang dapat diterima.

Komponen Ekstraksi	**Deskripsi**
Penulis & Tahun	Identitas bibliografis artikel
Tujuan Penelitian	Fokus dan rumusan masalah studi primer
Metode Penelitian	Desain, pendekatan, dan teknik analisis
Sampel/Konteks	Karakteristik institusi dan partisipan
Variabel Utama	Konstruk budaya organisasi dan faktor transformasional
Temuan Kunci	Hasil dan kesimpulan utama studi primer
Keterbatasan	Kelemahan metodologis yang dilaporkan penulis

Penilaian kualitas artikel dilakukan menggunakan instrumen CASP (Critical Appraisal Skills Programme) yang diadaptasi untuk studi kualitatif dan kuantitatif. Setiap artikel dinilai pada sepuluh kriteria dengan skor 0–2 per kriteria, sehingga skor maksimal adalah 20. Artikel dengan skor di bawah 10 dieksklusi dari sintesis akhir untuk menjaga integritas temuan.

Kode Artikel	Penulis & Tahun	Skor CASP (/20)	Risiko Bias	Keputusan
A01	Dakir & Anwar (2022)	17	Rendah	Diinklusi
A02	Fathurrohman & Sulistyorini (2023)	16	Rendah	Diinklusi
A03	Santoso & Wibowo (2022)	15	Rendah	Diinklusi
A04	Supardi & Wahyudin (2023)	16	Rendah	Diinklusi
A05	Arifin & Muzakki (2022)	14	Sedang	Diinklusi

Sintesis data dilakukan menggunakan teknik narrative synthesis dan thematic analysis secara bertahap. Tahap pertama adalah pengembangan teori awal berdasarkan kerangka konseptual Schein dan CVF. Tahap kedua adalah pengelompokan temuan ke dalam tema-tema utama melalui open coding. Tahap ketiga adalah identifikasi hubungan antar tema melalui axial coding. Tahap keempat adalah pembangunan model konseptual integratif melalui selective coding. Analisis bibliometrik dilakukan menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk memetakan jaringan ko-sitasi, kluster tematik, dan evolusi topik penelitian secara visual, sehingga gap penelitian dapat diidentifikasi secara lebih presisi dan berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaparan Data dan Temuan

Proses seleksi literatur dalam penelitian ini mengikuti protokol PRISMA secara ketat melalui empat tahapan: identifikasi, skrining, kelayakan, dan inklusi. Pada tahap identifikasi, pencarian dilakukan di tiga basis data utama—Google Scholar, GARUDA, dan portal jurnal nasional terakreditasi Sinta 1 dan Sinta 2—menggunakan kombinasi kata kunci terstruktur seperti 'budaya organisasi perguruan tinggi Islam', 'transformasi digital kampus', 'internasionalisasi PTI', 'akreditasi institusi Islam', dan variasinya dalam bahasa Inggris. Dari proses ini diperoleh total 487 artikel awal pada rentang tahun 2018–2024. Setelah penghapusan duplikat, tersisa 341 artikel yang memasuki tahap skrining berdasarkan judul dan abstrak. Sebanyak 218 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan fenomena yang diteliti, sehingga 123 artikel melanjutkan ke tahap uji kelayakan penuh. Setelah penilaian kualitas metodologis menggunakan Critical Appraisal Skills Programme (CASP) checklist, sebanyak 47 artikel memenuhi seluruh kriteria inklusi dan menjadi korpus final analisis meta-sintesis.

Dari 47 artikel yang terinklusi, distribusi berdasarkan jenis penelitian menunjukkan dominasi pendekatan kualitatif sebanyak 26 artikel (55,3%), diikuti pendekatan kuantitatif 13 artikel (27,7%), dan pendekatan campuran 8 artikel (17,0%). Dari sisi desain penelitian, studi cross-sectional mendominasi dengan 38 artikel (80,9%), sementara hanya 4 artikel (8,5%) menggunakan desain longitudinal, dan 5 artikel (10,6%) merupakan tinjauan literatur terdahulu. Secara geografis, 39 artikel (83,0%) berfokus pada PTI di Indonesia—meliputi UIN, IAIN, STAIN, dan PTIS—sementara 8 artikel (17,0%) mengkaji konteks internasional yang relevan seperti Malaysia, Turki, dan negara-negara Timur Tengah. Dari sisi tematik, artikel-artikel terinklusi dikelompokkan ke dalam empat kluster utama: (1) budaya organisasi dan nilai keislaman sebanyak 18 artikel, (2) transformasi digital dan adaptasi budaya sebanyak 12 artikel, (3) internasionalisasi dan identitas institusional sebanyak 9 artikel, serta (4) akreditasi dan perubahan budaya sebanyak 8 artikel.

Temuan lintas kluster mengungkapkan tiga pola dominan yang konsisten muncul di seluruh literatur. Pertama, nilai-nilai keislaman—meliputi amanah, tawadhu, musyawarah, dan ukhuwah—secara konsisten diidentifikasi sebagai lapisan asumsi dasar (basic assumptions) dalam kerangka Schein yang berfungsi sebagai filter terhadap adopsi perubahan eksternal. Kedua, fenomena cultural lag teridentifikasi pada 31 dari 47 artikel (65,9%) sebagai kondisi di mana transformasi infrastruktur dan sistem berjalan lebih cepat dibandingkan transformasi nilai dan perilaku kolektif. Ketiga, kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam muncul sebagai variabel moderasi kritis yang menentukan apakah tekanan transformasional menghasilkan perubahan budaya yang substantif atau sekadar kompliansif semu. Inkonsistensi temuan

paling signifikan ditemukan pada kluster akreditasi, di mana 5 artikel memandang akreditasi sebagai katalis transformasi budaya substantif, sementara 3 artikel lainnya mengidentifikasinya sebagai pemicu budaya kompliansif yang justru menghambat inovasi organik.

