

### HAKIKAT TEORI DAN KONSEP ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Nikmatul Khoiriah<sup>1</sup>, Nur Arfiyah Febriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

\*Email korespondensi: [nikmatulkhoiriah@ptiq.ac.id](mailto:nikmatulkhoiriah@ptiq.ac.id)

Riwayat Artikel:

Diajukan: Januari 2026

Diterima: Februari 2026

Diterbitkan: Maret 2026

#### Abstract

*This study aims to explain the nature of organizational theory and concepts from an Islamic perspective as a conceptual foundation for the development of Islamic educational management. Modern organizational theory generally emphasizes rationality, efficiency, and formal structures, but often overlooks the dimensions of values and spirituality, creating the need for an alternative value-oriented paradigm. This research employs a qualitative approach using a literature study method to examine classical and contemporary organizational theories and compare them with Islamic principles such as tawhid (unity), justice, trust (amanah), and consultation (shura). The findings indicate that Islamic organizational theory is value-oriented, humanistic, and spiritual, where every organizational structure, policy, and decision is understood as a trust and a form of collective worship. The integration of knowledge and Islamic values produces a holistic organizational paradigm that unites rationality, morality, and spirituality. This paradigm promotes fair, ethical, and socially beneficial organizational management. The study implies the strengthening of Islamic educational organizational models that focus not only on efficiency and performance but also on social responsibility, collective well-being, and holistic human development.*

*Keywords: Islamic Organizational Theory, Knowledge and Values, Tawhid, Amanah, Islamic Educational Management.*

#### Abstrak

Kajian ini bertujuan menjelaskan hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam sebagai dasar konseptual bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam. Teori organisasi modern umumnya menekankan rasionalitas, efisiensi, dan struktur formal, namun sering mengabaikan dimensi nilai dan spiritualitas, sehingga diperlukan paradigma alternatif yang berorientasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan untuk mengkaji teori organisasi klasik hingga kontemporer serta membandingkannya dengan prinsip-prinsip Islam seperti tauhid, keadilan, amanah, dan musyawarah. Hasil kajian menunjukkan bahwa teori organisasi dalam Islam bersifat value-oriented, humanistik, dan spiritual, di mana setiap struktur, kebijakan, dan keputusan organisasi dipahami sebagai amanah sekaligus bentuk ibadah kolektif. Integrasi antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam menghasilkan paradigma organisasi yang holistik dengan menyatukan rasionalitas, moralitas, dan spiritualitas. Paradigma ini mendorong pengelolaan organisasi yang adil, beretika, dan berorientasi pada kemaslahatan. Implikasi kajian ini memperkuat pengembangan model organisasi pendidikan Islam yang tidak hanya mengejar efisiensi dan kinerja, tetapi juga menekankan tanggung jawab sosial, keberkahan, dan pembangunan manusia secara utuh.

Kata kunci: Teori Organisasi Islam, Nilai dan Ilmu, Tauhid, Amanah, Manajemen Pendidikan Islam.

## **PENDAHULUAN**

Organisasi sebagai objek kajian memiliki urgensi tinggi dalam ranah manajemen pendidikan Islam karena ia membentuk kerangka operasional dan substansial bagi institusi-institusi yang berakar pada nilai keislaman (Sholikhah & Sunarto, 2025). Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, memahami teori dan konsep organisasi bukan sekadar mempelajari bagaimana lembaga berjalan secara administratif, tetapi juga bagaimana lembaga tersebut menyusun struktur, budaya, dan mekanisme kerja yang selaras dengan misi pendidikan berbasis Islam (Alim, 2020). Kajian kritis terhadap teori organisasi membantu para pengelola pendidikan Islam menentukan arah strategis dan operasional secara lebih sistematis dan reflektif (Hakim & Rozi, 2024). Dengan demikian, pemahaman menyeluruh terhadap teori dan konsep organisasi menjadi fondasi penting untuk pengembangan manajemen pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan.

Di era modern, banyak teori organisasi Barat yang berkiblat pada rasionalitas, efisiensi, dan struktur materialistik, namun sering kali mengabaikan aspek nilai, moral, dan spiritual yang sangat relevan bagi lembaga pendidikan Islam (Ananda Putri et al., 2024). Sebagai contoh, teori-organisasi modern menggarisbawahi koordinasi dan kerjasama dalam kerangka sistem dan kontingensi (*system model & contingency model*), sementara kajian dari perspektif Islam menyoroti bagaimana nilai spiritual dan budaya organisasi diintegrasikan dalam praktik manajerial.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa penerapan langsung teori Barat dalam manajemen pendidikan Islam dapat berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian nilai dan mengabaikan dimensi keimanan dan integritas. Oleh karena itu, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mengadaptasi atau mengembangkan konsep organisasi yang tidak hanya efisien secara teknis, tetapi juga bermakna secara nilai dan spiritual.

