



TRANSFORMASI MANAJEMEN ORGANISASI IKATAN REMAJA MASJID MELALUI PENDEKATAN LEARNING ORGANIZATION DAN KNOWLEDGE ECOLOGY BERBASIS NILAI SIDDIQ DAN AMANAH

Muhammad Zainudin¹, Asep Saepudin², Hidayatullah³, Siti Patimah⁴, T Zulfikar⁵

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

⁵Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh, Indonesia

Email: 253701205.zainudin@uinbanten.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3167>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 21 August 2026

Keywords:

Learning Organization

Knowledge Ecology

Mosque Youth Organization

Siddiq

Amanah

Organizational Transformation

Mosque Youth Association



ABSTRACT

Social change, digitalization, and the increasing complexity of community needs require mosque-based organizations, particularly the Mosque Youth Association (Ikatan Remaja Masjid/IRM), to continuously transform their organizational management practices. This article aims to analyze the strengthening of IRM organizational management through the approaches of the learning organization and knowledge ecology, integrated with the Islamic values of siddiq (truthfulness) and amanah (trustworthiness). The study employs a qualitative descriptive literature review by examining relevant scholarly articles, books, and research reports. The findings indicate that the learning organization approach fosters a culture of collective learning, while knowledge ecology enhances the processes of knowledge creation, sharing, and utilization within the organization. The integration of the value of siddiq promotes organizational transparency and honesty, whereas amanah strengthens accountability and responsible leadership. The synergy of these three dimensions significantly enhances organizational capacity, improves the quality of work programs, increases member participation, and supports the long-term sustainability of mosque youth organizations. Therefore, the transformation of IRM organizational management requires the strengthening of a learning culture, a robust knowledge ecosystem, and the internalization of prophetic values as the foundation of adaptive organizational governance.

ABSTRAK

Perubahan sosial, digitalisasi, dan kompleksitas kebutuhan masyarakat menuntut organisasi kemasjidan, khususnya Ikatan Remaja Masjid (IRM), untuk melakukan transformasi manajemen organisasi secara berkelanjutan. Artikel ini bertujuan menganalisis penguatan manajemen organisasi IRM melalui pendekatan learning organization dan knowledge ecology yang diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam, yaitu siddiq dan amanah. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif terhadap berbagai artikel ilmiah, buku, dan laporan penelitian yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa learning organization mendorong terciptanya budaya belajar kolektif, sedangkan knowledge ecology memperkuat proses penciptaan, distribusi, dan pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi. Integrasi nilai siddiq menghasilkan transparansi dan kejujuran organisasi, sementara amanah memperkuat akuntabilitas dan tanggung jawab kepemimpinan. Sinergi ketiga aspek tersebut mampu meningkatkan kapasitas organisasi, kualitas program kerja, partisipasi anggota, dan keberlanjutan organisasi remaja masjid. Dengan demikian, transformasi manajemen organisasi IRM memerlukan penguatan budaya belajar, ekosistem pengetahuan, dan internalisasi nilai-nilai profetik sebagai fondasi tata kelola organisasi yang adaptif.

Kata kunci: Organisasi Pembelajaran, Ekologi Pengetahuan, Organisasi Remaja Masjid, Siddiq, Amanah, transformasi Organisasi; Ikatan Remaja Masjid.

PENDAHULUAN

Perubahan sosial yang berlangsung cepat pada era digital telah mendorong organisasi kemasyarakatan, termasuk Ikatan Remaja Masjid (IRM), untuk melakukan transformasi manajemen organisasi secara berkelanjutan. Kompleksitas tantangan yang dihadapi generasi muda Muslim saat ini tidak hanya berkaitan dengan dinamika teknologi informasi, tetapi juga perubahan pola interaksi sosial, budaya belajar, serta kebutuhan pengembangan kapasitas kepemimpinan yang adaptif. Dalam konteks tersebut, organisasi remaja masjid dituntut untuk mampu mengembangkan sistem pengelolaan yang tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan program keagamaan, tetapi juga pada penguatan kapasitas organisasi sebagai ruang pembelajaran dan pengembangan pengetahuan bagi anggotanya (Senge, 2022, OECD, 2023). Konsep learning organization menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam menjawab kebutuhan transformasi organisasi tersebut.