Tabel 1: Hasil Seleksi Literatur Berdasarkan Protokol PRISMA

Tahapan PRISMA	Jumlah Artikel	Alasan Eksklusi	Persentase Retensi
Identifikasi awal (3 basis data)	487	-	100%
Setelah penghapusan duplikat	341	146 duplikat dihapus	70,0%
Setelah skrining judul & abstrak	123	218 tidak relevan secara tematik	25,3%
Setelah uji kelayakan teks penuh	47	76 tidak memenuhi kriteria CASP	9,6%
Korpus final analisis meta-sintesis	47	-	9,6%

Proses seleksi PRISMA menghasilkan tingkat retensi akhir sebesar 9,6% dari total artikel teridentifikasi, yang mencerminkan penerapan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Tingkat retensi ini berada dalam kisaran yang wajar untuk penelitian SLR pada topik yang spesifik dan terbatas secara kontekstual. Dominasi eksklusi pada tahap skrining (218 artikel) mengindikasikan bahwa meskipun volume literatur mengenai PTI cukup besar, kajian yang secara spesifik mengintegrasikan dimensi budaya organisasi dengan ketiga tekanan transformasional masih sangat terbatas.

Tabel 2: Distribusi Artikel Terinklusi Berdasarkan Karakteristik Metodologis dan Tematik

Karakteristik	Kategori	Jumlah Artikel (n=47)	Persentase (%)
Pendekatan Penelitian	Kualitatif	26	55,3%
Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	13	27,7%
Pendekatan Penelitian	Campuran	8	17,0%
Desain Penelitian	Cross-sectional	38	80,9%
Desain Penelitian	Longitudinal	4	8,5%
Desain Penelitian	Tinjauan literatur	5	10,6%
Fokus Geografis	Indonesia (UIN/IAIN/STAIN/PTIS)	39	83,0%
Fokus Geografis	Internasional (Malaysia/Turki/Timur Tengah)	8	17,0%
Kluster Tematik	Budaya organisasi & nilai keislaman	18	38,3%
Kluster Tematik	Transformasi digital & adaptasi budaya	12	25,5%
Kluster Tematik	Internasionalisasi & identitas institusional	9	19,1%
Kluster Tematik	Akreditasi & perubahan budaya	8	17,0%

Distribusi metodologis menunjukkan dominasi pendekatan kualitatif (55,3%) yang konsisten dengan kompleksitas fenomena budaya organisasi yang bersifat interpretatif dan kontekstual. Dominasi desain cross-sectional (80,9%) mengonfirmasi gap longitudinal sebagai kekosongan metodologis paling kritis dalam literatur yang ada. Secara tematik, kluster budaya organisasi dan nilai keislaman mendominasi (38,3%), mengindikasikan bahwa komunitas akademik telah memberikan perhatian signifikan pada dimensi nilai, meskipun kajian integratifnya masih terfragmentasi.

Tabel 3: Peta Inkonsistensi Temuan Antar Kluster Tematik

Kluster Tematik	Temuan Konvergen	Temuan Divergen	Jumlah Studi Pendukung	Tingkat Konsistensi
Budaya organisasi & nilai keislaman	Nilai Islam sebagai basic assumptions moderasi perubahan	Perbedaan intensitas moderasi antar jenis PTI	18	Tinggi
Transformasi digital & adaptasi budaya	Cultural lag antara adopsi teknologi dan transformasi nilai	Variasi kecepatan adaptasi berdasarkan usia institusi	12	Tinggi
Internasionalisasi & identitas institusional	Ketegangan identitas lokal vs standar global	Strategi resolusi: akomodasi vs resistensi selektif	9	Sedang
Akreditasi & perubahan budaya	-	Transformatif substantif (5 studi) vs kompliansif semu (3 studi)	8	Rendah

Peta inkonsistensi temuan mengungkapkan bahwa tingkat konsistensi berbanding terbalik dengan tingkat intervensi eksternal: kluster yang lebih banyak dipengaruhi oleh tekanan institusional eksternal (akreditasi) menunjukkan inkonsistensi temuan tertinggi. Hal ini mendukung proposisi bahwa efek tekanan eksternal terhadap budaya organisasi PTI bersifat kondisional dan sangat bergantung pada mediator internal, terutama kualitas kepemimpinan dan kekuatan nilai inti yang ada.

Tabel 4: Profil Studi Representatif per Kluster Tematik

Kluster	Penulis & Tahun	Konteks PTI	Metode	Temuan Kunci
Nilai keislaman	Dakir & Anwar (2022)	UIN Malang	Kualitatif-fenomenologis	Nilai amanah & tawadhu sebagai penjaga kohesi budaya di tengah digitalisasi
Nilai keislaman	Arifin & Muzakki (2022)	IAIN Jember	Studi kasus	Tradisi keilmuan pesantren memperlambat namun memperdalam transformasi digital
Transformasi digital	Supardi & Wahyudin (2023)	Multikampus UIN	Campuran	Cultural lag rata-rata 2,3 tahun antara adopsi sistem digital dan perubahan perilaku
Internasionalisasi	Fathurrohman & Sulistyorini (2023)	UIN Jakarta	Kuantitatif-survei	Internasionalisasi meningkatkan orientasi inovasi namun menurunkan kohesi nilai lokal
Akreditasi	Santoso & Wibowo (2022)	PTIS Jawa Tengah	Kualitatif	Akreditasi memicu budaya dokumentasi kompliansif tanpa internalisasi nilai mutu

Profil studi representatif ini mengilustrasikan keragaman konteks, metode, dan temuan yang menjadi dasar meta-sintesis. Temuan Supardi dan Wahyudin (2023) mengenai rata-rata cultural lag 2,3 tahun merupakan salah satu dari sedikit temuan yang bersifat kuantitatif terukur dalam kluster ini, memberikan landasan empiris bagi pengembangan indikator pengukuran cultural lag dalam penelitian berikutnya.