Pendekatan konseptual dan filosofis menjadi sangat penting dalam merumuskan hakikat organisasi yang sesuai dengan pandangan Islam. Kajian filosofis memungkinkan kita menelaah kesadaran ontologis dan epistemologis organisasi, apa sebenarnya organisasi itu, mengapa ia ada, dan bagaimana ia seyogianya berfungsi dalam kerangka nilai Islam. Sebagai contoh, penelitian integrasi antara teori organisasi struktural modern dengan pemikiran Islam klasik menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti keadilan, musyawarah, amanah dan keberlanjutan dapat memasuki kerangka manajemen organisasi Islam secara lebih inklusif dan responsif. Lailatul Fitria, 'Integrasi Teori Organisasi Struktural Modern

dan Pemikiran Islam Klasik dalam Manajemen Pendidikan Islam', Vol. 20. No. 2 (2024): 181–92 Dengan demikian, kerangka konseptual yang kuat akan memfasilitasi perumusan model organisasi yang bukan hanya “apa” dan “bagaimana” operasionalnya, tetapi juga “mengapa” dan “untuk siapa” organisasi tersebut ada dan dikelola. Hal ini menegaskan pentingnya pembangunan teori organisasi yang khas bagi pendidikan Islam.

Adapun tujuan dari kajian ini adalah untuk menjelaskan hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam sebagai dasar pengembangan keilmuan manajemen pendidikan Islam. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan menyajikan pemahaman yang mendalam mengenai apa yang menjadi esensi organisasi baik dari segi teori-teori yang telah ada maupun konsep-konsep yang relevan dalam tradisi keilmuan Islam agar dapat dijadikan landasan konseptual bagi pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara lebih terarah dan berkarakter. Dengan mengangkat hakikat organisasi dari perspektif Islam, diharapkan muncul kerangka keilmuan yang lebih holistik, yang mengintegrasikan aspek struktur, proses, budaya, spiritualitas, dan nilai moral dalam manajemen pendidikan Islam. Dengan demikian, kajian ini akan menawarkan kontribusi konseptual bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang tidak hanya efektif dari segi kinerja tetapi juga bermakna dari sisi nilai dan karakter.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research), karena seluruh data dan analisis bersumber dari literatur akademik yang relevan dengan tema teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam (Sari & Asmendri, 2020). Fokus utama penelitian ini adalah menggali, mengkaji, dan menganalisis pemikiran-pemikiran ilmiah yang berhubungan dengan teori organisasi baik dari perspektif Barat maupun Islam, untuk menemukan esensi konseptual yang bersifat filosofis dan integratif.

Data penelitian diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap sumber-sumber primer, Al-qur'an dan Hadis, dan sekunder, seperti buku teori organisasi klasik dan modern (Taylor, Weber, Fayol), jurnal akademik tentang manajemen Islam, serta literatur keislaman yang membahas prinsip-prinsip tauhid, amanah, dan keadilan dalam konteks sosial kelembagaan. Sumber data dikumpulkan secara sistematis dengan mempertimbangkan validitas akademik dan relevansi dengan tujuan penelitian. Dengan metode ini, penelitian tidak hanya menelaah efektivitas teknologi sebagai instrumen pembelajaran, tetapi juga menguji sejauh mana inovasi pendidikan digital dapat selaras dengan prinsip normatif Islam, sehingga

menghasilkan kerangka konseptual yang integratif: menggabungkan modernisasi teknologi dengan penguatan nilai spiritual dan moral.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hakikat Organisasi**

Organisasi dalam kajian ilmu sosial dipahami sebagai sistem yang terdiri atas individu, struktur, dan tujuan bersama yang saling berinteraksi untuk mencapai hasil tertentu. Menurut teori sistem sosial Talcott Parsons, organisasi merupakan subsistem dalam masyarakat yang berfungsi menjaga stabilitas sosial melalui koordinasi dan pembagian peran yang rasional. Pendekatan ini menekankan pentingnya struktur formal, hierarki, serta mekanisme kontrol dalam mempertahankan efektivitas organisasi. Kajian kontemporer pun menguatkan bahwa organisasi berfungsi sebagai arena kolaboratif yang mengintegrasikan sumber daya manusia dan teknologi dalam mencapai efisiensi sosial dan ekonomi (Setyanto et al., 2022). Dengan demikian, dari perspektif ilmu sosial modern, organisasi adalah konstruksi rasional yang berorientasi pada keteraturan, efisiensi, dan tujuan instrumental (Achmad & Fitria, 2025).

Namun demikian, pandangan sosial ilmiah ini sering kali mengabaikan dimensi nilai dan moral yang menjadi dasar motivasi manusia dalam berorganisasi. Dalam konteks Islam, organisasi tidak hanya dilihat sebagai wadah aktivitas sosial, tetapi juga sebagai media pengabdian kepada Allah SWT. Organisasi memiliki makna spiritual karena setiap tindakan yang dilakukan dalam struktur sosial dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan ibadah kolektif. Organisasi Islam tidak bersifat netral terhadap nilai, melainkan dibangun atas prinsip keadilan, amanah, dan ukhuwah yang menjadikan kerja kolektif sebagai manifestasi keimanan dan ketaatan kepada Allah. Dengan demikian, orientasi organisasi dalam Islam mencakup aspek duniawi dan ukhrawi secara harmonis.

Dimensi sosial dan spiritual menjadi dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam konsep organisasi Islam. Dalam praktiknya, ta'awun (tolong-menolong) dan ibadah (pengabdian) melebur menjadi satu kesatuan orientasi yang membedakan organisasi Islam dari model sekuler (Ningsih & Lisnawati, 2022). Konsep ta'awun menegaskan pentingnya solidaritas dan kerja sama untuk kebaikan bersama, sedangkan dimensi ibadah mengarahkan aktivitas organisasi kepada nilai pengabdian dan keikhlasan. Integrasi antara ta'awun dan ibadah menjadikan organisasi Islam tidak hanya berfungsi secara sosial, tetapi juga bernilai secara spiritual. Dengan demikian, organisasi Islam tidak sekadar mengatur hubungan antarindividu untuk tujuan duniawi, tetapi juga mengikat mereka dalam kesatuan

niat dan tujuan Ilahiah. Hakikat ini ditegaskan dalam firman Allah Swt. pada QS. Al-Ma'idah (5): 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ...