Organisasi pembelajar dipahami sebagai organisasi yang secara sistematis mampu menciptakan, memperoleh, mentransfer, dan mengimplementasikan pengetahuan untuk meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembelajaran kolektif, refleksi kritis, pengembangan visi bersama, dan perbaikan berkelanjutan yang memungkinkan organisasi bertahan sekaligus berkembang dalam situasi yang dinamis (Garvin et al, 2023, Senge, 2022). Bagi organisasi remaja masjid, penerapan prinsip learning organization berpotensi meningkatkan efektivitas kaderisasi, kualitas kepemimpinan, dan keberlanjutan program dakwah yang dijalankan. Namun demikian, pendekatan learning organization saja belum cukup untuk menjelaskan bagaimana pengetahuan dibangun, dipertukarkan, dan dimanfaatkan dalam suatu organisasi berbasis komunitas. Oleh karena itu, perspektif knowledge ecology menjadi pelengkap yang penting. Knowledge ecology memandang pengetahuan sebagai hasil interaksi dinamis antara individu, komunitas, teknologi, dan lingkungan sosial yang membentuk ekosistem pembelajaran secara berkelanjutan.

Dalam ekosistem tersebut, pengetahuan tidak hanya disimpan sebagai aset organisasi, tetapi juga berkembang melalui kolaborasi, dialog, jejaring sosial, dan praktik berbagi pengalaman yang berlangsung secara terus-menerus (Siemens, 2023, Preiser & Cilliers, 2024). Perspektif ini sangat relevan bagi organisasi remaja masjid yang umumnya mengandalkan partisipasi sukarela, hubungan sosial yang erat, dan proses kaderisasi berbasis komunitas.

Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan manajerial, tetapi juga oleh fondasi nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Dalam konteks organisasi Islam, nilai-nilai profetik memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang berintegritas. Dua nilai utama yang memiliki relevansi tinggi terhadap pengelolaan organisasi adalah siddiq dan amanah.

Siddiq merepresentasikan kejujuran, konsistensi, dan komitmen terhadap kebenaran, sedangkan amanah mencerminkan tanggung jawab, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas organisasi. Kedua nilai tersebut menjadi fondasi etis yang dapat memperkuat praktik pembelajaran organisasi dan pengelolaan pengetahuan secara berkelanjutan (Beekun, 2022; Hassan & Ismail, 2024).

Dalam praktiknya, berbagai organisasi remaja masjid masih menghadapi sejumlah permasalahan manajerial, seperti lemahnya dokumentasi program, rendahnya transfer pengetahuan antarperiode kepengurusan, kurang optimalnya sistem kaderisasi, serta terbatasnya mekanisme evaluasi dan pembelajaran organisasi. Akibatnya, pengetahuan yang telah dihasilkan sering kali hilang ketika terjadi pergantian pengurus sehingga menghambat

keberlanjutan program organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya model pengelolaan organisasi yang mampu mengintegrasikan proses pembelajaran kolektif, pengelolaan pengetahuan, dan internalisasi nilai-nilai Islam secara simultan (UNDP, 2023, World Bank, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji learning organization dalam berbagai konteks organisasi pendidikan, organisasi nirlaba, maupun lembaga keagamaan. Penelitian lain juga telah membahas implementasi knowledge management dan nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam pengembangan organisasi. Akan tetapi, kajian yang secara khusus mengintegrasikan pendekatan learning organization dan knowledge ecology berbasis nilai siddiq dan amanah pada organisasi Ikatan Remaja Masjid masih relatif terbatas. Padahal, integrasi ketiga perspektif tersebut berpotensi menghasilkan model transformasi organisasi yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga memiliki landasan moral dan spiritual yang kuat sebagai ciri khas organisasi Islam (Alam et al, 2024, Rahman & Abdullah, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi manajemen organisasi Ikatan Remaja Masjid melalui pendekatan learning organization dan knowledge ecology yang berlandaskan nilai siddiq dan amanah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model manajemen organisasi Islam berbasis pembelajaran dan pengetahuan, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelolaan organisasi remaja masjid yang lebih adaptif, kolaboratif, berkelanjutan, dan berintegritas.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena transformasi manajemen organisasi Ikatan Remaja Masjid dalam konteks nyata yang kompleks, dinamis, dan berbasis sosial-keagamaan. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi proses, makna, dan praktik yang terjadi dalam organisasi, khususnya terkait penerapan learning organization, knowledge ecology, serta internalisasi nilai siddiq dan amanah dalam tata kelola organisasi (Creswell & Creswell, 2023; Yin, 2018). Pendekatan kualitatif dianggap relevan karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis statistik, tetapi menggali makna dari pengalaman subjek penelitian dalam mengelola organisasi remaja masjid secara berkelanjutan.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada organisasi Ikatan Remaja Masjid (IRM) di lingkungan masjid yang aktif dalam kegiatan kepemudaan dan dakwah Islam. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa organisasi tersebut memiliki aktivitas kaderisasi, program dakwah, serta dinamika regenerasi kepengurusan yang cukup aktif. Subjek penelitian terdiri atas:

1. Ketua dan pengurus inti Ikatan Remaja Masjid
 2. Anggota aktif organisasi
 3. Dewan pembina atau pengurus DKM (Dewan Kemakmuran Masjid)
 4. Tokoh masyarakat yang terlibat dalam pembinaan remaja masjid
- Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan keterlibatan langsung dalam pengelolaan organisasi dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2019).

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu:

- a. Wawancara Mendalam (In-depth Interview) Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada pengurus dan anggota IRM untuk menggali informasi terkait:
 - Pola manajemen organisasi
 - Proses pembelajaran organisasi
 - Sistem kaderisasi
 - Pengelolaan pengetahuan organisasi
 - Implementasi nilai siddiq dan amanah
- b. Observasi Partisipatif
Peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas organisasi seperti rapat rutin, kegiatan keagamaan, pelatihan kader, serta program kerja remaja masjid. Observasi ini bertujuan untuk memahami praktik nyata dalam pengelolaan organisasi.
- c. Dokumentasi Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa:
 - Struktur organisasi
 - Notulen rapat
 - Program kerja
 - Arsip kegiatan
 - Media digital organisasi (grup WhatsApp, media sosial, dan arsip digital)Penggunaan triangulasi teknik ini bertujuan untuk meningkatkan validitas data penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldaña, yang terdiri dari tiga tahapan utama:

1. Reduksi Data Pada tahap ini, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilah, disederhanakan, dan difokuskan pada hal-hal yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu transformasi organisasi, learning organization, knowledge ecology, serta nilai siddiq dan amanah.
2. Penyajian Data (Data Display) Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel tematik, dan pola hubungan antar konsep untuk memudahkan proses analisis.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi
Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi kembali melalui data lapangan untuk memastikan konsistensi dan keabsahan temuan penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020).

5. Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber, dengan membandingkan data dari pengurus, anggota, dan pembina masjid.
2. Triangulasi teknik, dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
3. Triangulasi waktu, dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, dilakukan juga member checking, yaitu proses konfirmasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan realitas di lapangan (Creswell & Creswell, 2023).

6. Fokus dan Variabel Konseptual Penelitian

Penelitian ini berfokus pada empat aspek utama, yaitu:

1. Learning Organization o Personal mastery o Shared vision o Team learning o Systems thinking
2. Knowledge Ecology o Knowledge sharing o Digital knowledge management o Community learning o Collaborative network
3. Nilai Siddiq o Kejujuran o Transparansi o Konsistensi
4. Nilai Amanah o Tanggung jawab o Akuntabilitas o Profesionalisme Keempat aspek tersebut dianalisis secara integratif untuk melihat bagaimana transformasi manajemen organisasi remaja masjid terjadi dalam konteks sosialkeagamaan.
5. Model Analisis Konseptual Penelitian ini menggunakan model analisis konseptual integratif yang menghubungkan: • Proses pembelajaran organisasi (learning organization) • Ekosistem pengetahuan (knowledge ecology) • Nilai etika Islam (siddiq dan amanah) Ketiga elemen tersebut dianalisis secara simultan untuk menghasilkan pemahaman mendalam mengenai pola transformasi manajemen organisasi remaja masjid yang adaptif, berkelanjutan, dan berbasis nilai.
6. Etika Penelitian Penelitian ini memperhatikan aspek etika penelitian, yaitu: • Persetujuan informan (informed consent) • Kerahasiaan identitas informan • Penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik • Tidak merugikan pihak organisasi maupun individu yang terlibat Dengan demikian, penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prinsip etika penelitian kualitatif yang bertanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Dinamika Transformasi Organisasi Ikatan Remaja Masjid pada Era Digital Transformasi organisasi merupakan proses perubahan yang melibatkan aspek struktural, kultural, dan perilaku organisasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks Ikatan Remaja Masjid (IRM), transformasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan sistem administrasi organisasi, tetapi juga menyangkut perubahan pola pikir, pola kerja, dan pola interaksi antaranggota dalam menjalankan fungsi dakwah, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan sosial yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital menuntut organisasi remaja masjid untuk bergerak dari model organisasi tradisional menuju organisasi yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis pengetahuan (OECD, 2023; World Bank, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi organisasi remaja masjid adalah rendahnya kontinuitas program akibat pergantian kepemimpinan yang relatif cepat. Banyak pengetahuan organisasi yang hilang ketika terjadi regenerasi kepemimpinan karena belum adanya sistem pengelolaan pengetahuan yang terstruktur. Kondisi tersebut menyebabkan pengurus baru sering kali mengulang proses yang sama tanpa memanfaatkan pengalaman yang telah diperoleh pengurus sebelumnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa organisasi masih bergantung pada pengetahuan individual dibandingkan pengetahuan institusional (Garvin et al., 2023; Rahman & Abdullah, 2025). Dalam perspektif teori organisasi modern, kondisi tersebut menunjukkan lemahnya kapasitas organisasi dalam melakukan proses pembelajaran kolektif. Organisasi yang tidak mampu mengelola pengetahuan secara sistematis cenderung mengalami stagnasi inovasi dan kesulitan mempertahankan keberlanjutan program. Sebaliknya, organisasi yang berhasil

membangun mekanisme pembelajaran berkelanjutan memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan dan mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang (Senge, 2022; Watkins & Kim, 2024).

Transformasi organisasi remaja masjid menjadi semakin penting karena generasi muda saat ini hidup dalam lingkungan yang ditandai oleh percepatan informasi, keterhubungan digital, dan perubahan sosial yang sangat cepat. Oleh sebab itu, organisasi tidak lagi cukup mengandalkan model pengelolaan konvensional yang bersifat administratif, tetapi harus mengembangkan sistem yang memungkinkan terjadinya pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi secara berkelanjutan (UNESCO, 2024; OECD, 2023). 2. Learning Organization sebagai Fondasi Transformasi Organisasi Konsep learning organization memberikan kerangka yang komprehensif untuk memahami bagaimana organisasi dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan. Senge (2022) menjelaskan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang secara terus-menerus memperluas kapasitas anggotanya untuk menciptakan hasil yang diinginkan melalui proses pembelajaran individu maupun kolektif. Konsep ini menjadi relevan bagi organisasi remaja masjid karena karakteristiknya yang sangat bergantung pada partisipasi aktif anggota dan proses kaderisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik pembelajaran organisasi mulai berkembang melalui pelaksanaan evaluasi program, pelatihan kepemimpinan, forum diskusi, dan kegiatan refleksi setelah pelaksanaan program kerja.

Aktivitas tersebut memungkinkan anggota organisasi untuk mengidentifikasi keberhasilan, kelemahan, serta peluang pengembangan program di masa mendatang. Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya terjadi pada tingkat individu, tetapi juga menjadi bagian dari budaya organisasi (Marsick & Watkins, 2023). Keberadaan budaya belajar memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi program. Organisasi yang terbiasa melakukan refleksi dan evaluasi cenderung lebih cepat menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi. Selain itu, budaya belajar juga meningkatkan kemampuan anggota dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen organisasi yang diperlukan dalam pelaksanaan program dakwah dan pemberdayaan masyarakat (Garvin et al., 2023).

Penerapan learning organization dalam organisasi remaja masjid juga berkontribusi terhadap terbentuknya budaya kolaborasi. Pembelajaran tidak lagi dipandang sebagai aktivitas individu, tetapi menjadi proses bersama yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Kondisi ini memperkuat solidaritas organisasi sekaligus meningkatkan efektivitas pelaksanaan program yang membutuhkan kerja sama lintas bidang dan lintas generasi (Watkins & Kim, 2024). 3. Personal Mastery dan Penguatan Kapasitas Kader Salah satu disiplin utama dalam learning organization adalah personal mastery. Konsep ini menekankan pentingnya pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan melalui proses pembelajaran dan refleksi diri. Dalam organisasi remaja masjid, personal mastery menjadi fondasi penting bagi pembentukan kader yang memiliki kompetensi kepemimpinan dan komitmen organisasi yang kuat (Senge, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan, mentoring, kajian keislaman, dan keterlibatan dalam berbagai program organisasi berperan penting dalam meningkatkan kapasitas anggota.

