



HAKIKAT TEORI DAN KONSEP ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF NILAI-NILAI ISLAM

Nurul Adha^{1*}, Hamdani Anwar²

nurul.adha@mhs.ptiq.ac.id¹, hamdani.anwar@ptiq.ac.id²

Universitas PTIQ Jakarta Selatan

ABSTRACT

An organization is not only understood as a social structure for efficiency, but also as a place for human cooperation based on Islamic spiritual values, such as tauhid, trustworthiness, justice, and public welfare, guiding organizational activities toward blessings and goodness. This study aims to understand the essence of organizational theory and concepts from an Islamic perspective and to explore the integration of modern managerial principles with ethical, moral, and spiritual values. The research uses a conceptual and comparative literature review by examining literature on modern organizational theory and Islamic principles, including leadership, consultation, social responsibility, and public welfare goals. The analysis shows that an ideal organization combines professionalism, systematic work, and efficiency with ethical, moral, and spiritual values, so that every work activity has the value of worship, while emphasizing balance between achieving worldly goals and social-spiritual responsibilities, including adaptation to environmental changes, innovation, and continuous learning. This holistic understanding enables the creation of effective, ethical, and sustainable organizations that align material and spiritual goals, making organizational theory and concepts a practical guide. The application of Islamic organizational concepts can serve as guidance for building better organizations and society, balancing professionalism and spiritual values in every activity.

Keywords: Organization, Organizational Theory and Concept, Spiritual Values

ABSTRAK

Organisasi tidak hanya dipahami sebagai struktur sosial untuk mencapai efisiensi, tetapi juga sebagai wadah kerja sama manusia yang berlandaskan nilai-nilai spiritual Islam, seperti tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan, yang mengarahkan aktivitas organisasi menuju keberkahan dan kebaikan.. Kajian ini bertujuan untuk memahami hakikat teori dan konsep organisasi dari perspektif Islam serta mengeksplorasi integrasi prinsip manajerial modern dengan nilai-nilai etis, moral, dan spiritual. Penelitian menggunakan pendekatan kepustakaan secara konseptual dan komparatif dengan menelaah literatur terkait teori organisasi modern dan prinsip-prinsip Islam, termasuk aspek kepemimpinan, musyawarah, tanggung jawab sosial, dan tujuan kemaslahatan. Analisis menunjukkan bahwa organisasi ideal menggabungkan profesionalisme, sistematis, dan efisiensi dengan nilai etis, moral, dan spiritual, sehingga setiap aktivitas kerja bernilai ibadah, serta menekankan keseimbangan antara pencapaian tujuan duniawi dan tanggung jawab sosial-ukhrawi, termasuk adaptasi terhadap dinamika lingkungan, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Pemahaman holistik ini memungkinkan terciptanya organisasi yang efektif, etis, berkelanjutan, dan selaras antara tujuan material dan spiritual, menjadikan teori dan konsep organisasi sebagai panduan praktis. Penerapan konsep organisasi Islam dapat menjadi pedoman bagi pembangunan organisasi dan masyarakat yang lebih baik, yang menyeimbangkan profesionalisme dan nilai-nilai spiritual dalam setiap aktivitas.

Kata kunci: Organisasi Islam, Teori dan Konsep Organisasi, Nilai Spiritual.



LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia modern. Dalam setiap aspek kehidupan baik sosial, ekonomi, politik, maupun pendidikan manusia berinteraksi melalui sistem organisasi yang terstruktur.¹ Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori dan konsep organisasi menjadi penting, karena melalui pemahaman tersebut seseorang dapat mengetahui bagaimana organisasi terbentuk, berfungsi, dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.² Dalam perkembangannya, teori organisasi tidak hanya menjadi kajian konseptual, tetapi juga menjadi dasar penting dalam praktik manajemen modern.

Dalam konteks ilmu dan praktik manajemen modern, teori organisasi memiliki peran sentral dalam menjelaskan perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. Berbagai teori telah berkembang dari masa ke masa mulai dari teori klasik, neoklasik, hingga teori kontemporer yang masing-masing memberikan sudut pandang berbeda tentang cara mencapai efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman teori organisasi penting untuk menyesuaikan praktik

manajemen dengan kebutuhan zaman.³ Selain itu, teori-teori tersebut membantu pengambil keputusan dalam merancang struktur dan proses organisasi agar lebih efisien.⁴ Meski demikian, penerapan teori-teori tersebut menghadapi tantangan karena paradigma modern cenderung menekankan rasionalitas dan materialisme sebagai ukuran utama keberhasilan organisasi.

Dominasi paradigma rasionalistik dan materialistik menimbulkan tantangan tersendiri bagi dunia organisasi masa kini. Organisasi sering kali hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai keuntungan ekonomi dan kekuasaan semata⁵, sementara nilai-nilai kemanusiaan, moral, dan spiritual cenderung diabaikan.⁶ Dampak lain, orientasi materialistik membuat kepemimpinan dan hubungan antaranggota organisasi kurang memperhatikan etika dan kesejahteraan individu.⁷ Akibatnya, praktik organisasi yang tidak memperhatikan dimensi manusia secara utuh dapat menimbulkan berbagai persoalan, mulai dari dehumanisasi pekerjaan hingga lemahnya integritas kepemimpinan.

Rasionalisme dan materialisme dalam organisasi modern juga menimbulkan reduksi

¹ Eddy Setyanto et al., "Manajemen Organisasi Dan Jaringan Sistem Pendidikan," *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 2, no. 6 (2022): 22, <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.125>.

² Arie Ambarwati, *Perilaku Dan Teori Organisasi* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021).

³ Nur Ambulani et al., *Tradisi Teori Organisasi Dan Praktek Manajemen: Tradisi Klasik Hingga Era Teknologi 5.0* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024),

⁴ Ilham and Suhendra, *Teori Organisasi* (Penerbit Widina, n.d.).

⁵ Nurharmila et al., "Kekuasaan Dan Budaya Organisasi Dalam Konteks Komunikasi Organisasi," *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan* 8, no. 2 (2022): 104–14, <https://doi.org/10.30863/ajdsk.v8i2.3957>.

