AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

KONSEP BUDAYA ORGANISASI ISLAM

THE CONCEPT OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE

Dr. Asril Umar, M.Pd.I [1] , Nurhayani, M.Pd.I [2]

STAI Al-Hikmah Tanjungbalai, Tanjungbalai, Indonesia
Corresponding author: [1]asrilumar@staialhikmah.ac.id, [2] Nurhayani@staialhikmah.ac.id

ABSTRAK

Budaya organisasi menentukan cara anggota organisasi memahami tujuan, berinteraksi, mengambil keputusan, dan mempertanggungjawabkan pekerjaan. Dalam organisasi Islam, budaya tidak cukup dibangun melalui simbol keagamaan, tetapi perlu bertumpu pada nilai yang menghubungkan profesionalisme dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Artikel ini bertujuan merumuskan konsep budaya organisasi Islam, mengidentifikasi nilai-nilai pembentuknya, serta menjelaskan proses internalisasi nilai tersebut dalam praktik organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berupa studi kepustakaan konseptual. Literatur tentang budaya organisasi, etika kerja Islam, kepemimpinan, dan organisasi berbasis nilai ditelaah secara tematik, kemudian disintesiskan dengan prinsip-prinsip Islam yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam dapat dipahami sebagai sistem makna bersama yang menempatkan tauhid sebagai orientasi nilai dan diwujudkan melalui amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, keadilan, ta'awun, serta profesionalisme. Nilai tersebut menjadi budaya ketika diterjemahkan ke dalam keteladanan pimpinan, kebijakan, komunikasi, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, pelayanan, dan evaluasi kinerja. Kajian ini menawarkan kerangka konseptual tiga lapis: fondasi spiritual, nilai inti, dan praktik organisasi. Kerangka tersebut menegaskan bahwa identitas Islami organisasi harus terlihat dalam konsistensi antara nilai yang dinyatakan dan perilaku kelembagaan sehari-hari.

Kata Kunci: budaya organisasi Islam; amanah; ihsan; etika kerja Islam; profesionalisme

ABSTRACT

Organizational culture shapes how members understand goals, interact, make decisions, and account for their work. In Islamic organizations, culture should not be reduced to religious symbols; it needs to rest on values that connect professionalism with moral and spiritual responsibility. This article aims to formulate the concept of Islamic organizational culture, identify its core values, and explain how these values can be internalized in organizational practices. The study employs a qualitative conceptual literature review. Literature on organizational culture, Islamic work ethics, leadership, and value-based organizations is examined thematically and synthesized with relevant Islamic principles. The review indicates that Islamic organizational culture can be understood as a shared system of meaning that places tawhid as its value orientation and is manifested through amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, justice, ta'awun, and professionalism. These values become culture when translated into leadership example, policies, communication, reward systems, decision-making, service, and performance evaluation. This article proposes a three-layer conceptual framework consisting of spiritual foundation, core values, and organizational practices. The framework emphasizes that an organization's Islamic identity should be reflected in consistency between declared values and everyday institutional behavior.

Keywords: Islamic organizational culture; amanah; ihsan; Islamic work ethics; professionalism

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting yang menjelaskan mengapa dua organisasi dengan struktur formal yang hampir sama dapat memperlihatkan perilaku, kualitas layanan, pola komunikasi, dan tingkat komitmen yang berbeda. Budaya bekerja melalui makna

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

bersama: apa yang dianggap penting, perilaku apa yang diterima, bagaimana masalah diselesaikan, dan standar apa yang digunakan untuk menilai keberhasilan. Schein dan Schein (2017) menjelaskan budaya organisasi melalui artefak yang tampak, nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar yang telah diterima anggota. Karena itu, budaya bukan sekadar slogan atau identitas visual, melainkan pola yang hidup dalam keputusan dan kebiasaan sehari-hari.

