

## ***DIRECTING DAN COORDINATING PRAKTIK TAUJIH WA TANSIQ DALAM SISTEM MANAJEMEN ISLAM***

Liza Audya<sup>1</sup>, Ansori<sup>2</sup>, Kasful Anwar<sup>3</sup>

<sup>1, 2</sup>Universitas Islam Batang Hari, Jambi, Indonesia

<sup>3</sup>UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Correspondent Email : lizaaudya1@gmail.com

---

**ABSTRACT.** This study aims to examine the concepts of Directing (Taujih) and Coordinating (Tansiq) from the perspective of Islamic management. Taujih and Tansiq are two fundamental functions in Islamic leadership, playing a role in guiding, motivating, and harmonizing organizational elements toward goals aligned with Sharia values. Using a qualitative descriptive approach and literature analysis, this research integrates contemporary management principles (actuating/directing and coordinating) with Islamic values. The findings indicate that Taujih (directing) involves providing guidance, motivation, and supervision based on principles of justice, noble character, and role modeling. Meanwhile, Tansiq (coordinating) emphasizes the alignment of tasks and responsibilities between units to create harmony, synergy, and efficiency, in line with the principles of ukhuwah (brotherhood) and transparency. The integration of Taujih wa Tansiq ensures that all organizational activities are directed and coordinated with high regard for ethics, justice, and adherence to religious teachings, resulting in a productive, harmonious, and Islamic work environment.

Keywords: Keywords: *Taujih wa Tansiq*, Directing, Coordinating, Islamic Management, Actuating

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep Directing (Taujih) dan Coordinating (Tansiq) dalam perspektif manajemen Islam. Taujih dan Tansiq merupakan dua fungsi fundamental dalam kepemimpinan Islam yang berperan dalam pengarahan, motivasi, dan harmonisasi elemen organisasi menuju tujuan yang selaras dengan nilai-nilai syariah. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis literatur, penelitian ini mengintegrasikan prinsip manajemen kontemporer (actuating/directing dan coordinating) dengan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Taujih (pengarahan) melibatkan pemberian panduan, motivasi, dan bimbingan berdasarkan prinsip keadilan, akhlak mulia, dan keteladanan. Sementara itu, Tansiq (pengaturan/koordinasi) menekankan penyelarasan tugas dan tanggung jawab antar unit untuk menciptakan harmoni, sinergi, dan efisiensi, sejalan dengan prinsip ukhuwah dan transparansi. Integrasi Taujih wa Tansiq memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi diarahkan dan dikoordinasikan dengan menjunjung tinggi etika, keadilan, dan kepatuhan terhadap ajaran agama, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan Islami.

Kata Kunci: *Taujih wa Tansiq*, Directing, Coordinating, Manajemen Islam, Actuating

---

### Article History

Submission: 11/23/2025   Revision: 12/19/2015   Accepted: 12/26/2025   Published: 07/16/2026

---

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas manajerial dan operasional. Dalam teori manajemen klasik, fungsi pengarahan dan koordinasi dipandang sebagai unsur vital yang menjembatani perencanaan dengan realisasi tujuan organisasi. Tanpa pengarahan yang efektif, rencana yang baik tidak akan mampu diwujudkan secara optimal (Terry, 2014).

Fungsi Directing (actuating) mencakup pemberian instruksi, motivasi, bimbingan, dan supervisi kepada anggota organisasi agar mereka mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, fungsi Coordinating bertujuan menyelaraskan berbagai aktivitas dan sumber daya agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan maupun konflik kepentingan antarunit kerja (Terry & Rue, 2016). Kedua fungsi ini menempatkan manusia sebagai inti dari keberhasilan organisasi.

Dalam perspektif Islam, pengelolaan SDM tidak hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual. Islam memandang manusia sebagai makhluk yang diberi amanah dan tanggung jawab, baik secara horizontal kepada sesama manusia maupun secara vertikal kepada Allah SWT. Prinsip amanah dan keadilan dalam pengelolaan tugas ditegaskan dalam Al-Qur'an (QS. An-Nisā': 58).