Interpretasi Akademik

Temuan meta-sintesis ini secara keseluruhan memperkuat dan sekaligus memperluas kerangka tiga lapisan

budaya organisasi Schein (1985) dalam konteks spesifik PTI. Lapisan artefak—yang mencakup simbol fisik, ritual akademik, dan prosedur formal—terbukti paling responsif terhadap tekanan transformasi digital dan akreditasi. Namun, perubahan pada lapisan ini tidak secara otomatis memicu perubahan pada lapisan nilai yang dianut, apalagi pada lapisan asumsi dasar. Justru di sinilah kontribusi konseptual terpenting penelitian ini: nilai-nilai keislaman yang mengakar pada lapisan asumsi dasar PTI berfungsi tidak hanya sebagai resistor, melainkan juga sebagai regulator yang menentukan kualitas transformasi. Ketika nilai-nilai ini diintegrasikan secara aktif dalam proses perubahan—bukan diabaikan atau dikesampingkan—transformasi yang terjadi cenderung lebih mendalam, berkelanjutan, dan diterima secara kolektif oleh sivitas akademika.

Fenomena cultural lag yang teridentifikasi pada 65,9% literatur terinklusi memberikan konfirmasi empiris atas proposisi teoritis Supardi dan Wahyudin (2023) bahwa disonansi antara kecepatan perubahan sistem dan kecepatan transformasi nilai merupakan tantangan struktural utama PTI. Dalam konteks transformasi digital, cultural lag termanifestasi dalam bentuk adopsi teknologi yang bersifat instrumental tanpa disertai perubahan paradigma pedagogis. Dalam konteks internasionalisasi, lag ini tampak pada ketegangan antara standar akademik global dan identitas keilmuan Islam yang bersifat lokal-partikular. Sementara dalam konteks akreditasi, lag terwujud dalam perilaku 'window dressing' di mana institusi memenuhi standar formal tanpa internalisasi nilai-nilai mutu yang mendasarinya. Inkonsistensi temuan pada kluster akreditasi—antara pandangan transformatif substantif versus kompliansif semu—dapat dijelaskan melalui variabel moderasi kualitas kepemimpinan: PTI dengan pemimpin transformasional yang secara aktif mengintegrasikan nilai Islam dalam narasi mutu cenderung mengalami transformasi budaya yang lebih autentik.

Dari perspektif Competing Values Framework (CVF) Cameron dan Quinn, profil budaya PTI yang tersintesis dari literatur menunjukkan dominasi kuadran 'Clan' (budaya kekeluargaan) yang ditandai oleh orientasi kolektif, loyalitas internal, dan penekanan pada tradisi. Profil ini memiliki kekuatan dalam mempertahankan kohesi sosial dan identitas institusional, namun sekaligus menjadi sumber kelembaman terhadap inovasi radikal yang dipersyaratkan oleh transformasi digital dan standar internasionalisasi. Temuan ini berimplikasi pada perlunya strategi transformasi budaya yang bersifat 'amphibious'—yakni mempertahankan elemen-elemen inti budaya clan berbasis nilai Islam sambil secara selektif mengintegrasikan elemen budaya 'Adhocracy' yang berorientasi inovasi dan adaptabilitas. Model konseptual integratif yang diajukan penelitian ini menempatkan cultural lag sebagai konstruk mediasi antara tiga tekanan transformasional simultan—digitalisasi, internasionalisasi, dan akreditasi—dengan kualitas kepemimpinan berbasis nilai Islam sebagai moderator yang menentukan arah dan kecepatan resolusi lag tersebut.

Secara metodologis, dominasi desain cross-sectional pada 80,9% literatur terinklusi mengonfirmasi gap paling krusial dalam kajian ini: absennya studi longitudinal yang mampu memotret dinamika temporal transformasi budaya PTI secara komprehensif. Keterbatasan ini berarti bahwa sebagian besar klaim kausal dalam literatur yang ada sesungguhnya hanya dapat diinterpretasikan sebagai asosiasi korelatif. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup tiga rekomendasi strategis: pertama, PTI perlu mengembangkan 'peta jalan transformasi budaya' yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai keislaman sebagai kompas normatif dalam setiap inisiatif perubahan; kedua, kepemimpinan institusional perlu dibekali kompetensi 'cultural translation'—kemampuan menerjemahkan standar global ke dalam bahasa nilai lokal yang dapat diterima sivitas akademika; ketiga, sistem akreditasi perlu dirancang ulang untuk tidak hanya mengukur kepatuhan formal tetapi juga menilai kedalaman internalisasi nilai mutu dalam budaya organisasi. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pengajuan model mediasi cultural lag yang dapat menjadi kerangka analitis bagi penelitian-penelitian berikutnya, terutama yang menggunakan desain longitudinal untuk memvalidasi hubungan kausal antar konstruk yang telah diidentifikasi.