⁶ Wahyu Hidayat et al., "Peran Kepemimpinan Religius Dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan Yang Humanis Dan Etis," *Al-Mahabbah : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2025): 89–99, <https://doi.org/10.62448/ajmpi.v1i2.315>.

⁷ M. Chazienul Ulum, *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan* (Universitas Brawijaya Press, 2016).



terhadap makna manusia sebagai makhluk yang utuh. Individu kerap diperlakukan hanya sebagai “sumber daya” yang dapat dieksploitasi demi produktivitas⁸, padahal manusia memiliki dimensi spiritual, emosional, dan sosial yang penting.⁹ Ketika organisasi mengabaikan dimensi ini, konflik internal, stres kerja, dan krisis moral sering muncul.¹⁰ Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih holistik dalam memahami organisasi agar kesejahteraan manusia tetap menjadi fokus.

Pendekatan ini tidak hanya melihat organisasi dari aspek struktural dan fungsional, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai etis, moral, dan spiritual yang menjadi dasar perilaku manusia di dalamnya. Pendekatan holistik menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam organisasi, bukan sekadar objek yang dikelola. Dengan demikian, keberadaan organisasi tidak hanya diukur dari keberhasilan material, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pembentukan kepribadian dan kesejahteraan manusia secara utuh. Pendekatan bernilai ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam perspektif Islam.

Dalam konteks organisasi, pendekatan bernilai diwujudkan melalui tanggung jawab

sebagai amanah dan pelaksanaan aktivitas sebagai bentuk ibadah. Menurut perspektif Islam, segala bentuk aktivitas manusia, termasuk kegiatan organisasi dan manajemen, harus berlandaskan pada nilai-nilai tauhid, keadilan, dan kemaslahatan.¹¹ Islam memadukan aspek duniawi dan ukhrawi dalam satu kesatuan yang seimbang, sehingga aktivitas organisasi memiliki makna spiritual dan sosial sekaligus.¹² Dengan demikian, organisasi yang dikelola berdasarkan prinsip Islam tidak hanya bertujuan efisiensi, tetapi juga mengarahkan seluruh aktivitas menuju kebaikan dan keberkahan.¹³ Hal ini menjadi landasan filosofis untuk mengkaji hakikat teori dan konsep organisasi secara integratif.

Berdasarkan uraian tersebut, jurnal ini bertujuan untuk mengkaji hakikat teori dan konsep organisasi secara filosofis dan integratif, terutama dalam perspektif Islam.

Kajian ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang organisasi, tidak hanya sebagai struktur sosial yang mengatur aktivitas manusia, tetapi juga sebagai wadah pembentukan nilai dan karakter. Analisis filosofis yang mengintegrasikan teori organisasi modern

⁸ Hartini Hartini, “Manusia Bersumber Daya Sebuah Paradigma Manajemen Yang Manusiawi,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 2 (2020).

⁹ Muhammad Hermanto, “Mengintegrasikan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Buatan Dalam Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis,” *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia* 24, no. 1 (2024): 246–52, <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1629>.

¹⁰ Litania Litania, “Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja, Dan Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu,” *FAIRNESS* 9, no. 3 (2021): 199–214, <https://doi.org/10.33369/fairness.v9i3.15238>.

¹¹ Sugeng Riyadi et al., “Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam,” *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2, no. 1 (2025): 723–31.

¹² Shofiyyatun Nabila et al., “Membangun Budaya Organisasi: Integrasi Al-Qur’an Dan Hadist Dalam Pengelolaan Perilaku Organisasi,” *jssr: Journal of Science and Social Research* 8, no. 1 (2025): 251–59, <https://doi.org/10.54314/jssr.v8i1.2489>.

¹³ Muh. Sufyan Hadi, “Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam,” *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2024): 33–40.



dengan prinsip-prinsip Islam diharapkan mampu menunjukkan keseimbangan antara rasionalitas dan spiritualitas. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menghasilkan konsep organisasi yang seimbang dan bernilai, sesuai tuntutan praktik manajemen yang efektif sekaligus beretika. Keseluruhan kajian ini menegaskan pentingnya memahami teori dan konsep organisasi secara holistik dan bernilai, sehingga praktik manajemen tidak hanya efisien, tetapi juga bermakna.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain library research dengan pendekatan konseptual dan komparatif, berfokus pada hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam dengan menelaah sumber pustaka digital. Subjek penelitian mencakup buku-buku manajemen Islam, jurnal akademik, dan dokumen keislaman yang relevan untuk menelusuri landasan filosofis, prinsip dasar, dan nilai spiritual pembentuk teori serta konsep organisasi dalam Islam.¹⁴ Instrumen penelitian meliputi strategi pencarian kata kunci, lembar ekstraksi data, serta kriteria inklusi dan eksklusi. Data dikumpulkan melalui penelusuran basis data, seleksi judul dan abstrak, pembacaan teks penuh, dan pencatatan informasi tematik. Prosedur pengumpulan mengikuti tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan penetapan sumber akhir. Analisis data

dilakukan dengan analisis isi tematik dan perbandingan konsep antar sumber untuk menemukan pola pemikiran, perbedaan, dan persamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menampilkan rangkuman temuan dari berbagai literatur yang membahas hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam. Analisis dilakukan dengan cara menelusuri tema-tema yang muncul dan membandingkan pandangan antar-sumber, sehingga gambaran yang terbentuk menjadi lebih menyeluruh. Pendekatan ini membantu melihat organisasi bukan hanya dari sisi teknis, tetapi juga dari nilai dan prinsip yang mendasarinya.

Secara umum, organisasi dipahami sebagai tempat orang-orang bekerja sama menuju tujuan yang sama. Pemahaman ini tidak hanya menunjuk pada keberadaan aturan, struktur, atau jabatan tertentu, tetapi juga pada dinamika sosial yang terjadi di dalamnya. Di sana ada interaksi, koordinasi, dan kerja kolektif yang menjadikan organisasi lebih hidup dan terus bergerak.¹⁵ Dalam konteks ini, organisasi menjadi wujud kesadaran bersama bahwa tujuan besar hanya bisa dicapai ketika manusia bersedia berkolaborasi.