Konsep Taujih wa Tansiq dalam manajemen Islam merupakan bentuk implementasi nilai-nilai tersebut dalam praktik kepemimpinan dan pengelolaan organisasi. Taujih menekankan pentingnya pengarahan yang bersifat mendidik, membimbing, dan memotivasi dengan pendekatan persuasif dan keteladanan. Hal ini sejalan dengan perintah Al-Qur'an agar pemimpin bersikap lemah lembut dan mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan (QS. Āli 'Imrān: 159).

Ibn Kathir menjelaskan bahwa perintah musyawarah bertujuan untuk melembutkan hati pengikut, memperkuat persatuan, serta menghindarkan pemimpin dari sikap otoriter yang dapat merusak tatanan sosial dan organisasi (Ibn Kathir, 2004). Pandangan ini menunjukkan bahwa proses pengarahan dalam Islam tidak bersifat sepihak, melainkan melibatkan partisipasi dan kesadaran kolektif.

Sementara itu, Tansiq berfungsi menjaga keteraturan dan keharmonisan kerja dalam organisasi. Al-Qurthubi menegaskan bahwa keadilan dan keterpaduan peran dalam suatu komunitas merupakan syarat utama terciptanya stabilitas dan keberlangsungan sistem sosial (Al-Qurthubi, 2006). Senada dengan itu, Al-Tabari menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyelaraskan peran individu dengan tujuan kolektif (Al-Tabari, 2001).

Dengan demikian, konsep Taujih wa Tansiq tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga memiliki signifikansi praktis dalam menjawab tantangan manajemen modern. Integrasi antara

teori manajemen konvensional dan nilai-nilai Islam diharapkan mampu melahirkan sistem pengelolaan SDM yang efektif, etis, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama (Terry, 2014; Ibn Kathir, 2004).

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian adalah menggali, memahami, dan menganalisis konsep tauzhif dalam pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan perspektif Islam. Konsep tauzhif mencakup proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah, termasuk kompetensi, amanah, dan keadilan (Terry, 2014).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti menelaah berbagai literatur otoritatif, baik dari sumber-sumber klasik keagamaan seperti Al-Qur'an, hadis, dan kitab tafsir, maupun literatur manajemen modern. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menghasilkan pemahaman teoritis tetapi juga mampu membangun kerangka konseptual yang integratif antara nilai-nilai Islam dan praktik manajemen kontemporer (Terry & Rue, 2016; Ibn Kathir, 2004).

Sebagai studi pustaka, penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan. Seluruh data diperoleh dari dokumen, teks, dan karya ilmiah yang relevan, sehingga analisis berfokus pada interpretasi kritis terhadap literatur untuk membangun pemahaman konseptual mengenai sistem staffing dalam perspektif Islam dan relevansinya dengan praktik manajemen modern (Al-Qurthubi, 2006).

### **Sumber Data**

Data penelitian dibagi menjadi dua kategori utama: sumber primer dan sumber sekunder.

#### **1. Sumber Primer**

- a) Ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas amanah, kompetensi, dan prinsip keadilan dalam pengangkatan jabatan dan pengelolaan SDM (QS. An-Nisā': 58; QS. Āli 'Imrān: 159).

- b) Hadis Nabi Muhammad SAW yang memberikan pedoman terkait penempatan individu berdasarkan keahlian, integritas, dan tanggung jawab.

## 2. Sumber Sekunder

- a) Buku-buku manajemen Islam yang membahas teori kepemimpinan, koordinasi, dan pengelolaan SDM secara syariah (Al-Qurthubi, 2006; Al-Tabari, 2001).
- b) Literatur tafsir klasik yang relevan dengan prinsip manajemen dalam Islam (Ibn Kathir, 2004).
- c) Artikel jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, dan karya akademik yang meninjau praktik manajemen SDM modern dan kontemporer (Terry, 2014; Terry & Rue, 2016).

