

Sinergi Struktur dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Visi Misi Pendidikan Islam

Adelia Dwi Pangestuti¹, Ikhsan Syahfadil², Ali Mashar³

¹ Mahasiswa IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Banga Belitung

² Mahasiswa IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Banga Belitung

³ Dosen Universitas Islam An Nur Lampung Indonesia

Info Artikel :

Diterima 12 Januari 2025
Direvisi 20 Maret 2025
Dipublikasikan 30 April 2025

Kata Kunci:

Struktur Organisasi
Budaya Organisasi
Pendidikan Islam

Keywords:

Organizational Structure
Organizational Culture
Islamic Education

ABSTRAK

Peran penting Pendidikan Islam terletak pada pembentukan generasi yang memiliki karakter dan daya saing Islami yang kuat. Kesuksesan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai visi dan misi mereka sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara struktur organisasi yang efisien dan budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Struktur organisasi yang tersusun dengan baik memberikan landasan yang solid untuk kelancaran dalam menjalankan fungsi manajerial. Di sisi lain, budaya organisasi Islam memastikan bahwa nilai-nilai seperti keadilan, kepercayaan, serta sopan santun senantiasa menjadi landasan dalam semua aktivitas yang dilakukan. Artikel ini mengangkat pentingnya integrasi kedua aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, dengan menekankan strategi implementasi seperti penguatan kepemimpinan berbasis Islam, internalisasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan organisasi, dan pengembangan budaya kerja yang sejalan dengan prinsip syariah. Selain itu, artikel ini mengidentifikasi tantangan yang sering dihadapi dalam menyelaraskan struktur dan budaya organisasi serta menawarkan solusi praktis untuk memastikan visi dan misi pendidikan Islam dapat tercapai secara efektif, relevan, dan berkelanjutan.

ABSTRACT

The important role of Islamic education lies in the formation of a generation that has a strong Islamic character and competitiveness. The success of Islamic educational institutions in achieving their vision and mission is greatly influenced by the alignment between an efficient organizational structure and an organizational culture based on Islamic values. A well-structured organizational structure provides a solid foundation for the smooth execution of managerial functions. On the other hand, the culture of Islamic organizations ensures that values such as justice, trust, and good manners are always the foundation in all activities carried out. This article raises the importance of integrating these two aspects to create a supportive learning environment, emphasizing implementation strategies such as strengthening Islamic-based leadership, internalizing Islamic values in organizational policies, and developing a work culture that is in line with sharia principles. In addition, this article identifies the challenges often faced in aligning organizational structures and cultures and offers practical solutions to ensure the vision and mission of Islamic education can be achieved effectively, relevantly, and sustainably.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author.

Koresponden:

Adelia Dwi Pangestuti, Ikhsan Syahfadil
Email: adeliapangestuti05@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan dalam Islam dipandang sebagai upaya yang sadar, terstruktur, dan sistematis untuk mencapai tujuan menciptakan manusia sebagai hamba dan wakil Allah di dunia. Oleh karena itu, pendidikan harus dianggap sebagai komponen utama dalam tatanan kehidupan Islam, sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem kehidupan. Dalam Islam, sistem pendidikan juga menerima masukan dari luar, yaitu keluarga dan lingkungan sekitar, dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi sistem secara luas. Dalam tulisan ini kita akan membahas sinergi pendidikan Islam. Sinergi yang dimaksud di sini adalah tentang hubungan baik antara struktur dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan Islam. Di mana kegiatan organisasi digabungkan untuk mencapai hasil tertentu dalam proses pendidikan Islam (Ilham,

2019, p. 237). Menurut penjelasan Robbins dan Judge dalam buku mereka yang berjudul "Organizational Behavior" (2013), struktur organisasi merupakan metode resmi dalam membagi, mengelompokkan, dan mengkoordinasikan tugas-tugas di sebuah organisasi. Dalam ranah pendidikan Islam, terdapat lembaga-lembaga seperti madrasah, pesantren, dan universitas Islam yang setiap satu memiliki ciri khas dan dinamika unik. (Romzi et al., 2024, p. 2)

Sinergi atau keterpaduan antara struktur organisasi dan budaya dalam konteks pendidikan Islam memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan dan cita-cita lembaga tersebut. Struktur organisasi melibatkan susunan tingkatan dan fungsi yang jelas, sementara budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang dipegang oleh anggotanya. Kerjasama antara keduanya sangat penting untuk memastikan lembaga pendidikan beroperasi secara optimal. Tidak hanya itu, keberadaan budaya organisasi yang solid di lembaga pendidikan Islam juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter seseorang. Menerapkan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dapat membantu menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam bidang pendidikan Islam, kerjasama ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja dengan efektif, tetapi juga memperkuat kepribadian dan integritas siswa sesuai dengan ajaran Islam yang diterapkan.