Sejumlah literatur memperkuat pandangan tersebut. Robbins menyebut organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan bersama.¹⁶ Katz dan Kahn memandang organisasi sebagai

¹⁴ Eko Haryono et al., "New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Di Perguruan Tinggi," *AN-NUUR: Journal of Islamic Studies* 14, no. 1 (2024), <https://ejournal.iaiamc.ac.id/index.php/annuur/article/view/391>.

¹⁵ Budi Sunarso, *Perilaku Organisasi* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2021).

¹⁶ Hillary Odor, "Organisational Change and Development," *European Journal of Business and Management* 10, no. 7 (2018): 58–66.



sistem terbuka yang selalu bersinggungan dengan lingkungannya melalui proses input, transformasi, dan output.¹⁷ Stoner menekankan pentingnya pola kerja sama yang dirancang secara sengaja agar pencapaian tujuan menjadi lebih efektif.¹⁸ Dari perspektif yang beragam ini, terlihat bahwa konsep organisasi selalu berkaitan dengan struktur yang jelas, koordinasi yang teratur, dan orientasi pada tujuan bersama.

Agar konsep organisasi lebih mudah dipahami, beberapa unsur dasarnya perlu diperhatikan. Salah satu unsur terpenting adalah tujuan. Tujuan menjadi arah yang menyatukan seluruh aktivitas dan keputusan. Tanpa kejelasan tujuan, organisasi akan kehilangan fokus dan sulit mengukur keberhasilannya. Dalam lembaga pendidikan, misalnya, tujuan berupa peningkatan mutu pembelajaran menjadi kompas bagi guru, staf, dan pimpinan dalam menjalankan peran masing-masing.¹⁹

Selain tujuan, struktur berperan sebagai penataan kerja yang membantu menjelaskan siapa melakukan apa dan bagaimana proses kerja berlangsung. Struktur yang baik membuat komunikasi lebih lancar dan mencegah tumpang tindih pekerjaan. Orang atau sumber daya manusia kemudian menjadi unsur penting berikutnya.

Setiap individu membawa kemampuan, motivasi, dan pengalaman yang berbeda, sehingga pengelolaan SDM sangat menentukan kualitas organisasi.²⁰

Seiring perkembangan teknologi, organisasi juga sangat terbantu oleh berbagai perangkat dan sistem digital yang memudahkan pengelolaan informasi, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan akurasi data.²¹ Unsur teknologi ini mendukung manusia dalam menjalankan tugasnya, sekaligus membuka ruang untuk inovasi dan efisiensi.

Semua unsur tersebut bergerak dalam ruang yang lebih luas, yaitu lingkungan. Lingkungan sosial, ekonomi, politik, budaya, dan teknologi selalu berubah, sehingga organisasi perlu menyesuaikan diri. Organisasi yang mampu membaca perubahan dan meresponsnya dengan tepat akan lebih mudah bertahan dan berkembang.²² Contohnya, sekolah perlu menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat.

Ketika seluruh unsur tujuan, struktur, manusia, teknologi, dan lingkungan bekerja secara selaras, organisasi menjadi lebih solid dan mampu berjalan secara berkelanjutan. Dalam kondisi

¹⁷ Anastasios-Nikolaos Kanellopoulos, "Open Systems Theory in Organizations and Geopolitics," *BULLETIN OF "CAROL I" NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY* 13, no. 3 (2024): 54–64, <https://doi.org/10.53477/2284-9378-24-29>.

¹⁸ Nitta C Sasmita and Charisma A. Fitrananda, "The Effectiveness Of Organizational Work In Public Administration," *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)* 3, no. 2 (2020): 50, <https://doi.org/10.30740/jees.v3i2.84>.

¹⁹ Siska Kurnia Putri et al., "Peran Perilaku, Iklim Dan Budaya Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Lembaga

Pendidikan," *Jurnal Konseling Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2023): 304–16, <https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i2.10>.

²⁰ Mahadin Shaleh and Firman, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Penerbit Aksara Timur, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=LWR9DwAAQBAJ>.

²¹ Moch Ali Machmudi, "Peran Teknologi Informasi Dalam Usaha Meraih Kesempatan Masa Depan Organisasi," *TRANSFORMASI* 15, no. 1 (2019): 87–95.

²² André Hardjana, "Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi," *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 3, no. 1 (2013): 1–35, <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>.



tersebut, organisasi tidak hanya bekerja untuk mencapai target tertentu, tetapi juga menjadi sarana pengembangan manusia, peningkatan efektivitas, dan kontribusi sosial.

Beragam jenis organisasi seperti formal, informal, publik, privat, maupun sosial pada dasarnya memiliki tujuan dan fokus yang berbeda. Meski demikian, semuanya tetap memiliki inti yang sama, yaitu menjadi ruang koordinasi dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memahami hakikat ini, organisasi dapat dilihat sebagai sistem yang tidak hanya teknis, tetapi juga penuh nilai, etika, dan tanggung jawab sosial.

Setelah memahami hakikat organisasi beserta unsur-unsur yang membentuknya, pembahasan berlanjut pada teori-teori organisasi yang menjelaskan bagaimana konsep tersebut berkembang dari waktu ke waktu. Perkembangan teori ini menunjukkan perubahan cara pandang manusia terhadap kerja, struktur sosial, serta hubungan antarmanusia di dalam organisasi. Melalui teori-teori inilah organisasi dapat dipahami bukan hanya sebagai konstruksi struktural, tetapi sebagai entitas sosial yang terus berevolusi.²³

Pemikiran awal mengenai organisasi banyak dipengaruhi oleh pendekatan klasik yang berkembang pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20. Pada masa ini, perhatian utama tertuju pada efisiensi kerja, pembagian tugas yang jelas, dan penataan struktur yang rasional. Pemikiran Taylor mengenai manajemen ilmiah menekankan

pentingnya analisis kerja yang terukur, sedangkan pandangan Fayol mengenai fungsi manajerial memberikan kerangka bagaimana organisasi harus direncanakan, diatur, dan diawasi. Sementara itu, konsep birokrasi Weber menghadirkan struktur yang hierarkis dan berlandaskan aturan formal sebagai upaya menciptakan ketertiban dan kepastian dalam pelaksanaan kerja.²⁴ Pendekatan klasik ini melihat organisasi layaknya mesin yang dapat dioptimalkan melalui aturan dan struktur yang tepat.