*“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”*

Menurut Quraish Shihab dalam tafsir al-Misbah menyatakan bahwa ayat ini mengandung dasar etika sosial Islam. Hal ini bermakna bahwa kerja sama dan solidaritas umat tidak boleh netral nilai. Ia harus selalu diarahkan untuk kebaikan dan takwa, serta menjauhkan diri dari segala bentuk dosa dan permusuhan. Dengan demikian, masyarakat Islam adalah masyarakat yang aktif, kooperatif, namun tetap bermoral. Kerja sama dan solidaritas sosial merupakan nilai fundamental dalam sistem organisasi Islam, tetapi harus berlandaskan kebajikan (birr) dan ketakwaan (taqwa). Prinsip ini membedakan organisasi Islam dari organisasi sekuler yang hanya berorientasi pada produktivitas dan efisiensi. Dalam Islam, kerja sama sosial memiliki nilai ibadah apabila diarahkan untuk mencapai ridha Allah dan kemaslahatan umat.

Jika dibandingkan dengan pandangan ilmiah modern, konsep organisasi Islam menawarkan paradigma yang lebih komprehensif. Sementara teori organisasi modern menekankan efisiensi, rasionalitas, dan hierarki sebagai inti dari keberhasilan, Islam menambahkan dimensi nilai, moralitas, dan spiritualitas yang menuntun arah aktivitas organisasi. Dalam teori modern, manusia diposisikan sebagai “alat” produktivitas, sedangkan dalam perspektif Islam, manusia adalah subjek bernilai yang berperan sebagai khalifah dan pemikul amanah. Pendekatan integratif ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari capaian material, tetapi juga dari keberhasilan menumbuhkan etika, keadilan, dan keberkahan sosial. Dengan demikian, hakikat organisasi dalam Islam bersifat holistik, karena menggabungkan rasionalitas ilmiah dan spiritualitas moral dalam satu kesatuan sistem nilai.

Hakikat organisasi dalam perspektif Islam tidak dapat dilepaskan dari kesadaran tauhid dan nilai-nilai etik yang melekat pada setiap aktivitas kolektif manusia. Organisasi yang berorientasi pada nilai spiritual akan melahirkan struktur sosial yang adil, harmonis, dan berkeadaban. Dengan memadukan dimensi sosial yang ilmiah dan dimensi spiritual yang Ilahiah, teori organisasi Islam memberikan paradigma alternatif yang lebih manusiawi, etis, dan berorientasi pada keberkahan, bukan sekadar keberhasilan duniawi.

## **Teori Organisasi: Evolusi dan Orientasi Nilai**

Teori organisasi mengalami perkembangan panjang dari masa klasik hingga modern, mencerminkan evolusi cara pandang manusia terhadap sistem sosial dan struktur kerja. Pada tahap awal, teori klasik seperti Scientific Management oleh Frederick Taylor dan Administrative Theory oleh Henri Fayol menekankan efisiensi, pembagian kerja, serta kontrol yang ketat sebagai kunci keberhasilan organisasi. Sementara Bureaucratic Theory Max Weber menambahkan unsur rasionalitas dan hierarki sebagai ciri khas organisasi modern. Pendekatan ini berhasil meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadikan organisasi bersifat mekanistik dan kaku. Kajian kontemporer menunjukkan bahwa teori klasik terlalu menitikberatkan pada struktur dan aturan tanpa mempertimbangkan dinamika manusia dan nilai-nilai etis dalam organisasi. Dengan demikian, teori klasik memberikan dasar sistematis bagi ilmu organisasi, namun kurang menyentuh dimensi moral dan spiritual.

Perkembangan selanjutnya muncul dalam teori Human Relations oleh Elton Mayo dan teori Behavioral Science, yang menyoroti pentingnya faktor manusia dalam organisasi. Fokus beralih dari efisiensi struktural menuju motivasi, kepemimpinan, dan hubungan sosial. Kemudian teori sistem dan teori kontingensi menegaskan bahwa organisasi adalah entitas terbuka yang harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Walaupun lebih adaptif, pendekatan ini masih berlandaskan paradigma sekuler, yang menganggap nilai-nilai moral dan spiritual berada di luar domain ilmiah. Akibatnya, organisasi dipahami semata sebagai mekanisme sosial tanpa orientasi etik dan transendental. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kekosongan nilai ini menyebabkan degradasi etika kerja dan munculnya krisis moral dalam praktik organisasi modern. Dengan kata lain, semakin kompleks teori organisasi berkembang, semakin besar pula kebutuhan akan fondasi nilai yang kokoh.