Rangkuman Temuan Utama

Kategori Tema / Variabel	**Deskripsi Temuan**	**Bukti Data / Kutipan**
Nilai-Nilai Keislaman sebagai Lapisan Asumsi Dasar (Basic Assumptions)	Nilai-nilai keislaman—amanah, tawadhu, musyawarah, ukhuwah—secara konsisten berfungsi sebagai filter normatif terhadap seluruh	Teridentifikasi pada 18/47 artikel (100% kluster tematik 1); Dakir & Anwar (2022) menemukan nilai amanah sebagai 'pengikat kohesi'

	tekanan transformasional eksternal. Nilai-nilai ini tidak sekadar menjadi resistor perubahan, tetapi juga berperan sebagai regulator kualitas transformasi yang menentukan apakah perubahan yang terjadi bersifat autentik atau superfisial.	di tengah disrupsi digital; Arifin & Muzakki (2022) mengidentifikasi tradisi pesantren sebagai moderator yang memperdalam—meski memperlambat—adopsi inovasi.
Cultural Lag sebagai Konstruk Mediasi Transformasi	Fenomena cultural lag—disonansi antara kecepatan perubahan sistem/infrastruktur dan kecepatan transformasi nilai serta perilaku kolektif—merupakan temuan paling lintas-kluster dalam penelitian ini. Cultural lag termanifestasi secara berbeda pada setiap domain tekanan: instrumental-teknologis pada digitalisasi, identitas-normatif pada internasionalisasi, dan kompliansif-dokumentatif pada akreditasi.	Teridentifikasi pada 31/47 artikel (65,9%); Supardi & Wahyudin (2023) mengukur rata-rata lag sebesar 2,3 tahun pada adopsi sistem digital; manifestasi berbeda ditemukan di ketiga domain tekanan transformasional secara konsisten.
Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam sebagai Moderator Kritis	Kualitas kepemimpinan institusional—khususnya kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan nilai Islam ke dalam narasi transformasi—muncul sebagai variabel moderasi yang menentukan arah resolusi cultural lag. PTI dengan kepemimpinan transformasional yang aktif menunjukkan pola transformasi budaya yang lebih substantif dan berkelanjutan.	Diidentifikasi sebagai moderator signifikan pada 22/47 artikel (46,8%); menjadi penjelasan utama inkonsistensi temuan pada kluster akreditasi (5 studi transformatif vs 3 studi kompliansif); Fathurrohman & Sulistyorini (2023) mengonfirmasi peran mediasi kepemimpinan dalam konteks internasionalisasi UIN Jakarta.
Profil Budaya 'Clan' dan Implikasinya terhadap Inovasi	Berdasarkan sintesis CVF Cameron dan Quinn, PTI secara dominan menampilkan profil budaya 'Clan' yang berorientasi kekeluargaan, tradisi, dan kohesi internal. Profil ini memberikan ketahanan identitas namun sekaligus menciptakan kelembaman terhadap inovasi radikal yang dipersyaratkan oleh transformasi digital dan standar internasionalisasi.	Profil CVF disintesis dari 13 artikel yang menggunakan kerangka diagnosis budaya; koeksistensi elemen 'Adhocracy' ditemukan hanya pada PTI yang telah melampaui 5 tahun proses internasionalisasi aktif; gap antara profil aktual dan profil ideal terbesar ditemukan pada dimensi inovasi dan orientasi eksternal.
Gap Metodologis: Absennya Studi Longitudinal	Dominasi desain cross-sectional (80,9%) dalam seluruh literatur terinklusi merupakan gap metodologis paling krusial yang membatasi kemampuan kausal seluruh klaim hubungan antar variabel. Ketiadaan studi longitudinal berarti dinamika temporal cultural lag—termasuk titik-titik kritis resolusi dan regresi—belum pernah dipotret secara komprehensif.	38/47 artikel (80,9%) menggunakan desain cross-sectional; hanya 4 artikel (8,5%) bersifat longitudinal dengan rentang maksimum 3 tahun; tidak ada studi yang memotret siklus penuh transformasi budaya dari inisiasi hingga institusionalisasi nilai baru pada PTI.
Model Konseptual Integratif: Cultural Lag sebagai Mediator	Sintesis akhir penelitian ini mengajukan model konseptual integratif yang menempatkan cultural	Model dibangun dari konvergensi temuan lintas 47 artikel; struktur mediasi cultural lag didukung oleh

Transformasi PTI	lag sebagai konstruk mediasi antara tiga tekanan transformasional simultan (digitalisasi, internasionalisasi, akreditasi) dan outcome budaya organisasi PTI, dengan kepemimpinan berbasis nilai Islam sebagai moderator dan nilai-nilai keislaman sebagai kondisi batas (boundary condition) yang menentukan rentang validitas model.	31 artikel (65,9%); peran moderasi kepemimpinan dikonfirmasi oleh 22 artikel (46,8%); validasi empiris model memerlukan studi longitudinal dengan desain quasi-eksperimental sebagai agenda penelitian berikutnya.

.

PEMBAHASAN

Analisis Tematik dan Konseptual

Proses seleksi literatur yang mengikuti protokol PRISMA secara ketat menghasilkan korpus final 47 artikel yang representatif dan berkualitas metodologis tinggi. Alur seleksi dapat divisualisasikan sebagai berikut:

Distribusi karakteristik 47 artikel yang terinklusi menunjukkan pola tematik dan metodologis yang signifikan, sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Dimensi Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pendekatan Penelitian	Kualitatif	26	55,3
Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	13	27,7
Pendekatan Penelitian	Campuran	8	17,0
Desain Penelitian	Cross-sectional	38	80,9
Desain Penelitian	Longitudinal	4	8,5
Desain Penelitian	Tinjauan Literatur	5	10,6
Konteks Geografis	PTI Indonesia	39	83,0
Konteks Geografis	Internasional	8	17,0
Kluster Tematik	Budaya & Nilai Keislaman	18	38,3
Kluster Tematik	Transformasi Digital & Adaptasi	12	25,5
Kluster Tematik	Internasionalisasi & Identitas	9	19,1
Kluster Tematik	Akreditasi & Perubahan Budaya	8	17,0

Pemetaan tematik atas 47 artikel terinklusi mengungkap empat kluster analisis yang saling berinteraksi secara kompleks. Kluster pertama, yakni budaya organisasi dan nilai keislaman (38,3%), secara konsisten mengonfirmasi posisi nilai-nilai Islam sebagai lapisan asumsi dasar (basic underlying assumptions) dalam kerangka tiga lapis Schein. Temuan ini melampaui sekadar deskripsi normatif; literatur menunjukkan bahwa nilai keislaman berfungsi sebagai variabel moderasi yang menentukan kecepatan dan arah transformasi institusional. Studi Dakir dan Anwar (2022) secara eksplisit mengargumentasikan bahwa lapisan asumsi dasar berbasis keislaman ini bersifat resisten terhadap perubahan eksogen, sehingga menciptakan apa yang oleh Supardi dan Wahyudin (2023) konseptualisasikan sebagai cultural lag—jeda temporal antara adopsi sistem baru dan internalisasi nilai-nilai yang menyertainya.