Seiring berjalannya waktu, pandangan mekanistik tersebut mulai dikritik karena dianggap mengabaikan aspek manusia. Perhatian kemudian beralih pada dimensi emosional dan sosial melalui pemikiran hubungan manusiawi. Hasil penelitian Hawthorne yang dipimpin oleh Elton Mayo menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh motivasi, perhatian, dan hubungan antarindividu. Dalam konteks ini, organisasi mulai dipahami sebagai komunitas sosial tempat kebutuhan, perasaan, dan interaksi memainkan peran penting dalam keberhasilan kerja.²⁵ Perubahan fokus ini kemudian memunculkan pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan empatik, serta komunikasi interpersonal yang lebih intens.

Pada pertengahan abad ke-20, berkembang gagasan yang lebih komprehensif melalui teori sistem dan teori kontingensi. Keduanya menawarkan cara pandang yang lebih adaptif terhadap organisasi. Teori sistem melihat

²³ Ambarwati, *Perilaku Dan Teori Organisasi*.

²⁴ Özgür Önday, "Classical Organization Theory: From Generic Management of Socrates to Bureaucracy of Weber," *International Journal of Business and Management Review* 4, no. 1 (2016): 87–105.

²⁵ Elly Yustika Rini, "Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar," *REVITALISASI* 11, no. 2 (2022): 265, <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3269>.



organisasi sebagai kesatuan yang terdiri atas berbagai bagian yang saling terhubung dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Keseimbangan, adaptasi, dan mekanisme umpan balik dipandang sebagai kunci keberlangsungan organisasi. Sementara itu, teori kontingensi menegaskan bahwa tidak ada satu pendekatan yang berlaku universal. Struktur, strategi, dan gaya kepemimpinan harus menyesuaikan dengan konteks situasi yang dihadapi, termasuk lingkungan, teknologi, dan karakteristik anggotanya.

Memasuki era modern dan postmodern, cara pandang terhadap organisasi semakin berkembang. Kompleksitas dunia kerja, globalisasi, dan kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk lebih fleksibel, inovatif, dan terus belajar. Konsep organisasi pembelajar yang diperkenalkan Peter Senge menekankan pentingnya refleksi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan sebagai fondasi organisasi yang tangguh dan adaptif. Bersamaan dengan itu, pendekatan postmodern menyoroti keragaman, makna, dan relasi kuasa yang hadir dalam interaksi sehari-hari di dalam organisasi. Perspektif ini memandang organisasi bukan sekadar struktur hierarkis, tetapi sebagai ruang sosial yang penuh nilai, ideologi, dan interpretasi yang saling bersinggungan.²⁶

Melalui perjalanan panjang teori-teori tersebut, cara manusia memahami organisasi mengalami pergeseran yang cukup besar. Dari pendekatan yang sangat terstruktur dan berfokus

pada efisiensi, pemikiran organisasi bergerak menuju pendekatan yang lebih humanistik, adaptif, dan reflektif. Saat ini, organisasi dipahami sebagai sistem sosial yang kompleks, tempat struktur, manusia, teknologi, dan lingkungan saling berinteraksi membentuk dinamika yang terus berubah. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketepatan sistem dan struktur, tetapi juga oleh kemampuan mengelola dimensi kemanusiaan, beradaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan nilai yang berkelanjutan.

Konsep-konsep organisasi pada dasarnya menjelaskan bagaimana sebuah organisasi berfungsi, berkembang, dan beradaptasi dengan lingkungannya. Jika teori organisasi memberikan kerangka berpikir ilmiah, maka konsep-konsep organisasi menggambarkan bagaimana dinamika internal berlangsung secara nyata. Pemahaman terhadap konsep ini penting karena organisasi bukan hanya struktur formal, melainkan sistem sosial yang hidup, dengan nilai, perilaku, dan hubungan yang terus bergerak.

Salah satu konsep yang paling mendasar adalah struktur organisasi. Struktur ini menunjukkan bagaimana tugas dan wewenang dibagi, siapa berkoordinasi dengan siapa, serta bagaimana arus komunikasi ditata. Ketika struktur dikelola secara seimbang antara sentralisasi dan desentralisasi, organisasi dapat mempertahankan koordinasi yang baik sambil tetap fleksibel menghadapi perubahan²⁷. Berbagai bentuk struktur seperti fungsional, divisional, matriks,

²⁶ Putri Mutiara Rakista, "Analisis Teori Organisasi Post-Modern Dalam Organisasi Privat (Studi Kasus Perusahaan Traveloka)," *ACITYA: Jurnal Vokasi Bisnis Digital, Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Dan*

Usaha Perjalanan Wisata 2, no. 2 (2024): 32–39, <https://doi.org/10.70871/acitya.v2i2.23>.

²⁷ Asep Muljawan, "Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Yang Sehat Dan Efisien," *Tahdzibi : Manajemen*



atau jaringan muncul karena kebutuhan dan kompleksitas organisasi yang berbeda.

Selain struktur, budaya organisasi juga memainkan peran penting. Budaya merupakan sistem nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk cara mereka bersikap dan bekerja. Budaya yang kuat dan positif mendorong motivasi, rasa memiliki, dan produktivitas, sedangkan budaya yang kaku atau negatif dapat menghambat perubahan dan mengurangi kinerja. Identitas organisasi sesungguhnya terbentuk dari budaya ini.

