

Teori Organisasi Struktur Modern Dan Pemikiran Islam Dalam Manajemen Pendidikan Islam

Nabilah Amaliyah Iqbal¹, Nur Arfiyah Febriani²

¹²Universitas PTIQ Jakarta

*Email : a3nabilah@gmail.com, febriani@ptiq.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis integrasi antara teori organisasi struktur modern dan pemikiran Islam klasik dalam rangka membangun model manajemen pendidikan Islam yang lebih efektif, adaptif, dan bernilai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur, yang meliputi analisis isi terhadap teori organisasi modern termasuk birokrasi Weber, manajemen administratif Fayol, scientific management Taylor, teori sistem, serta teori jaringan kemudian dikomparasikan dengan gagasan Al-Mawardi, Al-Farabi, Ibn Khaldun, dan Al-Ghazali. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa teori organisasi modern memberikan fondasi teknis yang kuat melalui struktur hierarkis yang jelas, pembagian kerja rasional, koordinasi sistematis, mekanisme umpan balik, serta pola jaringan kolaboratif yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan. Namun, kerangka teknis tersebut belum cukup tanpa dimensi moral-spiritual. Pemikiran Islam klasik melengkapi struktur modern dengan nilai keadilan, amanah, syura, integritas pemimpin, solidaritas sosial (‘ashabiyyah), serta orientasi kemaslahatan yang memperkuat legitimasi, etika, dan keseimbangan sistem organisasi. Integrasi kedua pendekatan ini menghasilkan model manajemen pendidikan Islam yang holistik dan berkarakter, karena menggabungkan profesionalitas struktural dengan nilai-nilai etis dan spiritual. Dengan demikian, sintesis teori modern dan pemikiran Islam menjadi landasan strategis untuk mewujudkan tata kelola pendidikan Islam yang unggul, responsif, dan berkelanjutan

Kata Kunci : Teori Organisasi Modern, Manajemen Pendidikan Islam, Pemikiran Islam Klasik

ABSTRACT

This paper analyzes the integration between modern organizational structure theories and classical Islamic thought in order to develop a more effective, adaptive, and value-based model of Islamic educational management. This study employs a qualitative method through literature review, including content analysis of modern organizational theories such as Weber's bureaucracy,

Nama penulis depan dan tengah inisial, nama belakang lengkap (Garamond 8 rata kiri)

Fayol's administrative management, Taylor's scientific management, systems theory, and network theory, which are then compared with the ideas of Al-Mawardi, Al-Farabi, Ibn Khaldun, and Al-Ghazali. The results show that modern organizational theories provide a strong technical foundation through clear hierarchical structures, rational division of labor, systematic coordination, feedback mechanisms, and collaborative network patterns that enhance the efficiency and effectiveness of educational institutions. However, this technical framework is insufficient without moral-spiritual dimensions. Classical Islamic thought complements modern structures with values of justice, trustworthiness (amanah), consultation (syura), leadership integrity, social solidarity ('ashabiyyah), and an orientation toward public welfare (maslahah), which reinforce the legitimacy, ethics, and balance of organizational systems. The integration of these two perspectives produces a holistic and character-based model of Islamic educational management by combining structural professionalism with ethical and spiritual values. Thus, the synthesis of modern theories and Islamic thought becomes a strategic foundation for realizing Islamic educational governance that is excellent, responsive, and sustainable.

Keywords : *Modern Organizational Theory, Islamic Educational Management, Classical Islamic Thought*

PENDAHULUAN

Integrasi antara teori organisasi struktur modern dan pemikiran Islam menjadi kebutuhan strategis dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam di era kompetitif saat ini. Teori organisasi modern seperti birokrasi Weber, manajemen administratif Fayol, dan manajemen ilmiah Taylor menekankan pembagian kerja, hierarki rasional, serta mekanisme kontrol yang dapat meningkatkan efisiensi lembaga pendidikan. (Rodin et al., 2025) Di sisi lain, pemikiran Islam klasik dari tokoh seperti al-Mawardi, al-Farabi, dan Ibn Khaldun menekankan nilai syura, amanah, dan keadilan sebagai fondasi tata kelola pendidikan. Keduanya menawarkan kekuatan berbeda yang dapat saling melengkapi. Karena itu, penyelarasan kedua pendekatan ini menjadi fondasi penting bagi terbentuknya manajemen pendidikan Islam yang efektif sekaligus bernilai.

Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi kendala struktural akibat tidak optimalnya penerapan teori organisasi modern dalam pengelolaannya. Berbagai penelitian menemukan adanya birokrasi yang kaku, pembagian tugas

yang tidak jelas, serta lemahnya sistem koordinasi sehingga menghambat inovasi dan efektivitas lembaga pendidikan.(Badruzaman & Adiyono, 2023) Ketidakmampuan lembaga pendidikan dalam memanfaatkan prinsip struktur modern membuat proses pengambilan keputusan menjadi lamban dan kurang responsif terhadap dinamika eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan struktur organisasi berbasis teori modern sangat diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme manajemen pendidikan Islam(Anurgo et al., 2023).