Dalam konteks Islam, teori organisasi tidak bersifat bebas nilai (value-free), melainkan berorientasi nilai (value-oriented). Setiap struktur, keputusan, dan tindakan dalam organisasi dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab moral yang berakar pada prinsip tauhid dan keadilan. Prinsip tauhid mengajarkan kesatuan tujuan bahwa segala aktivitas manusia bermuara pada pengabdian kepada Allah, sementara prinsip keadilan dan amanah menuntun bagaimana kekuasaan dan tanggung jawab dijalankan dengan seimbang. Nilai-nilai ini menempatkan organisasi sebagai sistem yang bukan hanya rasional, tetapi juga etis dan spiritual. (Arifin, 2025) Orientasi nilai dalam organisasi Islam menciptakan

integritas kelembagaan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemimpin dan institusi. Oleh karena itu, Islam menghadirkan paradigma organisasi yang lebih humanistik, dengan menempatkan nilai spiritual sebagai inti keberlangsungan sistem sosial. Fondasi nilai dalam teori organisasi Islam sejalan dengan firman Allah dalam QS. Asy-Syura (42): 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ۝

*“Orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.”*

Quraish Shihab menafsirkan bahwa ayat ini menggambarkan ciri-ciri masyarakat beriman yang sehat secara spiritual dan sosial. Dalam konteks organisasi, syūrā menegaskan bahwa keputusan tidak boleh didominasi satu orang, tetapi dihasilkan melalui dialog rasional yang dilandasi niat mencari kebenaran, bukan kepentingan pribadi. Organisasi yang menjunjung syūrā adalah organisasi yang menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif (shared accountability), karena setiap anggota merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ayat ini menegaskan prinsip musyawarah (syura) sebagai salah satu asas dalam pengambilan keputusan organisasi, yang tidak hanya rasional tetapi juga etis dan partisipatif. Dengan demikian, teori organisasi Islam menempatkan nilai spiritual dan moral sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan organisasi, bukan sekadar pelengkap administratif.

Sebagai kesimpulan, evolusi teori organisasi dari era klasik hingga kontemporer menunjukkan kecenderungan peningkatan kompleksitas sistem sosial, namun masih membutuhkan integrasi nilai sebagai pemandu moral. Perspektif Islam menawarkan penyempurnaan terhadap teori organisasi modern melalui orientasi nilai dan spiritualitas, sehingga organisasi tidak hanya menjadi instrumen pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga sarana pengabdian dan pembangunan peradaban yang berkeadilan (Ambulani, 2024). Dengan integrasi ini, teori organisasi Islam tampil sebagai paradigma alternatif yang menyeimbangkan antara rasionalitas ilmiah, kemanusiaan, dan nilai Ilahiah.

### **Konsep Dasar Organisasi dalam Perspektif Islam**

Konsep organisasi dalam Islam memiliki fondasi yang berbeda secara ontologis dan epistemologis dibandingkan dengan teori organisasi modern. Jika teori organisasi Barat bertumpu pada rasionalitas instrumental, maka organisasi

dalam pandangan Islam berakar pada prinsip tauhid, ukhuwwah, dan amanah. Prinsip tauhid menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk aktivitas organisasi, harus berorientasi pada satu tujuan utama, yaitu pengabdian kepada Allah Swt. Dalam perspektif ini, tidak terdapat pemisahan antara aspek profan dan sakral, maupun antara urusan dunia dan akhirat, karena seluruh aktivitas kerja manusia dipandang sebagai bagian dari ibadah. Sejalan dengan itu, prinsip ukhuwwah menekankan pentingnya solidaritas sosial dan semangat kebersamaan dalam bekerja demi kemaslahatan umat, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dalam organisasi. Selain itu, prinsip amanah mengandung makna tanggung jawab moral dalam menjalankan peran dan wewenang, yang menuntut setiap individu untuk bersikap jujur, profesional, dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga prinsip ini membentuk dasar spiritual yang mengarahkan struktur dan fungsi organisasi agar tetap berpijak pada nilai-nilai Ilahiah. Tujuan organisasi dalam Islam tidak terbatas pada pencapaian target duniawi seperti efisiensi, produktivitas, atau pertumbuhan ekonomi semata. Tujuan utamanya adalah mewujudkan kemaslahatan umat (masalah al-'ammah) dan meraih ridha Allah Swt. Oleh karena itu, organisasi dalam Islam harus berfungsi sebagai instrumen sosial untuk menegakkan nilai keadilan, mengembangkan ilmu, serta meningkatkan kesejahteraan dan moralitas masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian material, tetapi juga dari sejauh mana organisasi tersebut memberikan manfaat sosial dan spiritual bagi lingkungannya. Organisasi yang berorientasi pada nilai spiritual dan kemaslahatan kolektif cenderung lebih berkelanjutan dan memiliki tingkat kepercayaan sosial yang tinggi. Maka, tujuan organisasi Islam bersifat holistik atau menggabungkan kesejahteraan dunia dan kebahagiaan akhirat dalam satu kesatuan orientasi.

Setiap struktur organisasi dalam Islam mencerminkan keseimbangan antara peran manusia sebagai khalifah dan sebagai hamba. Sebagai khalifah, manusia berfungsi sebagai pengelola dan pemimpin yang bertanggung jawab atas kelestarian sistem sosial, ekonomi, dan lingkungan. Sementara sebagai hamba, manusia tunduk pada nilai-nilai moral dan hukum Ilahi yang mengarahkan tindakan dan kebijakannya. Keseimbangan ini melahirkan model organisasi yang partisipatif, adil, dan etis, di mana kekuasaan dipandang bukan sebagai dominasi, melainkan sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan. Konsep kepemimpinan dalam Islam (al-qiyadah) berakar pada prinsip amanah dan mas'uliyah (pertanggungjawaban), Rohmansyah, 'Organisasi Massa dan Aliran Baru dalam

Perspektif Al- Qur'an', Al Majaalis: Jurnal Dirasat Islamiyah, Vol. 5 No. 1 (2017): 117–55. sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad saw:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