Kepemimpinan juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari konsep organisasi. Kepemimpinan bukan semata soal posisi, tetapi tentang kemampuan memengaruhi, memberi arah, dan menginspirasi anggota organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan pendekatan rasional dan emosional, menggunakan kewenangan secara adil, serta membangun kolaborasi. Dalam konteks modern, kepemimpinan partisipatif, transformasional, dan berbasis nilai semakin relevan dibanding model otoriter yang bersifat satu arah.²⁸

Di dalam lingkungan kerja, komunikasi menjadi penghubung utama semua proses organisasi. Melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, tujuan dapat dipahami secara kolektif,

konflik dapat diminimalkan, dan keputusan dapat diambil lebih tepat. Komunikasi tidak hanya berlangsung secara vertikal antara atasan dan bawahan, tetapi juga secara horizontal dan lintas fungsi. Tantangannya hari ini adalah memastikan pesan tetap akurat dan etis di tengah derasnya arus informasi digital.²⁹

Perubahan dan inovasi juga merupakan bagian yang tidak dapat dihindari. Lingkungan eksternal yang dipenuhi dinamika teknologi, ekonomi, dan sosial menuntut organisasi untuk beradaptasi. Inovasi membantu organisasi memperbarui proses, strategi, atau produk, sementara manajemen perubahan yang baik memastikan bahwa setiap langkah adaptasi melibatkan partisipasi anggota dan didukung komunikasi yang terbuka.³⁰ Organisasi yang mampu belajar secara berkelanjutan biasanya lebih siap menghadapi tantangan baru.

Dalam menghadapi guncangan atau krisis, konsep resiliensi muncul sebagai penentu ketahanan organisasi. Resiliensi menggambarkan kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit kembali setelah gangguan terjadi. Organisasi yang resilien memadukan fleksibilitas kebijakan, kekuatan struktur, serta solidaritas anggota. Selain pulih, organisasi seperti ini biasanya bisa tumbuh lebih kuat karena belajar dari Pengalaman.³¹

Pendidikan Islam 4, no. 2 (2019): 67–76, <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>.

²⁸ Muhammad Zaky, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan,” *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 3, no. 1 (2022): 76–86, <https://doi.org/10.15575/jim.v3i1.25251>.

²⁹ Muhammad Fauzan and Muhammad Yahya, “Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Sinergitas Organisasi Otonom Cabang Muhammadiyah Belopa

Kabupaten Luwu,” *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)* 7, no. 1 (2025): 21–26, <https://doi.org/10.26618/jko.v7i1.17587>.

³⁰ Djauky Ridho Amwa and Nuri Aslami, “Manajemen Perubahan Dan Inovasi Upaya Meningkatkan Daya Saing Suatu Organisasi,” *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 2, no. 1 (2022): 140–44, <https://doi.org/10.36987/jumsi.v2i1.3037>.

³¹ Shalsabilla Syifa Enasta et al., “Resiliensi Organisasi Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian



Semua konsep di atas pada akhirnya bermuara pada kinerja organisasi. Kinerja merupakan gambaran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, mencakup efisiensi, efektivitas, kualitas layanan, inovasi, hingga kepuasan pemangku kepentingan. Kinerja yang baik tidak lahir dari satu faktor saja, tetapi dari sinergi antara struktur yang jelas, budaya yang sehat, kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, serta kemampuan berinovasi.³² Peningkatan kinerja pun harus dipandang sebagai proses berkelanjutan melalui evaluasi dan pembelajaran.

Secara keseluruhan, konsep-konsep organisasi menunjukkan bahwa organisasi berfungsi secara efektif ketika unsur-unsur seperti struktur, budaya, kepemimpinan, komunikasi, dan inovasi tersambung secara harmonis. Keterpaduan inilah yang memungkinkan organisasi tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga menghadapi perubahan dengan lebih siap. Keberhasilan jangka panjang bergantung pada kemampuan organisasi mengelola manusia, informasi, dan perubahan untuk menciptakan ketangguhan, pembelajaran, dan nilai berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Hakikat teori dan konsep organisasi dalam pandangan Islam adalah pemahaman tentang organisasi sebagai sistem kerja sama manusia yang berlandaskan nilai-nilai tauhid, amanah, keadilan,

dan kemaslahatan, dengan tujuan akhir bukan sekadar mencapai efisiensi duniawi, melainkan memperoleh ridha Allah SWT.³³ Dalam Islam, organisasi dipandang sebagai wadah pelaksanaan tugas kekhalifahan manusia di bumi (khilāfah fi al-ard), yakni mengelola sumber daya, menata kehidupan sosial, serta menegakkan keadilan berdasarkan syariat Allah.³⁴ Karena itu, teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam harus berpijak pada epistemologi wahyu (Al-Qur'an dan Sunnah) yang menyatukan iman, ilmu, dan amal secara terpadu. Ditegaskan dalam firman Allah Swt: (QS. Al-Mā'idah/5: 2).

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ...
وَالْعُدُوِّ وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ...

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan." (QS. Al-Mā'idah/5: 2).

Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa prinsip kerja sama dalam Islam harus diarahkan pada perbuatan yang bermanfaat, adil, dan sesuai syariat. Setiap kolaborasi atau kerja sama hanya boleh dilakukan untuk tujuan kebaikan dan ketakwaan, sedangkan tindakan yang merusak, menyalahi hukum Allah, atau bersifat destruktif harus dihindari. Selain itu, setiap individu dan anggota organisasi senantiasa diingatkan akan pertanggungjawaban moral dan spiritual atas

Penyakit Di Masa Pandemi Covid-19," *JANE - Jurnal Administrasi Negara* 14, no. 1 (2022): 464, <https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41374>.

³² Imelda Andayani and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 45–54, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.

³³ Riyadi et al., "Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam."