Pemikiran Islam klasik menyediakan dimensi etis, spiritual, dan moral yang tidak ditemukan dalam teori organisasi modern namun sangat dibutuhkan dalam manajemen pendidikan Islam. Al-Mawardi menekankan amanah sebagai prinsip kepemimpinan, al-Farabi menekankan keharmonisan organisasi masyarakat, Ibn Khaldun memberikan analisis tentang *asabiyyah*, dan al-Ghazali menegaskan peran akhlak dalam kepemimpinan. Nilai-nilai ini memberikan dasar moral yang memungkinkan organisasi pendidikan tidak hanya berjalan efisien tetapi juga berorientasi pada keadilan dan keberlanjutan.(Achmad & Fitria, 2025) Dengan demikian, nilai-nilai Islam mampu memperkaya teori organisasi modern terutama dalam aspek etika dan humanisasi pengelolaan pendidikan.

Meskipun kedua pendekatan tersebut memiliki kontribusi signifikan, penelitian menunjukkan bahwa integrasi teori organisasi modern dan nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan Islam masih belum optimal. Belum banyak model manajemen pendidikan Islam yang benar-benar memadukan struktur rasional modern dengan prinsip Islam secara menyeluruh, sehingga praktik manajemen cenderung bersifat parsial. Selain itu, Rafiki menekankan bahwa efisiensi dan keadilan dua konsep penting dalam manajemen Islam sering terhambat karena struktur pendidikan yang tidak adaptif(Wahab, 2024). Oleh sebab itu, penelitian mendalam diperlukan untuk merumuskan kerangka integratif yang kokoh antara teori organisasi modern dan pemikiran Islam.

Integrasi teori organisasi modern dengan pemikiran Islam menawarkan peluang besar untuk membangun model manajemen pendidikan Islam yang profesional sekaligus berlandaskan nilai spiritual. Prinsip modern seperti spesialisasi, sistem informasi, dan struktur koordinatif dapat dikombinasikan dengan nilai syura, keadilan, serta akhlak kepemimpinan untuk menghasilkan sistem pengelolaan yang adaptif, efektif, dan bermartabat. Karena itu, pendekatan integratif ini menjadi fondasi penting bagi pembaharuan manajemen pendidikan Islam yang relevan secara akademik maupun praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori organisasi modern yang dipelopori oleh tokoh-tokoh seperti Max Weber, Henri Fayol, dan Frederick Taylor, bersama dengan berbagai teori lainnya, menawarkan kerangka kerja untuk membangun organisasi yang berfungsi secara efektif dan efisien. Gagasan-gagasan tersebut ternyata memiliki keterkaitan dengan pemikiran para ilmuwan Muslim klasik yang juga memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen dan tata kelola organisasi dalam perspektif Islam. Beberapa prinsip fundamental yang disampaikan oleh para pemikir Islam klasik menunjukkan keselarasan, bahkan dalam beberapa aspek kesamaan, dengan teori organisasi modern yang dikembangkan oleh tokoh-tokoh Barat. Hubungan dan titik temu antara berbagai teori tersebut dengan pemikiran Islam akan dijelaskan lebih mendalam pada bagian pembahasan selanjutnya.

Teori Birokrasi Max Weber dan Pemikiran Al-Mawardi

Teori birokrasi Max Weber merupakan salah satu kerangka konseptual paling berpengaruh dalam menjelaskan bagaimana organisasi modern harus disusun secara rasional dan sistematis. Weber menekankan pentingnya struktur hierarki yang jelas, pembagian kerja yang spesifik, aturan formal yang tertulis, serta impersonalitas dalam hubungan kerja sebagai dasar efisiensi organisasi. (Devi et al., 2023) Setiap posisi dalam organisasi, menurut Weber, harus didasarkan pada kompetensi teknis sehingga proses rekrutmen dan promosi berlangsung secara objektif dan meritokratis. (Widiastuty et al., 2025) Sistem ini memungkinkan organisasi bergerak secara terstandar dan dapat diprediksi, sekaligus meminimalkan penyalahgunaan wewenang. Dengan demikian, birokrasi Weber berfungsi sebagai model rasional yang dapat memperkuat profesionalisme dan tata kelola organisasi, termasuk lembaga pendidikan yang menuntut ketertiban administratif.

