

ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI DAN PEMBAGIAN KERJA DALAM PERSPEKTIF PRINSIP SYARIAH PADA PERUSAHAAN

Duwi Lestari¹, Erwina Mutiara Sari², Novian Naufa Sari³, Dafi Naufalingga⁴, Cindi Melinda Sari⁵

¹ Institut Al-Ma'arif Way Kanan; duwilestarii205@gmail.com

² Institut Al-Ma'arif Way Kanan; erwinamutiarasari@gmail.com

³ Institut Al-Ma'arif Way Kanan; naufanovian9@gmail.com

⁴ Institut Al-Ma'arif Way Kanan; davibae118@gmail.com

⁵ Institut Al-Ma'arif Way Kanan; cindymelinda724@gmail.com

Keywords:

Organizational Structure; Division of Labor; Sharia Principles; Sharia Management; Company.

Abstract

Organizational structure and division of labor are essential elements in management systems that contribute to organizational effectiveness and efficiency. However, in practice, several problems still occur, such as unclear responsibilities, unequal workload distribution, and the lack of ethical values in organizational management. In the Islamic perspective, organizational management is not merely oriented toward managerial efficiency but must also be based on Sharia principles such as trust (*amanah*), justice, consultation (*shura*), and cooperation. This study aims to analyze organizational structure and division of labor from the perspective of Sharia principles. This research employs a qualitative approach using a library research method. Data were collected from various literature sources, including books, scholarly articles, and relevant academic documents. The data were analyzed using a descriptive qualitative method by examining the concepts of organizational structure and division of labor in modern management theory and integrating them with Islamic management principles. The results indicate that organizational structure and division of labor in the Sharia perspective function not only as an administrative system for managing organizations but also as instruments to realize values of justice, responsibility, and cooperation in organizational activities. The integration of modern management concepts with Sharia principles can create a more effective, ethical, and sustainable organizational management system.

Kata kunci:

Struktur Organisasi; Pembagian Kerja; Prinsip Syariah; Manajemen Syariah; Perusahaan.

Diajukan : Juni 2026

Diterima : Juli 2026

Diterbitkan : Juli 2026

Abstrak

Struktur organisasi dan pembagian kerja merupakan elemen penting dalam sistem manajemen yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidakjelasan tanggung jawab, ketimpangan beban kerja, serta kurangnya penerapan nilai-nilai etika dalam pengelolaan organisasi. Dalam perspektif Islam, pengelolaan organisasi tidak hanya berorientasi pada efisiensi manajerial, tetapi juga harus berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan kerja sama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur organisasi dan pembagian kerja dalam perspektif prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan mengkaji konsep struktur organisasi dan pembagian kerja dalam teori manajemen modern, kemudian mengintegrasikannya dengan prinsip-prinsip manajemen dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi dan pembagian kerja dalam perspektif syariah tidak hanya berfungsi sebagai sistem administratif dalam pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan,

tanggung jawab, dan kerja sama dalam aktivitas organisasi. Integrasi antara konsep manajemen modern dan prinsip-prinsip syariah dapat menciptakan sistem organisasi yang lebih efektif, etis, dan berkelanjutan.

Corresponding Author:

Duwi Lestari

Institut Al-Ma'arif Way Kanan; duwilestarii205@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi ekonomi, dan transformasi sistem bisnis modern telah membawa perubahan besar terhadap pola pengelolaan organisasi perusahaan. Organisasi bisnis saat ini tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai keuntungan ekonomi semata, tetapi juga harus mampu membangun sistem manajemen yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Persaingan usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sistem kerja, serta mekanisme koordinasi organisasi agar mampu bertahan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks tersebut, struktur organisasi dan pembagian kerja menjadi aspek fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Struktur organisasi berfungsi sebagai kerangka formal yang mengatur hubungan kerja, distribusi wewenang, serta koordinasi antarbagian dalam organisasi. Struktur organisasi yang jelas memungkinkan perusahaan menciptakan sistem kerja yang lebih sistematis sehingga setiap individu memahami fungsi dan tanggung jawabnya secara tepat. (Coulter, 2016).