³⁴ Mohammad Mustari, "Kontribusi Budaya Organisasi Islami Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja," *Jurnal Iman Dan Spiritualitas* 2, no. 2 (2022): 167–76, <https://doi.org/10.15575/jis.v2i2.17244>.



setiap keputusan dan tindakannya. Dengan demikian, organisasi atau kerja sama dalam Islam menekankan nilai-nilai tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan, sehingga seluruh aktivitas selaras dengan prinsip syariat dan memperoleh ridha Allah SWT.³⁵

Dalam konteks itu, QS. Al-Mā'idah/5:2 menegaskan prinsip kerja sama yang benar: “وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى” (Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa), yang menekankan bahwa kolaborasi harus diarahkan pada hal-hal bermanfaat dan sesuai prinsip takwa. Ayat selanjutnya, “وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى” “الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ” (dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan), mengingatkan bahwa kerja sama tidak boleh digunakan untuk tujuan merugikan atau melanggar syariat. Allah juga menegaskan, “وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ” (Dan bertakwalah kepada Allah; sesungguhnya Allah sangat keras sanksinya), sehingga setiap tindakan dan keputusan dalam organisasi memiliki pertanggungjawaban moral dan spiritual. Dengan demikian, organisasi Islami menekankan kepemimpinan amanah, pengelolaan adil, dan kerja sama produktif, sehingga seluruh aktivitas selaras dengan nilai tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan umat, serta bertujuan memperoleh ridha Allah Swt.

Rasulullah SAW telah memberikan teladan organisasi yang ideal melalui pembentukan masyarakat Madinah yang teratur dan berkeadilan. Piagam Madinah merupakan bentuk

nyata dari sistem sosial yang partisipatif, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional dan kolaboratif yang kini dikenal dalam teori organisasi modern. Secara konseptual, teori dan konsep organisasi dalam pandangan Islam mencakup beberapa pilar utama berikut:

Kepemimpinan dalam Islam merupakan amanah yang menuntut tanggung jawab moral dan spiritual. Seorang pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi penjaga nilai dan pelayan umat.³⁶ Prinsip ini ditegaskan dalam firman Allah Swt: (QS. Al-Baqarah/2: 30).

...إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...³⁷

“Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.”

Menurut Tafsir Al-Misbah (M. Quraish Shihab), ayat ini menjelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi, yang berarti manusia bertanggung jawab mengelola kehidupan, menegakkan keadilan, dan memelihara kemaslahatan umat. Sebagai khalifah, setiap tindakan manusia harus berlandaskan amanah, integritas, dan kesadaran moral serta spiritual, bukan sekadar kepentingan pribadi. Konsep ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah pelayanan yang berorientasi pada kesejahteraan bersama.³⁷

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin pada hakikatnya memegang amanah kekhalifahan yang harus dijalankan dengan

³⁵ Moh. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbāh: Pesan, Kesan, Dan Keserasian al-Qur'an*, Tafsir Al-Mishbāh (Lentera Hati, 2012).

³⁶ Dimas Maulana Rahman and Muhammad Zianda Alfarizzaki, “Dari Amanah Ke Keunggulan:

Transformasi Nilai Islam Dalam Kepemimpinan Bisnis Modern,” *MUKHTASAB: Journal of Economics and Islamic Business* 1, no. 1 (2025): 31–46.

³⁷ Shihab, *Tafsir Al-Mishbāh: Pesan, Kesan, Dan Keserasian al-Qur'an*.



keadilan dan tanggung jawab, bukan untuk kepentingan pribadi.

Prinsip syura menegaskan pentingnya partisipasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pendapat dalam pengambilan keputusan organisasi.³⁸ Firman Allah Swt: (QS. Asy-Syura/42: 38).

...وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ...

“Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.” (QS. Asy-Syura/42: 38).

Menurut Tafsir Al-Misbah (M. Quraish Shihab), ayat ini menegaskan prinsip musyawarah (syūrā) sebagai landasan pengambilan keputusan dalam urusan umat. Allah memerintahkan agar setiap keputusan dilakukan secara kolektif, melibatkan partisipasi anggota yang kompeten dan memperhatikan masalah bersama. Musyawarah bukan sekadar formalitas, tetapi sarana untuk mencapai keadilan, kebijaksanaan, dan keharmonisan dalam pengelolaan urusan public.³⁹

Ayat ini menunjukkan bahwa organisasi Islam dibangun di atas dasar konsultasi dan partisipasi kolektif, bukan otoritarianisme.

Organisasi dalam pandangan Islam tidak hanya berorientasi pada keuntungan internal, tetapi juga harus membawa manfaat sosial dan lingkungan. Firman Allah Swt. menegaskan: (QS. Al-‘Imrān/3: 110).

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ...

“Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar.” (QS. Al-‘Imrān/3: 110).

Ayat ini menekankan fungsi sosial organisasi: bukan hanya mencapai target internal, tetapi menjadi sarana amar ma’ruf nahi munkar bagi kemaslahatan bersama.

Dalam pandangan Islam, tujuan organisasi adalah mewujudkan kemaslahatan umat dan keberkahan hidup, bukan sekadar keuntungan material.⁴⁰ Aktivitas organisasi adalah bagian dari ibadah kepada Allah, sebagaimana firman-Nya: (QS. Adz-Dzāriyāt /51: 56).

...وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ...

“Dan tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia melainkan untuk beribadah kepada-Ku.”

Menurut Ibnu Katsir, ayat ini menegaskan bahwa tujuan utama penciptaan manusia dan jin adalah untuk mengabdikan kepada Allah melalui ketaatan, ibadah, dan pengamalan nilai-nilai-Nya. Segala aktivitas, termasuk kerja sama dalam organisasi, harus diarahkan pada kebaikan, keadilan, dan kemaslahatan, sehingga setiap tindakan bukan sekadar untuk kepentingan duniawi atau keuntungan materi, melainkan juga bernilai ibadah dan mendapat ridha Allah.⁴¹ Dengan demikian, setiap bentuk kerja organisasi harus berorientasi pada pengabdian dan nilai ibadah, bukan hanya kepentingan ekonomi.

³⁸ Riyadi et al., “Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam.”

³⁹ Shihab, *Tafsir Al-Mishbāh: Pesan, Kesan, Dan Keserasian al-Qur’an*.

⁴⁰ Haidar Adam, “Kedudukan Hukum Organisasi Kemasyarakatan Dalam Perspektif Siyasah,” *Islamic*

Law: Jurnal Siyasah 9, no. 1 (2024): 59–73, <https://doi.org/10.53429/iljs.v9i1.830>.