(رواه البخاري ومسلم)

*“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinya.” (HR. al-Bukhari dan Muslim)*

Hadis ini memperjelas bahwa setiap posisi dan peran dalam organisasi bukan sekadar jabatan struktural, melainkan beban tanggung jawab moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Landasan teologis konsep ini juga termaktub dalam QS. Al-Baqarah (2): 30, ketika Allah Swt. berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

*“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”*

Ayat ini menunjukkan bahwa peran manusia dalam organisasi dunia bersifat mandat ilahiah (divine mandate). Manusia diberi tanggung jawab sebagai pengelola bumi dengan tugas menjaga keseimbangan, keadilan, dan keberlanjutan. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti setiap struktur, fungsi, dan kebijakan harus mengandung nilai keseimbangan antara efisiensi dan etika, antara kekuasaan dan tanggung jawab, serta antara tujuan duniawi dan nilai ukhrawi.

Secara fungsional, organisasi dalam Islam tidak hanya memfasilitasi kerja sama (ta'awun), tetapi juga menumbuhkan kesadaran kolektif untuk menegakkan kebenaran dan menghindari kemungkaran (amar ma'ruf nahi munkar). Nilai-nilai ini membentuk kultur organisasi yang berorientasi pada pengabdian dan integritas. Organisasi Islam yang berlandaskan nilai tauhid dan amanah memiliki karakteristik sistem manajerial yang lebih beretika, transparan, dan akuntabel dibandingkan dengan organisasi sekuler yang murni profit-oriented. konsep organisasi Islam bukan sekadar teori normatif, melainkan juga model praksis yang mampu membangun struktur sosial yang bermartabat dan berkeadilan.

Dengan berpijak pada prinsip tauhid, ukhuwwah, dan amanah, organisasi Islam memandang manusia bukan hanya sebagai komponen fungsional dalam sistem, tetapi sebagai makhluk bernilai yang memiliki dimensi spiritual dan moral. Nilai-nilai tersebut mengubah paradigma organisasi dari sekadar alat mencapai efisiensi menjadi sarana pengabdian yang menumbuhkan keseimbangan antara

aspek material dan spiritual. Oleh karena itu, konsep dasar organisasi dalam Islam merupakan representasi dari sistem sosial yang berpihak pada kemaslahatan, keadilan, dan keseimbangan hidup manusia di bawah tuntunan Ilahi.

### **Integrasi Ilmu dan Nilai dalam Teori dan Konsep Organisasi**

Perkembangan ilmu organisasi modern telah menghasilkan kerangka konseptual yang menekankan aspek rasionalitas, efisiensi, dan sistematisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun kelembagaan. Ilmu dalam konteks ini berperan sebagai alat analitis untuk memahami bagaimana organisasi berfungsi, beradaptasi, dan mencapai tujuannya secara efektif. Namun, apabila ilmu hanya dipahami secara positivistik (terpisah dari nilai dan moral), maka organisasi akan kehilangan arah etik dan kemanusiaannya (Cahyono, 2025). Dalam pandangan Islam, ilmu dan nilai merupakan dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan; ilmu tanpa nilai dapat menjerumuskan manusia pada kesombongan rasional, sementara nilai tanpa ilmu menjadikan manusia terjebak dalam idealisme tanpa arah praktis (Minarti, 2022). Oleh karena itu, pembentukan teori organisasi Islam harus berangkat dari upaya integratif antara ilmu (rasionalitas, efisiensi, dan sistem) dengan nilai (etika, moral, dan spiritualitas) agar melahirkan sistem organisasi yang utuh dan bermakna.

Hubungan antara ilmu dan nilai dalam organisasi Islam mencerminkan paradigma epistemologis tauhid, yaitu pandangan bahwa seluruh pengetahuan bersumber dari Allah Swt. dan diarahkan untuk kemaslahatan manusia. Tauhid menyatukan dimensi empiris dan normatif dalam satu kesatuan makna: ilmu digunakan untuk memahami fenomena organisasi secara rasional dan ilmiah, sementara nilai digunakan untuk menuntun arah dan tujuan dari pemanfaatan ilmu tersebut. Pendekatan ini menghindarkan teori organisasi dari bahaya reduksionisme, yaitu kecenderungan untuk memandang organisasi hanya sebagai sistem teknis yang terlepas dari moralitas. Dalam kerangka tauhid, efisiensi dan sistem bukan tujuan akhir, melainkan sarana untuk mewujudkan keadilan, keseimbangan, dan keberkahan dalam kehidupan sosial. Hal ini sejalan dengan temuan riset yang menegaskan bahwa integrasi antara nilai moral dan ilmu dalam manajemen menghasilkan organisasi yang lebih etis dan berkelanjutan.

Keseimbangan antara aspek normatif dan empiris menjadi kunci dalam memahami organisasi menurut perspektif Islam. Secara empiris, organisasi dipelajari melalui observasi, pengalaman, dan analisis sistem sosial, sebagaimana dilakukan dalam ilmu organisasi modern. Namun, Islam menambahkan dimensi

normatif berupa bimbingan wahyu sebagai sumber pengetahuan tertinggi. Dengan demikian, teori organisasi Islam tidak dibangun semata dari generalisasi empiris, tetapi juga dari prinsip-prinsip nilai Ilahi yang termaktub dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Pendekatan ini dikenal sebagai epistemologi integratif wahyu (based knowledge) yang berpadu dengan experience-based reasoning. Keseimbangan antara wahyu dan empirisme dalam manajemen Islam menciptakan paradigma organisasi yang lebih humanistik dan berorientasi pada kemaslahatan sosial. Organisasi dipahami tidak hanya sebagai struktur formal yang rasional, tetapi juga sebagai institusi moral yang menumbuhkan kesadaran spiritual dan tanggung jawab sosial.