Selain itu, kerjasama antara struktur dan nilai-nilai budaya organisasi juga tercermin dalam kemampuan lembaga pendidikan Islam untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Dengan menerapkan model kepemimpinan kolaboratif dan manajemen responsif, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana belajar yang mendukung. Penelitian menemukan bahwa kerjasama di antara anggota organisasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kemampuan institusi. Seorang pimpinan lembaga pendidikan Islam perlu memiliki kemampuan untuk menyelaraskan nilai-nilai Islam dalam semua aspek manajemen guna mencapai pencapaian pendidikan yang lebih optimal (Basyit, 2020, p. 46).

Pada akhirnya, keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mewujudkan visi dan misi mereka sangat ditentukan oleh kemampuan mereka untuk menyatukan harmoni antara struktur dan budaya organisasi. Organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan sosial serta kebutuhan masyarakat akan lebih efektif dalam menciptakan generasi yang tidak hanya terdidik secara akademis tetapi juga memiliki kepribadian yang baik. Oleh karena itu, adalah penting bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan Islam untuk memprioritaskan pengembangan struktur organisasi dan budaya.

Pembahasan

1. Artikel yang Dijadikan *Literature Systematic Review*

Dalam penulisan artikel ini, penulis menggunakan tiga artikel sebagai referensi dalam penyusunan literature systematic review. Alasan penulis memilih artikel-artikel tersebut adalah karena ketiganya relevan dengan tema yang akan dibahas, yaitu Sinergi Struktur dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Visi Misi pendidikan Islam. Dari ketiga artikel yang kami temukan, kami ingin memberikan interpretasi yang mendalam mengenai artikel tersebut, serta merumuskan cara dan strategi untuk menciptakan kerjasama yang harmonis demi mencapai Visi dan misi pendidikan Islam. Berikut ini akan dijelaskan sedikit mengenai artikel yang dijadikan sebagai referensi dalam peninjauan sistem dalam artikel ini:

No.	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Margono Mithrohardjono dan Didin Rosyidin.	Strategi Pengembangan Struktur Organisasi Sekolah Dasar (Studi Pada Sekolah Dasar LAB FIP UMJ)	Artikel ini mengulas strategi dalam mencapai visi pendidikan agama Islam melalui pengembangan struktur organisasi sekolah. Penekanan utama terletak pada pentingnya pendekatan terstruktur yang memastikan semua pihak terlibat berkontribusi pada misi sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang membentuk tim pengembang yang terdiri dari guru senior untuk merancang strategi yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan komite sekolah, beserta rasa memiliki yang kuat, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Selain itu, fleksibilitas dalam menyesuaikan struktur organisasi dengan

			kebutuhan spesifik sekolah juga sangat penting, bersama dengan prinsip menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat mengoptimalkan sinergi, adaptasi, dan kepemimpinan demi mendukung misi pendidikan agama Islam secara efektif.
2.	Susilowatik,dkk.,	Membangun Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam di Pesantren.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa membangun budaya organisasi di sekolah sangat penting untuk mendorong perilaku baik dan komitmen di antara para anggotanya. Penelitian ini menyoroti bahwa budaya ini dibentuk oleh pendekatan tradisional dan modern, yang secara bersama-sama mendorong nilai-nilai seperti disiplin, kejujuran, kepercayaan, keterbukaan, dan demokrasi. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan atmosfer kerja sama dalam organisasi, yang pada akhirnya mengarahkan arahnya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi yang mapan sangat memengaruhi perilaku para pemimpin dan anggota, dan hal tersebut membawa pada peningkatan kinerja serta dampak positif bagi masyarakat luas (Susilowatik, 2024).
3.	Yuni Syafriani dan Suci Ramadhani	Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan	Peran budaya organisasi sangat penting dalam membentuk identitas dan kinerja organisasi, terutama di lingkungan lembaga pendidikan. Organisasi mencerminkan kepentingan budaya organisasi sebagai landasan yang mengarahkan tindakan, hubungan, dan proses pengambilan keputusan di dalamnya. Dengan mengadopsi sistem yang terintegrasi dengan nilai dan keyakinan yang sama, budaya organisasi tidak hanya memberikan identitas unik bagi setiap organisasi, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal secara efisien. Kepentingan budaya organisasi yang terstruktur dengan baik sangat berpengaruh terhadap kesuksesan mencapai tujuan yang diinginkan dalam dunia pendidikan. Budaya tersebut memengaruhi kualitas kerja serta kesuksesan lembaga secara keseluruhan (Syafriani & Ramadhani, 2023).