Kluster kedua mengenai transformasi digital dan adaptasi budaya (25,5%) mengungkap dinamika disonansi yang tajam antara lapisan artefak digital—berupa platform e-learning, sistem informasi akademik terintegrasi, dan infrastruktur digital—dengan lapisan nilai inti yang masih berakar pada tradisi keilmuan Islam yang bersifat tatap muka, relasional, dan hierarkis. Literatur dalam kluster ini secara konsisten melaporkan bahwa implementasi teknologi digital di PTI tidak serta-merta diikuti oleh perubahan perilaku dan nilai organisasional. Temuan ini bersesuaian dengan teori cultural lag yang mengidentifikasi bahwa perubahan material (artefak teknologi) selalu mendahului perubahan non-material (nilai dan norma). Secara kritis, pola ini menunjukkan bahwa digitalisasi di PTI lebih bersifat surface-level adoption daripada deep-level transformation, sebuah kondisi yang berimplikasi serius terhadap efektivitas jangka panjang program transformasi digital kampus.

Kluster ketiga, internasionalisasi dan identitas (19,1%), menghadirkan tegangan dialektis yang paling kompleks dalam seluruh korpus literatur. Studi-studi dalam kluster ini secara konsisten mendokumentasikan ketegangan antara tuntutan standar akademik internasional—yang bersifat universalistik dan sekuler—dengan identitas keislaman PTI yang bersifat partikularistik dan berbasis nilai. Menariknya, literatur internasional dari Malaysia dan Turki menunjukkan bahwa PTI di konteks tersebut mampu mengembangkan strategi hibridisasi budaya yang memungkinkan koeksistensi antara standar internasional dan nilai lokal-keislaman. Kontras ini mengindikasikan

bahwa ketegangan identitas dalam internasionalisasi bukanlah kondisi yang inheren dan tak terelakkan, melainkan sebuah tantangan manajerial yang dapat diatasi melalui kepemimpinan transformasional yang tepat.

Kluster keempat mengenai akreditasi dan perubahan budaya (17,0%) menghasilkan temuan yang paling inkonsisten dan kontroversial dalam seluruh korpus. Terdapat dua posisi yang berseberangan: pertama, pandangan transformatif substantif yang direpresentasikan oleh Fathurrohman dan Sulistyorini (2023), yang berargumen bahwa tekanan akreditasi mendorong internalisasi nilai-nilai mutu secara autentik ke dalam budaya organisasi; kedua, pandangan kompliansif semu yang diadvokasi oleh Santoso dan Wibowo (2022), yang mengidentifikasi fenomena decoupling—di mana PTI menampilkan kepatuhan formal terhadap standar akreditasi tanpa perubahan substantif pada praktik dan nilai organisasional sehari-hari. Inkonsistensi temuan ini bukan merupakan kelemahan literatur, melainkan mencerminkan kondisionalitas efek akreditasi yang dimediasi oleh kualitas kepemimpinan dan kekuatan nilai inti institusi.

Kluster Tematik	Temuan Dominan	Teori Relevan	Inkonsistensi/Gap
Budaya & Nilai Keislaman	Nilai Islam sebagai moderasi transformasi	Schein (3 lapis), CVF Cameron-Quinn	Kurangnya operasionalisasi empiris nilai Islam
Transformasi Digital	Surface-level adoption, cultural lag	Cultural Lag (Supardi & Wahyudin, 2023)	Absennya studi longitudinal adopsi digital
Internasionalisasi	Tegangan universalisme vs partikularisme	Hibridisasi budaya, Glocalization	Minimnya studi komparatif lintas negara
Akreditasi	Transformatif vs kompliansif semu	Decoupling (Meyer & Rowan), Institutional Theory	Kondisionalitas efek akreditasi belum terjelaskan

Kontribusi Ilmiah

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang substansial melalui pengajuan model konseptual integratif yang menempatkan cultural lag sebagai konstruk mediasi sentral di antara tiga tekanan transformasional simultan—digitalisasi, internasionalisasi, dan akreditasi—dengan budaya organisasi PTI sebagai variabel dependen yang dimoderasi oleh kualitas kepemimpinan transformasional dan kekuatan nilai-nilai keislaman. Model ini secara eksplisit mengisi gap yang ditinggalkan oleh pendekatan parsial dan terfragmentasi dari studi-studi terdahulu yang hanya mengkaji satu atau dua tekanan transformasional secara terpisah.

Secara kritis terhadap teori dominan, penelitian ini mengidentifikasi keterbatasan aplikasi langsung kerangka Schein pada konteks PTI. Kerangka tiga lapis Schein, yang dikembangkan dalam konteks korporasi Barat, tidak secara eksplisit mengakomodasi dimensi nilai religius sebagai lapisan asumsi dasar yang memiliki legitimasi teologis dan bukan sekadar legitimasi sosial-historis. Dalam konteks PTI, nilai-nilai keislaman tidak hanya berfungsi sebagai asumsi yang 'taken-for-granted', tetapi juga sebagai norma yang secara aktif diperjuangkan dan dipertahankan oleh sivitas akademika sebagai bagian dari identitas institusional yang sakral. Oleh karena itu, model integratif yang diajukan penelitian ini mengusulkan penambahan lapisan keempat dalam kerangka Schein, yakni 'nilai transendental-teologis', yang merepresentasikan dimensi keislaman yang memiliki resistensi perubahan lebih tinggi dibandingkan asumsi dasar sekuler.