Selain itu, struktur organisasi juga menjadi instrumen penting dalam membangun jalur komunikasi, mekanisme pengawasan, serta proses pengambilan keputusan yang efektif dalam perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Tanpa struktur organisasi yang baik, perusahaan berpotensi mengalami tumpang tindih kewenangan, lemahnya koordinasi, serta ketidakjelasan tanggung jawab yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas organisasi.

Dalam perkembangan teori manajemen modern, struktur organisasi tidak lagi dipahami hanya sebagai sistem birokrasi formal, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mempengaruhi budaya organisasi, efektivitas kerja, dan kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan. Daft menjelaskan bahwa struktur organisasi yang adaptif mampu meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis serta memperkuat koordinasi antarbagian dalam organisasi (Daft, 2018). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi membangun sistem pengelolaan kerja yang terstruktur dan responsif terhadap perubahan.

Selain struktur organisasi, pembagian kerja juga menjadi elemen penting dalam pengorganisasian perusahaan. Pembagian kerja berkaitan dengan distribusi tugas dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi dan spesialisasi tertentu sehingga setiap individu dapat bekerja secara lebih fokus dan produktif. Dalam teori organisasi klasik,

Adam Smith menegaskan bahwa spesialisasi kerja mampu meningkatkan efisiensi produksi karena setiap individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan secara lebih mendalam pada bidang tertentu (Smith, 1776). Konsep tersebut kemudian berkembang menjadi salah satu prinsip utama dalam manajemen modern, yaitu bahwa pembagian kerja yang sistematis dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pembagian kerja yang jelas memungkinkan organisasi menciptakan sistem koordinasi yang lebih efektif karena setiap bagian memiliki fungsi yang terukur dan terarah. Terry menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses penempatan individu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Terry, 2014). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam menyusun pembagian kerja secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.

Namun demikian, dalam praktiknya banyak organisasi masih menghadapi berbagai persoalan terkait struktur organisasi dan pembagian kerja. Ketimpangan distribusi tugas, tumpang tindih kewenangan, lemahnya koordinasi antarunit kerja, serta ketidakjelasan tanggung jawab masih menjadi masalah yang sering ditemukan dalam organisasi modern. Hasibuan menjelaskan bahwa pembagian kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan konflik internal, menurunkan motivasi kerja, dan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi (Hasibuan, 2017). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi tidak cukup hanya berorientasi pada efisiensi teknis, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek keadilan dan keseimbangan dalam distribusi kerja.

Di sisi lain, perkembangan sistem ekonomi modern yang cenderung berorientasi pada materialisme dan produktivitas sering kali menyebabkan organisasi mengabaikan dimensi moral dan etika dalam pengelolaan tenaga kerja. Praktik eksploitasi pekerja, ketidakadilan distribusi tugas, serta orientasi keuntungan yang berlebihan menjadi kritik utama terhadap sistem manajemen modern yang terlalu menekankan aspek rasionalitas ekonomi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa manajemen organisasi memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

Dalam konteks tersebut, prinsip-prinsip syariah menawarkan pendekatan alternatif dalam pengelolaan organisasi dan pembagian kerja. Islam memandang aktivitas bisnis bukan hanya sebagai kegiatan ekonomi untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah yang harus dijalankan sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam. Chapra menegaskan bahwa sistem ekonomi Islam menempatkan keadilan dan keseimbangan sebagai prinsip utama dalam aktivitas ekonomi sehingga setiap aktivitas bisnis harus memperhatikan aspek moral dan tanggung jawab sosial (Chapra, 2000). Dengan demikian, pengelolaan organisasi dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan, tetapi juga pada terciptanya kemaslahatan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi.

Prinsip-prinsip dasar manajemen syariah meliputi nilai amanah, keadilan, musyawarah, profesionalitas, dan kerja sama. Nilai amanah menekankan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, amanah berarti setiap anggota organisasi harus bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Beekun menjelaskan bahwa etika bisnis Islam dibangun atas prinsip tauhid, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, dan ihsan yang menjadi dasar perilaku individu dalam organisasi (Beekun, 1997). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa organisasi dalam perspektif Islam tidak hanya dipandang sebagai sistem administratif, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai etis dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Selain amanah, prinsip keadilan juga menjadi fondasi utama dalam pengelolaan organisasi menurut perspektif syariah. Keadilan dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan pemberian upah yang layak, tetapi juga mencakup distribusi tugas, pemberian wewenang, serta kesempatan kerja yang proporsional. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan sosial dan ekonomi. Allah SWT berfirman: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan..." (QS. An-Nahl (16): 90). Ayat tersebut menunjukkan bahwa keadilan merupakan prinsip universal yang harus diterapkan dalam seluruh aktivitas manusia, termasuk dalam pengelolaan organisasi dan hubungan kerja.