Menurut ketiga artikel yang telah disebutkan, penulis menyatakan bahwa pentingnya budaya organisasi yang kuat adalah untuk meningkatkan kinerja dan stabilitas lembaga pendidikan. Kebudayaan ini membentuk identitas organisasi, mendorong perilaku positif, memperkuat kolaborasi, serta mendukung organisasi dalam mengatasi berbagai tantangan. Dengan menerapkan nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan keterbukaan, budaya organisasi menciptakan atmosfer yang produktif, yang tidak

hanya mendukung pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan keseluruhan lembaga pendidikan.

2. Struktur dan Budaya Organisasi

Menurut E., Kast dan James E. Menurut Rosenzweig (1974:182), Struktur mengacu pada pengaturan hubungan antara berbagai komponen atau elemen dalam suatu organisasi. Ini berfungsi sebagai kerangka kerja formal yang mengatur dan mengoordinasikan tugas individu dan tim, memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Struktur dalam pendidikan adalah dasar pertimbangan para pengurus sekolah atau pendiri untuk memulai proses perencanaan strategis sekolah. Organisasi pendidikan juga dapat dianggap sebagai seperangkat peraturan yang mengatur pembentukan dan administrasi atau tatanan organisasi pendidikan di Indonesia (Rusdiana, 2021, p. 57). Struktur organisasi dalam pendidikan Islam mencakup pengaturan tugas, tanggung jawab, dan interaksi antar anggota lembaga pendidikan.

Sementara itu, budaya organisasi, sering disebut sebagai budaya kerja, terkait erat dengan kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Peter dan Wetermen, budaya organisasi terdiri dari asumsi mendasar yang ditetapkan, dipelihara, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk memungkinkan organisasi secara efektif mengatasi tantangan yang berasal dari adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi yang terbentuk dengan baik ini merupakan bagian integral dari keberhasilan organisasi dan kemudian diteruskan ke anggota baru, membimbing mereka tentang cara memahami, berpikir, dan menanggapi tantangan ini dengan tepat. (Rusdiana, 2020, p. 117). Budaya organisasi dalam bidang pendidikan Islam meliputi beragam nilai, norma, dan keyakinan yang diyakini oleh semua anggota organisasi. Budaya ini berperan sebagai panduan untuk tingkah laku dan hubungan antar anggota. Jadi secara keseluruhan, hubungan antara struktur dan budaya organisasi sangatlah erat, dan keduanya memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lembaga pendidikan Islam yang berdaya. Suatu struktur yang teratur sangat mendukung manajemen sumber daya manusia, sedangkan keberadaan budaya yang kuat akan memperkuat pencapaian bersama melalui kerja sama dan kesetiaan terhadap nilai-nilai Islam.

Keselarasan antara struktur organisasi dan budaya dalam pendidikan Islam sangat penting untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan. Penerapan nilai-nilai Islam dalam struktur organisasi, kepemimpinan inspiratif, komunikasi yang efektif, pengembangan profesional yang sesuai budaya, dan evaluasi kinerja berdasarkan nilai-nilai tersebut, semuanya berkontribusi pada penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam tidak hanya dapat menghasilkan generasi yang unggul secara akademis, tetapi juga membentuk karakter siswa yang kuat dengan sikap mulia sesuai dengan ajaran Islam.

3. Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Struktur dan Budaya Organisasi

Dari perspektif Islam, budaya organisasi didefinisikan sebagai budaya yang dibentuk dan diilhami oleh nilai-nilai yang melekat dalam ajaran Islam, beserta pesan-pesan yang disampaikan oleh Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Akibatnya, budaya organisasi yang muncul dari prinsip-prinsip pendidikan Islam dapat dianggap sebagai budaya yang berakar kuat dalam ajaran-ajaran ini. Intinya, budaya organisasi Islam mewakili sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya ini sangat terkait dengan individu, struktur organisasi, dan praktik tata kelola yang berakar pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Budaya organisasi Islam secara signifikan mempengaruhi norma-norma perilaku individu yang diharapkan dalam setiap organisasi. Untuk mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan secara efektif ke dalam struktur dan budaya organisasi, penting untuk mempertimbangkan beberapa faktor kunci, di antaranya kepercayaan menonjol sebagai sangat penting. Berikut penjelasannya yaitu :

a. Amanah

Konsep amanah memiliki hubungan yang erat dengan sistem pengendalian internal individu. Namun, amanah merupakan suatu konsep yang lebih bermakna dibandingkan dengan sekadar mekanisme pengendalian. Kesadaran akan pentingnya penerapan konsep amanah dalam pengendalian internal menjadi semakin krusial bagi setiap individu di dalam organisasi. Hal ini sangat relevan mengingat maraknya praktik kecurangan, kesalahan, dan kebohongan dalam struktur organisasi. Akibatnya, tujuan organisasi, prinsip-prinsip yang dipegang, fungsi setiap pengurus, pembagian wewenang, serta penugasan seringkali berjalan tidak efektif dan tidak efisien. Amanah adalah sesuatu yang dipercayakan atau diberikan kepada seseorang atau orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan amanah atau apa yang disampaikan oleh orang yang mengamanahkan.

Amanah dapat dipahami sebagai suatu tanggung jawab yang diemban oleh seseorang, yang dipercayakan untuk melaksanakannya dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan arahan yang diberikan. Konsep amanah sangat penting dan membawa konsekuensi yang signifikan bagi individu yang menjalaninya. Dalam Al-Qur'an, Allah menegaskan bahwa setiap umat manusia dituntut untuk menunaikan amanah dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini terutama berlaku bagi para pemimpin dan penguasa, di mana mereka tidak hanya memiliki kewajiban untuk memenuhi amanah yang diberikan, tetapi juga untuk mencegah kezaliman serta menegakkan keadilan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT dalam setiap kebijakan yang mereka ambil.

Jadi dalam sebuah struktur dan budaya organisasional haruslah mengedepankan amanah amanah yang telah diberikan atau di pertanggung jawabkan sesuai dengan kemampuan. Perlu diperhatikan juga dalam implementasi amanah harus bisa berpikir dan harus bekerja keras dalam memberikan tau menerima amanah amanah yang telah disampaikan tersebut. Jika amanah tersebut tidak tersampaikan dengan baik atau tidak di pertanggung jawabkan dengan baik, maka suatu budaya organisasional akan tidak berjalan dengan baik (Asmira, 2021, p. 3).

b. Kepemimpinan

Seorang individu harus bisa menyadari yaitu segala sesuatu yang ada di bumi ini diciptakan oleh Allah SWT untuk kebaikan, dan apapun yang Allah SWT berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya yaitu sebagai seorang pemimpin. Maka manusia bertanggung jawab atas kepemimpinannya berdasarkan dengan aturan Allah SWT dan tidak lepas tugasnya dari kewajiban yang telah diberikan.

Jiwa kepemimpinan juga harus dimiliki oleh setiap orang agar bisa membantu atau mengarahkan yang lain bisa bekerja lebih baik, tak hanya itu mengelola suatu organisasi juga penting dalam konsep ini agar tidak tercerai berai baik tugasnya maupun anggotanya. Jika dalam suatu kepemimpinan lalai dalam tugasnya dan tidak bertanggung jawab atas apa yang telah dilalaikannya dari kewajiban yang sudah seharusnya, maka kelak akan dipertanggung jawabkan tidak hanya di dunia tetapi juga akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak.

c. Keadilan

Keadilan adalah fondasi yang sangat penting dalam budaya organisasi yang berakar pada nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, keadilan mengacu pada kepatuhan terhadap syariah Islam, yaitu hukum-hukum dan aturan yang ditetapkan oleh Allah SWT, serta mengikuti semua petunjuk yang disampaikan oleh Rasulullah SAW. Keadilan seharusnya tidak diukur berdasarkan hawa nafsu atau dicapai dengan cara yang tidak etis demi keuntungan semata. Oleh karena itu, keadilan harus berlandaskan pada kewajiban yang ditetapkan oleh Allah SWT dan sejalan dengan sunnah Nabi Muhammad SAW.