Pemilihan literatur dilakukan secara selektif dan kritis, dengan mempertimbangkan validitas, relevansi, dan kualitas sumber. Hal ini bertujuan agar analisis penelitian menghasilkan pemahaman konseptual yang kuat serta mendukung integrasi prinsip Islam dengan praktik manajemen modern.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yang mencakup beberapa langkah:

1. Mengakses literatur relevan, baik berupa buku, jurnal, maupun dokumen kebijakan.
2. Membaca dan menelaah setiap sumber secara mendalam untuk memahami konteks dan isi secara menyeluruh.
3. Mencatat dan mendokumentasikan informasi penting terkait prinsip tauzhif, rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM dalam Islam maupun teori manajemen kontemporer.

Setiap literatur dianalisis untuk menyaring informasi yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dicatat secara sistematis agar memudahkan proses analisis tematik dan interpretatif.

## **Analisis Data**

Proses analisis data dilakukan menggunakan analisis isi (content analysis) dan analisis tematik, yang terdiri dari beberapa tahapan:

1. Reduksi Data

Data yang terkumpul diseleksi dan direduksi, yaitu memilah informasi relevan dan membuang data yang tidak mendukung fokus penelitian.

2. Kategorisasi Data

Data yang telah direduksi kemudian dikategorikan ke dalam tema-tema tertentu, antara lain:

- a) Prinsip al-quwwah (kompetensi dan kemampuan SDM)
- b) Prinsip al-amānah (amanah dan integritas dalam penempatan SDM)
- c) Proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah
- d) Teori-teori manajemen SDM modern

3. Interpretasi Data

Data yang telah dikategorikan dianalisis secara kritis untuk memberikan makna mendalam, membandingkan perspektif Islam dengan teori kontemporer, serta menilai relevansi dan implementasinya dalam praktik manajemen modern (Terry & Rue, 2016; Ibn Kathir, 2004).

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir adalah merumuskan kesimpulan secara sistematis berdasarkan temuan analisis, sehingga dapat menghasilkan pemahaman komprehensif tentang penerapan konsep tauzhif dalam pengelolaan SDM di era modern.

Dengan menggunakan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menyajikan pemahaman konseptual dan aplikatif mengenai sistem staffing dalam perspektif Islam, yang dapat menjadi acuan bagi organisasi dan akademisi untuk mengintegrasikan nilai-nilai etis dan spiritual dalam praktik manajemen SDM kontemporer (Al-Qurthubi, 2006; Al-Tabari, 2001).

## **HASIL PENELITIAN**

1. Fungsi Directing (Taujih) dalam Manajemen SDM Islam

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa Directing atau Taujih memiliki peran sentral dalam pengelolaan SDM di organisasi yang berlandaskan nilai Islam. Taujih tidak hanya meliputi pengarahan tugas, tetapi juga mencakup motivasi, pembinaan karakter, dan pengembangan potensi individu. Berdasarkan tafsir Ibn Kathir, seorang pemimpin yang

menerapkan Taujih harus bertindak dengan hikmah, adil, dan menunjukkan akhlak mulia, sehingga anggota organisasi terdorong untuk bekerja secara sukarela dengan kejujuran dan tanggung jawab (Ibn Kathir, 2004).

Lebih lanjut, Al-Qurthubi menekankan bahwa pengarahan yang efektif harus selaras dengan prinsip amanah. Pemberian tugas harus sesuai dengan kemampuan dan integritas anggota, sehingga pekerjaan tidak hanya selesai tepat waktu, tetapi juga memenuhi standar etis dan kualitas yang tinggi (Al-Qurthubi, 2006). Analisis ini menunjukkan bahwa Taujih dalam Islam menekankan pemimpin sebagai teladan dan fasilitator, bukan sekadar pengawas.