Di sisi lain, Weber melihat birokrasi sebagai bentuk organisasi paling efisien dibandingkan model tradisional maupun karismatik. Efisiensi tersebut diperoleh melalui kombinasi prosedur tertulis, koordinasi hierarkis, serta sistem pengawasan yang memastikan setiap individu bekerja sesuai standar operasional (Widiastuty et al., 2025). Weber menilai bahwa ketertiban

birokratis memungkinkan organisasi menyelaraskan tujuan jangka panjang dengan proses pelaksanaan yang stabil, sehingga mengurangi ketergantungan pada figur pemimpin tertentu (Devi et al., 2023). Oleh karena itu, teori Weber bukan hanya menekankan struktur formal, tetapi juga mengingatkan perlunya keseimbangan antara efisiensi teknis dan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi dinamika masyarakat modern.

Teori birokrasi Weber menekankan perlunya struktur organisasi yang jelas dan terstandar untuk mencapai stabilitas serta efisiensi dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Teori ini berhasil mengorganisir fungsi-fungsi dalam organisasi, kelebihan dari teori Weber yaitu penciptaan struktur yang teratur dan standar operasional yang jelas. Namun, sistem birokrasi memiliki keterbatasan dalam hal fleksibilitas dan inovasi.

Pemikiran Al-Mawardi dalam *Al-Ahkam as-Sultaniyyah* menawarkan konsep tata kelola organisasi yang tidak hanya menekankan keteraturan struktural, tetapi juga landasan etika dan moral yang kuat. Al-Mawardi menjelaskan bahwa setiap jabatan dalam struktur kekuasaan ditentukan melalui prinsip syariat, kompetensi, dan amanah. (Firdaus et al., 2025) Pembagian tugas dibuat jelas agar tidak terjadi tumpang tindih wewenang, sementara penegakan keadilan menjadi poros utama dalam menjalankan fungsi organisasi (Miftahussurur et al., 2025) Ia menegaskan bahwa organisasi yang baik tidak hanya berfungsi secara teknis, tetapi juga menjamin kemaslahatan publik. Dengan demikian, Al-Mawardi mengintegrasikan struktur organisasi yang sistematis dengan nilai-nilai moral Islam, menjadikannya model yang menyeluruh dan relevan bagi manajemen modern.

Salah satu gagasan penting Al-Mawardi adalah konsep *syura* sebagai mekanisme pengambilan keputusan dalam organisasi. Ia menguraikan bahwa musyawarah bukan hanya instrumen demokratis, tetapi sarana untuk memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan memiliki legitimasi moral dan rasional. (Ichwan, 2022) Dalam konteks ini, pemimpin tidak memiliki otoritas absolut, melainkan wajib mempertimbangkan pandangan para ahli dan tokoh masyarakat yang kredibel. Konsep *syura* ini memperkuat aspek kolegialitas sekaligus mencegah sentralisasi kekuasaan yang berlebihan. (Elok et al., 2025) Oleh karena itu, *syura* menjadi instrumen penting yang menyeimbangkan antara otoritas pemimpin dan partisipasi publik, sekaligus mendukung efektivitas organisasi berbasis nilai Islam.

Selain struktur dan mekanisme keputusan, Al-Mawardi menegaskan bahwa karakter moral pemimpin merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin, menurut Al-Mawardi, wajib memiliki sifat adil, jujur, bijaksana, dan mampu menjaga amanah publik, kualitas ini dinilai lebih penting daripada kemampuan teknis semata. (Widyatama, 2014) Ketidakadilan pemimpin akan merusak legitimasi organisasi, melemahkan integritas sistem, dan mengakibatkan disintegrasi sosial, Pemimpin yang memadukan kompetensi dan ketakwaan akan mampu menghasilkan kebijakan yang stabil sekaligus membawa keberkahan bagi masyarakat. (Firdaus et al., 2025) Dengan demikian, pemikiran Al-Mawardi menempatkan etika kepemimpinan sebagai inti dari keberlanjutan organisasi, menjadikannya pelengkap penting bagi teori organisasi modern yang cenderung berorientasi teknokratis.

Teori Manajemen Administratif Henri Fayol dan Pemikiran Al-Farabi

Teori Manajemen Administratif Henri Fayol menekankan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada kemampuan manajer dalam menjalankan fungsi-fungsi utama manajemen. Fayol mengemukakan lima fungsi inti manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengoordinasian, dan pengendalian yang kemudian berkembang menjadi konsep POCCC dan banyak diterapkan dalam organisasi modern. (Sholikah & Sunarto, 2025) Fungsi-fungsi ini memberikan kerangka sistematis bagi pemimpin untuk mengelola sumber daya secara optimal dan menciptakan struktur organisasi yang efisien. Dalam konteks pendidikan, pendekatan Fayol dinilai mampu meningkatkan profesionalitas tata kelola serta memperkuat peran strategis manajer pendidikan. Dengan demikian, teori Fayol menawarkan fondasi administratif yang kuat bagi organisasi pendidikan yang membutuhkan struktur sistematis dan kepemimpinan terarah.