Dalam perspektif Islam, aktivitas organisasi tidak dipisahkan dari dimensi etik dan pertanggungjawaban. Pekerjaan dapat dipahami sebagai amanah yang menuntut kejujuran, kompetensi, keadilan, kualitas, dan tanggung jawab. Orientasi ini memperluas tujuan organisasi: efektivitas dan produktivitas tetap penting, tetapi cara mencapainya juga harus sesuai dengan nilai moral. Konsep etika kerja Islam menempatkan kerja sebagai aktivitas bernilai ketika dilaksanakan secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, bermanfaat, dan tidak merugikan pihak lain (Ali & Al-Owaihan, 2008). Dengan demikian, pembicaraan mengenai budaya organisasi Islam berada pada pertemuan antara sistem nilai, perilaku kerja, kepemimpinan, dan tata kelola.

Kebutuhan terhadap budaya organisasi Islam semakin relevan pada lembaga pendidikan Islam. Perguruan tinggi keagamaan Islam, sekolah, pesantren, yayasan, dan organisasi sosial keagamaan membawa identitas nilai yang secara eksplisit tercantum dalam visi dan misi. Namun identitas formal belum otomatis menghasilkan perilaku organisasi yang sesuai. Simbol keagamaan dapat hadir secara kuat, sementara disiplin, transparansi, mutu layanan, akuntabilitas, komunikasi, dan profesionalisme belum tentu terinternalisasi dengan tingkat yang sama. Di sinilah muncul persoalan penting: bagaimana nilai Islam bergerak dari teks normatif dan slogan institusi menjadi kebiasaan organisasi yang dapat diamati dan dievaluasi.

Studi empiris menunjukkan keterkaitan antara etika kerja Islam dan dimensi organisasi. Chupradit et al. (2022), pada staf Muslim di berbagai organisasi jasa, menemukan hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dan budaya organisasi. Penelitian Ibrahim dan Idris (2023) juga menempatkan budaya organisasi sebagai mekanisme penting dalam hubungan etika kerja Islam dengan keterlibatan kerja. Pada konteks lain, Dianingrum et al. (2024) menguji keterkaitan etika kerja Islam, budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islam, kepuasan kerja, dan kinerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai Islam tidak hanya berada pada ranah individual, tetapi dapat berhubungan dengan proses dan hasil organisasi.

Literatur mutakhir terus memperlihatkan perkembangan tema ini. Kareem et al. (2025) mengkaji peran etika kerja Islam dalam hubungan budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Heriwanto dan Walyoto (2026) menunjukkan melalui studi fenomenologis bahwa internalisasi nilai syariah pada organisasi ritel dapat membentuk makna kerja, motivasi spiritual, dan pemahaman kinerja yang lebih holistik. Syamsuarni et al. (2026) juga melaporkan hubungan positif antara etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja. Meskipun demikian, sebagian penelitian tersebut lebih banyak menguji hubungan antarvariabel atau memotret implementasi pada konteks tertentu daripada merumuskan secara integratif apa yang dimaksud dengan budaya organisasi Islam dan bagaimana lapisan konsepnya dapat dioperasionalkan.

Kesenjangan tersebut penting karena istilah budaya organisasi Islam sering digunakan secara berdekatan dengan etika kerja Islam, kepemimpinan Islam, spiritualitas kerja, atau budaya syariah. Tanpa batas konseptual yang jelas, budaya organisasi Islam berisiko dipahami hanya sebagai kumpulan kegiatan religius atau daftar nilai normatif. Artikel ini memandang budaya organisasi Islam sebagai sistem makna bersama yang harus memiliki fondasi nilai, mekanisme

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

internalisasi, dan ekspresi perilaku yang konsisten. Perspektif ini memungkinkan nilai Islam dibaca bukan hanya pada tingkat individu, tetapi juga pada kebijakan, struktur hubungan, praktik manajemen, dan mekanisme pertanggungjawaban.