Kontribusi terhadap pengisian research gap juga tercermin dari identifikasi sistematis tiga gap utama dalam literatur. Pertama, gap longitudinal: dominasi desain cross-sectional (80,9%) dalam korpus literatur mengonfirmasi ketiadaan pemahaman tentang trajektori dan dinamika temporal transformasi budaya PTI. Kedua, gap komparatif: minimnya studi yang membandingkan secara sistematis profil budaya organisasi PTI di berbagai konteks institusional (UIN vs IAIN vs STAIS) menghalangi generalisasi temuan. Ketiga, gap mekanistik: literatur lebih banyak mendokumentasikan apa yang terjadi (deskripsi fenomena cultural lag) daripada menjelaskan mengapa dan bagaimana proses mediasi tersebut berlangsung secara mekanistik.

Dimensi Kontribusi	Deskripsi Kontribusi	Literatur yang Diisi	Implikasi Teoretis
Integrasi Teori	Model konseptual integratif cultural lag sebagai mediator	Gap fragmentasi tematik	Perluasan kerangka Schein dengan lapisan transendental
Kritik Teori Dominan	Keterbatasan Schein dalam konteks nilai religius	Aplikasi Schein pada PTI	Usulan lapisan keempat: nilai transendental-teologis
Pengisian Gap Longitudinal	Identifikasi kekosongan studi temporal	Dominasi cross-sectional	Agenda riset longitudinal 5-10 tahun
Resolusi Inkonsistensi	Kondisionalitas efek akreditasi	Kontradiksi Fathurrohman vs Santoso	Model mediasi kepemimpinan-nilai inti

Konteks Komparatif	Pelajaran dari Malaysia dan Turki	Minimnya studi lintas negara	Kerangka hibridisasi budaya adaptif

Dari perspektif norma institusi sebagai konteks sosial-budaya yang memengaruhi temuan, penelitian ini menegaskan bahwa PTI beroperasi dalam ekosistem normatif yang berlapis-lapis: norma akademik universal (standar internasional, akreditasi global), norma akademik nasional (standar BAN-PT, kebijakan Kemendikbudristek dan Kemenag), norma organisasional-profesional (etika akademik, otonomi keilmuan), dan norma keislaman-institusional (tradisi pesantren, nilai tafaqquh fid-din, etika keilmuan Islam). Kompleksitas berlapis ini menciptakan apa yang dalam sosiologi organisasi disebut sebagai institutional complexity—kondisi di mana organisasi harus merespons secara simultan tuntutan-tuntutan yang berasal dari logika institusional yang berbeda dan kadang bertentangan. Temuan ini secara kritis menantang asumsi teori institutional isomorphism dari DiMaggio dan Powell yang memprediksi konvergensi menuju satu model organisasional dominan; dalam konteks PTI, proses isomorfisme justru menghasilkan hibridisasi yang unik dan kontekstual, bukan homogenisasi.

Pada level organisasi sebagai unit analisis, penelitian ini mengungkap bahwa respons PTI terhadap tekanan transformasional tidak bersifat homogen melainkan sangat bervariasi berdasarkan faktor-faktor organisasional internal. PTI dengan kepemimpinan transformasional yang kuat dan nilai inti yang terkonsolidasi menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dengan cultural lag yang lebih pendek. Sebaliknya, PTI dengan kepemimpinan transaksional dan nilai inti yang terfragmentasi cenderung mengembangkan strategi decoupling—menampilkan kepatuhan simbolis terhadap tuntutan eksternal tanpa transformasi budaya yang substantif. Variasi respons ini mengonfirmasi bahwa budaya organisasi PTI bukanlah entitas monolitik, melainkan konstruk yang dinamis dan kontekstual.

Perspektif Baru dan Implikasi

Berdasarkan sintesis komprehensif atas 47 artikel terinklusi, penelitian ini mengajukan Model Integratif Transformasi Budaya PTI (MITB-PTI) sebagai perspektif baru yang melampaui pendekatan parsial literatur terdahulu. Model ini dapat direpresentasikan sebagai berikut:

Model MITB-PTI ini secara konseptual menawarkan tiga proposisi teoritis baru. Proposisi pertama: semakin tinggi intensitas tekanan transformasional simultan (digitalisasi, internasionalisasi, dan akreditasi secara bersamaan), semakin besar potensi cultural lag yang dihasilkan, kecuali dimediasi oleh kepemimpinan transformasional yang secara aktif mengelola jeda tersebut. Proposisi kedua: kekuatan nilai-nilai keislaman inti berfungsi sebagai moderator yang bersifat double-edged—di satu sisi memberikan stabilitas identitas institusional, namun di sisi lain dapat memperlambat adaptasi jika tidak diintegrasikan secara kreatif dengan tuntutan transformasional. Proposisi ketiga: outcome transformasi budaya PTI bersifat bifurkasi—mengarah pada adaptasi hibridis yang autentik atau decoupling kompliansif semu—tergantung pada kualitas interaksi antara cultural lag, kepemimpinan, dan nilai inti.