Prinsip-prinsip manajemen Fayol terbukti memiliki relevansi tinggi dalam organisasi kontemporer, termasuk lembaga pendidikan Islam. Prinsip seperti *unity of command*, *division of work*, *scalar chain*, dan *discipline* terbukti memperkuat efisiensi birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas kerja. (Arifin & Pd, 2025) Penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan prinsip Fayol memiliki struktur pengambilan keputusan lebih efektif, alur koordinasi lebih jelas, dan tingkat produktivitas tenaga pendidik yang lebih konsisten. (Rodin et al., 2025) Dengan manajemen berbasis prinsip Fayol, lembaga dapat menyeimbangkan fungsi administratif dengan kebutuhan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Karena itu, prinsip Fayol tetap menjadi kerangka penting bagi organisasi yang mengedepankan stabilitas, kejelasan struktur, dan efisiensi operasional.

Berbeda dengan Fayol yang menekankan aspek teknis administratif, Al-Farabi menawarkan konsep tata kelola organisasi yang berakar pada etika, kebijaksanaan, dan tujuan kemaslahatan. Pemimpin ideal harus memiliki kualitas moral, intelektual, dan spiritual yang mampu membimbing masyarakat menuju kebaikan kolektif. (Sari et al., 2025) Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pendidik dan penjaga nilai, yang memastikan bahwa organisasi berjalan selaras dengan prinsip keadilan dan kebajikan. Pemikiran ini memperluas konsep manajemen dari sekadar fungsi teknis menjadi komitmen moral yang berorientasi pada tujuan luhur. Dengan demikian, Al-Farabi menempatkan etika sebagai pilar utama kepemimpinan, menjadikan modelnya relevan tidak hanya secara filosofis, tetapi juga dalam praktik manajemen pendidikan Islam.

Selain kepemimpinan, Al-Farabi memiliki pandangan mendalam tentang struktur organisasi yang ideal dalam masyarakat. Ia mengibaratkan struktur negara dan organisasi sebagai tubuh manusia, di mana setiap anggota memiliki fungsi berbeda namun saling melengkapi untuk mencapai kesempurnaan sosial (*al-kamal al-insani*). (Mutiani, 2020) Al-Farabi menekankan pentingnya pembagian peran yang proporsional serta kolaborasi antar-unit yang harmonis, sehingga organisasi berfungsi sebagai satu kesatuan yang terkoordinasi. Oleh karena itu, struktur organisasi Al-Farabi memberikan perspektif normatif yang melengkapi pendekatan Fayol yang lebih mekanis dan berbasis teknis.

Integrasi teori Fayol dan pemikiran Al-Farabi pendekatan manajemen pendidikan Islam yang lebih komprehensif. Di satu sisi, Fayol memberikan perangkat teknis seperti perencanaan, koordinasi, dan pengendalian untuk meningkatkan efisiensi dan stabilitas sistem pendidikan. Di sisi lain, Al-Farabi menambah dimensi moral dan tujuan filosofis berupa pembentukan insan beradab, adil, dan berbudi luhur. (Hilmansah Dedenhilmansah & STAI Darul Falah Bandung Barat, 2023) Integrasi keduanya menghasilkan model manajemen pendidikan Islam yang tidak hanya profesional secara administratif tetapi juga berorientasi pada nilai, kemaslahatan, dan pengembangan karakter. Dengan demikian Fayol dan Al-Farabi berpotensi menciptakan tata kelola pendidikan Islam yang unggul, modern, dan tetap berakar pada nilai-nilai keislaman.

Teori Scientific Management Frederick Taylor dan Pemikiran Ibn Khaldun

Teori Scientific Management yang dikembangkan Frederick Taylor menekankan pengukuran dan standarisasi pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi. Taylor memperkenalkan metode *time and motion study*, standar kerja, dan seleksi karyawan berbasis kompetensi untuk memastikan setiap tugas dilakukan dengan cara efisien (Taylor, 1919). Kelebihan pendekatan ini adalah kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi secara signifikan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan material, namun scientific management juga memiliki keterbatasan seperti kecenderungannya untuk mereduksi Pekerjaan menjadi tugas yang terpisah-pisah dan terukur mekanistik. (Achmad & Fitria, 2025) Pendekatan ini memandang manusia sebagai komponen sistem yang harus dioptimalkan melalui pelatihan yang tepat, insentif yang obyektif, dan pengawasan sistematis. *Scientific Management* memberikan kerangka teknis yang kuat untuk memperbaiki produktivitas organisasi melalui pendekatan analitis dan rasional terhadap pekerjaan.