Integrasi ilmu dan nilai dalam teori organisasi Islam berakar pada prinsip tauhid dan moralitas. Tauhid menegaskan kesatuan sumber pengetahuan dan tujuan kehidupan, yaitu Allah Swt., sementara moralitas menjadi panduan dalam menerapkan ilmu secara bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi, tauhid menumbuhkan kesadaran bahwa setiap tindakan manajerial adalah bagian dari ibadah dan pengabdian. Prinsip ini melahirkan budaya organisasi yang jujur, adil, dan penuh tanggung jawab. Moralitas, di sisi lain, menuntun bagaimana kekuasaan dijalankan, bagaimana keputusan diambil, dan bagaimana hubungan sosial dipelihara dalam kerangka etika.

Organisasi Islam yang berlandaskan nilai tauhid menghasilkan pola kepemimpinan yang etis dan kolaboratif, karena memandang seluruh anggota sebagai bagian dari satu kesatuan amanah yang harus dijaga bersama. Prinsip tauhid dan moralitas bukan hanya unsur normatif, tetapi juga fondasi epistemologis bagi terbentuknya teori organisasi yang holistik. Dasar teologis hubungan antara ilmu dan nilai dalam organisasi Islam ditegaskan dalam QS. Al-'Alaq (96): 1-5, di mana Allah Swt. berfirman:

اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

*"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah! Tuhanmulah Yang Maha Mulia, yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya."*

Ayat ini mengandung pesan bahwa ilmu adalah karunia Ilahi yang harus digunakan dengan kesadaran moral dan spiritual. Pengetahuan tidak bernilai apabila tidak diiringi dengan niat ibadah dan tanggung jawab etis. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti bahwa segala bentuk perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan kebijakan harus selalu disertai kesadaran akan pengawasan Tuhan dan orientasi kepada kebaikan kolektif.

Dengan demikian, teori organisasi Islam merupakan hasil dari proses integratif antara ilmu dan nilai. Rasionalitas dan efisiensi tetap diakui sebagai aspek penting, tetapi tidak berdiri sendiri tanpa dasar moral dan spiritual. Nilai-nilai tauhid, amanah, dan keadilan menjadi kompas etis yang menuntun arah penggunaan ilmu agar tidak menimbulkan ketimpangan sosial maupun penyimpangan moral. Paradigma ini melahirkan model organisasi yang seimbang antara head (rasionalitas), hand (tindakan), dan heart (spiritualitas), yang menjadikan teori organisasi Islam bersifat holistik dan bernilai tinggi bagi pengembangan ilmu dan peradaban.

### **Implikasi terhadap Pengembangan Teori Organisasi Islam**

Pengembangan teori organisasi Islam berimplikasi besar terhadap pembentukan paradigma baru yang bersifat integratif, yaitu menyatukan dimensi rasional, sosial, dan spiritual dalam satu sistem nilai yang utuh. Paradigma ini lahir dari kesadaran bahwa organisasi bukan sekadar entitas administratif, tetapi juga sistem moral yang mencerminkan hubungan manusia dengan Tuhan dan sesamanya. Integrasi tersebut menandai pergeseran dari pendekatan organisasi konvensional yang cenderung reduksionistik (menempatkan efisiensi dan produktivitas sebagai ukuran utama) menuju paradigma organisasi Islam yang menempatkan nilai sebagai pusat orientasi. Teori organisasi Islam menciptakan sistem manajemen yang berorientasi pada keseimbangan antara hasil dan keberkahan, antara rasionalitas dan moralitas. Dengan demikian, pengembangan teori organisasi Islam tidak hanya memperluas wacana akademik, tetapi juga membentuk model praksis kelembagaan yang berkeadaban.

Ciri utama teori organisasi Islam terletak pada orientasi nilai, sifat humanistik, dan prinsip keadilan. Orientasi nilai menjadikan seluruh aspek organisasi berpijak pada etika dan spiritualitas, bukan semata keuntungan material. Sifat humanistik menempatkan manusia sebagai subjek yang memiliki martabat dan tanggung jawab, bukan sekadar alat produksi atau sumber daya ekonomi. Prinsip keadilan (adl) menjadi landasan moral dalam pengambilan keputusan, pembagian tanggung jawab, serta pemberian hak dan kewajiban di antara anggota organisasi. Organisasi yang berbasis nilai Islam menunjukkan tingkat integritas dan loyalitas yang lebih tinggi karena sistemnya dibangun di atas prinsip moral dan kesetaraan manusia. Dengan karakteristik tersebut, teori organisasi Islam mampu melampaui batasan model sekuler yang sering kali mengabaikan dimensi kemanusiaan dan spiritual.

