



PARADIGMA DAN EPISTEMOLOGI PERILAKU ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Ade Imun Romadan¹, Mutiara Sofa², Hidayatullah³, Siti Patimah⁴, T Zulfikar⁵

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

⁵ Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh, Indonesia

Email: 253701218.adeamun@uinbanten.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3146>

Sections Info

Article history:

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 21 August 2026

Keywords:

Paradigm Epistemology

Organizational Behavior Islamic

Religious Education.



ABSTRACT

Organizational behavior is a fundamental factor in determining the effectiveness and quality of management in educational institutions, including Islamic educational institutions. However, studies on organizational behavior have largely been dominated by a positivist paradigm that emphasizes solely empirical and rational aspects, thereby failing to adequately accommodate the dimensions of values, spirituality, and transcendence – which are the defining characteristics of Islamic education. This article aims to critically examine the paradigms and epistemology of organizational behavior within the context of Islamic educational institutions. The study employs a qualitative approach based on library research, analyzing both classical and contemporary literature from the perspectives of modern management and Islamic educational philosophy. The findings indicate that developing organizational behavior within Islamic educational institutions requires an integrative paradigm that combines scientific rationality, empirical experience, and values derived from divine revelation. Islamic epistemology offers a holistic framework that establishes the Qur'an, Hadith, reason, and experience as the primary sources of organizational knowledge. The article recommends a *Tawhid*-based conceptual model of organizational behavior that emphasizes the values of *amanah* (trustworthiness), justice, *musyawarah* (consultation), and Islamic professionalism as the foundation for managing Islamic educational institutions.

ABSTRAK

Perilaku organisasi merupakan faktor fundamental dalam menentukan efektivitas dan mutu pengelolaan institusi pendidikan, termasuk lembaga pendidikan agama Islam. Namun, kajian perilaku organisasi selama ini masih didominasi paradigma positivistik yang menekankan aspek empiris dan rasional semata, sehingga kurang mengakomodasi dimensi nilai, spiritualitas, dan transendensi yang menjadi karakter utama pendidikan Islam. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis paradigma dan epistemologi perilaku organisasi dalam konteks institusi pendidikan agama Islam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kepustakaan (library research) dengan menganalisis literatur klasik dan kontemporer, baik dari perspektif manajemen modern maupun filsafat pendidikan Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan perilaku organisasi dalam institusi pendidikan Islam memerlukan paradigma integratif yang menggabungkan rasionalitas ilmiah, pengalaman empiris, dan nilai-nilai wahyu. Epistemologi Islam menawarkan kerangka berpikir holistik yang menjadikan Al-Qur'an, Hadis, akal, dan pengalaman sebagai sumber utama pengetahuan organisasi. Artikel ini merekomendasikan model konseptual perilaku organisasi berbasis tauhid yang menekankan nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan profesionalisme Islami sebagai fondasi pengelolaan lembaga pendidikan agama Islam.

Kata kunci: Paradigma, Epistemologi, Perilaku Organisasi, Pendidikan Agama Islam.

PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan merupakan entitas sosial yang kompleks, di dalamnya terdapat interaksi antara individu, kelompok, struktur, dan budaya yang saling memengaruhi dalam mencapai tujuan institusional. Dalam konteks pendidikan agama Islam, organisasi tidak hanya bertujuan mencetak insan cerdas secara intelektual, tetapi juga membentuk karakter religius, akhlak mulia, dan kesadaran spiritual. Oleh karena itu, kajian perilaku organisasi dalam institusi pendidikan Islam tidak cukup hanya menggunakan pendekatan manajerial konvensional, melainkan membutuhkan paradigma dan epistemologi khas Islam (Khojir, 2011; Irawan, 2016).