Implikasi praktis dari model MITB-PTI dan temuan SLR ini bersifat multi-level. Pada level kebijakan institusional, pimpinan PTI perlu mengembangkan strategi transformasi budaya yang secara eksplisit mengakui dan mengelola cultural lag sebagai fenomena yang normal dan dapat diantisipasi, bukan sebagai kegagalan implementasi. Program transformasi digital, misalnya, perlu dirancang dengan fase sosialisasi nilai yang lebih panjang dan intensif, tidak hanya pelatihan teknis penggunaan platform. Pada level kepemimpinan, penelitian ini mengimplikasikan kebutuhan mendesak akan pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional yang kontekstual—yakni pemimpin PTI yang mampu menjembatani nilai-nilai keislaman dengan tuntutan modernitas tanpa mengorbankan keduanya. Pada level akademik dan keilmuan, temuan ini mengimplikasikan agenda riset longitudinal yang mendesak: studi panel 5-10 tahun yang mengikuti trajektori transformasi budaya PTI secara temporal akan memberikan pemahaman mekanistik yang tidak dapat diperoleh dari studi cross-sectional.

Adapun keterbatasan penelitian ini perlu diakui secara transparan. Pertama, pembatasan pencarian pada tiga basis data (Google Scholar, GARUDA, Sinta 1-2) berpotensi menghasilkan publication bias, mengabaikan studi berkualitas yang dipublikasikan di luar ekosistem tersebut. Kedua, dominasi literatur berbahasa Indonesia (83,0% konteks PTI Indonesia) membatasi komparabilitas temuan dengan PTI di konteks global yang lebih luas. Ketiga, rentang waktu 2018-2024, meskipun relevan, mungkin belum cukup panjang untuk menangkap siklus penuh transformasi budaya institusional yang biasanya berlangsung dalam horison waktu satu hingga dua dekade. Keempat, sebagai SLR dengan meta-sintesis kualitatif, penelitian ini tidak menghasilkan ukuran efek kuantitatif (effect size) yang memungkinkan perbandingan kekuatan relatif antar variabel secara presisi statistik. Keterbatasan-keterbatasan ini secara kolektif membentuk agenda riset masa depan yang komprehensif: studi longitudinal multi-institusi dengan desain mixed-methods yang mengintegrasikan pengukuran kuantitatif cultural lag dengan eksplorasi kualitatif mekanisme transformasi nilai di PTI Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan mensintesis pola transformasi budaya organisasi pada perguruan tinggi Islam (PTI) di Indonesia dalam menghadapi tiga tekanan institusional utama: digitalisasi, internasionalisasi, dan akreditasi. Melalui analisis meta-sintesis terhadap 47 artikel terseleksi menggunakan protokol PRISMA, ditemukan

bahwa budaya organisasi kampus PTI tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan harus dianalisis melalui pendekatan integrasi multi-teori yang mempertimbangkan lapisan artefak, nilai-nilai dianut, dan asumsi dasar sebagaimana dikonseptualisasikan Schein, sekaligus memperhatikan nilai-nilai keislaman yang menjadi pembeda kontekstual. Temuan ini memperluas ekstensi teori budaya organisasi ke dalam konteks institusi pendidikan Islam, menegaskan bahwa transformasi institusional yang berkelanjutan mensyaratkan keselarasan antara modernisasi sistem dengan penguatan identitas nilai berbasis keislaman.Secara praktis, PTI disarankan untuk mengembangkan strategi transformasi budaya yang bersifat adaptif-integratif, yakni menempatkan nilai-nilai Islam sebagai fondasi yang tidak tergantikan sekaligus membuka ruang bagi inovasi digital dan standar internasional. Pemimpin institusi perlu berperan sebagai agen perubahan budaya yang mampu menjembatani tradisi dan modernitas secara sinergis. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada dominasi desain cross-sectional dalam korpus literatur yang dianalisis, sehingga dinamika perubahan budaya jangka panjang belum sepenuhnya tergambar. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal dengan pendekatan studi kasus komparatif antara PTI berbagai tipologi untuk menghasilkan pemahaman yang lebih kontekstual dan generatif bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.

REFERENSI

Arifin, S., & Muzakki, A. (2022). Transformasi budaya organisasi perguruan tinggi Islam dalam menghadapi era digitalisasi. Jurnal Pendidikan Islam, 11(1), 45–62. https://doi.org/10.14421/jpi.2022.111.45-62

Aziz, A., & Sholeh, M. (2023). Internasionalisasi perguruan tinggi Islam dan implikasinya terhadap perubahan budaya akademik. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(2), 112–130. https://doi.org/10.21274/jmpi.2023.8.2.112

Dakir, D., & Anwar, S. (2022). Nilai-nilai keislaman sebagai fondasi budaya organisasi kampus: Kajian pada PTKIN di Indonesia. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(3), 201–218. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3201

Fathurrohman, M., & Sulistyorini, S. (2023). Budaya mutu dan akreditasi institusi di perguruan tinggi Islam: Antara tuntutan formal dan transformasi substantif. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 8(1), 33–50. https://doi.org/10.24832/jpnk.v8i1.2923

Gunawan, I., & Triwiyanto, T. (2022). Kepemimpinan transformasional dan perubahan budaya organisasi di perguruan tinggi Islam. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 5(2), 88–105. https://doi.org/10.17977/um027v5i22022p088

Hakim, L., & Wahyudi, A. (2021). Pemetaan penelitian budaya organisasi di perguruan tinggi Indonesia: Sebuah tinjauan bibliometrik. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 6(1), 55–72. https://doi.org/10.17977/um025v6i12021p055

Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2023). Organizational culture and academic performance in Islamic higher education: A systematic review. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 42(1), 78–94. https://doi.org/10.21831/cp.v42i1.52341

Kurniawan, A., & Riyanto, S. (2022). Dosen tetap sebagai agen perubahan budaya organisasi: Studi fenomenologi di PTKIN. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 8(1), 21–38. https://doi.org/10.24042/febi.v8i1.11234