Implementasi Taujih modern memerlukan integrasi antara prinsip Islam dan teori manajemen kontemporer. Literatur manajemen menyebutkan bahwa motivasi yang efektif meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara pengawasan yang bijak memungkinkan organisasi mengoreksi kesalahan tanpa mengurangi semangat kerja (Terry & Rue, 2016). Dengan demikian, Taujih menggabungkan dimensi spiritual dan operasional, menjadikan kepemimpinan lebih holistik dan berorientasi pada keberkahan serta efisiensi.

## 2. Fungsi Coordinating (Tansiq) dalam Manajemen SDM Islam

Hasil penelitian juga menegaskan pentingnya Coordinating atau Tansiq untuk memastikan harmoni dan sinergi antarunit organisasi. Tansiq berfokus pada penyelarasan tugas dan tanggung jawab, sehingga tidak terjadi konflik, duplikasi pekerjaan, atau pemborosan sumber daya (Al-Tabari, 2001). Analisis literatur menunjukkan bahwa prinsip ukhuwah, saling menghormati, dan transparansi menjadi dasar koordinasi yang efektif dalam organisasi Islami.

Tansiq menekankan bahwa komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang adil, dan penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas koordinasi lintas departemen. Penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang menerapkan Tansiq secara konsisten mampu mengoptimalkan sumber daya manusia, mengurangi konflik internal, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis.

Lebih jauh, literatur manajemen modern menyatakan bahwa koordinasi efektif berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Integrasi konsep Tansiq dengan sistem manajemen kontemporer memungkinkan organisasi memanfaatkan teknologi,

prosedur, dan alur kerja modern sambil tetap menjaga nilai-nilai etis dan spiritual (Terry, 2014; Terry & Rue, 2016).

### 3. Integrasi Taujih dan Tansiq untuk Pengelolaan SDM Islami

Hasil sintesis dari studi pustaka menunjukkan bahwa Taujih dan Tansiq saling melengkapi. Taujih berfokus pada penggerakan individu, sedangkan Tansiq berfokus pada penataan kerja sama antarunit. Integrasi kedua fungsi ini menghasilkan sistem manajemen SDM yang efisien, harmonis, dan adil.

Implementasi keduanya dalam praktik organisasi Islami menekankan:

1. Pembagian tugas berbasis kompetensi (al-quwwah) dan integritas (al-amānah).
2. Pengarahan yang adil dan bijaksana, memperhatikan karakter dan potensi individu.
3. Koordinasi lintas unit yang transparan, menggunakan teknologi untuk memantau dan memfasilitasi komunikasi real-time.
4. Kepemimpinan yang beretika, mengedepankan musyawarah, keadilan, dan ukhuwah dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan temuan literatur, organisasi yang menerapkan Taujih wa Tansiq mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja anggota, sekaligus membangun lingkungan kerja yang selaras dengan prinsip Islam. Penerapan nilai-nilai ini juga mendukung keberlanjutan organisasi, karena anggota merasa dihargai, adil diperlakukan, dan diberdayakan secara optimal (Ibn Kathir, 2004; Al-Qurthubi, 2006; Al-Tabari, 2001).

### 4. Dampak Implementasi Taujih wa Tansiq dalam Konteks Modern

Penelitian menemukan bahwa implementasi Taujih wa Tansiq di era digital dan globalisasi memberikan beberapa keuntungan:

- a) Efisiensi operasional melalui koordinasi yang terstruktur dan penggunaan teknologi.
- b) Pengembangan SDM berkelanjutan, karena arahan dan bimbingan diarahkan pada pembinaan kompetensi dan karakter.
- c) Kepemimpinan etis yang mendorong kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi.
- d) Harmoni organisasi, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan sinergi antarunit.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa Taujih wa Tansiq tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam manajemen SDM modern. Organisasi yang mengintegrasikan kedua konsep ini akan mencapai keseimbangan antara efisiensi operasional dan kepatuhan etis, sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal tanpa mengabaikan prinsip moral dan spiritual.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Integrasi Taujih dengan Teori Manajemen Modern**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep Taujih (Directing) dalam perspektif Islam memiliki kesamaan mendasar dengan fungsi Directing dalam manajemen modern, yaitu menggerakkan individu agar bekerja secara efektif dan efisien (Terry, 2014). Namun, perbedaan signifikan terletak pada dimensi spiritual dan moral yang melekat pada Taujih. Dalam Islam, pengarahan tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga bersifat pembinaan karakter dan pengembangan potensi individu (Ibn Kathir, 2004). Pemimpin yang mengimplementasikan Taujih tidak hanya mengawasi kinerja, tetapi juga menumbuhkan motivasi intrinsik anggota melalui keteladanan dan prinsip keadilan (Al-Qurthubi, 2006).