Seorang individu atau pemimpin dalam sebuah budaya organisasi haruslah berbuat adil baik terhadap orang yang memiliki status social berbeda, berbeda agama, ataupun yang lainnya. Dengan berbuat adil maka suatu organisasi bisa jadi lebih baik dan transparan tidak dengan cara yang kurang baik atau ditutup tutupi dalam pekerjaannya. Jika sebuah organisasi terbiaya dengan budayanya yang adil apalagi seorang pemimpin, maka dapat dipastikan semua individu yang terkait akan merasa senang dan tidak menuntut hal yang tidak baik dan harus menerima sesuai dengan apa yang sudah menjadi hak mereka (Rusdiana, 2020, p. 124).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam struktur dan budaya organisasi pendidikan sangat penting untuk mencapai visi dan misi mereka. Ada beberapa aspek kunci tentang bagaimana nilai-nilai ini dapat terintegrasi secara efektif:

1) Pendekatan Holistik

Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dan terintegrasi yang melibatkan seluruh elemen organisasi, termasuk sumber daya manusia, manajemen, dan pemangku kepentingan. Hal ini memastikan bahwa nilai-nilai Islam meresap ke dalam setiap aspek lingkungan pendidikan.

2) Integrasi Budaya

Penting untuk menciptakan budaya yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Hal ini mencakup mendorong lingkungan kerja yang positif yang mendorong kolaborasi, saling menghormati, dan perilaku etis di kalangan pendidik dan siswa.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Institusi pendidikan sebaiknya menerapkan program pelatihan untuk para pendidik dan staf yang menekankan pentingnya nilai-nilai Islam. Ini dapat meningkatkan pemahaman dan

kemampuan mereka untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam praktik mengajar dan administrasi mereka.

4) Manajemen Kinerja

Mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajemen kinerja dapat membantu memastikan bahwa semua anggota organisasi sejalan dengan misi lembaga tersebut. Hal ini mencakup mengakui dan menghargai perilaku yang menggambarkan nilai-nilai tersebut.

5) Berfokuslah pada Pengembangan Karakter

Fokus dalam menciptakan siswa yang memiliki karakter kuat dan standar moral yang tinggi. Agar sejalan dengan misi pendidikan untuk tidak hanya mendorong keunggulan akademis tetapi juga pertumbuhan pribadi dan spiritual (Murtafiah & Ali, 2023, p. 2)

4. Strategi Membangun Sinergi untuk Mencapai Visi dan Misi Pendidikan Islam

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan perencanaan yang baik. Dalam konteks ini, perencanaan berfungsi sebagai teknik untuk mempersiapkan langkah-langkah yang akan diambil selanjutnya. Dengan kata lain, perencanaan adalah serangkaian strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semua konsep dan prinsip dalam kepemimpinan Islam menekankan pentingnya keyakinan bahwa manusia diperintahkan untuk merencanakan dan berusaha, sementara pencapaian akhir adalah hasil dari rencana Allah SWT.

Kepemimpinan strategis adalah suatu pendekatan manajerial yang harus direncanakan dengan baik dalam menjalankan sebuah organisasi. Strategi ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan dan tindak lanjut dari kegiatan dalam organisasi. Dengan pelaksanaan yang terencana dan efektif, diharapkan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Berikut adalah penjelasan mengenai langkah-langkah strategis yang perlu dicapai dalam konteks kepemimpinan Islami.

a. Perencanaan

Perencanaan yaitu adalah sebuah proses menentukan tujuan organisasi dan awal mula untuk menyusun strategi, taktik, dan operasi untuk mencapainya. Perencanaan dalam sebuah organisasi yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif.

b. Mengorganisir

Mengorganisir atau pengorganisasian yang baik dalam pandangan kepemimpinan Islam berarti adanya distribusi tugas yang jelas dan hirarki yang transparan. Mengorganisir juga memiliki arti proses mengidentifikasi, mengelompokkan, dan membangun model hubungan kerja orang untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

c. Mengarahkan

Mengarahkan artinya membimbing, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang sesuai dengan ajaran Islam.