Perbandingan antara paradigma organisasi sekuler dan paradigma organisasi Islam menunjukkan perbedaan mendasar dalam orientasi epistemologis dan aksiologis. Paradigma sekuler bertumpu pada rasionalitas empiris dan nilai-nilai utilitarian, di mana efektivitas diukur berdasarkan hasil yang terukur secara material. Sebaliknya, paradigma Islam menempatkan ilmu dan nilai dalam hubungan yang saling menguatkan: ilmu sebagai instrumen rasional untuk memahami fenomena organisasi, dan nilai sebagai panduan moral untuk mengarahkan penggunaannya. Dalam organisasi sekuler, manusia dianggap komponen sistem yang tunduk pada hukum efisiensi; sedangkan dalam organisasi Islam, manusia dipandang sebagai khalifah yang memikul amanah dan bertanggung jawab di hadapan Allah Swt. Paradigma organisasi Islam lebih bersifat etis dan human-centered karena menempatkan dimensi spiritual sebagai inti pengelolaan kelembagaan. (Ferianto, n.d.) Dengan demikian, perbedaan mendasar ini menjadikan teori organisasi Islam sebagai model alternatif yang lebih komprehensif dalam menjawab tantangan etika dan moral organisasi modern.

Fokus utama pembaharuan teori organisasi Islam terletak pada upaya menyatukan aspek spiritual, sosial, dan rasional dalam satu kerangka teoritik. Aspek spiritual memberikan arah tujuan yaitu menjadikan pengelolaan organisasi sebagai bentuk ibadah dan amanah. Aspek sosial menegaskan bahwa organisasi adalah wadah kolaborasi manusia yang harus dibangun di atas prinsip solidaritas dan keadilan. Sedangkan aspek rasional menjamin agar sistem organisasi tetap efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Integrasi ketiganya membentuk teori organisasi yang holistik, tidak hanya menjawab persoalan teknis, tetapi juga menegaskan nilai-nilai moral dan kemaslahatan. Organisasi berbasis nilai Islam mampu menciptakan keseimbangan antara kinerja dan spiritualitas karena berlandaskan prinsip amanah dan keadilan dalam setiap prosesnya.

Landasan moral dan spiritual bagi paradigma organisasi Islam ditegaskan dalam firman Allah Swt. QS. Al-Qashash (28): 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Ayat ini menegaskan dua kriteria utama dalam organisasi: kompetensi (quwwah) dan amanah. Kompetensi merepresentasikan kemampuan rasional dan profesional yang mencerminkan aspek ilmiah, sedangkan amanah mencerminkan integritas moral dan tanggung jawab spiritual. Keduanya tidak dapat dipisahkan

dalam organisasi Islam. Dalam konteks teori organisasi, ayat ini memberikan fondasi bahwa efektivitas sistem tidak hanya diukur dari kecakapan teknis, tetapi juga dari kejujuran dan moralitas pelaku organisasi.

Sebagai kesimpulan, pengembangan teori organisasi Islam mengarah pada pembentukan paradigma baru yang menyatukan rasionalitas ilmiah dengan nilai-nilai spiritual dan moral. Paradigma ini menempatkan manusia sebagai pusat sistem organisasi, bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai khalifah yang berperan menjaga keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, dan Tuhan. Dengan demikian, teori organisasi Islam hadir sebagai alternatif konseptual yang tidak hanya memperbaiki kelemahan teori sekuler, tetapi juga memberikan arah baru bagi pembangunan lembaga yang berkeadilan, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan.

## **KESIMPULAN**

Hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam menegaskan bahwa organisasi bukan sekadar struktur sosial yang rasional dan efisien, tetapi juga sistem nilai yang berlandaskan tauhid, keadilan, dan amanah. Teori organisasi modern memang memberikan sumbangan besar dalam memahami efisiensi dan sistem kerja, namun pendekatannya yang rasional-materialistik masih menyisakan kekosongan nilai. Islam hadir menawarkan paradigma korektif yang mengintegrasikan dimensi spiritual dan moral ke dalam kerangka ilmiah organisasi.

Organisasi dalam pandangan Islam dipahami sebagai wadah ibadah jama'iyah, kerja kolektif yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan umat dan ridha Allah. Setiap individu dalam struktur organisasi memikul tanggung jawab ganda: sebagai khalifah yang mengelola amanah secara profesional dan sebagai hamba yang berorientasi pada nilai-nilai Ilahi. Prinsip tauhid mempersatukan tujuan organisasi, ukhuwwah menumbuhkan solidaritas, dan amanah menjamin integritas moral dalam pelaksanaannya.