Dalam konteks pendidikan agama Islam, kompleksitas organisasi semakin meningkat karena tujuan institusional tidak hanya berorientasi pada pengembangan intelektual dan keterampilan akademik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian religius, akhlak mulia, dan kesadaran spiritual peserta didik. Pendidikan Islam memandang manusia sebagai makhluk holistik yang terdiri dari unsur jasmani, akal, dan ruhani. Oleh sebab itu, organisasi pendidikan Islam dituntut untuk mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan spiritual dalam seluruh aktivitas kelembagaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pendidikan. Orientasi ini menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai landasan utama dalam membangun budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem manajemen pendidikan. (Nata, 2016: 35–48)

Lebih lanjut, kajian perilaku organisasi dalam institusi pendidikan Islam tidak dapat sepenuhnya disandarkan pada paradigma manajerial konvensional yang bersifat positivistik, mekanistik, dan sekuler. Pendekatan tersebut cenderung menekankan efisiensi, produktivitas, dan rasionalitas instrumental, tanpa memberikan ruang yang memadai bagi dimensi spiritual dan nilai transendental. Sebaliknya, organisasi pendidikan Islam memerlukan paradigma yang berakar pada worldview Islam, yang memandang kerja sebagai ibadah, kepemimpinan sebagai amanah, dan organisasi sebagai sarana dakwah serta pengabdian kepada Allah SWT. Dengan demikian, paradigma perilaku organisasi Islam harus mengintegrasikan prinsip tauhid, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan etika profetik sebagai fondasi utama dalam pengelolaan institusi pendidikan. (Khojir, 2011: 215–230)

Dari sudut pandang epistemologis, pengembangan ilmu perilaku organisasi dalam pendidikan Islam juga menuntut pendekatan yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis, serta khazanah pemikiran ulama klasik dan kontemporer. Epistemologi Islam memadukan antara wahyu, akal, dan pengalaman empiris sebagai sumber pengetahuan yang saling melengkapi. Pendekatan ini memungkinkan lahirnya konsep-konsep perilaku organisasi yang tidak hanya bersifat deskriptif dan normatif, tetapi juga transformatif, yakni mendorong perubahan perilaku individu dan kelompok menuju terbentuknya budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, kajian perilaku organisasi dalam pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai instrumen analisis akademik, tetapi juga sebagai sarana internalisasi nilai dan pembentukan karakter organisasi yang unggul secara spiritual dan profesional. (Irawan, 2016: 1–15)

Dominasi paradigma positivistik dalam studi perilaku organisasi telah menghasilkan pendekatan yang cenderung mekanistik, menekankan efisiensi, produktivitas, dan kontrol. Meskipun memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan manajemen modern, paradigma ini dinilai belum mampu menjawab kompleksitas nilai, makna, dan spiritualitas yang hidup dalam organisasi pendidikan Islam (Qomar et al., 2021).

Oleh sebab itu, penting dilakukan rekonstruksi paradigma dan epistemologi perilaku organisasi agar sesuai dengan karakter dan tujuan pendidikan Islam, yaitu membentuk insan

kamil yang seimbang antara dimensi kognitif, afektif, psikomotorik, dan spiritual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain library research berbasis conceptual paper. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan paradigma serta epistemologi perilaku organisasi dalam institusi pendidikan agama Islam melalui analisis teoritis dan filosofis, bukan untuk menguji hipotesis secara empiris.

Pendekatan yang digunakan adalah analisis konseptual dan filosofis. Analisis konseptual dilakukan untuk mengkaji secara kritis konstruksi teoritis mengenai paradigma perilaku organisasi dalam perspektif ilmu manajemen dan perilaku organisasi modern. Sementara itu, pendekatan filosofis digunakan untuk menelaah landasan epistemologis yang meliputi sumber pengetahuan, validitas kebenaran, serta cara memperoleh pengetahuan dalam perspektif Islam. Selanjutnya, pendekatan integratif digunakan untuk mensintesis paradigma perilaku organisasi dengan nilai-nilai epistemologi Islam guna menghasilkan kerangka pemikiran yang komprehensif dan berbasis nilai.