d. Mengawasi

Mengawasi yaitu berarti adalah Mengarahkan artinya membimbing, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang sesuai dengan ajaran Islam memastikan bahwa aturan Islam dijalankan dengan baik, menghindari penindasan penindasan yang terjadi bahkan mencegah sebelum itu terjadi ketidakadilan, dan perilaku sewenang-wenang pemimpin. Pengawasan juga bertujuan untuk menjamin bahwa kebebasan bersama tidak dilanggar. Dalam Islam proses control atau ar riqobah merupakan kewajiban yang harus terus dilakukan. Control ini berfungsi untuk mengecek jalannya perencanaan dalam organisasi agar tidak terjadi kejanggalan atau akibat yang lebih buruk lainnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pemanfaatan dan pemberdayaan sumber daya dalam kerangka ajaran Islam harus ditegakkan demi pertumbuhan rohani dan jasmani yang seimbang. Kepemimpinan yang Islami mencakup konsep masuliyah (pertanggungjawaban), yang tidak hanya mengharuskan kita bertanggung jawab kepada sesama manusia, tetapi juga kepada Allah SWT. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW, "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin di antara kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhari dan Muslim), (Iskandar, 2019, p. 63).

Kesimpulan

Struktur organisasi di dunia pendidikan didefinisikan sebagai hubungan antara bagian-bagian di dalam suatu organisasi, yang memudahkan pembagian tugas dan koordinasi untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan Islam, struktur ini juga meliputi pengaturan tanggung jawab dan interaksi antara

anggota lembaga pendidikan. Sementara itu, budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki anggotanya, yang berfungsi sebagai panduan untuk perilaku dan hubungan dalam organisasi. Hubungan antara struktur organisasi dan budaya sangat penting untuk kesuksesan lembaga pendidikan, di mana struktur yang terorganisir mendukung manajemen sumber daya manusia dan budaya yang kuat yang memperkuat kerja sama dan nilai-nilai Islam. Penerapan nilai-nilai Islam dalam struktur organisasi dan budaya sangat penting untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan. Ada beberapa elemen penting dalam implementasi ini, seperti kepemimpinan yang berorientasi pada kepercayaan, tanggung jawab, dan keadilan. Agar implementasi nilai-nilai ini efektif, beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain: pendekatan holistik yang melibatkan seluruh elemen organisasi, menciptakan budaya positif, pelatihan untuk staf, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen kinerja, dan fokus pada pengembangan karakter siswa. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam juga harus didukung dengan perencanaan yang baik, organisasi yang jelas, arahan yang efektif, dan pengawasan yang ketat. Dalam semua hal ini, pentingnya tanggung jawab kepada Allah SWT sangat ditekankan, karena setiap individu dan pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas mandat dan kepemimpinannya.

Referensi

- Asmira, S. (2021). *Akrual Basis dalam Metafora Amanah, Perwujudan Integritas Laporan Keuangan*. Irawan Massie.
- Basyit, A. (2020). Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 16(1), 46. <https://doi.org/10.31000/rf.v16i1.2491>
- Ihham, I. (2019). SINERGISITAS PENDIDIKAN ISLAM: Model Sinergisitas Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 3(2), 236–258. <https://doi.org/10.52266/tajdid.v3i2.298>
- Iskandar, Z. (2019). Kepemimpinan Strategi: “Konsep dan Implementasi Kepemimpinan Islami.” *JUPE:Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(5), 178–182. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/831/784>
- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012–11020. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024>
- Nur Siti, M., & Fitri, H. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 113–121. <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>
- Romzi, M., Ansori, A., Noviyanti, S. F., & Salas, M. kamil. (2024). Struktur Dan Sistem Organisasi Pendidikan Islam Yang Dinamis. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.69966/mjemias.v3i1.46>
- Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Endang Hermawan (ed.)). Yayasan Darul Hakim.
- Rusdiana. (2021). *Organisasi Lembaga Pendidikan*. Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat,
- Susilowatik, dkk. (2024). Membangun Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam di Pesantren. *Manajemen Pendidikan Islam*, 14(2), 144. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v14i2.2907>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1>