Prinsip-prinsip Taylor memiliki daya terapan yang kuat dalam pengelolaan pendidikan, terutama dalam hal pengaturan tugas dan efisiensi kerja. Studi terbaru menunjukkan bahwa pendekatan Taylor dapat digunakan untuk merancang sistem kinerja guru, manajemen waktu pembelajaran, serta alur administrasi sekolah yang lebih efisien. (Revi Permanasari et al., 2024) Melalui penetapan standar kerja, pembagian tugas yang terukur, serta pelatihan berbasis kebutuhan, sekolah dapat mengurangi aktivitas tidak produktif dan memperkuat kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, meskipun berasal dari dunia industri, pemikiran Taylor tetap relevan sebagai model rasional untuk memperbaiki tata kelola pendidikan, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam.

Ibn Khaldun menempatkan kerja (*al-'amal*) dan produktivitas sebagai faktor kunci dalam membangun peradaban yang kuat, sebagaimana dijelaskan dalam *Muqaddimah*. Ibn Khaldun berbicara tentang pembagian kerja yang rasional dalam masyarakat yang sejalan dengan prinsip efisiensi, namun Ibn Khaldun menekankan pentingnya hubungan sosial dan solidaritas dalam sebuah organisasi. Dalam pandangan Ibn Khaldun, kerja bukan hanya aktivitas ekonomi tetapi juga aktivitas moral, karena keberkahan dan keberlanjutan organisasi sangat ditentukan oleh kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Kerja yang produktif, menurutnya,

merupakan hasil dari kombinasi keterampilan, disiplin, serta kepemimpinan yang adil. (Syafri et al., 2025) Dengan demikian, Ibn Khaldun tidak hanya menguraikan mekanisme sosial-ekonomi, tetapi juga menggarisbawahi dimensi moral dan spiritual sebagai penopang produktivitas.

Integrasi antara Scientific Management Taylor dan pemikiran Ibn Khaldun menawarkan model manajemen pendidikan Islam yang holistik dan aplikatif. Taylor memberikan instrumen teknis seperti standar kerja, analisis tugas, dan pengawasan sistematis yang cocok untuk meningkatkan efisiensi lembaga pendidikan. Sementara itu, Ibn Khaldun melengkapi model ini dengan dimensi etis, solidaritas, dan nilai keadilan yang menjadi pondasi utama keberlanjutan organisasi pendidikan Islam. (Rahman Bin Muhammed Ibn Khaldun & Rosenthal, n.d.) Kombinasi keduanya menghasilkan pendekatan manajemen yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga mencerminkan prinsip nilai, moral, dan spiritual yang sejalan dengan misi pendidikan Islam. Dengan demikian, integrasi Taylor Ibn Khaldun dapat menciptakan model tata kelola pendidikan Islam yang unggul efisien, beretika, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Teori Sistem dan Pemikiran Al-Ghazali

Teori Sistem memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi dan saling memengaruhi. Pendekatan ini menekankan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh individu atau unit tertentu, tetapi oleh kemampuan seluruh bagian untuk bekerja secara terkoordinasi sebagai sebuah sistem terbuka. (Setyanto et al., 2022) Dalam teori sistem organisasi menerima input, mengolahnnya melalui proses internal, dan menghasilkan output yang harus beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Integrasi, sinergi, dan umpan balik menjadi prinsip utama agar organisasi mampu bertahan dan berkembang dalam dinamika perubahan. (Azkiya et al., 2025) Demikia teori sistem menawarkan perspektif secara menyeluruh yang menempatkan organisasi sebagai entitas hidup yang membutuhkan koordinasi harmonis antarbagian.

Teori Sistem memiliki relevansi kuat dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis. Lembaga pendidikan bekerja sebagai sistem besar yang terdiri dari guru, peserta didik, kurikulum, sarana-prasarana, budaya sekolah, serta hubungan dengan masyarakat, sehingga memerlukan koordinasi yang terpadu. (Masjulumila et al., 2023) Penerapan Teori

Nama penulis depan dan tengah inisial, nama belakang lengkap (Garamond 8 rata kiri)

Sistem terbukti meningkatkan kemampuan sekolah untuk mengelola perubahan, memperkuat komunikasi antarunit, dan mengoptimalkan proses pembelajaran melalui mekanisme umpan balik yang berkelanjutan. (Rinaandriyana, 2025) Oleh karena itu, Teori Sistem menjadi kerangka kerja yang relevan untuk memperkuat tata kelola pendidikan Islam agar lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu.

Pemikiran Al-Ghazali memperlihatkan bahwa kehidupan manusia, masyarakat, dan pemerintahan merupakan sebuah sistem moral yang terhubung erat satu sama lain. Dalam *Ihya' Ulumuddin* Al-Ghazali menegaskan bahwa keharmonisan sistem sosial hanya dapat tercapai apabila setiap bagian baik itu pemimpin, rakyat, dan institusi menjalankan fungsinya berdasarkan nilai keadilan, amanah, dan akhlak. (Maharani et al., 2024) Disini menekankan bahwa kerusakan satu bagian sistem dapat merusak keseluruhan struktur, misalnya korupsi moral pemimpin yang berdampak pada runtuhnya tatanan masyarakat. Dengan demikian, keseimbangan sistem sangat bergantung pada moralitas dan kesalehan individu dalam struktur organisasi. Pemikiran ini menunjukkan bahwa Al-Ghazali memandang organisasi sosial sebagai sistem terpadu yang harus dijaga melalui dimensi spiritual dan etis.