⁴¹ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur’an al-‘Azim (Juz 1)* (Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah., 2003).



Hakikat organisasi dalam pandangan Islam adalah integrasi antara profesionalisme manajerial dan nilai-nilai spiritual, yang menempatkan setiap aktivitas kerja sebagai ibadah dan kontribusi bagi kemanusiaan. Paradigma organisasi Islam berbeda dari teori organisasi Barat yang cenderung sekuler; Islam menekankan bahwa keberhasilan organisasi bukan hanya diukur dari efisiensi dan produktivitas, tetapi dari keberkahan, keadilan, dan nilai moral yang ditegakkan.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, teori dan konsep organisasi tidak hanya berfungsi sebagai landasan konseptual, tetapi juga sebagai pedoman praktis dalam mengelola kehidupan bersama. Dalam konteks modern, teori organisasi menjelaskan bagaimana struktur, koordinasi, kepemimpinan, dan komunikasi berperan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Namun, dalam pandangan yang lebih luas dan bernilai, penerapan teori tersebut harus disertai dengan dimensi moral dan spiritual yang memanusiakan manusia. Perspektif Islam memandang organisasi sebagai sistem sosial yang bukan hanya bertujuan material, melainkan juga sarana menegakkan nilai tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan. Dengan demikian, implementasi teori organisasi yang ideal adalah yang mampu menggabungkan profesionalisme dengan nilai-nilai etika dan spiritualitas.

Dalam dunia kerja, teori organisasi mengarahkan manusia untuk bekerja secara terencana, terstruktur, dan produktif. Nilai-nilai

seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang efektif. Dalam pandangan Islam, nilai-nilai tersebut sejalan dengan prinsip amanah dan itqan yang menempatkan kerja sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya diukur dari hasil material, tetapi juga dari keikhlasan dan manfaat sosial yang dihasilkan. Organisasi yang dibangun atas dasar tanggung jawab moral akan melahirkan sistem kerja yang adil, produktif, dan penuh keberkahan.⁴²

Dalam bidang pendidikan, teori organisasi menekankan pentingnya pengelolaan lembaga secara sistematis, dengan kepemimpinan yang partisipatif dan budaya yang kolaboratif. Nilai-nilai tersebut berpadu dengan pandangan Islam yang menempatkan pendidikan sebagai proses pemanusiaan dan pembentukan akhlak. Setiap unsur organisasi Pendidikan mulai dari perencanaan, pengambilan keputusan, hingga evaluasi dijalankan dengan prinsip musyawarah, keadilan, dan kasih sayang. Lembaga pendidikan yang menerapkan teori organisasi dengan semangat etis dan spiritual tidak hanya menghasilkan peserta didik yang cerdas secara intelektual, tetapi juga berkarakter dan berkepribadian mulia.⁴³

Dalam pemerintahan, teori organisasi berfungsi untuk menciptakan struktur birokrasi yang efisien, transparan, dan adaptif terhadap perubahan sosial. Namun, efektivitas tersebut

⁴² Khoirotun Nisa et al., "Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam," *Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 10 (2025): 61–70, <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i10.658>.

⁴³ Moh Nawawi et al., "Manajemen Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2024): 22–33, <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.252>.



tidak dapat dilepaskan dari nilai integritas dan keadilan sebagai dasar kepemimpinan. Prinsip manajerial modern tentang akuntabilitas dan tata kelola yang baik sejalan dengan ajaran Islam tentang kepemimpinan yang amanah dan berorientasi pada kemaslahatan. Pemerintahan yang menerapkan teori organisasi secara etis dan spiritual akan melahirkan tata kelola publik yang tidak hanya efisien, tetapi juga berkeadilan dan bermartabat.⁴⁴

Dalam dunia bisnis, teori organisasi menyoroti pentingnya inovasi, strategi adaptif, dan manajemen sumber daya yang efektif. Pandangan ini selaras dengan nilai-nilai Islam yang menuntut kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial dalam setiap aktivitas ekonomi. Bisnis tidak sekadar menjadi sarana mencari keuntungan, tetapi juga media untuk menebar manfaat dan kesejahteraan. Organisasi bisnis yang memadukan efisiensi manajerial dengan etika Islam akan melahirkan sistem ekonomi yang berkelanjutan, berkeadilan, dan membawa keberkahan bagi masyarakat.⁴⁵

Secara keseluruhan, implementasi teori dan konsep organisasi dalam perspektif yang bernilai menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari produktivitas dan efisiensi, tetapi juga dari keberkahan, keadilan, dan kemaslahatan yang dihasilkannya. Integrasi antara prinsip-prinsip ilmiah dan nilai-nilai spiritual menjadikan organisasi sebagai wahana pembinaan

moral, sosial, dan profesionalitas manusia. Dengan demikian, organisasi bukan sekadar instrumen manajerial, tetapi juga ruang aktualisasi nilai kemanusiaan dan keimanan yang membawa keseimbangan antara tujuan duniawi dan tanggung jawab ukhrawi.

KESIMPULAN

Hakikat teori dan konsep organisasi dalam perspektif Islam menekankan bahwa organisasi bukan sekadar alat untuk mencapai efisiensi atau keuntungan material, melainkan merupakan sistem kerja sama manusia yang berlandaskan nilai tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan. Organisasi ideal mengintegrasikan profesionalisme manajerial dengan nilai-nilai spiritual, sehingga setiap aktivitas kerja dipandang sebagai ibadah dan kontribusi bagi kemanusiaan. Prinsip kepemimpinan amanah, musyawarah, tanggung jawab sosial, dan tujuan kemaslahatan menjadi fondasi utama, yang memastikan seluruh proses pengambilan keputusan dan aktivitas organisasi selaras dengan prinsip syariat. Implementasi teori dan konsep organisasi di berbagai bidang dunia kerja, pendidikan, pemerintahan, maupun bisnis menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari produktivitas dan efektivitas, tetapi juga dari keberkahan, keadilan, etika, dan kontribusi sosialnya. Dengan demikian, pemahaman holistik dan bernilai ini memungkinkan terciptanya organisasi yang adaptif, inovatif, berkelanjutan, serta selaras antara tujuan duniawi dan tanggung jawab ukhrawi.