Konsep kerja sama dalam organisasi juga mendapat perhatian besar dalam Islam. Al-Qur'an menyatakan: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan." (QS. Al-Mā'idah (6): 2). Ayat tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja dalam organisasi harus dibangun atas dasar kolaborasi dan tanggung jawab kolektif untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, sistem organisasi dalam perspektif syariah tidak hanya menekankan hubungan formal antara pimpinan dan bawahan, tetapi juga membangun solidaritas dan kerja sama yang harmonis.

Dalam praktik manajemen modern, konsep partisipasi dan kolaborasi organisasi juga mulai berkembang sebagai respons terhadap kelemahan sistem organisasi yang terlalu birokratis dan hierarkis. Yukl menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen anggota organisasi karena individu merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan (Yukl, 2013). Konsep tersebut memiliki relevansi dengan prinsip musyawarah dalam Islam yang menekankan pentingnya keterlibatan anggota organisasi dalam menentukan kebijakan bersama.

Selain itu, Islam juga menempatkan profesionalitas sebagai bagian penting dalam pengelolaan organisasi. Rasulullah SAW bersabda: "Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya." (HR. Ibn Mājah). Hadis tersebut menunjukkan bahwa pembagian tugas dalam organisasi harus dilakukan berdasarkan kompetensi dan kemampuan individu agar organisasi dapat

berjalan secara efektif. Dengan demikian, prinsip profesionalitas dalam Islam memiliki kesesuaian dengan konsep spesialisasi kerja dalam teori manajemen modern.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Penelitian Beekun dan Badawi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai amanah, kejujuran, dan musyawarah mampu meningkatkan loyalitas serta kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Badawi, 2004). Penelitian Dusuki juga menegaskan bahwa integrasi antara etika Islam dan praktik manajemen modern mampu menciptakan sistem organisasi yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan (Dusuki, 2008). Selain itu, penelitian Ali menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan komitmen organisasi karena mampu membangun motivasi intrinsik dalam bekerja (Ali, 2005).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih membahas manajemen syariah secara umum dan lebih banyak berfokus pada aspek kepemimpinan, etika bisnis, atau budaya organisasi. Kajian yang secara khusus membahas integrasi antara struktur organisasi, pembagian kerja, dan prinsip-prinsip syariah masih relatif terbatas. Padahal, struktur organisasi dan pembagian kerja merupakan aspek penting yang menentukan bagaimana nilai-nilai syariah diimplementasikan secara konkret dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Selain itu, sebagian penelitian sebelumnya masih cenderung normatif dan belum menghubungkan konsep manajemen modern dengan prinsip syariah secara integratif. Akibatnya, pembahasan mengenai manajemen syariah sering kali hanya dipahami sebagai konsep etika bisnis tanpa memberikan formulasi praktis mengenai bagaimana sistem organisasi dapat dibangun berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana struktur organisasi dan pembagian kerja dapat dianalisis melalui perspektif manajemen syariah sehingga nilai-nilai amanah, keadilan, profesionalitas, dan kerja sama dapat diterapkan secara aplikatif dalam pengelolaan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dalam upaya mengintegrasikan teori struktur organisasi dan pembagian kerja dalam manajemen modern dengan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan organisasi perusahaan. Penelitian ini tidak hanya menekankan aspek efisiensi organisasi, tetapi juga mengkaji dimensi etika dan moral dalam sistem pembagian kerja serta hubungan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen dan ekonomi Islam, khususnya terkait formulasi sistem organisasi yang lebih adil, efektif, dan berorientasi pada nilai-nilai syariah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur organisasi dan pembagian kerja dalam perspektif prinsip syariah pada perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi akademik dalam memperkaya kajian manajemen syariah sekaligus memberikan landasan konseptual