Teori sistem dalam manajemen pendidikan islam jika diimplementasikan seperti di madrasah, dapat membantu menciptakan koordinasi yang lebih baik antara berbagai elemen organisasi yaitu kepala sekolah, tenaga pendidik, guru dan siswa. Pendekatan ini lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan eksternal, seperti kebijakan pendidikan nasional atau tren sosial dengan menjaga keseimbangan antara kerja sistem dan nilai-nilai internal organisasi. Selain itu tentu ada tantangan adalah bagaimana mengintegrasikan harmoni yang ditekankan oleh Al-gazali yang berfokus pada hubungan etis dan sosial dengan struktur teknis yang diperlukan untuk mengelola pendidikan yang efisien dan terukur.

Teori Jaringan dan Pemikiran Ibn Khaldun

Teori Jaringan memandang organisasi sebagai kumpulan hubungan antar individu dan antarunit yang saling terhubung melalui struktur komunikasi dan kolaborasi. Pendekatan ini menekankan bahwa kualitas hubungan bukan sekadar struktur formal menentukan efektivitas organisasi, termasuk melalui aliran

informasi, koordinasi, dan distribusi kekuasaan yang lebih horizontal. (Fransiska et al., 2025) Dalam jaringan organisasi, posisi aktor ditentukan oleh keterhubungan (*centrality*), intensitas interaksi, dan kemampuan mengakses sumber daya melalui relasi, bukan hanya jabatan formal. Pola jaringan yang kuat memungkinkan organisasi lebih adaptif terhadap perubahan dan memperkuat inovasi melalui kerja sama lintas unit. (Kilduff & Brass, 2010) Dengan demikian, Teori Jaringan memberikan kerangka untuk memahami organisasi sebagai sistem sosial kompleks yang bertumpu pada relasi, kolaborasi, dan arus informasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, Teori Jaringan sangat relevan karena sekolah dan madrasah beroperasi melalui hubungan antarguru, pemimpin, siswa, orang tua, serta masyarakat. Jaringan kerja yang kuat menciptakan budaya kolaboratif, mempercepat pertukaran informasi, dan membuka peluang inovasi, misalnya dalam pengembangan kurikulum atau peningkatan mutu pembelajaran. (Moolenaar et al., 2011) Oleh karena itu teori jaringan menyediakan landasan konseptual penting untuk mengembangkan manajemen pendidikan Islam yang berbasis kolaborasi dan partisipasi.

Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah*, mengemukakan konsep *'ashabiyyah* sebagai kekuatan perekat sosial yang memungkinkan kelompok atau organisasi bekerja secara solid. *'Ashabiyyah* bukan sekadar ikatan emosional, tetapi jaringan kerja sama yang dibangun melalui loyalitas, kepercayaan, solidaritas, dan tujuan bersama faktor-faktor ini pada akhirnya menentukan kekuatan peradaban atau kelompok. (Harriyani, 2024) Dengan demikian, *'ashabiyyah* dapat dipahami sebagai bentuk awal dari konsep jaringan sosial yang memperlihatkan pentingnya kohesi, solidaritas, dan relasi dalam kesuksesan kolektif.

Khaldun juga menjelaskan bahwa jaringan sosial menentukan siklus kekuasaan dan perkembangan organisasi politik maupun sosial. Ia menegaskan bahwa kekuasaan bertahan selama jaringan solidaritas antaranggota tetap kuat, namun ketika jaringan melemah akibat kemewahan, korupsi, atau hilangnya nilai-nilai kolektif, organisasi akan mengalami kemunduran. (Newton, 2019) Dalam perspektif ini, pemimpin memiliki peran sentral untuk menjaga kekuatan jaringan melalui keadilan, motivasi moral, dan distribusi kekuasaan yang tidak memecah belah solidaritas kelompok. Analisis Ibn Khaldun sangat sesuai dengan paradigma jaringan modern yang melihat kepemimpinan sebagai titik pusat yang menjaga stabilitas relasional. Karena itu, pemikiran Ibn Khaldun memberikan penjelasan

Nama penulis depan dan tengah inisial, nama belakang lengkap (Garamond 8 rata kiri)

mendalam tentang bagaimana jaringan sosial menentukan kelangsungan dan keberhasilan organisasi.