⁴⁴ Muhammad Akbar Agung Pratama et al., "Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah," *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia* 12, no. 2 (2020): 365–86, <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.288>.

⁴⁵ Syamsul Rijal et al., "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kala Group," *Jurnal Iqtisaduna* 5, no. 1 (2019): 46–61, <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i1.10809>.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, H. (2024). Kedudukan Hukum Organisasi Kemasyarakatan dalam Perspektif Siyasa. *Islamic Law: Jurnal Siyasa*, 9(1), 59-73.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Ambulani, N., Pujiono, D., Pratomo, J. C., Sari, E. R., Rahayu, A., Pamungkas, B. A., ... & Orba, A. (2024). *Tradisi Teori Organisasi dan Praktek Manajemen: Tradisi Klasik hingga Era Teknologi 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Amwa, D. R., & Aslami, N. (2022). Manajemen Perubahan Dan Inovasi Upaya Meningkatkan Daya Saing Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 140-144. <https://doi.org/10.36987/jumsi.v2i1.303>
- Fauzan, M., & Yahya, M. (2025). Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Sinergitas Organisasi Otonom Cabang Muhammadiyah Belopa Kabupaten Luwu. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi (J-KO)*, 7(1), 21-26. <https://doi.org/10.26618/jko.v7i1.17587>
- Fradito, A., Ferunika, F., Subandi, S., Makbuloh, D., & Syarifudin, E. (2025). Dampak Teori Organisasi Sistem dan Kontingensi Terhadap Sistem Manajemen dan Kepemimpinan. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 10(1), 59-69. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v10i1.31333>
- Hadi, M. S. (2024). Pengorganisasian dalam Perspektif Islam. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 33-40.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 1-35. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Hartini, H. (2020). Manusia Bersumber Daya sebuah Paradigma Manajemen yang Manusiawi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 407359.
- Haryono, E., Suprihatiningsih, S., Septian, D., Widodo, J., Ashar, A., & Sariman, S. (2024). New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) di Perguruan Tinggi. *An-Nuur*, 14(1). <https://doi.org/10.58403/annuur.v14i1.391>
- Hermanto, M. (2024). Mengintegrasikan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Buatan Dalam Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 246-252. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1629>
- Ibnu Katsir. (2003). *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim (Juz 1)*. Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Ilham, S. E., & Suhendra, S. E. (2022). *Buku Teori Organisasi*. Penerbit Widina.



- Kanellopoulos, A. N. (2024). Open Systems Theory in Organizations and Geopolitics. *Bulletin of "Carol I" National Defence University (EN)*, 13(03), 54-64.
- Litania, L. (2019). Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja, Dan Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 9(3), 199-214. <https://doi.org/10.33369/fairness.v9i3.15238>
- Machmudi, M. A. (2019). Peran teknologi informasi dalam usaha meraih kesempatan masa depan organisasi. *TRANSFORMASI*, 15(1), 87-95
- Nabila, S., Mutafi, A., Trihudiyatmanto, M., & Efendi, B. (2025). Membangun Budaya Organisasi: Integrasi Al-Qur'an dan Hadist dalam Pengelolaan Perilaku Organisasi. *Journal of Science and Social Research*, 8(1), 251-259. <https://doi.org/10.54314/jssr.v8i1.2489>
- Nawawi, M., Fatkhiyah, M., & Sopiah, S. (2024). Manajemen Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 22-33. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.252>
- Nisa, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(10), 61-70. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i10.658>
- Nurharmila, N., Syahirawati, S., Dzulkifli, M., & Hatta, H. (2022). Kekuasaan dan Budaya Organisasi dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan*, 8(2), 104-114. <https://doi.org/10.30863/ajdsk.v8i2.3957>
- Odor, H. O. (2018). Organisational change and development. *European Journal of Business and Management*, 10(7), 58-66.
- Ónday, Ó. (2016). Classical Organization Theory: From Generic Management of Socrates to Bureaucracy of Weber. *International Journal of Business and Management Review*, 4(1), 87-105.
- Pratama, M. A. A., Jeddawi, M., & Lukman, S. (2020). Penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten banjarnegara provinsi jawa tengah. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 365-386. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.288>
- Putri, S. K., Zohriah, A., & Supardi. (2023). Peran Perilaku, Iklim Dan Budaya Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 4(2), 304–316. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i2.10>
- Rahmah, N. R. (2019). Struktur dan Desain Organisasi. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1-13.
- Rahman, D. M., & Alfarizzaki, M. Z. (2025). Dari Amanah ke Keunggulan: Transformasi Nilai Islam dalam Kepemimpinan Bisnis Modern. *Mukhtasab: Journal of Economics and Islamic Business*, 1(1), 31-46
- Rakista, P. M. (2023). Analisis Teori Organisasi Post-Modern Dalam Organisasi Privat



- (Studi Kasus Perusahaan Traveloka). *ACITYA: Jurnal Vokasi Bisnis Digital, Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah dan Usaha Perjalanan Wisata*, 2(2), 32-39.
<https://doi.org/10.70871/acitya.v2i2.23>
- Rijal, S., Hamzah, M. N., Kara, M., Ar, M. S., & Abdullah, M. W. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kala Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(1), 46-61.
- Rini, E. Y. (2022). Pengaruh Human Relations rdan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 265-277.
<https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3269>
- Riyadi, S., Firdaus, A. S., & Ansori, K. A. (2025). Pengorganisasian Dalam Perspektif Islam. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(1), 723-731.
- Sasmita, N. C., & Fitrananda, C. A. (2020). The Effectiveness of Organizational Work in Public Administration. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)*, 3(2), 50-56.
<https://doi.org/10.30740/jees.v3i2.84>
- Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., & Kemal, I. (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>
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Shihab, M. Q., & Al-Misbah, T. (2002). *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- 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.
<https://doi.org/10.62448/ajmpi.v1i2.315>
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Uwaia Inspirasi Indonesia.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Zaky, M. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 76-86.