bagi pengembangan sistem organisasi bisnis yang tidak hanya efisien secara manajerial, tetapi juga berkeadilan dan bertanggung jawab secara moral.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis konsep struktur organisasi dan pembagian kerja dalam perspektif prinsip-prinsip syariah secara mendalam melalui kajian terhadap berbagai sumber literatur yang relevan (Moleong, 2018). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan teori manajemen organisasi dan prinsip-prinsip manajemen dalam perspektif Islam. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai integrasi antara teori manajemen modern dengan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan organisasi (Creswell, 2014).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa literatur utama yang membahas konsep manajemen organisasi, struktur organisasi, pembagian kerja, serta prinsip-prinsip manajemen dalam Islam, seperti karya (Beekun (1997) mengenai *Islamic Business Ethics*, serta literatur manajemen yang ditulis oleh (Terry, 2014), (Coulter, 2016), dan (Robbins dan Judge, 2017). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai artikel jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kajian manajemen syariah dan ekonomi Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menelaah berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan fokus penelitian (Arikunto, 2018). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan cara mengkaji konsep struktur organisasi dan pembagian kerja dalam teori manajemen modern, kemudian membandingkannya dengan prinsip-prinsip manajemen dalam perspektif syariah untuk menemukan titik temu maupun perbedaan di antara keduanya (Sugiyono, 2019). Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan prinsip-prinsip syariah dalam struktur organisasi dan pembagian kerja dalam suatu perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Struktur Organisasi dalam Perspektif Prinsip Syariah pada Perusahaan

Struktur organisasi dan pembagian kerja merupakan dua aspek fundamental dalam sistem pengorganisasian perusahaan karena keduanya menentukan efektivitas koordinasi, efisiensi operasional, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan modern, struktur organisasi tidak lagi dipahami hanya sebagai bagan administratif yang menunjukkan hubungan

hierarkis antarbagian, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang menentukan pola komunikasi, sistem pengambilan keputusan, serta mekanisme distribusi tanggung jawab dalam organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa struktur organisasi merupakan sistem formal yang menunjukkan bagaimana tugas dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan agar seluruh elemen organisasi dapat bekerja secara terintegrasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Robbins dan Judge, 2017).

Dalam praktik perusahaan, struktur organisasi memiliki fungsi yang sangat penting karena menjadi dasar dalam pembentukan alur kerja yang sistematis. Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang jelas cenderung mampu menjalankan aktivitas operasional secara lebih efektif dibandingkan organisasi yang tidak memiliki kejelasan sistem koordinasi. Hal tersebut terjadi karena struktur organisasi memberikan kejelasan mengenai siapa yang memiliki wewenang, siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, serta bagaimana proses koordinasi dilakukan antarbagian organisasi. Coulter menjelaskan bahwa struktur organisasi yang baik mampu mengurangi potensi konflik internal akibat tumpang tindih pekerjaan maupun ketidakjelasan tanggung jawab dalam organisasi (Coulter, 2016).

Namun demikian, efektivitas struktur organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk formal organisasi, tetapi juga oleh kemampuan struktur tersebut dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan bisnis. Dalam era persaingan global dan transformasi digital saat ini, perusahaan dituntut memiliki struktur organisasi yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan pasar. Struktur organisasi yang terlalu birokratis cenderung memperlambat proses pengambilan keputusan serta menghambat inovasi perusahaan. Sebaliknya, struktur organisasi yang adaptif memungkinkan perusahaan lebih cepat merespons perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan konsumen. Daft menyatakan bahwa organisasi modern membutuhkan desain struktur yang mampu menciptakan keseimbangan antara efisiensi, fleksibilitas, dan koordinasi kerja agar perusahaan tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Daft, 2018).

Dalam konteks tersebut, struktur organisasi pada perusahaan tidak dapat dipisahkan dari strategi perusahaan itu sendiri. Chandler menjelaskan bahwa “structure follows strategy,” yang berarti bahwa perubahan strategi perusahaan harus diikuti dengan perubahan struktur organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Chandler, 1962). Pandangan ini menunjukkan bahwa struktur organisasi bukan sekadar alat administratif, tetapi bagian dari strategi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing organisasi.