Kebaruan konseptual artikel ini adalah penyusunan kerangka tiga lapis budaya organisasi Islam yang menghubungkan fondasi spiritual, nilai inti, dan praktik organisasi. Kerangka ini menempatkan tauhid sebagai orientasi yang memberi makna, nilai profetik dan etika sosial sebagai pedoman perilaku, serta sistem organisasi sebagai ruang aktualisasi. Dengan cara tersebut, amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, keadilan, ta'awun, dan profesionalisme tidak berhenti sebagai istilah normatif, tetapi diarahkan pada indikator perilaku dan tata kelola.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan: (1) menjelaskan konsep budaya organisasi Islam; (2) mengidentifikasi nilai inti yang membentuk budaya organisasi Islam; (3) menjelaskan mekanisme internalisasi nilai ke dalam praktik organisasi; dan (4) merumuskan kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan instrumen atau penelitian empiris, khususnya pada lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kepustakaan konseptual. Pilihan ini digunakan karena tujuan penelitian bukan mengukur pengaruh antarvariabel pada populasi tertentu, melainkan membangun sintesis konseptual mengenai budaya organisasi Islam berdasarkan literatur organisasi dan literatur etika kerja Islam. Sumber kajian mencakup buku teori budaya organisasi yang relevan serta artikel jurnal yang membahas Islamic work ethics, Islamic organizational culture, kepemimpinan Islam, komitmen, dan kinerja organisasi.

Penelusuran literatur dilakukan secara terarah dengan memprioritaskan karya yang menjelaskan definisi, dimensi, mekanisme, atau temuan empiris yang relevan dengan pembentukan budaya organisasi Islam. Literatur klasik digunakan secara terbatas untuk fondasi konsep, sedangkan artikel mutakhir digunakan untuk membaca perkembangan penelitian dan konteks implementasi. Sumber-sumber yang dipilih kemudian dibaca dan dikelompokkan ke dalam tema: (a) konsep budaya organisasi; (b) fondasi etika Islam; (c) nilai inti; (d) proses internalisasi; dan (e) implikasi terhadap tata kelola dan perilaku organisasi.

Analisis dilakukan melalui reduksi konsep, kategorisasi tematik, perbandingan antarsumber, dan sintesis. Pertama, konsep yang berulang diidentifikasi. Kedua, konsep yang memiliki kedekatan makna digabungkan ke dalam kategori nilai. Ketiga, hubungan antara nilai dan praktik organisasi dipetakan. Keempat, hasil sintesis disusun menjadi kerangka tiga lapis yang membedakan orientasi spiritual, nilai inti, dan praktik kelembagaan. Karena penelitian ini tidak melibatkan manusia sebagai partisipan dan hanya menggunakan sumber publik, tidak terdapat pengumpulan data personal atau intervensi terhadap subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hakikat Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi pada dasarnya adalah sistem makna yang dipelajari dan dibagikan oleh anggota organisasi. Ia memberi jawaban praktis terhadap pertanyaan: apa yang dianggap benar, bagaimana anggota seharusnya bekerja, bagaimana pimpinan memperlakukan bawahan, bagaimana konflik diselesaikan, dan bagaimana organisasi berhubungan dengan pemangku

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

kepentingan. Dalam kerangka Schein dan Schein (2017), budaya memiliki lapisan yang tampak dan lapisan asumsi yang lebih dalam. Perspektif ini berguna untuk menjelaskan bahwa identitas Islam tidak cukup dinilai dari artefak seperti busana, salam, kaligrafi, atau kegiatan keagamaan; nilai harus menjadi asumsi yang membimbing keputusan dan perilaku.

Budaya organisasi Islam dalam artikel ini didefinisikan sebagai sistem makna, nilai, norma, dan praktik bersama dalam organisasi yang berorientasi pada tauhid serta mengarahkan perilaku anggota pada amanah, kebenaran, kompetensi, komunikasi yang bertanggung jawab, kualitas, keadilan, kerja sama, dan profesionalisme. Definisi tersebut memiliki dua konsekuensi. Pertama, sifat Islami budaya organisasi terletak pada orientasi nilai dan konsistensi praktik, bukan pada label organisasi semata. Kedua, efektivitas organisasi dan integritas moral tidak diposisikan sebagai dua tujuan yang saling meniadakan.

Etika kerja Islam memberikan jembatan penting antara keyakinan dan perilaku kerja. Ali dan Al-Owaihan (2008) menggambarkan etika kerja Islam sebagai orientasi yang menekankan kerja, kerja sama, tanggung jawab sosial, dan perilaku etis. Bukti empiris Chupradit et al. (2022) menunjukkan hubungan positif antara etika kerja Islam dan budaya organisasi. Hal ini mendukung pandangan bahwa nilai yang diyakini individu dapat memperoleh bentuk kolektif ketika diperkuat melalui praktik, interaksi, dan sistem organisasi.