Sumber data diperoleh melalui studi literatur terhadap jurnal internasional bereputasi (Scopus/WoS), buku akademik di bidang perilaku organisasi, manajemen pendidikan, dan filsafat ilmu, serta literatur Islam klasik dan kontemporer yang relevan dengan konsep epistemologi, akhlak, dan sistem nilai dalam pendidikan Islam. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi topik, serta kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengklasifikasikan literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk menemukan tema-tema utama, pola pemikiran, dan hubungan antar konsep. Selanjutnya, dilakukan analisis kritis-reflektif untuk mengevaluasi serta mengonstruksi paradigma dan epistemologi perilaku organisasi dalam konteks institusi pendidikan agama Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Paradigma merupakan seperangkat keyakinan, nilai, asumsi, serta prosedur metodologis yang dianut bersama oleh komunitas ilmiah dalam memahami, menafsirkan, dan menjelaskan realitas. Paradigma tidak hanya berfungsi sebagai kerangka konseptual, tetapi juga sebagai pedoman praktis dalam menentukan objek kajian, merumuskan masalah, memilih metode penelitian, serta menafsirkan temuan ilmiah. Dalam perspektif filsafat ilmu, paradigma membentuk cara pandang ilmuwan terhadap kebenaran dan realitas, sehingga sangat menentukan arah perkembangan ilmu pengetahuan. Thomas Kuhn memaknai paradigma sebagai keseluruhan sistem kepercayaan, nilai, teknik, dan contoh praktik ilmiah yang diterima oleh komunitas ilmiah tertentu pada suatu periode, yang kemudian membimbing aktivitas ilmiah dalam fase normal science. Kuhn menegaskan bahwa perkembangan ilmu tidak selalu bersifat linear dan kumulatif, melainkan mengalami perubahan revolusioner melalui pergeseran paradigma ketika paradigma lama tidak lagi mampu menjelaskan berbagai anomali ilmiah. Dengan demikian, paradigma memiliki peran strategis dalam membentuk dinamika ilmu, baik dalam aspek teoritis maupun metodologis, serta menentukan arah transformasi keilmuan pada berbagai disiplin ilmu (Kesuma & Hidayat, 2020).

1. Paradigma Positivistik

Paradigma positivistik menekankan pentingnya observasi empiris, pengukuran objektif, verifikasi data, serta generalisasi temuan sebagai dasar dalam membangun pengetahuan ilmiah. Paradigma ini berpijak pada asumsi bahwa realitas bersifat objektif, tunggal, dan dapat diungkap melalui metode ilmiah yang sistematis, terukur, dan bebas nilai. Dalam kajian perilaku organisasi, pendekatan positivistik memandang manusia sebagai objek penelitian yang perilakunya dapat diamati, diukur, diprediksi, serta dikendalikan melalui variabel-variabel tertentu seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Pendekatan ini dinilai efektif dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja organisasi melalui penggunaan indikator kuantitatif dan model prediktif yang terstandarisasi. Namun demikian, paradigma positivistik sering dikritik karena cenderung mengabaikan dimensi subjektif manusia, termasuk aspek makna, nilai, kesadaran, emosi, dan spiritualitas yang justru memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku individu dan dinamika organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan Islam, keterbatasan paradigma positivistik semakin terlihat karena ia kurang mampu menangkap kompleksitas pengalaman religius, etika spiritual, serta nilai-nilai transendental yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan karakter dan budaya akademik Islami. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan integratif agar pemahaman terhadap perilaku organisasi tidak hanya berorientasi pada efisiensi teknis, tetapi juga pada pengembangan moral, etika, dan spiritualitas manusia (Sulaiman & Fitria, 2022).

2. Paradigma Interpretif

Paradigma interpretif berupaya memahami realitas sosial melalui penafsiran terhadap makna subjektif yang dibangun oleh individu dan kelompok dalam konteks sosial tertentu. Paradigma ini berpijak pada asumsi bahwa realitas bersifat jamak, dinamis, dan dikonstruksi secara sosial melalui interaksi, pengalaman, serta latar belakang budaya dan nilai yang dianut oleh subjek penelitian. Dalam kajian perilaku organisasi, pendekatan interpretif memandang manusia sebagai aktor aktif yang secara sadar membentuk makna atas tindakan, simbol, serta relasi sosial di dalam organisasi. Oleh karena itu, fokus utama paradigma ini bukan pada pengukuran kuantitatif dan generalisasi, melainkan pada pemahaman mendalam (*verstehen*) terhadap pengalaman, persepsi, dan interpretasi individu. Pendekatan ini sangat relevan dalam memahami budaya organisasi pendidikan Islam yang sarat dengan nilai-nilai religius, spiritualitas, tradisi keilmuan, serta praktik ibadah yang membentuk pola interaksi dan etos kerja sivitas akademika. Melalui paradigma interpretif, peneliti dapat mengungkap makna simbolik dari aktivitas keagamaan, relasi kepemimpinan berbasis keteladanan, serta dinamika pembelajaran yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, paradigma ini memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan kompleksitas perilaku organisasi pendidikan Islam secara lebih holistik, kontekstual, dan bermakna, sekaligus memperkaya pemahaman tentang hubungan antara nilai religius dan praktik organisasi (Hakim et al., 2024).