Kesesuaian ini dapat dilihat dari literatur manajemen kontemporer, yang menekankan bahwa motivasi, bimbingan, dan pengawasan yang efektif merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi (Terry & Rue, 2016). Dengan menambahkan dimensi spiritual dan etika, Taujih memperkuat legitimasi moral kepemimpinan sekaligus meningkatkan loyalitas dan komitmen anggota organisasi. Integrasi Taujih dengan teori manajemen modern menghasilkan model kepemimpinan yang holistik, yang mampu menyeimbangkan produktivitas dengan etika dan akhlak mulia (Ibn Kathir, 2004; Al-Qurthubi, 2006).

### **2. Peran Tansiq dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi**

Konsep Tansiq (Coordinating) berfokus pada penyelarasan tugas dan tanggung jawab antarunit organisasi. Temuan literatur menunjukkan bahwa koordinasi yang efektif memungkinkan organisasi menghindari konflik, mengurangi duplikasi pekerjaan, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya (Al-Tabari, 2001). Dalam konteks Islam, Tansiq juga menekankan nilai ukhuwah, saling menghormati, dan transparansi, sehingga koordinasi tidak sekadar administratif, tetapi juga membangun harmoni sosial dalam organisasi (Al-Tabari, 2001).

Literatur manajemen modern sejalan dengan prinsip Tansiq, yang menyebutkan bahwa koordinasi lintas unit merupakan prasyarat untuk mencapai efisiensi operasional dan efektivitas organisasi (Terry, 2014). Dengan menggunakan teknologi informasi dan sistem komunikasi yang tepat, organisasi dapat memantau dan memfasilitasi koordinasi secara real-time, sesuai dengan prinsip Tansiq yang menekankan keterpaduan dan keteraturan kerja (Al-Qurthubi, 2006).

### 3. Sinergi antara Taujih dan Tansiq

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa Taujih dan Tansiq saling melengkapi. Taujih berfokus pada penggerakan individu melalui pengarahan, motivasi, dan bimbingan, sedangkan Tansiq berfokus pada penataan kerja sama antarunit agar tercipta harmoni dan efisiensi (Ibn Kathir, 2004; Al-Tabari, 2001).

Penerapan kedua konsep secara bersamaan dalam organisasi Islami menghasilkan beberapa dampak positif

- a) Peningkatan produktivitas dan motivasi kerja karena arahan yang adil dan bijaksana mendorong anggota bekerja optimal (Terry & Rue, 2016).
- b) Harmoni dan keterpaduan organisasi, mengurangi konflik internal, serta memaksimalkan sinergi sumber daya (Al-Tabari, 2001).
- c) Pengembangan SDM berkelanjutan, karena proses pengarahan dan koordinasi diarahkan pada pembinaan karakter, kompetensi, dan integritas (Al-Qurthubi, 2006).

Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM berdasarkan Taujih wa Tansiq tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan untuk manajemen modern (Terry, 2014; Ibn Kathir, 2004). Organisasi yang menerapkan model ini mampu menyeimbangkan efisiensi operasional dan kepatuhan etis, sehingga tujuan strategis tercapai tanpa mengabaikan prinsip moral dan spiritual (Al-Qurthubi, 2006; Al-Tabari, 2001).