2. Tauhid sebagai Fondasi dan Orientasi Nilai

Tauhid menjadi fondasi karena menempatkan seluruh aktivitas manusia dalam kesatuan orientasi pengabdian dan pertanggungjawaban kepada Allah. Dalam organisasi, implikasinya bukan menjadikan setiap aktivitas sebagai ritual formal, melainkan membangun kesadaran bahwa kekuasaan, jabatan, informasi, waktu, anggaran, dan pelayanan merupakan tanggung jawab. Orientasi ini memberi dimensi transendental pada akuntabilitas: seseorang bertanggung jawab kepada organisasi dan pemangku kepentingan sekaligus menyadari tanggung jawab moral di hadapan Allah.

Fondasi tauhid juga mencegah pemisahan tajam antara kesalehan personal dan perilaku profesional. Ketepatan waktu, kualitas dokumen, kejujuran laporan, pelayanan yang adil, dan penggunaan sumber daya secara bertanggung jawab merupakan bagian dari ekspresi nilai. Karena itu, organisasi yang ingin membangun budaya Islam perlu menghubungkan bahasa nilai dengan standar kerja yang konkret. Semakin besar jarak antara simbol religius dan praktik manajemen, semakin lemah kredibilitas budaya yang dinyatakan.

3. Nilai Inti Budaya Organisasi Islam

Amanah merupakan nilai sentral karena setiap peran organisasi mengandung kepercayaan dan tanggung jawab. Amanah menuntut seseorang melaksanakan tugas sesuai kewenangan, menjaga sumber daya, memenuhi janji kerja, dan bersedia mempertanggungjawabkan hasil. Kerangka amanah tidak berhenti pada kejujuran personal; ia juga menuntut sistem yang memungkinkan transparansi dan evaluasi. Kajian Harista dan Pasrizal (2026) menekankan amanah sebagai basis konseptual budaya organisasi syariah yang berhubungan dengan etika kerja.

Siddiq berarti benar dan jujur. Dalam organisasi, nilai ini tampak pada validitas data, keterbukaan informasi yang memang menjadi hak pemangku kepentingan, ketepatan laporan, dan keberanian menghindari manipulasi. Siddiq menjadi dasar kepercayaan. Organisasi dapat memiliki prosedur yang lengkap, tetapi jika data dan komunikasi tidak dapat dipercaya, budaya organisasi akan bergerak menuju kepatuhan semu.

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

Fathanah mengandung dimensi kecerdasan dan kompetensi. Nilai Islam tidak membenarkan profesionalisme yang hanya didasarkan pada niat baik tanpa kemampuan. Penempatan personel, pengembangan kompetensi, literasi teknologi, kemampuan memecahkan masalah, dan keputusan berbasis bukti merupakan ekspresi fathanah dalam organisasi modern. Dengan demikian, peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan bagian dari pembangunan budaya Islam.

Tabligh berhubungan dengan penyampaian informasi secara benar, jelas, dan bertanggung jawab. Pada tingkat organisasi, tabligh dapat diwujudkan melalui komunikasi dua arah, kejelasan instruksi, transparansi kebijakan, mekanisme umpan balik, dan penyampaian kritik secara beradab. Komunikasi yang terlalu hierarkis dan tertutup dapat menghambat pembelajaran organisasi, sedangkan komunikasi tanpa etika dapat merusak kepercayaan. Tabligh menuntut keterbukaan yang disertai tanggung jawab.

Ihsan memberi orientasi pada mutu. Ihsan mendorong anggota organisasi tidak sekadar menyelesaikan tugas pada batas minimal, tetapi berupaya menghasilkan pekerjaan yang baik, tepat, bermanfaat, dan memberi pelayanan terbaik. Pada lembaga pendidikan, ihsan dapat diterjemahkan menjadi mutu pembelajaran, ketelitian administrasi, responsivitas layanan mahasiswa, peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, serta perbaikan berkelanjutan.

Keadilan menuntut keputusan yang proporsional, konsisten, dan tidak diskriminatif. Keadilan relevan dalam pembagian beban kerja, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, penanganan pelanggaran, akses pengembangan kompetensi, dan pelayanan kepada pengguna. Sementara itu, ta’awun menekankan kerja sama untuk tujuan yang baik. Ta’awun tidak identik dengan toleransi terhadap kinerja rendah; kerja sama justru membutuhkan pembagian tanggung jawab yang jelas dan kesediaan saling membantu agar tujuan bersama tercapai.

Profesionalisme menjadi bentuk integratif dari nilai-nilai tersebut dalam konteks kerja modern. Profesionalisme mencakup kompetensi, disiplin, standar mutu, tanggung jawab, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi pelayanan. Dalam budaya organisasi Islam, profesionalisme bukan nilai yang datang dari luar agama, melainkan ruang aktualisasi amanah, fathanah, dan ihsan.

4. Dari Nilai ke Budaya: Mekanisme Internalisasi

Nilai belum menjadi budaya hanya karena dicantumkan dalam visi, spanduk, atau dokumen kebijakan. Nilai menjadi budaya ketika dipahami bersama, dicontohkan oleh pimpinan, diperkuat oleh sistem, dan diulang dalam praktik. Proses internalisasi karena itu memerlukan keselarasan antara pesan simbolik dan pengalaman nyata anggota. Ketika organisasi menyerukan amanah tetapi membiarkan laporan tidak akurat, atau menyerukan ihsan tetapi tidak memiliki standar mutu, anggota akan belajar bahwa nilai tersebut bersifat seremonial.

Keteladanan pimpinan merupakan mekanisme pertama. Anggota mengamati apa yang diperhatikan pimpinan, perilaku apa yang diberi penghargaan, pelanggaran apa yang dibiarkan, dan bagaimana pimpinan bereaksi ketika menghadapi tekanan. Keteladanan menjadikan nilai dapat dibaca melalui tindakan. Dalam organisasi pendidikan Islam, ketepatan waktu pimpinan, keterbukaan keputusan, kesediaan menerima masukan, dan konsistensi terhadap aturan merupakan pesan budaya yang kuat.

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

Mekanisme kedua adalah integrasi nilai ke dalam sistem sumber daya manusia. Rekrutmen dapat mempertimbangkan kesesuaian nilai dan kompetensi; orientasi pegawai memperkenalkan standar perilaku; pengembangan SDM menguatkan kemampuan; evaluasi kinerja memasukkan indikator mutu dan integritas; sedangkan penghargaan dan konsekuensi memperjelas perilaku yang diharapkan. Sistem yang konsisten membantu mengubah nilai abstrak menjadi ekspektasi yang dapat dipahami.

Mekanisme ketiga adalah pembiasaan melalui praktik organisasi. Rapat yang tertib, dokumentasi yang akurat, pelayanan yang ramah, musyawarah yang efektif, pengelolaan konflik yang adil, dan evaluasi rutin merupakan arena internalisasi. Ritual keagamaan tetap memiliki tempat, tetapi harus terhubung dengan perilaku kerja. Doa sebelum rapat, misalnya, memperoleh makna budaya yang lebih kuat ketika rapat dilanjutkan dengan pembahasan jujur, keputusan yang adil, pembagian tugas yang jelas, dan tindak lanjut yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian Heriwanto dan Walyoto (2026) memperlihatkan bahwa internalisasi nilai syariah dapat hadir melalui kebijakan dan pengalaman kerja sehari-hari, bukan hanya melalui pernyataan normatif. Hal ini memperkuat argumen bahwa budaya Islam membutuhkan pelembagaan. Pada saat yang sama, temuan Syamsuarni et al. (2026) tentang hubungan etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen, dan kinerja menunjukkan pentingnya memandang budaya sebagai bagian dari sistem perilaku organisasi yang lebih luas.

5. Kerangka Tiga Lapis Budaya Organisasi Islam

Berdasarkan sintesis literatur, artikel ini mengusulkan kerangka tiga lapis. Lapis pertama adalah fondasi spiritual berupa tauhid dan kesadaran pertanggungjawaban. Lapis kedua adalah nilai inti yang menerjemahkan orientasi tersebut ke dalam pedoman etik: amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, keadilan, ta’awun, dan profesionalisme. Lapis ketiga adalah praktik organisasi yang membuat nilai dapat diamati: kepemimpinan, kebijakan, komunikasi, pengelolaan SDM, pengambilan keputusan, pelayanan, pengelolaan sumber daya, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan.

Hubungan antarlapis bersifat vertikal dan timbal balik. Fondasi memberi makna kepada nilai; nilai memberi arah kepada praktik; praktik yang dilakukan secara konsisten memperkuat nilai menjadi kebiasaan dan asumsi bersama. Sebaliknya, praktik yang bertentangan dengan nilai dapat mengikis makna nilai meskipun simbol keagamaan tetap kuat. Kerangka ini juga membantu membedakan budaya organisasi Islam dari etika kerja Islam: etika kerja lebih dekat pada orientasi dan perilaku kerja individu, sedangkan budaya organisasi Islam mencakup makna bersama dan sistem kelembagaan yang membentuk serta memperkuat perilaku kolektif.

Kerangka tersebut dapat dikembangkan menjadi instrumen empiris. Misalnya, amanah dapat diturunkan menjadi indikator kepatuhan terhadap tanggung jawab, ketepatan pelaporan, dan penggunaan sumber daya; fathanah menjadi kompetensi dan pembelajaran; tabligh menjadi kejelasan dan keterbukaan komunikasi; ihsan menjadi orientasi mutu; keadilan menjadi konsistensi keputusan; ta’awun menjadi kolaborasi; sedangkan profesionalisme menjadi disiplin, standar kerja, dan pelayanan. Penelitian lanjutan dapat menguji validitas dimensi tersebut pada perguruan tinggi Islam atau organisasi lain.

6. Implikasi bagi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam

Perguruan tinggi keagamaan Islam memiliki posisi strategis karena budaya organisasinya berpengaruh pada proses pendidikan sekaligus menjadi contoh nilai bagi mahasiswa. Budaya

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

akademik, pelayanan administrasi, tata kelola dosen, pengembangan kurikulum, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat seharusnya mencerminkan identitas nilai yang sama. Jika nilai Islam hanya terlihat pada mata kuliah atau kegiatan ritual, sementara tata kelola tidak akuntabel dan pelayanan tidak bermutu, mahasiswa menerima pesan budaya yang kontradiktif.

Implementasi dapat dimulai dengan audit kesenjangan nilai. Institusi membandingkan nilai yang tercantum dalam visi dengan praktik yang dialami dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan mitra. Hasil audit kemudian diterjemahkan ke dalam standar perilaku dan indikator kinerja. Sebagai contoh, amanah dapat dikaitkan dengan ketepatan pelaporan akademik; ihsan dengan mutu pembelajaran dan layanan; tabligh dengan keterbukaan informasi; fathanah dengan peningkatan kompetensi; dan keadilan dengan kebijakan akademik yang konsisten.

Penguatan budaya juga memerlukan keseimbangan antara kekeluargaan dan profesionalisme. Semangat ukhuwah dan ta'awun penting untuk membangun rasa memiliki, tetapi kedekatan personal tidak boleh menghapus standar kerja, evaluasi, atau akuntabilitas. Justru budaya Islam menuntut hubungan manusiawi yang tetap menjaga amanah. Dengan demikian, organisasi dapat menghindari dua ekstrem: birokrasi yang kaku tanpa kepedulian dan kekeluargaan yang longgar tanpa standar.

Pada akhirnya, keberhasilan budaya organisasi Islam dapat dinilai dari konsistensi. Pertanyaan utamanya bukan berapa banyak simbol Islam yang dimiliki organisasi, tetapi sejauh mana keputusan, layanan, relasi kerja, penggunaan sumber daya, dan evaluasi mencerminkan nilai yang dinyatakan. Perspektif ini menjadikan budaya organisasi Islam relevan dengan agenda mutu, akuntabilitas, dan transformasi kelembagaan.

Tabel 1. Kerangka Konseptual Budaya Organisasi Islam

Lapisan	Unsur Utama	Makna Organisasional	Contoh Ekspresi
Fondasi spiritual	Tauhid dan pertanggungjawaban	Kerja dipahami sebagai amanah dan aktivitas bermakna	Integritas, orientasi kemaslahatan, akuntabilitas
Nilai inti	Amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, keadilan, ta'awun, profesionalisme	Pedoman etik dan standar perilaku	Jujur, kompeten, komunikatif, bermutu, adil, kolaboratif
Praktik organisasi	Kepemimpinan, kebijakan, SDM, komunikasi, pelayanan, evaluasi	Pelembagaan nilai dalam sistem dan kebiasaan	Keteladanan, SOP, evaluasi kinerja, transparansi, perbaikan berkelanjutan

KESIMPULAN

Budaya organisasi Islam merupakan sistem makna bersama yang mengintegrasikan orientasi spiritual, nilai etik, dan praktik kelembagaan. Keislaman budaya organisasi tidak cukup ditunjukkan melalui simbol atau kegiatan religius, tetapi terutama melalui konsistensi perilaku dan tata kelola. Tauhid menjadi fondasi orientasi, sedangkan amanah, siddiq, fathanah, tabligh, ihsan, keadilan, ta'awun, dan profesionalisme menjadi nilai inti yang mengarahkan hubungan dan pekerjaan dalam organisasi.

Nilai-nilai tersebut menjadi budaya apabila dilembagakan melalui keteladanan pimpinan, kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi, pengambilan keputusan, pelayanan, penghargaan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Artikel ini merumuskan kerangka tiga lapis berupa fondasi spiritual, nilai inti, dan praktik organisasi. Kerangka ini dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan Islam untuk melakukan audit kesenjangan antara nilai yang dinyatakan dan

perilaku aktual, sekaligus menjadi titik awal pengembangan instrumen penelitian budaya organisasi Islam.

Penelitian berikutnya perlu menguji kerangka tersebut secara empiris pada berbagai jenis organisasi, terutama perguruan tinggi keagamaan Islam, serta memvalidasi indikator setiap nilai melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dengan pengujian tersebut, konsep budaya organisasi Islam dapat berkembang dari kerangka normatif-konseptual menjadi model yang terukur dan kontekstual.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penulisan artikel ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Penulis bertanggung jawab atas konseptualisasi, penelusuran literatur, analisis, penyusunan draf, dan revisi artikel.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A. N., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff. HTS Teologiese Studies/Theological Studies, 78(4), a7332. https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332

Dianingrum, M., Satriawan, T. N., & Mugiarti, M. (2024). The impact of job satisfaction on employee performance and the mediating effects of Islamic work ethic, Islamic organizational culture, and Islamic leadership. Majalah Ilmiah Bijak, 21(1). https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3513

Harista, R. P., & Pasrizal, H. (2026). Kerangka konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk penguatan etika kerja pegawai yayasan keagamaan. MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 6(1). https://doi.org/10.31958/mabis.v6i1.16981

Heriwanto, H., & Walyoto, S. (2026). Internalisasi nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Assalaam Hypermarket. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 5(3), 2630–2644. https://doi.org/10.56799/ekoma.v5i3.13966

Ibrahim, M., & Idris, S. (2023). Islamic work ethics in modern organizations: The mediating role of organizational culture. International Journal of Management and Administration, 1(2). https://doi.org/10.60084/ijma.v1i2.93

Kareem, O., Aliyu, O. A., & Salimon, M. G. (2025). Does the Islamic work ethic moderate the relationship between organizational culture and enterprise performance? Journal of Small Business and Enterprise Development, 32(2), 298–324. https://doi.org/10.1108/JSBED-11-2022-0480

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Jossey-Bass.

AL-HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
STAI Al-Hikmah Tanjungbalai

Syamsuarni, S., Mus, A. R., Amang, B., & Budiandriani, B. (2026). Islamic work ethics, organizational culture, and performance: The mediating role of organizational commitment. International Review of Management and Marketing, 16(5), 693–704. https://doi.org/10.32479/irmm.23796