3. Paradigma Kritis

Paradigma kritis menempatkan realitas sosial sebagai arena relasi kuasa yang sarat dengan kepentingan, dominasi, dan ketimpangan struktural. Paradigma ini bertujuan tidak hanya untuk memahami realitas sosial, tetapi juga untuk melakukan kritik, dekonstruksi, serta transformasi sosial menuju kondisi yang lebih adil dan humanis. Dalam kajian perilaku organisasi, paradigma kritis menyoroti bagaimana struktur organisasi, sistem kepemimpinan, kebijakan manajerial, dan budaya kerja dapat melanggengkan praktik dominasi, subordinasi, serta marginalisasi terhadap kelompok tertentu. Pendekatan ini menekankan pentingnya kesadaran kritis (*critical consciousness*) agar individu mampu mengenali mekanisme

kekuasaan yang bekerja secara terselubung dalam relasi organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, paradigma kritis mendorong terciptanya keadilan sosial, kesetaraan akses pendidikan, serta pemberdayaan seluruh warga lembaga, baik pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Paradigma ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan prinsip keadilan (al-'adl), persamaan derajat manusia (al-musawah), dan pembebasan dari segala bentuk penindasan (tahrir al-insan). Melalui pendekatan kritis, pendidikan Islam diharapkan mampu berperan sebagai sarana emansipasi sosial yang membentuk insan beriman, berilmu, dan berkeadaban, sekaligus berkontribusi dalam membangun tatanan sosial yang adil dan bermartabat (Ma'arif et al., 2024).

4. Paradigma Spiritual-Transendental

Paradigma spiritual-integratif berakar kuat pada nilai tauhid yang menempatkan Allah SWT sebagai pusat orientasi seluruh aktivitas manusia, termasuk dalam dunia kerja dan organisasi. Paradigma ini memandang kerja bukan semata-mata sebagai aktivitas ekonomi atau profesional, melainkan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian yang bernilai transendental. Organisasi dalam perspektif ini dipahami sebagai sarana kolektif untuk merealisasikan misi kekhalifahan manusia di bumi melalui pengabdian, pelayanan, serta penciptaan kemaslahatan sosial. Konsep ini sejalan dengan pemikiran Ismail Raji Al-Faruqi yang menegaskan bahwa tauhid merupakan fondasi utama bagi seluruh aktivitas intelektual, sosial, dan peradaban Islam, sehingga setiap aspek kehidupan harus diarahkan untuk merealisasikan kehendak Ilahi (Al-Faruqi, 1982). Dalam kajian perilaku organisasi, paradigma tauhidik melahirkan etos kerja yang berlandaskan keikhlasan, tanggung jawab moral, integritas, amanah, serta orientasi akhirat, yang pada gilirannya membentuk budaya organisasi yang religius, etis, dan humanis. Dalam konteks pendidikan Islam, paradigma ini berperan strategis dalam membangun karakter pendidik dan peserta didik yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga matang secara spiritual dan moral. Dengan demikian, paradigma spiritual-integratif mampu mengintegrasikan dimensi rasional, emosional, dan spiritual dalam satu kesatuan nilai yang holistik, sehingga menghasilkan sistem organisasi pendidikan Islam yang berorientasi pada keberkahan, kebermanfaatan, dan kemajuan peradaban (Hidayat & Syahidin, 2023).

Epistemologi Perilaku Organisasi Dalam Islam

Epistemologi membahas secara mendalam tentang sumber, metode, serta validitas pengetahuan yang digunakan manusia dalam memahami realitas. Dalam perspektif Islam, epistemologi tidak bersifat dikotomis, melainkan integratif, yakni memadukan wahyu (naqli), akal ('aqli), intuisi atau ilham (kasyf/irfānī), serta pengalaman empiris (tajribī) dalam satu kesatuan sistem keilmuan. Integrasi ini menempatkan wahyu sebagai sumber kebenaran tertinggi, sementara akal, intuisi, dan pengalaman empiris berfungsi sebagai instrumen untuk memahami, menafsirkan, dan mengimplementasikan wahyu dalam konteks kehidupan manusia. Dengan demikian, epistemologi Islam tidak menolak rasionalitas dan empirisme, tetapi justru mengharmonisasikannya dengan nilai-nilai spiritual dan etis berbasis tauhid. Pendekatan ini menghasilkan paradigma keilmuan yang holistik, yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kebenaran objektif, tetapi juga pembentukan kesadaran moral dan tanggung jawab transendental dalam proses pencarian ilmu pengetahuan. Model epistemologi integratif ini sekaligus menjadi kritik terhadap paradigma Barat yang cenderung reduksionistik dengan menitikberatkan rasionalisme dan empirisme semata, sehingga berpotensi memisahkan ilmu dari nilai-nilai spiritual dan moral (Yudhyarta, 2025)