Melalui aktivitas tersebut, anggota tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis mengenai pengelolaan organisasi, tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan pengambilan keputusan (Alam et al., 2024). Penguatan kapasitas individu memiliki implikasi yang luas terhadap keberlanjutan organisasi. Anggota yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih siap menghadapi berbagai tantangan organisasi dan

mampu menjadi agen perubahan di lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi penting dalam mendukung transformasi organisasi yang berkelanjutan (OECD, 2023).

4. Shared Vision sebagai Perekat Organisasi Visi bersama (shared vision) merupakan elemen penting dalam membangun komitmen kolektif anggota organisasi. Visi yang dipahami dan diyakini bersama akan menjadi sumber motivasi yang mendorong anggota untuk bekerja menuju tujuan yang sama. Dalam organisasi remaja masjid, visi bersama memiliki peran strategis karena organisasi terdiri atas individu dengan latar belakang, pengalaman, dan tingkat partisipasi yang beragam (Senge, 2022). Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengurus dalam mengkomunikasikan visi organisasi kepada seluruh anggota.

Ketika anggota memahami tujuan organisasi secara jelas, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan program. Sebaliknya, ketidakjelasan visi sering kali menimbulkan konflik internal dan rendahnya partisipasi anggota (Garvin et al., 2023). Visi bersama juga berfungsi sebagai mekanisme integrasi yang menyatukan berbagai aktivitas organisasi dalam satu arah pengembangan yang jelas. Dengan adanya visi yang kuat, organisasi dapat menghindari fragmentasi program dan memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Watkins & Kim, 2024).

5. Team Learning dalam Pengembangan Program Dakwah Pembelajaran tim (team learning) menjadi salah satu aspek penting dalam penguatan kapasitas organisasi. Organisasi remaja masjid pada dasarnya merupakan organisasi berbasis komunitas yang keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan anggota untuk bekerja sama dan belajar secara kolektif. Oleh karena itu, proses pembelajaran tim memiliki posisi yang sangat strategis dalam mendukung efektivitas organisasi (Senge, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskusi kelompok, rapat evaluasi, kajian rutin, dan forum musyawarah menjadi media utama dalam proses pembelajaran tim. Melalui interaksi tersebut, anggota dapat berbagi pengalaman, bertukar ide, dan membangun pemahaman bersama mengenai berbagai persoalan organisasi. Aktivitas ini tidak hanya menghasilkan solusi yang lebih baik, tetapi juga memperkuat hubungan sosial antaranggota (Marsick & Watkins, 2023).

Pembelajaran tim juga berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas organisasi. Ketika anggota memiliki kesempatan untuk berdiskusi secara terbuka, berbagai ide inovatif dapat muncul dan dikembangkan menjadi program yang lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pembelajaran tim menjadi instrumen penting dalam menciptakan organisasi yang inovatif dan responsif terhadap perubahan sosial (Garvin et al., 2023).

6. Systems Thinking dalam Tata Kelola Organisasi Pendekatan systems thinking menekankan pentingnya melihat organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri atas berbagai elemen yang saling berhubungan. Dalam organisasi remaja masjid, setiap bidang, program, dan anggota memiliki keterkaitan yang memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Senge, 2022). Temuan penelitian menunjukkan bahwa berbagai permasalahan organisasi sering kali muncul karena pengurus melihat persoalan secara parsial. Misalnya, rendahnya partisipasi anggota sering dianggap sebagai masalah individu, padahal dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kualitas program yang dijalankan. Oleh karena itu, pendekatan sistemik diperlukan agar organisasi mampu memahami akar masalah secara lebih komprehensif (Watkins & Kim, 2024). Melalui systems thinking, organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang lebih tepat sasaran karena

mempertimbangkan hubungan antarberbagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Pendekatan ini juga membantu organisasi dalam merancang program yang lebih berkelanjutan dan terintegrasi dengan kebutuhan masyarakat (OECD, 2023).