Integrasi Teori Jaringan dan pemikiran Ibn Khaldun dapat memperkuat pengembangan manajemen pendidikan Islam yang berbasis kolaborasi, solidaritas, dan hubungan produktif. Integrasi ini dapat diwujudkan melalui penguatan budaya kerja tim, kemitraan sekolah–masyarakat, kepemimpinan kolaboratif, serta sistem komunikasi terbuka yang meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, perpaduan kedua perspektif tersebut menghasilkan model manajemen pendidikan Islam yang tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga kuat secara sosial dan moral.

PENUTUP

Integrasi antara teori organisasi struktural modern dan pemikiran klasik Islam menunjukkan bahwa kedua kerangka tersebut memiliki titik temu yang kuat dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang efektif, manusiawi, dan berorientasi pada tujuan bersama. Teori Weber tentang birokrasi rasional, Fayol tentang fungsi manajerial administratif, Taylor dengan efisiensi kerja ilmiah, teori sistem yang menekankan interdependensi, serta teori jaringan yang menyoroti relasi sosial, semuanya menawarkan perangkat struktural untuk meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Secara paralel, pemikiran Islam klasik seperti konsep kepemimpinan amanah dan keadilan dari Al-Mawardi, filsafat etika dan tata negara Al-Farabi, teori *'umran* dan *'ashabiyyah* Ibn Khaldun, serta gagasan keseimbangan spiritual-intelektual Al-Ghazali memberikan fondasi moral dan filosofis yang memperkaya teori modern dengan dimensi etik, spiritual, dan sosial.

Dengan menggabungkan pendekatan struktural modern dan nilai-nilai Islam, tercipta model manajemen pendidikan Islam yang lebih holistik, adaptif, dan berkelanjutan. Integrasi ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya bergantung pada mekanisme formal dan efisiensi teknis, tetapi juga pada kekuatan moral pemimpin, kohesi sosial, partisipasi kolektif, dan jaringan kolaborasi yang sehat. Penerapan prinsip-prinsip ini di lembaga pendidikan Islam akan memperkuat tata kelola, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, dan memastikan bahwa lembaga mampu menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan identitas keislamannya. Dengan demikian, sintesis antara teori modern

dan pemikiran Islam menjadi landasan strategis dalam mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang unggul, profesional, dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arifin, D. N., & Pd, M. (2025). Manajemen pendidikan : teori dan praktek. *Penerbit Tabta Media*, 1–23.

Taylor, F. W. (1919). *The principle of scientific management*. Harper & Brothers.

Artikel Jurnal

Achmad, A., & Fitria, L. (2025). INTEGRASI TEORI ORGANISASI STRUKTURAL MODERN DAN PEMIKIRAN ISLAM KLASIK DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, 20(2), 181–192. <https://doi.org/10.47466/hikmah.v20i2.302>

Anurgo, D., Napitupulu, D. S., Khaerul, R, M. A. H., & Fadlioli. (2023). *Esensi Ilmu Pendidikan Islam: Paradigma, Tradisi dan Inovasi*. Pustaka Peradaban.

Azkiya, F. B., Nudita, A., Putri, N. A., Setia, S. N., & Suwandi. (2025). Relevansi Teori Sistem Terbuka dalam Dinamika Organisasi Masa Kini. *Journal of Literature Review*, 1(1), 120–128. <https://doi.org/10.63822/631RME07>

Badruzaman, A., & Adiyono. (2023). Reinterpreting identity: The influence of bureaucracy, situation definition, discrimination, and elites in Islamic education. *Journal of Research in Instructional*, 3(2), 157–175.

Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., Indri Yani Harahap, N., & Sjech Djamil Djambek Bukittinggi, U. M. (2023). Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268–281. <https://doi.org/10.55606/CONCEPT.V2I4.790>

Elok, K., Hafizd, J. Z., & Rana, M. (2025). Al-Mawardi's Leadership Concept and Its Relevance to Indonesian Democracy. *Journal of Law Justice*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33506/JLJ.V3I1.3607>

Firdaus, R., Widodo, L., Dara Sakinah Lubis, A., Syafitri Ilham, A., & Zahra Nasution, A. (2025). Teori Kekuasaan Al-Mawardi: Analisis dan Implikasinya di Era Modern. *Tabayyun : Journal Of Islamic Studies*, 3(02), 258–279.