1. Sumber Epistemologi Islam

a. Al-Qur'an dan Hadis

Dalam epistemologi Islam, **Al-Qur'an dan Hadis** menempati posisi sentral sebagai **sumber**

utama nilai, norma, dan prinsip perilaku yang menjadi landasan dalam membangun sistem pengetahuan dan praktik kehidupan, termasuk dalam konteks organisasi dan institusi pendidikan Islam. Al-Qur'an dipandang sebagai wahyu ilahi yang memuat petunjuk komprehensif tentang tujuan hidup, etika sosial, serta prinsip pengelolaan kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Sementara itu, Hadis berfungsi sebagai penjelas, penafsir, sekaligus implementator praktis dari nilai-nilai Qur'ani dalam kehidupan Rasulullah SAW, sehingga menjadi rujukan normatif dalam membentuk perilaku individu dan kolektif. Integrasi keduanya melahirkan kerangka normatif yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja dan efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter, akhlak, dan tanggung jawab spiritual.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Al-Qur'an dan Hadis menyediakan seperangkat nilai inti seperti **amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, kerja sama, dan ihsan**, yang berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Nilai-nilai tersebut menuntun individu untuk bekerja secara profesional sekaligus beretika, serta memandang aktivitas organisasi sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Dengan demikian, epistemologi Islam berbasis wahyu membentuk paradigma perilaku organisasi yang berlandaskan tauhid, yang menyeimbangkan dimensi rasional, sosial, dan spiritual. Pendekatan ini menjadi kritik konstruktif terhadap paradigma manajemen modern yang cenderung menitikberatkan aspek material dan instrumental, dengan mengabaikan dimensi moral dan transendental dalam aktivitas organisasi (Anggraina et al., 2025).

b. Akal ('aql)

Dalam epistemologi Islam, **akal ('aql)** memiliki peran strategis sebagai **instrumen rasional** yang memungkinkan manusia memahami realitas, menafsirkan wahyu, serta mengembangkan pengetahuan secara sistematis dan bertanggung jawab. Al-Qur'an secara eksplisit mendorong penggunaan akal melalui berbagai seruan seperti *afalā ta'qilūn*, *afalā tatafakkarūn*, dan *afalā yatadabbarūn*, yang menegaskan pentingnya aktivitas berpikir kritis, reflektif, dan analitis dalam proses pencarian kebenaran. Dengan demikian, akal tidak diposisikan sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan berfungsi secara harmonis dengan wahyu, sehingga menghasilkan konstruksi pengetahuan yang rasional sekaligus spiritual.

Dalam konteks perilaku organisasi dan institusi pendidikan Islam, akal berperan sebagai alat untuk menganalisis situasi, memecahkan masalah, merumuskan kebijakan, serta mengevaluasi praktik manajerial secara objektif dan kontekstual. Rasionalitas yang dibangun dalam kerangka tauhid memungkinkan pengambilan keputusan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek efisiensi dan efektivitas, tetapi juga dimensi etis, sosial, dan transendental. Dengan demikian, akal menjadi sarana penting dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang adil, transparan, dan bertanggung jawab. Pendekatan ini menegaskan bahwa rasionalitas dalam Islam bersifat **etis-transendental**, berbeda dengan rasionalitas sekuler yang cenderung instrumental dan utilitarian, karena selalu terikat pada nilai-nilai wahyu dan tujuan kemaslahatan umat (Anggraina 2025).