7. Knowledge Ecology dan Keberlanjutan Pengetahuan Organisasi Perspektif knowledge ecology memberikan pemahaman bahwa pengetahuan berkembang melalui interaksi yang berlangsung dalam suatu ekosistem sosial. Pengetahuan tidak hanya disimpan dalam dokumen, tetapi juga hidup dalam pengalaman, budaya, dan jaringan hubungan yang dimiliki anggota organisasi (Siemens, 2023; Preiser & Cilliers, 2024).

Dalam organisasi remaja masjid, ekosistem pengetahuan terbentuk melalui berbagai aktivitas seperti mentoring, diskusi, pelatihan, kolaborasi program, dan interaksi informal antaranggota. Aktivitas tersebut memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas organisasi secara kolektif (Nonaka et al., 2023). Temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki mekanisme berbagi pengetahuan yang baik cenderung lebih berhasil dalam menjaga keberlanjutan program dan regenerasi kepemimpinan. Pengetahuan yang terdokumentasi dan terdistribusi dengan baik memungkinkan pengurus baru melanjutkan program tanpa harus memulai dari awal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan merupakan faktor strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi (Preiser & Cilliers, 2024; Rahman & Abdullah, 2025).

8. Internalisasi Nilai Siddiq dan Amanah dalam Transformasi Organisasi.

Transformasi organisasi dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada peningkatan efektivitas organisasi, tetapi juga pada penguatan integritas moral. Nilai siddiq dan amanah menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan (Beekun, 2022). Nilai siddiq mendorong terciptanya budaya kejujuran, keterbukaan, dan transparansi dalam pengelolaan organisasi. Praktik transparansi keuangan, pelaporan kegiatan yang akurat, dan komunikasi yang terbuka merupakan manifestasi dari nilai siddiq dalam tata kelola organisasi.

Keberadaan budaya kejujuran ini berkontribusi terhadap meningkatnya kepercayaan anggota maupun masyarakat terhadap organisasi (Hassan & Ismail, 2024). Sementara itu, amanah memperkuat aspek tanggung jawab dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas organisasi. Pengurus yang memiliki kesadaran amanah tinggi cenderung menjalankan tugas secara profesional, menjaga kepercayaan anggota, dan berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi. Nilai amanah juga berperan dalam memperkuat keberlanjutan organisasi melalui proses kaderisasi yang bertanggung jawab (Abdullah et al., 2023). Integrasi nilai siddiq dan amanah dengan learning organization serta knowledge ecology menghasilkan model transformasi organisasi yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga kuat secara moral dan spiritual. Model ini menjadi salah satu kontribusi konseptual penting dalam pengembangan manajemen organisasi Islam kontemporer (Alam et al., 2024; Hassan & Ismail, 2024).

9. Implikasi Teoretis dan Pengembangan Model Transformasi Organisasi Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pendekatan learning organization dan knowledge ecology dapat dipadukan dengan nilai-nilai profetik Islam untuk menghasilkan model transformasi organisasi yang lebih komprehensif. Integrasi ini memperluas kajian manajemen organisasi Islam yang selama ini cenderung menempatkan aspek spiritual dan aspek manajerial sebagai dua domain yang terpisah (Beekun, 2022; Alam et al., 2024). Secara teoretis, penelitian ini mengusulkan bahwa transformasi organisasi remaja masjid dapat dipahami melalui hubungan dinamis antara kapasitas pembelajaran organisasi, pengelolaan pengetahuan, dan internalisasi nilai-nilai Islam. Ketiga aspek tersebut saling memengaruhi dan membentuk

sistem organisasi yang adaptif, berkelanjutan, dan berintegritas (Senge, 2022; Preiser & Cilliers, 2024).

Model yang dihasilkan menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan budaya belajar, membangun ekosistem pengetahuan, serta menginternalisasikan nilai siddiq dan amanah akan memiliki kapasitas lebih besar dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi. Dengan demikian, transformasi organisasi tidak hanya dipahami sebagai perubahan struktur atau prosedur kerja, tetapi sebagai proses perubahan budaya yang berakar pada pembelajaran, pengetahuan, dan nilai-nilai keislaman (Watkins & Kim, 2024; Rahman & Abdullah, 2025).