Berikut merupakan gambaran umum bentuk struktur organisasi dalam teori manajemen modern.

Tabel 1. Struktur Organisasi dalam Teori Manajemen Modern

Jenis Struktur Organisasi	Karakteristik Utama	Kelebihan	Kelemahan
Struktur Fungsional	Pengelompokan berdasarkan fungsi pekerjaan	Spesialisasi tinggi dan efisiensi kerja	Koordinasi antar bagian kadang kurang fleksibel

Struktur Divisional	Pengelompokan berdasarkan produk, wilayah, atau pasar	Lebih responsif terhadap kebutuhan pasar	Biaya operasional lebih besar
Struktur Matriks	Kombinasi struktur fungsional dan divisional	Fleksibilitas tinggi dan koordinasi lintas fungsi	Potensi konflik wewenang

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap bentuk struktur organisasi memiliki karakteristik, kelebihan, dan kelemahan masing-masing. Struktur fungsional, misalnya, efektif digunakan pada perusahaan yang menekankan efisiensi dan spesialisasi kerja karena setiap bagian fokus pada fungsi tertentu. Akan tetapi, struktur ini sering kali menimbulkan hambatan koordinasi antarbagian karena orientasi kerja yang terlalu sektoral. Sementara itu, struktur divisional lebih adaptif terhadap perubahan pasar karena setiap divisi memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan, meskipun konsekuensinya adalah meningkatnya biaya operasional perusahaan.

Adapun struktur matriks dianggap lebih modern karena mampu mengintegrasikan koordinasi lintas fungsi dan fleksibilitas organisasi. Namun, struktur ini juga berpotensi menimbulkan konflik kewenangan akibat adanya dualisme kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, efektivitas suatu struktur organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan bentuk struktur dengan kebutuhan organisasi serta budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

Dalam perspektif manajemen syariah, struktur organisasi tidak hanya dipahami sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai etika dan keadilan dalam organisasi. Islam memandang organisasi sebagai amanah kolektif yang harus dijalankan secara bertanggung jawab untuk mencapai kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, struktur organisasi dalam perusahaan tidak boleh hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan prinsip moral dan tanggung jawab sosial. Beekun menjelaskan bahwa manajemen Islam menempatkan nilai tauhid, amanah, dan keadilan sebagai dasar dalam seluruh aktivitas organisasi (Beekun, 1997).

Prinsip amanah memiliki implikasi penting dalam struktur organisasi perusahaan. Dalam perspektif syariah, setiap jabatan dan wewenang dalam organisasi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan secara profesional dan bertanggung jawab. Hal ini berarti bahwa pemimpin perusahaan tidak hanya bertanggung jawab secara administratif terhadap organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral terhadap Allah SWT dan seluruh anggota organisasi. Konsep tersebut menunjukkan

bahwa kepemimpinan dalam perusahaan berbasis syariah tidak dapat dipisahkan dari nilai integritas dan tanggung jawab moral.

Pentingnya amanah dalam pengelolaan organisasi juga tercermin dalam firman Allah SWT: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya...” (QS. An-Nisā’ (4): 58). Ayat tersebut menunjukkan bahwa distribusi jabatan dan tanggung jawab dalam organisasi harus diberikan kepada individu yang memiliki kompetensi dan integritas. Dengan demikian, struktur organisasi dalam perspektif syariah tidak boleh dibangun atas dasar nepotisme, kepentingan pribadi, atau relasi kekuasaan semata, tetapi harus mempertimbangkan profesionalitas dan kapasitas individu.

Analisis Pembagian Kerja dalam Perspektif Prinsip Syariah pada Perusahaan

Selain struktur organisasi, pembagian kerja juga menjadi komponen penting dalam efektivitas perusahaan. Pembagian kerja merupakan proses distribusi tugas berdasarkan kemampuan, kompetensi, dan spesialisasi tertentu agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Robbins dan Coulter menjelaskan bahwa pembagian kerja bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi melalui spesialisasi pekerjaan sehingga individu dapat bekerja secara lebih fokus dan optimal (Robbins & Coulter, 2016).