c. Pengalaman empiris

Dalam epistemologi Islam, **pengalaman empiris** memiliki kedudukan penting sebagai **sarana konfirmasi dan validasi praktik organisasi**. Pengalaman empiris berfungsi untuk menguji, mengevaluasi, dan memperkuat implementasi nilai-nilai normatif yang bersumber dari wahyu dan diolah melalui akal dalam konteks realitas sosial yang

dinamis. Islam tidak menafikan pentingnya observasi, eksperimen, dan pengalaman praktis dalam membangun pengetahuan, sebagaimana tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an yang mendorong manusia untuk melakukan pengamatan terhadap fenomena alam dan sosial sebagai bagian dari proses refleksi dan pembelajaran. Dengan demikian, pendekatan empiris dalam Islam bersifat integratif, yakni selalu terikat pada kerangka etika dan tujuan kemaslahatan.

Dalam konteks perilaku organisasi dan institusi pendidikan Islam, pengalaman empiris menjadi instrumen penting dalam menilai efektivitas kebijakan, strategi kepemimpinan, serta praktik manajerial yang diterapkan. Melalui proses refleksi atas pengalaman nyata, organisasi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Pendekatan ini memungkinkan terbentuknya sistem organisasi yang adaptif, responsif, dan kontekstual, tanpa kehilangan orientasi moral dan spiritual. Oleh karena itu, pengalaman empiris tidak sekadar berfungsi sebagai alat teknis evaluasi, tetapi juga sebagai wahana pembelajaran transformatif yang mendorong peningkatan kualitas tata kelola organisasi dan pembentukan budaya kerja yang beretika. Integrasi antara wahyu, akal, dan pengalaman empiris ini melahirkan paradigma perilaku organisasi Islam yang holistik dan berkelanjutan (Fahmi 2023).

2. Epistemologi Tauhid dalam Organisasi Pendidikan

Epistemologi tauhid dalam organisasi pendidikan berangkat dari keyakinan fundamental bahwa seluruh aktivitas keilmuan, manajerial, dan kepemimpinan merupakan bagian integral dari pengabdian kepada Allah SWT. Tauhid tidak hanya dipahami sebagai doktrin teologis, melainkan sebagai paradigma epistemologis yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam seluruh aspek kehidupan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi pendidikan tidak semata dipandang sebagai institusi administratif dan struktural, tetapi sebagai wahana pembentukan insan kamil yang berlandaskan nilai keimanan, keilmuan, dan akhlak. Dengan demikian, epistemologi tauhid menempatkan dimensi spiritual sebagai fondasi utama dalam pengembangan ilmu, pengambilan keputusan, serta tata kelola organisasi pendidikan.

Dalam praktik organisasi pendidikan Islam, epistemologi tauhid melahirkan pola kepemimpinan dan manajemen yang menekankan nilai amanah, keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan orientasi kemaslahatan. Seluruh kebijakan dan aktivitas kelembagaan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik, yaitu pengembangan potensi intelektual, emosional, sosial, dan spiritual peserta didik secara seimbang. Al-Faruqi (1982) menegaskan bahwa tauhid merupakan prinsip pemersatu seluruh aktivitas intelektual dan sosial manusia, sehingga seluruh disiplin ilmu dan praktik kelembagaan harus diarahkan untuk merealisasikan nilai-nilai ketuhanan dalam kehidupan nyata. Sejalan dengan pandangan tersebut, epistemologi tauhid dalam organisasi pendidikan membentuk paradigma perilaku organisasi yang berorientasi pada integritas moral, etos kerja ibadah, serta komitmen sosial yang kuat, sehingga organisasi tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga bermakna secara spiritual dan transendental (Fahmi et al.2023).

Lebih lanjut, epistemologi tauhid menuntut integrasi antara wahyu, akal, dan pengalaman empiris dalam kerangka nilai ilahiah, sehingga menghasilkan sistem organisasi yang adaptif, rasional, dan beretika. Pendekatan ini sekaligus menjadi kritik terhadap paradigma organisasi modern yang cenderung sekuler, materialistik, dan instrumentalistik. Dengan menjadikan tauhid sebagai pusat orientasi epistemologis,

organisasi pendidikan Islam mampu membangun budaya kerja yang tidak hanya mengejar kinerja dan prestasi, tetapi juga keberkahan, keberlanjutan, dan kemaslahatan umat secara luas.