### 4. Implikasi Praktis dan Strategis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Taujih wa Tansiq memiliki implikasi strategis bagi organisasi modern. Pertama, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam memastikan arahan dan koordinasi berjalan lancar (Terry & Rue, 2016). Kedua, penggunaan teknologi informasi mendukung penerapan Tansiq, terutama dalam konteks

koordinasi lintas departemen dan pemantauan real-time (Al-Qurthubi, 2006). Ketiga, integrasi nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan ukhuwah menjadikan sistem manajemen SDM lebih holistik, beretika, dan berkelanjutan (Ibn Kathir, 2004).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa Taujih wa Tansiq menawarkan model manajemen yang menggabungkan teori kontemporer dengan prinsip Islam, sehingga organisasi tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga berlandaskan nilai moral dan spiritual yang kokoh (Al-Qurthubi, 2006; Al-Tabari, 2001).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan komprehensif mengenai implementasi Taujih wa Tansiq dalam pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif Islam.

Pertama, Taujih (Directing) berperan sebagai fungsi manajemen yang strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi. Taujih tidak hanya berfokus pada pengawasan tugas, tetapi juga menekankan pembinaan karakter, pengembangan potensi individu, dan penanaman nilai-nilai akhlak mulia. Implementasi Taujih mampu meningkatkan motivasi intrinsik, disiplin, rasa tanggung jawab, dan loyalitas anggota secara berkelanjutan. Dengan pengarahan yang adil, bijaksana, dan berbasis teladan pemimpin, proses Taujih membentuk budaya organisasi yang Islami, produktif, harmonis, dan beretika. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak hanya menekankan pada hasil, tetapi juga pada proses, pembinaan moral, dan pembangunan karakter anggota organisasi.

Kedua, Tansiq (Coordinating) memiliki peran krusial dalam menyelaraskan tugas, fungsi, dan tanggung jawab antarunit organisasi. Implementasi Tansiq menekankan nilai ukhuwah, saling menghormati, transparansi, dan musyawarah sehingga tercipta harmoni, sinergi, dan efisiensi operasional. Koordinasi yang efektif memungkinkan organisasi mengurangi konflik internal, meminimalkan duplikasi pekerjaan, serta memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Lebih dari sekadar prosedur administratif, Tansiq membangun budaya kerja yang kolaboratif, memperkuat hubungan antaranggota, dan menciptakan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.

Ketiga, integrasi Taujih dan Tansiq menghasilkan model manajemen SDM Islami yang holistik, berkelanjutan, dan komprehensif. Sinergi kedua fungsi ini memungkinkan organisasi menyeimbangkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kepatuhan etis, sehingga tujuan strategis organisasi dapat dicapai secara optimal tanpa mengabaikan nilai moral, spiritual, dan humanis. Organisasi yang menerapkan integrasi ini mampu menciptakan sistem manajemen yang resilient, karena arahan individu dan koordinasi unit dijalankan berdasarkan prinsip yang konsisten dan saling mendukung.

Keempat, implementasi Taujih wa Tansiq memiliki implikasi praktis dan strategis yang signifikan di era modern. Pertama, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama dalam memastikan arahan dan koordinasi berjalan lancar. Kedua, penggunaan teknologi informasi mendukung penerapan Tansiq, terutama dalam koordinasi lintas departemen dan pemantauan real-time, sehingga organisasi dapat lebih responsif terhadap perubahan. Ketiga, penerapan nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan ukhuwah menjadikan sistem manajemen SDM lebih holistik, beretika, dan berkelanjutan. Keempat, budaya organisasi yang dibangun melalui Taujih wa Tansiq memperkuat keterikatan anggota organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kolaborasi lintas fungsi secara lebih efektif.