Dalam konteks perusahaan modern, pembagian kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas organisasi. Semakin jelas pembagian kerja dalam perusahaan, maka semakin mudah organisasi menciptakan sistem koordinasi dan pengawasan yang efektif. Taylor menjelaskan bahwa spesialisasi kerja dapat meningkatkan efisiensi produksi karena setiap pekerja akan lebih terampil dalam bidang pekerjaan tertentu (Taylor, 1911). Akan tetapi, penerapan spesialisasi kerja yang terlalu kaku juga dapat menimbulkan dampak negatif berupa menurunnya kreativitas dan fleksibilitas kerja karyawan.

Dalam praktik perusahaan, pembagian kerja sering kali menghadapi berbagai persoalan seperti ketimpangan distribusi tugas, eksploitasi tenaga kerja, dan ketidakjelasan tanggung jawab. Hasibuan menjelaskan bahwa pembagian kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja serta menurunkan motivasi karyawan dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak dapat hanya didasarkan pada kepentingan efisiensi perusahaan, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek keadilan dan keseimbangan beban kerja.

Dalam perspektif syariah, pembagian kerja harus dilakukan berdasarkan prinsip profesionalitas dan keadilan. Islam menekankan bahwa setiap pekerjaan harus

diberikan kepada individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Rasulullah SAW bersabda: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari).

Hadis tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas merupakan prinsip utama dalam distribusi pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan prinsip syariah harus memastikan bahwa pembagian kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan kompetensi, bukan berdasarkan kedekatan personal ataupun kepentingan tertentu.

Selain profesionalitas, Islam juga menekankan prinsip keadilan dalam pembagian kerja. Keadilan dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga menyangkut pemberian hak dan penghargaan kepada pekerja. Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Mājah).

Hadis tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja dalam organisasi harus dibangun atas dasar penghormatan terhadap hak pekerja. Dalam konteks perusahaan modern, prinsip tersebut memiliki relevansi yang kuat terhadap pentingnya perlindungan tenaga kerja, keseimbangan beban kerja, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan dalam organisasi.

Prinsip keadilan dalam pembagian kerja juga berkaitan dengan distribusi tanggung jawab yang proporsional. Perusahaan yang membebankan pekerjaan secara tidak seimbang kepada karyawan berpotensi menciptakan ketidakpuasan kerja dan konflik internal organisasi. Greenberg menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan (Greenberg, 1990). Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan dalam pembagian kerja tidak hanya memiliki dimensi moral, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi.

Selain amanah dan keadilan, prinsip musyawarah juga memiliki peran penting dalam pengelolaan struktur organisasi perusahaan. Musyawarah mencerminkan pola kepemimpinan partisipatif yang memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks perusahaan modern, pendekatan partisipatif terbukti mampu meningkatkan komitmen dan rasa memiliki terhadap organisasi. Yukl menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memperkuat hubungan kerja dalam organisasi (Yukl, 2013).

Dalam perspektif Islam, musyawarah tidak hanya dipahami sebagai mekanisme teknis pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap pendapat dan martabat manusia dalam organisasi. Allah SWT berfirman: “Dan urusan mereka diputuskan dengan musyawarah di antara mereka...” (QS. Asy-Syūrā (42): 38).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang ideal menurut Islam adalah organisasi yang dibangun atas prinsip partisipasi dan kerja sama, bukan dominasi kekuasaan sepihak {Formatting Citation}. Oleh karena itu, struktur organisasi dalam perusahaan berbasis syariah harus mampu menciptakan ruang komunikasi dan koordinasi yang terbuka antaranggota organisasi.

Lebih jauh, integrasi antara struktur organisasi modern dan prinsip-prinsip syariah dapat menjadi model pengelolaan perusahaan yang lebih berkelanjutan. Sistem organisasi yang dibangun atas dasar amanah, keadilan, profesionalitas, dan musyawarah tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Ali menjelaskan bahwa penerapan etika kerja Islam mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi karena karyawan merasa dihargai secara moral maupun profesional (Assegaf, 2025).