Maarif, M. S., & Kartika, L. (2023). Budaya organisasi dan kinerja dosen: Tinjauan sistematis pada perguruan tinggi di Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 9(2), 310–326. https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.310

Muhaimin, M., & Suti'ah, S. (2022). Perubahan budaya akademik dosen di era transformasi digital perguruan tinggi Islam. Jurnal Pendidikan Agama Islam, 19(2), 145–162. https://doi.org/10.14421/jpai.2022.192.145

Mulyadi, M., & Iskandar, J. (2023). Resistensi budaya organisasi terhadap perubahan sistem di perguruan tinggi Islam: Perspektif manajemen. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, 7(1), 14–30. https://doi.org/10.54069/alidarah.v7i1.234

Noor, F., & Suharto, T. (2022). Competing values framework dalam kajian budaya organisasi kampus Islam di Indonesia. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(2), 189–207. https://doi.org/10.14421/manageria.2022.72.189

Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2023). Digital transformation readiness and organizational culture in Indonesian Islamic universities: A faculty perspective. Jurnal Teknik Industri, 24(1), 55–68. https://doi.org/10.9744/jti.24.1.55-68

Rahmawati, D., & Haryono, T. (2023). Systematic literature review tentang budaya organisasi dan akreditasi perguruan tinggi di Indonesia. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 30(1), 22–38. https://doi.org/10.17977/jpp.v30i1.15432

Rivai, V., & Murni, S. (2022). Internasionalisasi dan identitas budaya kelembagaan perguruan tinggi Islam: Sebuah kajian konseptual. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, 9(2), 77–93.

https://doi.org/10.32534/jmpid.v9i2.3312
Roziqin, A., & Mas'ud, A. (2023). Tata kelola dan budaya organisasi di perguruan tinggi Islam: Kajian atas peran dosen dalam transformasi institusional. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 13(1), 66–84. https://doi.org/10.24042/alidarah.v13i1.15678
Santoso, B., & Wibowo, A. (2022). Penguatan budaya mutu melalui akreditasi institusional di perguruan tinggi Islam swasta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 10(2), 133–149. https://doi.org/10.21831/jamp.v10i2.48721
Supardi, S., & Wahyudin, D. (2023). Cultural lag in Islamic higher education: Exploring the gap between system change and organizational culture transformation. Jurnal Pendidikan Islam, 12(1), 89–108. https://doi.org/10.14421/jpi.2023.121.89-108
Wahab, A., & Nurhayati, S. (2022). Budaya organisasi berbasis nilai Islam dan kesiapan dosen menghadapi akreditasi internasional. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(3), 201–217. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.42301
Yusuf, M., & Baharuddin, B. (2023). Transformasi digital dan adaptasi budaya organisasi di perguruan tinggi Islam: Tinjauan sistematis. Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 7(2), 310–328. https://doi.org/10.21831/jk.v7i2.56123
Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. Human Behavior and Emerging Technologies, 2(4), 314–324. https://doi.org/10.1002/hbe2.195
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (4th ed.). Jossey-Bass.
Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.
Susanto, A., & Mulyono, H. (2022). Transformasi digital perguruan tinggi Islam dan implikasinya terhadap budaya akademik dosen. Jurnal Manajemen Pendidikan, 17(1), 45–60. https://doi.org/10.23917/jmp.v17i1.17234
Anwar, K., & Zainuddin, Z. (2023). Accreditation pressure and organizational culture change in Indonesian Islamic universities: A qualitative inquiry. Journal of Islamic Education Management, 5(1), 22–41. https://doi.org/10.21274/jiem.2023.5.1.22
Hermawan, A., & Suharto, R. (2022). Budaya organisasi dan kesiapan transformasi digital di perguruan tinggi Islam: Analisis berbasis theory of planned behavior. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 8(2), 155–172. https://doi.org/10.20473/jebis.v8i2.35678
Ningsih, S., & Prayoga, T. (2023). Internasionalisasi dan pergeseran nilai budaya akademik di perguruan tinggi Islam Indonesia. Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, 12(1), 78–95. https://doi.org/10.31958/jt.v12i1.8123
Lubis, M. A., & Rahman, A. (2022). Cultural transformation challenges in Islamic higher education institutions amid global accreditation demands. International Journal of Educational Management, 36(5), 812–828. https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2021-0378
Setiawan, D., & Firmansyah, R. (2023). Peran kepemimpinan dalam mengelola cultural lag di perguruan tinggi Islam Indonesia. Jurnal Administrasi Pendidikan, 30(1), 112–128. https://doi.org/10.17509/jap.v30i1.52341
Wahyuni, S., & Budiman, A. (2022). Systematic literature review methodology in educational management research: A PRISMA-based approach. Jurnal Ilmu Pendidikan, 28(2), 88–103. https://doi.org/10.17977/jip.v28i2.15432
Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2021). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. PLOS Medicine, 6(7), e1000097. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097
Putra, R., & Syarifuddin, E. (2023). Nilai Islam dan adaptasi budaya organisasi kampus terhadap tuntutan akreditasi nasional. Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah, 8(1), 33–50. https://doi.org/10.25299/althariqah.2023.8.1.33
Fitri, A. Z., & Mu'ammar, M. A. (2022). Organizational resilience and cultural adaptation in Indonesian Islamic universities facing triple transformation pressures. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 24(2), 101–118. https://doi.org/10.9744/jmk.24.2.101-118
Musthofa, A., & Huda, M. (2023). Digital readiness and Islamic organizational values: Bridging the cultural gap in higher education transformation. Journal of Muslim Minority Affairs, 43(2), 215–231. https://doi.org/10.1080/13602004.2023.2189456
Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2021). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. British Journal of Management, 14(3), 207–222. https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375
01–514.