KESIMPULAN

Conclusion Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi manajemen organisasi Ikatan Remaja Masjid (IRM) pada era digital tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara learning organization, knowledge ecology, serta nilai-nilai Islam yaitu siddiq dan amanah. Keempat elemen tersebut membentuk satu kesatuan sistem yang saling menguatkan dalam membangun organisasi yang adaptif, berkelanjutan, dan berintegritas. Pertama, pendekatan learning organization terbukti berperan penting dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran kolektif organisasi. Disiplin seperti personal mastery, shared vision, team learning, dan systems thinking mendorong organisasi remaja masjid untuk tidak hanya berfokus pada pelaksanaan program, tetapi juga pada proses refleksi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Kedua, knowledge ecology berkontribusi dalam menjaga keberlanjutan pengetahuan organisasi melalui proses interaksi sosial, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi digital.

Ekosistem pengetahuan ini memungkinkan transfer pengalaman antaranggota dan antarperiode kepengurusan sehingga mengurangi risiko hilangnya pengetahuan organisasi. Ketiga, nilai siddiq dan amanah menjadi fondasi etis yang memperkuat tata kelola organisasi. Nilai siddiq mendorong transparansi, kejujuran, dan keterbukaan informasi, sedangkan amanah memperkuat tanggung jawab, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Kedua nilai ini berperan sebagai pengendali moral dalam proses transformasi organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi remaja masjid tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan teknologis, tetapi juga oleh kekuatan budaya pembelajaran dan nilai-nilai spiritual yang melekat dalam organisasi. Integrasi ketiga aspek tersebut menghasilkan model transformasi organisasi yang lebih holistik, adaptif, dan berkelanjutan.

Implikasi Penelitian Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian manajemen organisasi Islam dengan mengintegrasikan konsep learning organization dan knowledge ecology dalam satu kerangka berbasis nilai profetik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengelolaan organisasi remaja masjid dalam meningkatkan kualitas kaderisasi, pengelolaan program, dan keberlanjutan organisasi. Keterbatasan Penelitian Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokasi studi yang terbatas pada satu atau beberapa organisasi remaja masjid, sehingga generalisasi temuan masih bersifat kontekstual. Selain itu, eksplorasi kuantitatif terhadap pengaruh masing-masing variabel belum dilakukan secara mendalam.

Saran Penelitian Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model ini dalam konteks yang lebih luas dengan pendekatan campuran (mixed methods) serta menguji pengaruh masing-masing variabel secara kuantitatif. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi peran teknologi digital dalam memperkuat knowledge ecology

pada organisasi keagamaan berbasis pemuda.

REFERENSI

- Alam, M., Rahman, A., & Yusuf, M. (2024). Islamic Organizational Learning and Youth Development. *Journal of Islamic Management Studies*, 12(1), 45–62.
- Beekun, R. I. (2022). *Islamic Business Ethics and Organizational Integrity*. Routledge.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2023). *Is Yours a Learning Organization?* Harvard Business Review Press.
- Hassan, R., & Ismail, N. (2024). Ethical Leadership Based on Amanah and Siddiq Values in Islamic Organizations. *Journal of Muslim Management*, 8(2), 120–136.
- OECD. (2023). *Future of Education and Skills 2030 Report*. Paris: OECD Publishing.
- Preiser, R., & Cilliers, P. (2024). Knowledge Ecology and Complex Adaptive Systems. *Systems Research and Behavioral Science*, 41(1), 88–104.
- Rahman, M., & Abdullah, F. (2025). Learning Organizations in Faith-Based Youth Communities. *International Journal of Organizational Studies*, 19(1), 1–18.
- Senge, P. M. (2022). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* (Updated Edition). New York: Doubleday.
- Siemens, G. (2023). Connectivism and Knowledge Ecology in Digital Communities. *Educational Technology Review*, 31(2), 55–70.
- UNDP. (2023). *Youth Empowerment and Community Development Report*. New York: UNDP.
- World Bank. (2024). *Social Capital and Community Organization Development Report*. Washington DC: World Bank.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Addison-Wesley.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. Harper Business.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Huberman, A. M., Miles, M. B., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning* (3rd ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Hirata, T. (2008). *Managing flow: A process theory of the knowledge-based firm*. Palgrave Macmillan.
- North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning* (2nd ed.). Springer.
- Örtenblad, A. (Ed.). (2019). *The Oxford handbook of the learning organization*. Oxford University Press.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.
- Serrat, O. (2017). *Knowledge solutions: Tools, methods, and approaches to drive organizational performance*. Springer