Implikasi Terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Agama Islam

1. Kepemimpinan Spiritual-Transformatif

Kepemimpinan spiritual-transformatif dalam institusi pendidikan agama Islam menekankan integrasi antara nilai-nilai spiritual Islam dan pendekatan kepemimpinan transformatif yang berorientasi pada perubahan positif dan berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil kebijakan administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi seluruh sivitas akademika. Kepemimpinan ini berupaya membangun kesadaran transendental, memotivasi kinerja berdasarkan nilai keikhlasan, serta menumbuhkan komitmen terhadap visi pendidikan yang bermuara pada pembentukan insan beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Model kepemimpinan ini sejalan dengan konsep prophetic leadership yang menekankan keteladanan (*uswah*), keadilan (*'adl*), kejujuran (*ṣidq*), dan amanah sebagai fondasi kepemimpinan pendidikan Islam (Beekun & Badawi, 1999; Bush & Glover, 2014; Komariah & Triatna, 2016).

2. Budaya Organisasi Religius

Budaya organisasi religius tercermin dalam nilai, norma, kebiasaan, dan praktik keseharian yang berlandaskan ajaran Islam, seperti disiplin ibadah, etika pergaulan, kejujuran akademik, serta tanggung jawab kolektif. Budaya ini membentuk iklim kerja dan belajar yang kondusif bagi tumbuhnya kesalehan personal dan sosial. Melalui internalisasi nilai-nilai tauhid, akhlak, dan ukhuwah, institusi pendidikan agama Islam dapat menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran bermakna dan penguatan karakter peserta didik. Budaya organisasi yang religius juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan (Schein, 2010; Robbins & Judge, 2017; Muhaimin, 2015).

3. Etos Kerja Ibadah

Etos kerja ibadah menempatkan seluruh aktivitas profesional sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dalam konteks pengelolaan institusi pendidikan agama Islam, etos ini mendorong tenaga pendidik dan pengelola untuk bekerja secara ikhlas, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab, dengan orientasi tidak semata-mata pada pencapaian material, tetapi juga pada nilai keberkahan dan kemaslahatan. Pandangan ini selaras dengan konsep Islam tentang kerja sebagai ibadah, yang menekankan pentingnya niat yang benar, kesungguhan, serta kualitas hasil kerja (*itqān*). Dengan demikian, etos kerja ibadah berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan, integritas institusi, dan kepercayaan masyarakat (Qardhawi, 1997; Nata, 2012; Ali & Al-Owaidan, 2008).

4. Tata Kelola Berbasis Amanah dan Musyawarah

Tata kelola institusi pendidikan agama Islam yang berbasis amanah dan musyawarah mencerminkan prinsip *good governance* dalam perspektif Islam. Amanah mengandung makna tanggung jawab moral dan profesional dalam mengelola sumber daya, sedangkan musyawarah menekankan pentingnya partisipasi, keterbukaan, dan pengambilan keputusan kolektif. Penerapan prinsip ini mendorong terciptanya transparansi, akuntabilitas, serta keadilan dalam pengelolaan kelembagaan. Selain itu, musyawarah memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen bersama dalam mewujudkan visi dan misi institusi. Praktik tata kelola semacam ini sejalan dengan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah, sekaligus relevan dengan konsep manajemen modern yang menekankan kolaborasi dan partisipasi aktif

seluruh pemangku kepentingan (Shihab, 2007; Beekun, 2006; Bush, 2008).

KESIMPULAN

Paradigma dan epistemologi perilaku organisasi dalam institusi pendidikan Islam harus berorientasi pada integrasi antara ilmu pengetahuan modern dan nilai-nilai transendental. Integrasi ini meniscayakan pengembangan kerangka berpikir holistik yang tidak hanya mengandalkan rasionalitas ilmiah dan empirisme sosial, tetapi juga menjadikan wahyu sebagai sumber utama nilai dan makna. Dalam konteks ini, epistemologi tauhid menjadi fondasi utama yang mempersatukan dimensi kognitif, afektif, dan spiritual dalam praktik organisasi. Tauhid tidak hanya dipahami sebagai konsep teologis, melainkan sebagai worldview yang membentuk cara pandang, sikap, dan perilaku individu dalam menjalankan tugas kelembagaan. Dengan menjadikan tauhid sebagai basis epistemologis, perilaku organisasi diarahkan untuk mewujudkan keselarasan antara tujuan institusional dan tujuan spiritual, sehingga tercipta tata kelola yang profesional, etis, dan berorientasi pada kemaslahatan umat (Al-Faruqi, 1982; Beekun, 2006; Amin, 2014).

