

## Membuktikan dan Menemukan Model Kepimpinan dan Budaya Organisasi Yang Islami

Rachmat Ghafur Hamran<sup>1</sup>, St Harbiah<sup>2</sup>, Sudirman<sup>3</sup>, Murtadi Awaluddin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

correspondence e-mail\*, [rachmatghafurhamran@gmail.com](mailto:rachmatghafurhamran@gmail.com)

Submitted: Revised: 2024/01/21 Accepted: 2024/01/21 Published: 2024/01/10

### Abstract

Leadership and organizational culture from an Islamic perspective are an added value in an organization because its orientation is not only about the world, but also oriented towards the afterlife. The purpose of this study is to see how the model of Islamic leadership and organizational culture. This study uses a library research method, an approach that aims to collect information and data from various library sources. This research process focuses on data from literature, such as history books. Islamic leadership and organizational culture are very helpful for the sustainability of the organization because they can help present positive things in the organization. With this positive impact, it will affect the sustainability of the organization in the long term and can achieve its goals well.

### Keywords

Leadership, Organizational Culture, Islam



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah aspek penting yang memengaruhi arah serta keberhasilan sebuah organisasi, baik dari sisi internal maupun eksternal. Dalam perspektif Islam, kedua hal ini memiliki nilai tambah yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga pada tujuan akhirat, yakni mendapatkan keberkahan dan keridhaan Allah SWT. Sebagai agama yang menyeluruh, Islam menyediakan pedoman yang terperinci tentang bagaimana membangun kepemimpinan dan budaya organisasi yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Pedoman tersebut tidak hanya menitikberatkan pada nilai-nilai moral dan etika, tetapi juga mencakup strategi dan pendekatan praktis yang relevan dengan perkembangan organisasi di era modern.

Kepemimpinan dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, begitu pula sebaliknya. Selama ini, pendekatan kepemimpinan transaksional maupun transformasional cenderung berfokus pada aspek karakter dan perilaku pemimpin. Namun, penelitian mengenai teori-teori perilaku

kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak ada satu pun teori yang dapat menjamin keberhasilan seorang pemimpin. Hal ini disebabkan karena model-model kepemimpinan yang ada saat ini umumnya hanya melihat kepemimpinan sebagai amanah dari manusia semata, tanpa mempertimbangkan bahwa kepemimpinan juga merupakan amanah yang berasal dari Tuhan dan manusia sekaligus.

Dalam Islam, kepemimpinan bukan sekadar kedudukan atau jabatan, melainkan tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah dan kepada orang-orang yang dipimpin. Hal ini ditegaskan dalam hadis Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa setiap individu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan Islami sangat menekankan pentingnya nilai-nilai seperti tanggung jawab (amanah), kejujuran, keadilan, dan kasih sayang dalam pelaksanaannya<sup>1</sup>. Sementara itu, budaya organisasi Islami bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan kondusif, berlandaskan nilai-nilai Islam.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat antar anggota organisasi. Secara alami, manusia cenderung bergabung dengan kelompok yang memiliki nilai, norma, adat istiadat, keyakinan, dan asumsi yang serupa. Kesamaan-kesamaan ini memungkinkan individu-individu dengan latar belakang berbeda untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Tanpa kebersamaan ini, organisasi berisiko mengalami perpecahan atau bahkan kehancuran<sup>2</sup>.

Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ فَضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ قُلْ لَا أَمْلِكُ ۚ ۞ خُرُوجَ سَاعَةٍ وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتُ

Artinya :

*Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"<sup>48</sup>. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"<sup>48</sup>. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula)*

<sup>1</sup> Moh Musfiq Arifqi, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt)', *Jurnal Perbankan Syariah*, 61.01 (2020), 61–80.

<sup>2</sup> Budaya Organisasi and others, 'Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al- Qur'an Dan Al - Hadist', 2022, 38–51.

*mendahulukan(nya) 49 (Qs.Yunus: 47-49).*

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa, setiap manusia ataupun organisasi mempunyai akhir masa hidupnya (ajal). Ayat tersebut pula mengisyaratkan bahwa organisasi, sebagai wadah berkumpulnya manusia dengan berbagai perilaku, adat, kebiasaan, dan norma, secara alami akan membentuk visi, misi, dan tujuan tertentu, yang dikenal sebagai budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan nilai-nilai yang menjadi pedoman, ciri khas, dan acuan dalam menjalankan kegiatannya. Kejelasan nilai-nilai ini memungkinkan anggota organisasi merumuskan strategi dan metode terbaik untuk mencapai tujuan, sehingga pencapaian organisasi dapat dilakukan secara lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur dengan efektif serta efisien. Sebaliknya, tanpa budaya organisasi yang jelas dan hanya mengandalkan struktur formal, organisasi akan kesulitan menjalankan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan uraian dari pendahuluan tersebut, maka dalam karya tulis ini akan membahas mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi yang islami. Dengan tujuan agar dapat mengetahui bagaimana wujud kepemimpinan dan budaya organisasi yang islami dalam lingkungan perusahaan atau organisasi secara umum.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*), yaitu pendekatan yang bertujuan mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber pustaka. Proses penelitian ini berfokus pada data yang berasal dari literatur, seperti buku-buku sejarah, melalui tahapan membaca, menganalisis, dan mengkaji sumber-sumber yang relevan dengan bidang ekonomi. Tahapan penelitian meliputi identifikasi data dengan mengumpulkan berbagai literatur, kemudian menyaring dan memisahkan informasi yang relevan dengan topik. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang sesuai, menyaring poin-poin penting, dan memusatkan perhatian pada topik yang dibahas.<sup>3</sup>

## **PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan Islami bukanlah konsep baru dalam dunia Islam. Hal ini telah banyak dicontohkan oleh para pemikir Islam terdahulu, bahkan sejak masa Nabi Muhammad SAW. Nabi tidak hanya mengajarkan teori kepemimpinan Islami, tetapi juga langsung mempraktikkannya dalam memimpin negara. Secara umum, kepemimpinan

---

<sup>3</sup> Milya Sari and Asmendri Asmendri, 'Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Dalam Penelitian Pendidikan IPA', *Natural Science*, 6.1 (2020), 41–53 <<https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>>.

adalah sebagai proses di mana seorang pemimpin mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkannya.<sup>4</sup> Kepemimpinan, dalam alquran dikenal sebagai *Khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*. Kepemimpinan dalam islam menerapkan nilai-nilai kedalam organisasi dengan berlandaskan keimanan serta praktik-praktik Islami yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>5</sup>

Istilah pertama adalah Khalifah. Dalam Al-Qur'an, kata Khalifah muncul sebanyak 127 kali dengan makna yang beragam. Maknanya dapat merujuk pada kata kerja seperti menggantikan atau meninggalkan, serta kata benda seperti pengganti atau pewaris. Namun, dalam beberapa konteks, maknanya mengalami "penyimpangan," seperti berselisih, melanggar janji, atau memiliki keanekaragaman. Adapun ayat-ayat yang menunjukkan istilah khalifah diantaranya ialah :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al-Baqarah [2]: 30)*

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya :

*"Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang". (Q.S. Al-An'am: 165)."*

Dari ayat di atas, dapat dipahami bahwa konsep khalifah dimulai sejak Nabi Adam, dimulai dari kemampuan memimpin dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam mencakup pengendalian diri dan mengarahkan diri ke arah kebaikan. Selain itu, konsep khalifah juga berlaku dalam memimpin masyarakat,

<sup>4</sup> Puspita Puji Rahayu and Menik Tetha Agustina, 'Kepemimpinan Dilihat Dari Perspektif Psikologi: Literature Review', *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.9 (2022), 3676–85 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.902>>.

<sup>5</sup> Hafiz Sandeq Yusuf and others, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *Religion : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1.6 (2022), 17–28 <<https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>>.

sebagaimana terlihat dalam pengangkatan Nabi Daud sebagai khalifah. Kepemimpinan sebagai khalifah memiliki beberapa syarat, antara lain tidak berbuat kerusakan di bumi, memutuskan perkara dengan adil, dan tidak mengikuti hawa nafsu. Allah memberikan ancaman kepada khalifah yang tidak melaksanakan perintah-Nya.

Oleh karena itu, kepemimpinan Islami cenderung berfokus pada pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya berdasarkan nilai-nilai spiritual keagamaan. Nilai-nilai spiritual ini mendorong seorang pemimpin untuk mempertimbangkan secara menyeluruh setiap aspek yang akan dikerjakan. Oleh karena itu karakter kepemimpinan Islami yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah 4 kriteria, yakni<sup>6</sup> :

1. *Shidiq* (kejujuran). Karakter kejujuran mampu memberikan identitas seorang pemimpin terhadap bawahannya.
2. *Amanah* (kepercayaan). Memiliki komitmen untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.
3. *Fathonah* (cerdas). Seorang pemimpin perlu memiliki wawasan yang luas dalam bidang kepemimpinan, mampu merancang konsep, menyelesaikan berbagai masalah, dan menciptakan beragam inovasi.
4. *Tabligh*. Merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan informasi dan memberikan arahan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk kemajuan sebuah lembaga.

Model kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW membangun sebuah kerangka berpikir tentang kepemimpinan dalam Islam yang terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu:<sup>7</sup>

1. Paradigma legal formalistik adalah kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang Muslim, menggunakan asas-asas yang berasal dari Islam, serta memanfaatkan simbol-simbol yang merepresentasikan Islam. Namun, hal ini tidak selalu berkaitan dengan apakah cara memimpin tersebut benar-benar selaras dengan prinsip-prinsip dasar keislaman atau tidak.
2. Paradigma esensial yang substantif adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan organisasi, seperti menjaga amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, dan tanggung jawab. Prinsip-prinsip ini

---

<sup>6</sup> Abdul Hakim, 'The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java', *Asia Pacific Management Review*, 17.1 (2012), 77–90.

<sup>7</sup> Rezy Aziz and Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015), 399 <<https://doi.org/10.20473/volliss20146pp399-415>>.

diterapkan tanpa memandang latar belakang agama, baik Muslim maupun non-Muslim, dari pihak-pihak yang terlibat.

Marvin Harris mengemukakan konsep budaya sebagai pola perilaku yang terkait dengan kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat, seperti "adat istiadat" atau gaya hidup komunitas tersebut. Sedangkan pendapat Robbins, Budaya organisasi adalah sistem makna yang diyakini oleh para anggota organisasi, yang sekaligus membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini juga berfungsi sebagai pedoman atau aturan dalam perusahaan, yang digunakan oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka serta membentuk nilai-nilai perilaku yang berlaku dalam organisasi tersebut.<sup>8</sup>

Budaya organisasi dapat terbentuk ketika memenuhi beberapa unsur yang saling berkaitan satu sama lain, diantaranya meliputi :

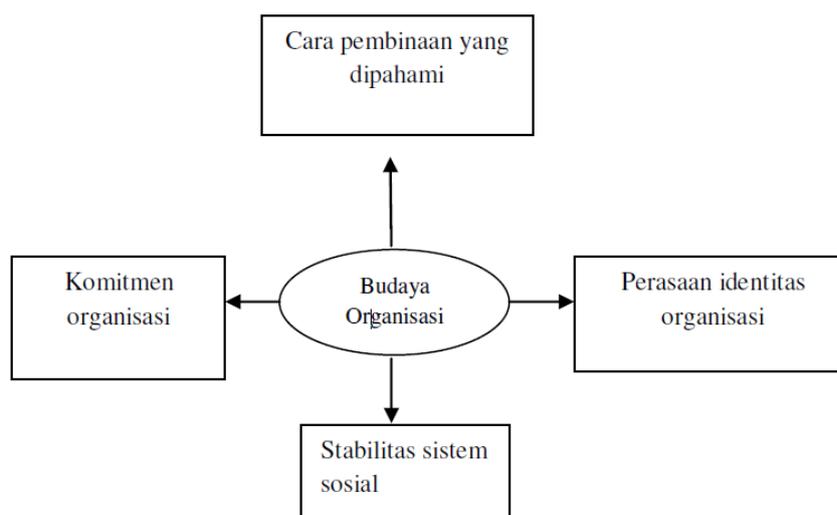
1. Lingkungan bisnis atau tempat operasional akan memengaruhi langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk mencapai kesuksesan.
2. Nilai-nilai (values) adalah prinsip utama dan keyakinan yang mendasari suatu organisasi.
3. Individu yang menjadi inspirasi atau contoh bagi karyawan lainnya berkat kesuksesannya.
4. Rangkaian upacara dan acara rutin yang diadakan oleh organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan.
5. *Network*, Jalur komunikasi informal dalam perusahaan yang berfungsi sebagai media untuk menyebarkan nilai-nilai budaya organisasi.<sup>9</sup>

Dari unsur-unsur pembentuk budaya organisasi ini akan berkontribusi dalam membentuk fungsi budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan pada ilustrasi berikut:

---

<sup>8</sup> Ishiqa Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi', *Jurnal Administrasi Publik*, 18.1 (2022), 143–54 <<https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>>.

<sup>9</sup> Saefullah, 'Manajemen Pendidikan Islam Bandung Pustaka Setia 2012', *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 2017, 88–100 <<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>>.



Berikut adalah penjelasan dari fungsi budaya organisasi; *Pertama*, cara pembinaan yang dipahami lebih menekankan pada fungsi organisasi sebagai peran pembeda. Hal ini dengan jelas menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi pembeda identitas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Kedua*, Komitmen organisasi berarti bahwa budaya dalam organisasi berperan dalam memfasilitasi munculnya komitmen tersebut. *Ketiga*, Budaya organisasi membantu menjaga keseimbangan dalam sistem sosial. *Keempat*, Perasaan identitas organisasi berarti budaya organisasi membantu anggota-anggotanya merasa memiliki dan mengenali jati diri sebagai bagian dari organisasi tersebut.<sup>10</sup>

### Budaya Organisasi Islami

Menurut Mas'ud menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan keyakinan bersama dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai panduan bertindak sekaligus pembeda antara satu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakter utama yang dijaga serta dilestarikan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi Islami dapat diartikan sebagai sistem nilai, makna, dan keyakinan yang berlandaskan ajaran Islam, yang dianut secara bersama-sama dalam sebuah organisasi. Sistem ini menjadi panduan dalam bertindak sekaligus membedakan organisasi tersebut dari yang lain.<sup>11</sup> Budaya organisasi yang islami dapat kita jabarkan dalam tiga kategori dasar, yakni :

1. *Tauhid* adalah konsep fundamental dalam budaya organisasi Islam, karena menjadi landasan utama bagi pelaksanaan setiap aktivitas oleh individu dalam perusahaan atau organisasi. Tauhid merupakan landasan, pemahaman, dan pengalaman

<sup>10</sup> Siagian, 'KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul', *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1.1 (2002), 106–17.

<sup>11</sup> Diyah Ayu Kusumawati, 'Perilaku Kerja Islam Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi', *CBAM: Conference In Business, Accounting, And Management* , 2.1 (2015), 234–35 <<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/308/255>>.

mendalam yang berkaitan dengan pengesaan serta keesaan Allah SWT. Ketika nilai-nilai tauhid meningkat pada setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, diharapkan hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. *Khalifah*, Khalifah disini dapat diartikan sebagai pemimpin. Dalam perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin, agar tujuan organisasi dapat terwujud. Kepemimpinan islami merupakan seseorang yang pemimpinnya memiliki modal utama keilmuan, yang bersumber dari Al-qur'an dan hadits serta literatur islam, iman, infak, puasa dan sebagainya.
3. *a'dalah* (keadilan) adalah Setiap individu dalam bekerja harus mematuhi syariat Islam (hukum dan aturan Allah) serta mengikuti petunjuk Rasulullah SAW, bukan mengikuti keinginan nafsu atau menggunakan cara-cara yang tidak benar demi meraih keuntungan maksimal. Dengan prinsip ini, setiap orang dalam perusahaan akan berpedoman pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis dalam menjalankan tugasnya.<sup>12</sup>

Budaya organisasi Islami mencerminkan penerapan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam membangun sistem, makna, dan keyakinan bersama dalam sebuah organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Mas'ud, budaya organisasi adalah sistem makna, nilai, dan keyakinan yang dijaga dan dilestarikan oleh anggota organisasi sebagai panduan bertindak sekaligus pembeda dari organisasi lain. Dalam konteks Islami, budaya organisasi ini berakar pada ajaran Islam, menjadikannya sebagai panduan utama dalam setiap aspek operasional organisasi. Tiga elemen utama—tauhid, khalifah, dan *a'dalah*—berfungsi sebagai fondasi penting yang membentuk dan memperkuat budaya organisasi Islami.

Pertama, tauhid menjadi konsep fundamental dalam budaya organisasi Islami. Tauhid, yang berarti pengesaan dan keesaan Allah SWT, berperan sebagai landasan utama yang memengaruhi cara individu berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Dengan memahami dan mengamalkan nilai-nilai tauhid, setiap anggota organisasi diharapkan dapat menyelaraskan niat dan tujuan mereka dengan prinsip-prinsip ilahiah. Implementasi tauhid dalam budaya organisasi menciptakan kesadaran akan tanggung jawab spiritual yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja. Dalam konteks perusahaan, hal ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target materi, tetapi juga menjunjung tinggi integritas, ketulusan, dan pengabdian kepada Allah SWT.

Kedua, konsep khalifah atau kepemimpinan merupakan elemen penting lainnya

---

<sup>12</sup> Prodi Perbankan, Syariah Alma, and Ata Yogyakarta, 'STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG ISLAMI Teguh Suropto', *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 5.2 (2016), 144–53.

dalam budaya organisasi Islami. Dalam Islam, setiap individu memikul tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi, termasuk dalam konteks organisasi. Pemimpin dalam organisasi Islami harus memiliki modal utama berupa keilmuan yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis, serta literatur Islam lainnya. Selain itu, pemimpin juga harus menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai keimanan, infak, dan kesalehan pribadi. Kepemimpinan Islami tidak hanya mengutamakan kemampuan manajerial, tetapi juga integritas moral dan spiritual. Pemimpin yang menjadikan Al-Qur'an dan hadis sebagai pedoman akan mampu menciptakan visi yang jelas, mengarahkan anggota organisasi menuju tujuan bersama, dan memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai syariat Islam.

Ketiga, prinsip 'adalah atau keadilan menegaskan bahwa setiap individu dalam organisasi harus bekerja sesuai syariat Islam dan mengikuti petunjuk Rasulullah SAW. Dalam budaya organisasi Islami, keadilan tidak hanya berlaku dalam pembagian tugas, hak, dan kewajiban, tetapi juga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Keadilan ini mencerminkan keselarasan antara tindakan manusia dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadis. Ketika setiap anggota organisasi berpegang pada prinsip 'adalah, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis, saling menghormati, dan jauh dari praktik yang bertentangan dengan ajaran Islam, seperti manipulasi, penipuan, atau eksploitasi.

## **KESIMPULAN**

Seorang pemimpin merupakan unsur penting dalam menjalankan suatu organisasi, dikarenakan pemimpin menjadi penentu bagaimana kelanjutan organisasi tersebut dimasa depan. Maka dari pada itu, sangat dianggap penting kita ketahui pemimpin ini memakai model kepemimpinan yang dipakai. Kepemimpinan yang islami bukan hanya melihat mementingkan bagaimana tujuan organisasi tersebut tercapai, akan tetapi bagaimana proses kepemimpinan yang dijalankan tersebut mengamalkan nilai-nilai dalam alquran dan hadis sehingga menghasilkan keadilan dan kejujuran, tanpa satu pun yang terzholimi.

Budaya organisasi islami memberikan pemahaman dan dampak positif, sehingga kehadirannya memiliki dampak signifikan karena berkontribusi terhadap kelangsungan organisasi. Namun, jika budaya organisasi yang berkembang bersifat negatif, hal tersebut dapat menjadi penghambat karena tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifqi, Moh Musfiq, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt)', *Jurnal Perbankan Syariah*, 61.01 (2020), 61–80
- Aziz, Rezy, and Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya

- Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015), 399 <<https://doi.org/10.20473/vol1iss20146pp399-415>>
- Hafiz Sandeq Yusuf, Iyan Al Iqlhas, Gallyosa Mariski Saputra, Ragil Rizki Raditya Esha, and Yayat Suharyat, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1.6 (2022), 17–28 <<https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>>
- Hakim, Abdul, 'The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java', *Asia Pacific Management Review*, 17.1 (2012), 77–90
- Ishiqah Ramadhany Putri, and Ningrum Fauziah Yusuf, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi', *Jurnal Administrasi Publik*, 18.1 (2022), 143–54 <<https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>>
- Kusumawati, Diyah Ayu, 'Perilaku Kerja Islam Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi', *CBAM: Conference In Business, Accounting, And Management*, 2.1 (2015), 234–35 <<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/308/255>>
- Organisasi, Budaya, Dalam Prespektif, Al- Q U R An, and D A N Al, 'Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al- Qur'an Dan Al - Hadist', 2022, 38–51
- Perbankan, Prodi, Syariah Alma, and Ata Yogyakarta, 'STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG ISLAMI Teguh Suripto', *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 5.2 (2016), 144–53
- Rahayu, Puspita Puji, and Menik Tetha Agustina, 'Kepemimpinan Dilihat Dari Perspektif Psikologi: Literature Review', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.9 (2022), 3676–85 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.902>>
- Saefullah, 'Manajemen Pendidikan Islam Bandung Pustaka Setia 2012', *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 2017, 88–100 <<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>>
- Sari, Milya, and Asmendri Asmendri, 'Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA', *Natural Science*, 6.1 (2020), 41–53 <<https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>>
- Siagian, 'KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul', *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1.1 (2002), 106–17