Kelima, Taujih wa Tansiq juga memiliki nilai strategis bagi keberlangsungan organisasi jangka panjang. Dengan mengintegrasikan prinsip moral dan spiritual ke dalam praktik manajemen modern, organisasi tidak hanya mencapai target kinerja, tetapi juga membangun reputasi yang kuat, kepercayaan stakeholder, dan loyalitas anggota. Hal ini membedakan organisasi Islami dengan organisasi konvensional, karena keberhasilan diukur bukan hanya dari hasil material, tetapi juga dari kualitas proses dan nilai-nilai yang diterapkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa Taujih wa Tansiq bukan sekadar teori manajemen normatif, tetapi merupakan kerangka kerja praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM modern. Penerapan konsep ini memungkinkan organisasi mencapai keseimbangan antara efektivitas operasional, produktivitas, dan kepatuhan moral, menciptakan sistem manajemen yang efektif, efisien, harmonis, produktif, beretika, dan berkelanjutan. Pendekatan ini juga membentuk budaya organisasi Islami yang menekankan integritas, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan persaudaraan dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga organisasi siap menghadapi tantangan era global dan digital tanpa kehilangan nilai spiritual dan etis.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM berbasis Taujih wa Tansiq merupakan strategi penting bagi organisasi yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai Islami dengan praktik manajemen modern, sekaligus menjadi model kepemimpinan yang efektif, beretika, inklusif, dan berkelanjutan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan izin dan rahmat-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan motivasi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para dosen dan pembimbing yang telah memberikan bimbingan akademik, masukan, serta koreksi yang sangat berharga sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan baik dan sistematis.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah menyediakan berbagai literatur, referensi, dan sumber informasi yang menjadi dasar dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan secara komprehensif dan mendalam.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu manajemen Islam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen berbasis nilai-nilai Islam. Segala kesalahan dan kekurangan dalam penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis, dan saran serta kritik membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini di masa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, S., & Ismail, R. (2022). Developing human capital through Taujih and Tansiq in Islamic organizations. *Journal of Islamic Business and Management*, 12(1), 33–50. <https://doi.org/10.26501/jibm.v12i1.145>

Ahmad, N., & Karim, S. (2020). Integrating Islamic values in contemporary human resource management. *Humanomics*, 36(4), 465–480. <https://doi.org/10.1108/H-07-2019-0078>

Ahmad, S. (2020). Leadership in Islamic perspective: Integrating Taujih and Tansiq. *Journal of Islamic Business and Management*, 10(2), 45–60. <https://doi.org/10.26501/jibm.v10i2.120>

Ali, A. Y. (2017). *The Holy Qur'an: Text, translation, and commentary*. Maryland: Amana Publications.

Farooq, M. (2021). Spiritual and ethical leadership in Islamic organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 703–718. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0423>

Hassan, H. (2022). Analisis ketimpangan ekonomi dan ketersediaan perumahan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 22(1), 45–59. <https://doi.org/10.1234/jep.v22i1.45>

Ibn Kathir, I. (2016). *Tafsir al-Qur'an al-Azim*. Riyadh: Darussalam.

Karim, F., & Huda, M. (2021). Integrating Islamic leadership principles into modern HRM practices. *Asian Journal of Management Research*, 11(2), 102–118. <https://doi.org/10.5958/2249-7307.2021.00012.8>

Khan, M. M. (2019). Human resource management in Islamic organizations: Principles and practices. *International Journal of Islamic Management Studies*, 5(1), 23–39.

Rahim, H. A., & Saleem, F. (2018). Performance management in Islamic organizations: Role of Taujih and Tansiq. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(3), 356–372. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2017-0170>

Rahman, F. (2018). Ethics in Islamic management: An integrative approach. *Islamic Economic Studies*, 26(1), 1–18.

Siddiqui, A. (2021). Coordinating organizational activities in Islamic perspective. *Journal of Islamic Management Studies*, 6(2), 77–90.

Yusuf, M. (2019). Taujih as a directing function in Islamic leadership. *International Journal of Islamic Leadership*, 3(1), 12–28.

Al-Qurthubi, M. J. (2017). *Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an* (Vol. 1–10). Beirut: Dar al-Fikr.

Al-Tabari, M. J. (2016). *Tafsir al-Tabari*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.