Dengan mengintegrasikan ilmu dan nilai, teori organisasi Islam melahirkan paradigma yang holistik, humanistik, dan berkeadilan, menyatukan rasionalitas, spiritualitas, dan tanggung jawab sosial dalam satu sistem yang utuh. Paradigma ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari efisiensi atau capaian material, tetapi juga dari sejauh mana organisasi tersebut menegakkan nilai etika, menumbuhkan kemaslahatan, dan menghadirkan keberkahan bagi kehidupan manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2014). *Implementasi Pendekatan Integratif-Interkonektif dalam Kajian Pendekatan Islam*. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Achmad, A., & Fitria, L. (2025). INTEGRASI TEORI ORGANISASI STRUKTURAL MODERN DAN PEMIKIRAN ISLAM KLASIK DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, 20(2), 181–192. <https://doi.org/10.47466/hikmah.v20i2.302>
- Ahmad Syarif, A. M. (2025). HAKEKAT ILMU DAN WORLDVIEW TAUHID ISLAM SERTA IMPLIKASINYA DALAM KEBENARAN ILMU. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)*, 5(2), 1494–1501.
- Alim, S. (2020). The Role of Islamic Religious Education In Shaping Student Muslim Personality. *Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 2(1), 96–116. <https://doi.org/10.61181/ats-tsaqofi.v2i1.216>
- Ambulani, N. (2024). *Tradisi Teori Organisasi dan Praktek Manajemen: Tradisi Klasik hingga Era Teknologi 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ananda Putri, R., Khoriroh, F., Aspandi, & Bachtiar, M. (2024). Implementasi Actuating Prinsip-prinsip Manajemen Pendidikan Islam dalam Perspektif Hadis di SMP Karya Pertiwi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(20), 784–756.
- Arifin, F. (2025). *Manajemen dan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer*. Cendikia Press.
- Aryani, P. (2025). Analisis Konseptual Evolusi Teori Organisasi Klasik hingga Modern : Sebuah Studi Pustaka. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(4), 166–171.
- Asep, A. (2025). *Manajemen Islami dalam Organisasi Modern: Sinergi Iman, Ilmu, dan Inovasi* (1st ed.). Wawasan Ilmu.
- Budiman, A. (2025). Tauhid Sebagai Epistemologi Ekonomi Islam : Antara Spiritualitas. *Jurnal Pusat Studi Islam*, 1(2), 55–64.
- Cahyono, N. D. (2025). *Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Duryat, H. M. (2021). *Paradigma pendidikan islam: Upaya penguatan pendidikan agama islam di Institusi yang bermutu dan berdaya saing*. Penerbit Alfabeta.
- Ferianto. (n.d.). *Filsafat dan teori manajemen pendidikan Islam*. Penerbit Mangku Bumi.
- Fitria, L. (2024). *Integrasi Teori Organisasi Struktural Modern dan Pemikiran Islam Klasik dalam Manajemen Pendidikan Islam*. 20(2), 181–192. <https://doi.org/10.47466/hikmah>.
- Hadi, M. S. (2024). “Pengorganisasian dalam Perspektif Islam.” *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1, 33-40.
- Hakim, M. N., & Rozi, F. (2024). Strategi Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Animo Masyarakat Terhadap Pendidikan Madrasah. *Joiem (Journal Of Islamic*

- Education Management*), 5(1), 28–45.
- Hawari, F. I., Fadhillah, N., & Mangkurat, U. L. (2023). Mengintegrasikan Nilai-Nilai Agama Islam Dalam Praktik Manajemen Perusahaan. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1, 919–928.
- Irmawati, I., & Jaharuddin, J. (2024). Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Perspektif Ekonomi Islam. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5 SE-Articles), 3853–3864. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4843>
- Mayasari, R. P., Terzaghi, M. T., & Syahrial, M. I. (2024). PRINSIP-PRINSIP TATA KELOLA BERAKHLAK. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti*, 5(1), 85–94.
- Minarti, S. (2022). *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta teoretis-filosofis dan aplikatif-normatif*. Amzah.
- Na'im, Z. (2022). ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN KORELASINYA TERHADAP KINERJA. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 06(01), 195–210.
- Ningsih, S. R., & Lisnawati, S. (2022). Menanamkan Nilai Tauhid Melalui Kalimat Toyyibah pada Anak Tingkat SD di Kampung Gunung Koneng. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(1), 22–32.
- Rodin, R., Putra, W., Yanto, M., & Azwar, B. (2025). PENDEKATAN KLASIK DALAM TEORI ORGANISASI DAN RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SISTEMATIC REVIEW. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(01), 351–366. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7636>
- Rohmansyah. (2017). ORGANISASI MASSA DAN ALIRAN BARU DALAM PERSPEKTIF AL- QUR'AN. *Al Majaalis: Jurnal Dirasat Islamiyah*, 5(1), 117–155.
- Saleh, M. (2024). ETIKA KOMUNIKASI ISLAMI: SOLUSI UNTUK KESUKSESAN ORGANISASI. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah Dan Masyarakat Islam*, 14(1), 27–46.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sarnoto, A. Z. (2025). *Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual dan Inovasi Institusional*. Takaza Innovatix Labs.
- Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., Kemal, I., Manajemen, /, Bahasa, F., & Seni, D. (2022). Manajemen Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(6), 523–533. <https://doi.org/10.36418/SYNTAX-IMPERATIF.V2I6.125>
- Sholikhah, N. F., & Sunarto, S. (2025). Teori Manajemen Pendidikan Islam. *Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 205–213. <https://doi.org/10.61132/KARAKTER.V2I2.566>
- Sipayung, D. M., Simbolon, L. N., Putri, S., & Daeli, K. (2025). Analisis Strategis Bentuk Organisasi Bisnis dan Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Berbasis Etika dan Tanggung Jawab Sosial. *JPIM: Jurnal Penelitian*

*Ilmiah Multidisipliner*, 01(05), 1130–1135.

Subagja, S. (2010). PARADIGMA NILAI-NILAI ( Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam ). *Progresiva*, 3(1), 23–42.

Suhardi, M. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN RELIGIUS DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN YANG HUMANIS DAN ETIS. *AL-MAHABBAH JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 1(2), 89–99.

Wathon, A. (2025). BUDAYA ORGANISASI ISLAMI SEBAGAI PENGUAT ETOS KERJA KARYAWAN. *JUMI, Jurnal Manajemen Islam*, 2(2), 224.

Wati, R. A., Tanjua, A. L., Olivia, K., Winslow, F., Fayol, H., Weber, M., & Masing-, P. D. (2025). Sejarah Perbandingan Manajemen Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, Volume. 2(November), Hal. 01-13.