Selain itu, penerapan prinsip syariah dalam struktur organisasi juga dapat memperkuat budaya organisasi perusahaan. Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja (Schein, 2010). Ketika nilai amanah, keadilan, dan kerja sama diinternalisasikan dalam struktur organisasi, maka budaya kerja perusahaan akan lebih berorientasi pada tanggung jawab kolektif dan etika profesional.

Dengan demikian, analisis terhadap struktur organisasi dan pembagian kerja dalam perspektif syariah menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam memiliki relevansi yang kuat dengan konsep manajemen modern. Perbedaannya terletak pada orientasi nilai yang digunakan. Manajemen modern cenderung menekankan efisiensi dan produktivitas organisasi, sedangkan manajemen syariah menambahkan dimensi moral dan tanggung jawab spiritual dalam pengelolaan organisasi perusahaan. Integrasi keduanya dapat menciptakan sistem organisasi yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip syariah dalam struktur organisasi dan pembagian kerja pada perusahaan tidak boleh dipahami sekadar sebagai simbol religiusitas organisasi, tetapi harus diwujudkan secara konkret dalam sistem distribusi tugas, mekanisme koordinasi, pola kepemimpinan, serta hubungan kerja antaranggota organisasi. Ketika nilai amanah, keadilan, profesionalitas, dan musyawarah diterapkan secara konsisten, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga membangun sistem kerja yang lebih etis, harmonis, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dan pembagian kerja merupakan elemen penting dalam sistem manajemen organisasi karena berfungsi mengatur hubungan kerja, wewenang, serta tanggung jawab antar anggota organisasi secara terkoordinasi. Struktur organisasi yang jelas mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien, sementara pembagian kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas melalui spesialisasi tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing individu.

Dalam perspektif syariah, pengelolaan struktur organisasi dan pembagian kerja tidak hanya berorientasi pada efisiensi manajerial, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai-nilai etika Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan kerja sama. Prinsip-prinsip tersebut menjadi pedoman dalam menciptakan sistem organisasi yang tidak hanya produktif tetapi juga berkeadilan dan bertanggung jawab secara moral.

Dengan demikian, integrasi antara konsep manajemen modern dan prinsip-prinsip syariah dalam struktur organisasi serta pembagian kerja dapat menghasilkan sistem pengelolaan organisasi yang lebih efektif, etis, dan berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen dalam perspektif ekonomi dan bisnis Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Assegaf, N., Aida, N., & Ridho, M. (2025). Manajemen Bisnis Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Etis dan Produktif. *Al-fiqh*, 3(2), 76-92.
- Beekun, Rafik Issa. 1997. *Islamic Business Ethics*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought.
- Beekun, Rafik Issa, and Jamal A. Badawi. 2004. "Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective." *Journal of Business Ethics* 60 (2): 131-145.
- Chandler, Alfred D. 1962. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Chapra, M. Umer. 2000. *Islam and the Economic Challenge*. Leicester, UK: The Islamic Foundation.
- Coulter, Mary. 2016. *Management*. 13th ed. Boston: Pearson Education.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, Richard L. 2018. *Management*. 13th ed. Boston: Cengage Learning.
- Dusuki, Asyraf Wajdi. 2008. "Understanding the Objectives of Islamic Banking: A Survey of Stakeholders' Perspectives." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 1 (2): 132-148.

- Greenberg, Jerald. 1990. "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow." *Journal of Management* 16 (2): 399–432.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. 2017. *The Leadership Challenge*. 6th ed. Hoboken, NJ: Wiley.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Al-Mubarakfuri, S. S. (2020). *Shahih Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 7 (Juz 20-24)*. Pustaka Ibnu Katsir.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Dody, Lathifah, Z., Putri, S. C., & Fauziah, S. (2026). Bridging Pedagogical and Managerial Governance in Islamic Education: A Qur'anic Based Holistic Integration Model. *Al-Bustan: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 82–101. <https://doi.org/10.62448/AJPI.V3I1.553>
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2016. *Management*. 13th ed. Boston: Pearson Education.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Smith, Adam. 1776. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Taylor, Frederick W. 1911. *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Terry, George R. 2014. *Principles of Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organizations*. 8th ed. Boston: Pearson Education.