Fransiska, W., Pratama, M. N. R. F., Jumiati, J., & Saputra, B. (2025). Kajian Literatur Model Administrasi Integratif dalam Hubungan Antara Struktur Organisasi, Sistem

Nama penulis depan dan tengah inisial, nama belakang lengkap (Garamond 8 rata kiri)

- Negara, dan Nilai-Nilai Publik. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1391–1400. <https://doi.org/10.54082/JUPIN.1473>
- Harriyani, H. (2024). Kesadaran Gen Z terhadap Dinamika Sosial-Politik di Indonesia: Perspektif Teori Ashabiyah Ibnu Khaldun. *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan Dan Politik Islam*, 4(1), 137–163. <https://doi.org/10.14421/TQASRF92>
- Hilmansah Dedenhilmansah, D., & STAI Darul Falah Bandung Barat, staidafacid. (2023). KAJIAN PEMIKIRAN PENDIDIKAN AL-FARABI DALAM PENDIDIKAN ISLAM KONTEMPORER. *Jazirah: Jurnal Peradaban Dan Kebudayaan*, 4(2), 131–157. <https://doi.org/10.51190/JAZIRAH.V4I2.121>
- Ichwan, A. K. (2022). Sistem Pemerintahan Negara Al-Ahkam As Shulthaniyah serta Relevansinya di Indonesia. *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.19184/idj.v3i2.33051>
- Kilduff, M., & Brass, D. J. (2010). Organizational social network research: Core ideas and key debates. *Academy of Management Annals*, 4(1), 317–357. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.494827>
- Maharani, N. I., Muzakki, A., & Islam, S. (2024). Kriteria Pemimpin Perspektif Imam Al-Ghazali Dalam Kitab Ihya' Ulumuddin. *Jurnal Keislaman*, 7(1), 149–169. <https://doi.org/10.54298/JK.V7I1.251>
- Masjujungmila, Abas, E., & Iqbal, R. (2023). Implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru aqidah akhlak. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 624–636.
- Miftahussurur, W., Hakim, L., & Sholihan, A. (2025). Transposition of the Concept of Imāmah al-Mawardi into the Islamic Education Leadership System. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 50–62. <https://doi.org/10.38073/JIMPI.V4I2.2752>
- Moolenaar, N. M., Slegers, P. J. C., & Daly, A. J. (2011). Ties with potential: social network structure and innovative climate in Dutch schools. *Teachers College Record*, 113(9), 1983–2017. <https://doi.org/10.1177/016146811111300906>
- Mutiani, T. (2020). NEGARA UTAMA MENURUT AL-FARABI (KONSEP DAN RELEVANSINYA DALAM KEHIDUPAN BERNEGARA MASA KINI). *JURNAL AL-IJTIMAIYYAH*, 6(2), 29–42. <https://doi.org/10.22373/AL-IJTIMAIYYAH.V6I2.6892>
- Newton, K. (2019). Social Capital. *The Handbook of Political, Social, and Economic Transformation*, 642–645. <https://doi.org/10.1093/OSO/9780198829911.003.0073>
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in the organization: A review of literature. *Asian Social Science*, 10(9), 1.
- Rahman Bin Muhammed Ibn Khaldun, A. A., & Rosenthal, F. (n.d.). *THE MUQADDIMAH*.

- Revi Permanasari, Sutarto Sutarto, & Syaiful Bahri. (2024). Kombinasi Teori Manajemen Ilmiah dan Pendekatan Humanis : Implementasi di IAIN Curup. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 519–527. <https://doi.org/10.51214/bip.v4i3.1158>
- Rinaandriyana. (2025). Implementasi Teori Sistem Terbuka dalam Pengelolaan Organisasi Sekolah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(6), 32–37. <https://doi.org/10.62017/JEMB.V2I6.4855>
- Rodin, R., Putra, W., Sujirman, S., Yanto, M., Azwar, B., & Ifnaldi, I. (2025). PENDEKATAN KLASIK DALAM TEORI ORGANISASI DAN RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SISTEMATIC REVIEW. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(01), 351–366. <https://doi.org/10.30868/IM.V8I01.7636>
- Sari, P., Asyikin, N., & Habib, S. (2025). KEPEMIMPINAN YANG IDEAL DALAM PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS NILAI QUR'AN DAN SYARIAT UNTUK MEWUJUDKAN KINERJA OPTIMAL. *Intihadb: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 11–29.
- Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., Kemal, I., Manajemen, /, Bahasa, F., & Seni, D. (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>
- Sholikah, N. F., & Sunarto, S. (2025). Teori Manajemen Pendidikan Islam. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 205–213. <https://doi.org/10.61132/KARAKTER.V2I2.566>
- Syafri, M., Sylvani, S., Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin, A.-A. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 188–209. <https://doi.org/10.55903/juria.v4i1.260>
- Widiastuty, H., Hilmy, M., & Erawati, D. (2025). Reconstructing Rationalization In Islamic Educational: A Systematic Literature Review of Max Weber's Bureaucracy Theory. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(02), 379–400. <https://doi.org/10.30868/EI.V14I02.8278>
- Widyatama, Z. Y. (2014). Konsep kepemimpinan menurut Al- Mawardi. *Ijtihad*, 8(1), 87–104. <https://doi.org/10.21111/IJTIHAD.V8I1.2589>