Epistemologi tauhid dalam perilaku organisasi juga berimplikasi pada pembentukan budaya kerja yang memadukan efektivitas manajerial dengan kesadaran moral dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai keikhlasan, amanah, keadilan, dan musyawarah menjadi prinsip utama dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan organisasi. Hal ini mendorong lahirnya perilaku kerja yang tidak semata-mata berorientasi pada produktivitas dan pencapaian target, tetapi juga pada keberkahan dan nilai ibadah. Dengan demikian, efektivitas organisasi tidak hanya diukur melalui indikator kinerja material, melainkan juga melalui kualitas integritas, keadilan relasional, serta kontribusi sosial yang dihasilkan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep Islamic work ethic yang menekankan kerja sebagai bentuk pengabdian dan manifestasi keimanan (Ali & Al-Owaidan, 2008; Qardhawi, 1997; Muhaimin, 2015).

Lebih jauh, integrasi paradigma ilmiah dan nilai tauhid melahirkan model perilaku organisasi yang bersifat transformatif, humanistik, dan spiritual. Organisasi pendidikan Islam dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik, tetapi juga berkarakter unggul dan memiliki kepedulian sosial. Oleh karena itu, pengelolaan institusi perlu diarahkan pada pengembangan sistem kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata kelola yang mampu mentransformasikan nilai-nilai tauhid ke dalam praktik manajerial yang konkret. Paradigma ini menjadi landasan strategis bagi penguatan kualitas kelembagaan pendidikan Islam di tengah tantangan globalisasi, modernisasi, dan krisis moral yang semakin kompleks (Azra, 2012; Bush & Glover, 2014; Nata, 2012).

REFERENSI

- Al-Faruqi, I. R. (1982). *Al-Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. IIIT. Khojir. (2011). Membangun paradigma ilmu pendidikan Islam: Kajian ontologi, epistemologi dan aksiologi. *Dinamika Ilmu*.
- Irawan. (2016). Paradigma keilmuan manajemen pendidikan Islam. *Manageria*, 1
- Qomar, M. N., et al. (2021). Using epistemology to hack Islamic management. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1).
- Mulyani, N., et al. (2025). The philosophy of knowledge in Islam and its role in shaping educational management strategies. *Al-Idarah*, 15(1).

Yakin, A., et al. (2025). Transforming organizational culture in Islamic educational institutions. *Journal of Educational Management Research*, 4(4).

- Sulaiman, A., & Fitria, N. (2022). Kritik terhadap paradigma positivistik dalam penelitian pendidikan Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 145–158.
- Abuddin Nata, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: Kencana, 2016), 35–48.
- Ma'arif, M. A., Hidayat, N., & Wahyudi, A. (2024). Pendekatan kritis dalam studi organisasi pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 15–29.
- Hidayat, T., & Syahidin. (2023). Paradigma tauhid dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 214–229.
- Yudhyarta, D. (2025). Epistemologi Integratif Rasulullah SAW: Telaah Prinsip Wahyu-Akal-Empiris sebagai Fondasi Pengembangan Sains dan Teknologi Berbasis Etika. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3).
- Anggraina, Y. A., Usman, & Zulfadli. (2025). Integrasi Wahyu dan Akal dalam Epistemologi Islam. *Inklusi: Jurnal Pendidikan Islam dan Filsafat*, 1(2), 78–95.
- Fahmi, K., Salminawati, & Usiono. (2023). Hubungan Akal, Penginderaan, Wahyu dan Intuisi pada Pondasi Keilmuan Islam. *Journal of Education Research*, 5(1), 45–60.
- Maharani, D., Handrianto, B., & Indra, H. (2025). Epistemologi Islam Integratif: Analisis Komprehensif Empat Sumber Ilmu. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*, 6(1), 33–49.
- Qomar, M., et al. (2021). Epistemologi Islam dalam Pengembangan Ilmu dan Pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 123–139.
- Sagala, S. (2013). *Etika dan Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Kencana.
- Zarkasyi, H. F. (2015). *Worldview Islam dan Kapitalisme Barat*. Jakarta: INSISTS.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA