



The Directing in the Perspective of Islamic Educational Management

Mukhlisin¹, Made Saihu²

mukhlisin1445@gmail.com¹, madesaihu@ptiq.ac.id²

Universitas PTIQ Jakarta

ABSTRACT

In Islamic management, the concept of directing (taujih) plays a crucial role in guiding the direction and alignment of organizational activities to ensure they operate effectively and efficiently. This article discusses the concept of taujih from an Islamic perspective, grounded in the principles of the Qur'an and Hadith, along with examples of its implementation in the leadership of Prophet Muhammad SAW and the Khulafa' al-Rashidin. Taujih is understood as the role of a leader in providing guidance, direction, and moral encouragement to organizational members in order to achieve the established goals. Tansiq, on the other hand, is defined as the process of adjusting and harmonizing the tasks, functions, and responsibilities of individuals and work units to create organizational synergy. Islamic values such as justice, wisdom (hikmah), brotherhood (ukhuwah), openness, and consultation (shura) form the foundational principles in applying this concept. This article also identifies various challenges that often arise in the implementation of taujih and tansiq, such as internal conflicts, weak communication, and unclear role structures. As a solution, Islam emphasizes the principles of consultation (shura), proportional task distribution, and strengthening solidarity and collaboration. The implementation of taujih and tansiq in accordance with Islamic values is expected to enhance organizational effectiveness, strengthen work solidarity, and present an ethical and spiritually-oriented leadership model.

Keywords: Islamic Management, Taujih, Islamic Leadership, Consultation

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen dan organisasi, aspek directing (Taujih) dan coordinating (Tansiq) memegang peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Directing (Taujih) adalah proses mengarahkan dan membimbing anggota organisasi agar mereka bekerja dengan semangat dan tujuan yang jelas, serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Prinsip ini mencakup pengembangan komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, dan pengawasan yang tepat agar setiap individu dapat berkontribusi secara optimal.

Di dalam Islam, directing dapat dipahami sebagai proses memimpin umat dengan cara yang penuh hikmah, adil, dan menjaga kesejahteraan, seperti yang tercermin dalam ajaran Rasulullah SAW yang senantiasa mengarahkan umat dengan bijaksana dan penuh kasih sayang seperti dalam surah Al-Ahzab: 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. Dalam penerapannya di organisasi Islam, aspek directing dan coordinating berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang memperhatikan keadilan, transparansi, dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi. Prinsip-prinsip Islam memberikan landasan moral yang kuat bagi setiap pengambilan keputusan dalam manajemen, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan menghormati hak individu. Syafi'i Anwar menjelaskan bahwa prinsip-prinsip tersebut berfungsi untuk menjaga integritas organisasi dan menciptakan iklim kerja yang penuh dengan etika. Sehingga, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai moral yang bersumber dari ajaran Islam, yang pada akhirnya membawa berkah bagi organisasi tersebut.

Penerapan prinsip-prinsip ini semakin relevan dalam dunia organisasi modern, di mana tantangan untuk mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi semakin kompleks. Dalam konteks Indonesia, yang memiliki basis Muslim terbesar, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi memberikan arah yang jelas dalam pengelolaan manusia dan sumber daya, serta memperkuat ukhuwah di antara anggota organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Fungsi pengarahan (*directing*) merupakan salah satu komponen penting dalam proses manajemen. Ia berperan memastikan bahwa rencana organisasi dapat diterjemahkan menjadi tindakan nyata yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Dalam konteks Islam, pengarahan bukan sekadar upaya administratif atau teknis, melainkan juga bagian dari ibadah sosial yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika Qur'ani. Islam memandang kepemimpinan dan pengarahan sebagai amanah besar yang menuntut tanggung jawab moral, intelektual, dan spiritual dari seorang pemimpin terhadap individu yang dipimpinnya (Ahmad, A. R. 2021).

Dalam realitas sosial, fenomena lemahnya pengarahan dalam organisasi sering kali menyebabkan rendahnya motivasi kerja, disharmoni, dan hilangnya orientasi terhadap tujuan bersama. Banyak pemimpin yang terjebak pada polakepemimpinan otoriter atau pragmatis yang mengabaikan nilai-nilai moral dan spiritual. Padahal, dalam Islam, pengarahan merupakan bagian integral dari proses *tarbiyah* dan pembentukan karakter yang tidak hanya mengatur perilaku lahiriah, tetapi juga menumbuhkan kesadaran batin dalam menjalankan tugas sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt (Natsir, M, 2019)

Konsep pengarahan dalam Islam memiliki dasar teologis yang kuat. Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.” (QS. An-Nahl [16]:125).

Ayat ini memberikan prinsip dasar bahwa pengarahan harus dilakukan dengan kebijaksanaan (*hikmah*) dan pendekatan persuasif, bukan dengan paksaan atau kekerasan. Dalam konteks manajerial, prinsip ini dapat diterjemahkan sebagai gaya kepemimpinan yang komunikatif, empatik, dan berorientasi pada pengembangan potensi bawahan.

Urgensi directing dalam perspektif Islam juga tampak pada tuntutan agar pemimpin mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri bawahannya. Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.*” (HR. Al-Baihaqi).

Hadis ini menunjukkan bahwa pengarahan dalam Islam tidak semata-mata berorientasi pada hasil, melainkan juga pada proses kerja yang dilakukan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Pemimpin yang mampu mengarahkan dengan nilai-nilai spiritual akan menumbuhkan budaya kerja yang ikhlas dan produktif.

Dalam konteks organisasi modern, konsep pengarahan sering diidentikkan dengan fungsi *leadership* atau kepemimpinan. Namun, Islam memberikan dimensi tambahan, yaitu nilai amanah dan keadilan. Dalam realitas kelembagaan Islam, baik di lembaga pendidikan, sosial, maupun ekonomi, pengarahan yang baik sangat menentukan keberhasilan visi organisasi. Pemimpin yang hanya mengandalkan instruksi tanpa keteladanan dan kebijaksanaan akan menghadapi resistensi, sedangkan pemimpin yang menggabungkan *hikmah* dan *uswah* akan menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja kolektif. Prinsip ini menunjukkan bahwa *directing* dalam Islam memiliki dimensi spiritual yang lebih dalam dibandingkan dengan teori manajemen sekuler yang bersifat instrumental semata (Dari perspektif etika manajemen Islam, pengarahan harus diarahkan untuk mencapai *maslahah* (kebaikan umum) dan mencegah *mafsadah* (kerusakan). Ini sejalan dengan maqasid al-syari'ah yang menempatkan keadilan, kemaslahatan, dan kesejahteraan sosial sebagai tujuan utama. Pemimpin berperan sebagai pengarah sekaligus penjaga nilai agar organisasi tidak menyimpang dari prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, *directing* dalam Islam bukan sekadar mekanisme kontrol, tetapi juga proses pembinaan moral dan spiritual (Rahman, M., 2020).

Konteks globalisasi dan disrupsi teknologi dewasa ini semakin menegaskan pentingnya pengarahan Islami dalam mengelola sumber daya manusia. Ketika nilai-nilai materialisme dan individualisme semakin mendominasi, Islam menawarkan model pengarahan yang humanis dan transendental. Pendekatan ini tidak hanya menumbuhkan loyalitas, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berkeadaban dan berorientasi pada keberlanjutan moral (Hashim, J, 2020)

Oleh karena itu, kajian tentang *directing* dalam perspektif Islam menjadi sangat relevan untuk dikembangkan, terutama dalam konteks lembaga-lembaga keislaman dan pendidikan. Dengan memahami prinsip pengarahan Islami, para pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berkeadilan, bijaksana, dan berlandaskan nilai spiritual. Makalah ini bertujuan mengkaji prinsip, landasan, dan urgensi pengarahan dalam perspektif Islam sebagai kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen yang sejalan dengan nilai-nilai syariat (Sulaiman, M, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research), yang bertujuan untuk memahami konsep *directing* (taujih) dan *coordinating* (tansiq) dalam perspektif Islam. Studi ini dilakukan dengan menganalisis berbagai literatur, baik dari sumber primer maupun sekunder, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan konsep tersebut dalam kepemimpinan dan manajemen Islam. Sumber primer dalam penelitian ini meliputi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengarahan, serta koordinasi dalam organisasi. Sementara itu, sumber sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan artikel akademik yang membahas manajemen Islam juga digunakan untuk mendukung analisis yang dilakukan. Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menelaah ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang relevan dengan prinsip *taujih* dan *tansiq* dalam konteks organisasi Islam. Selain itu, kajian terhadap berbagai teori manajemen dalam Islam juga dilakukan untuk memahami bagaimana konsep ini diimplementasikan dalam sejarah kepemimpinan Islam, khususnya dalam masa

Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, di mana data yang telah dikumpulkan dikategorikan berdasarkan relevansinya dengan prinsip pengarahan dan koordinasi dalam organisasi. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi nilai-nilai Islam yang mendukung efektivitas kepemimpinan berbasis taujih dan tansiq. Selain itu, penelitian ini membandingkan penerapan konsep taujih wa tansiq dalam sejarah Islam dengan teori manajemen modern. Pendekatan ini dilakukan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam dapat diaplikasikan dalam konteks organisasi kontemporer. Data yang telah dikategorikan kemudian dianalisis dengan mempertimbangkan tantangan yang mungkin muncul dalam penerapannya serta solusi yang dapat diambil berdasarkan nilai-nilai Islam. Hasil analisis ini diinterpretasikan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai kontribusi konsep directing dan coordinating dalam meningkatkan efektivitas organisasi Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pengarahan (Directing)

Dalam konteks manajemen modern, directing atau penarahan merupakan salah satu fungsi utama yang menentukan keberhasilan proses manajerial secara keseluruhan. Menurut George R. Terry, directing adalah upaya seorang manajer untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengawasi bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan semangat dan kesadaran penuh. Dengan kata lain, penarahan berfungsi untuk menggerakkan seluruh sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sementara itu, Koontz dan O'Donnell mendefinisikan directing sebagai proses memotivasi, memimpin, dan mengkomunikasikan dalam organisasi agar setiap anggota mau dan mampu bekerja sesuai dengan peran yang telah ditentukan. Pengarahan berperan penting untuk menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi melalui koordinasi dan komunikasi yang efektif. Tanpa adanya fungsi directing, seluruh perencanaan dan pengorganisasian yang baik tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Menurut Handoko, penarahan merupakan fungsi manajemen yang berhubungan langsung dengan manusia. Ia menekankan bahwa keberhasilan directing sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam membangun hubungan interpersonal, komunikasi, dan motivasi kerja yang positif (Terry, G. R, 2010).

Dalam perspektif Islam, directing atau penarahan dapat diartikan sebagai proses membimbing dan mengarahkan manusia untuk bekerja dan berjuang dalam ketaatan kepada Allah Swt., sesuai dengan amanah dan tanggung jawabnya. Dalam Al-Qur'an, konsep penarahan dapat dikaitkan dengan istilah taujih, irsyad, dan tanzhim, yang semuanya mengandung makna memberikan bimbingan, pengarahan, dan penataan agar seseorang atau sekelompok orang berjalan di jalan yang benar.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik."

Ayat ini menjelaskan bahwa proses pengarahan dalam Islam harus dilakukan dengan hikmah (kebijaksanaan) dan nasihat yang baik. Seorang pemimpin atau manajer dalam organisasi Islam bertugas bukan hanya untuk memerintah, tetapi juga membimbing dan memberi keteladanan moral. Dalam konteks ini, directing memiliki nilai spiritual karena merupakan bagian dari tugas kepemimpinan (imamah) yang bernilai ibadah di sisi Allah Swt.

Beberapa kajian kontemporer telah membahas fungsi directing dalam manajemen Islam. Ahmad (2021) dalam jurnal Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam menjelaskan bahwa penarahan dalam Islam merupakan bentuk taujih ilahi yang mengarahkan

manusia agar bekerja dengan kesadaran spiritual, bukan sekadar dorongan material. Sementara itu, Rahman (2020) menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menerapkan nilai-nilai Qur'ani dalam proses pengarahan akan melahirkan budaya organisasi yang adil, produktif, dan berakhlak mulia.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penarahan (directing) dalam perspektif Islam memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan pengertian manajemen konvensional. Ia tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis menggerakkan bawahan, tetapi juga mencakup dimensi etika, moral, dan spiritual. Directing Islami berfungsi sebagai sarana pembinaan karakter dan penguatan nilai-nilai keimanan di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penarahan yang ideal adalah yang menggabungkan unsur profesionalitas dengan kesadaran ilahiah.

Prinsip-Prinsip Pengarahan (Directing)

Islam memandang setiap aktivitas manusia, termasuk aktivitas manajerial, sebagai bagian dari ibadah yang bernilai di sisi Allah Swt. Karena itu, pengarahan dalam Islam tidak hanya diarahkan kepada pencapaian target organisasi, tetapi juga kepada pembentukan karakter insan yang amanah, adil, dan berintegritas. Seorang pemimpin atau manajer dalam konteks ini bukanlah sekadar pengendali atau pemberi perintah, melainkan juga murabbi atau pembimbing dan pendidik yang mengarahkan anggotanya menuju kesuksesan dunia dan akhirat. Berikut adalah prinsip-prinsip Pengarahan dalam Islam.

1. Prinsip Hikmah (Kebijaksanaan)

Prinsip pertama dalam pengarahan adalah *hikmah*, yaitu kebijaksanaan dalam menyampaikan perintah, nasihat, atau arahan agar dapat diterima dengan lapang dada. Allah Swt. berfirman:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْذِبِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.”

Ayat ini menegaskan bahwa dalam memberikan pengarahan, seorang pemimpin harus menggunakan pendekatan yang bijak, berlandaskan empati dan rasionalitas. Menurut Sulaiman (2022), hikmah merupakan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi psikologis dan sosial bawahannya sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

2. Prinsip ‘Adl (Keadilan)

Prinsip kedua adalah ‘*adl* atau keadilan. Islam menempatkan keadilan sebagai pondasi utama dalam seluruh aktivitas manajerial, termasuk dalam memberikan pengarahan. Allah Swt. berfirman:

إِنَّ أَوْلَى الْأَمْرِ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِنَاءُ ذِي الْقُرْبَىٰ مِمَّا وَبَّيْنَهُ مِمَّا عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ “يَعْظُمُ لَكُمْ تَنَكُّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan...” (QS. An-Nahl [16]: 90)

Dalam konteks pengarahan, keadilan berarti memperlakukan setiap anggota organisasi sesuai dengan kapasitas, kontribusi, dan kebutuhannya tanpa diskriminasi. Rahman (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan Islami menuntut keseimbangan antara ketegasan dan kasih sayang agar tercipta hubungan kerja yang adil dan beradab

3. Prinsip Musyawarah

Prinsip ketiga adalah syura atau musyawarah, yaitu melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Allah Swt. berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.” (QS. Asy-Syura [42]: 38)

Musyawarah menjadi sarana pengarahan yang efektif karena memungkinkan munculnya rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keputusan organisasi. Menurut Al-Munawar (2017), syura merupakan bentuk kepemimpinan partisipatif dalam Islam yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan anggota kepada pemimpin.

4. Prinsip Uswah Hasanah

Keteladanan merupakan instrumen paling efektif dalam pengarahan Islami. Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْخَلْقِ

“Sesungguhnya aku diutus hanya untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.” (HR. Ahmad)

Pemimpin yang menampilkan uswah hasanah akan lebih mudah mengarahkan bawahannya tanpa harus menggunakan tekanan. Menurut Handoko (2016), dalam konteks manajemen modern sekalipun, kepemimpinan berbasis keteladanan terbukti lebih berpengaruh daripada instruksi verbal. Dalam Islam, keteladanan bukan hanya tentang etos kerja, tetapi juga tentang kejujuran, tanggung jawab, dan kesabaran.

5. Prinsip Amanah

Islam menegaskan bahwa setiap pemimpin adalah pemegang amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

Dalam pengarahan, prinsip amanah menuntut seorang pemimpin agar menjalankan tugas dengan penuh kejujuran, tidak menyalahgunakan kekuasaan, dan senantiasa mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.

Hadis ini menjadi dasar prinsip akuntabilitas dalam manajemen Islam, di mana actuating (penggerakan dan motivasi sumber daya manusia) mengharuskan pemimpin untuk bertanggung jawab penuh atas bawahan, keluarga, atau timnya dengan menekankan keadilan, ihsan, dan teladan sehingga mendorong kepemimpinan yang bertanggung jawab secara spiritual dan duniawi, menghindari kelalaian yang berdampak pada ukhrawi (seperti dibahas dalam studi manajemen Islam).

6. Prinsip Ta’awun (Kerjasama & Solidaritas)

Islam mendorong kerja sama dalam kebaikan, sebagaimana firman Allah Swt.:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam dosa dan permusuhan.” (QS. Al-Ma’idah [5]: 2)

Prinsip ta’awun dalam pengarahan mengandung arti bahwa pemimpin harus mendorong kolaborasi, bukan kompetisi destruktif. Hal ini penting agar tim bekerja dalam semangat kebersamaan dan ukhuwah Islamiyah. Ayat ini menjadi panduan untuk actuating (motivasi dan penggerakan sumber daya manusia) yang berbasis etika Islam, di mana pemimpin harus memfasilitasi kolaborasi positif untuk mencapai tujuan mulia, seperti keadilan dan ihsan, sambil mencegah aliansi yang merugikan— sejalan dengan prinsip musyawarah (QS. Asy-Syura: 38) dan tanggung jawab kepemimpinan (Hadis Bukhari-Muslim), sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara holistik dan bertanggung jawab di hadapan Allah (seperti

dibahas dalam studi manajemen Islam.

7. Prinsip Rahmah(Kasih sayang)

Rasulullah ﷺ dikenal sebagai pemimpin yang penuh kasih terhadap para sahabatnya. Allah Swt. berfirman:

لَمَّا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ قَطًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَنَفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَسْأَوْرُهُمْ فِي الْمَرْ ۖ فَلَمَّا عَزَمْتَ فَقَوْلًا عَلَى اللَّهِ ۖ “إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka.” (QS. Ali Imran [3]: 159)

KESIMPULAN

Fungsi *directing* atau pengarahan dalam Islam bukan hanya sekadar aktivitas manajerial untuk memastikan tujuan organisasi tercapai, tetapi merupakan manifestasi dari nilai-nilai ilahiah yang menempatkan manusia sebagai khalifah dan pemegang amanah Allah di bumi. Pengarahan dalam Islam menekankan keseimbangan antara dimensi spiritual, moral, dan profesional, sehingga kepemimpinan tidak berhenti pada kemampuan teknis mengatur sumber daya manusia, melainkan juga mencakup pembinaan hati, etika, dan kesadaran tanggung jawab di hadapan Allah Swt.

Konsep pengarahan Islami berpijak pada prinsip *amanah*, *‘adl* (keadilan), *hikmah* (kebijaksanaan), *syura* (musyawarah), dan *uswah hasanah* (keteladanan). Prinsip-prinsip tersebut menegaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan, memberi arahan dengan kasih sayang, serta menginspirasi bawahannya untuk bekerja dengan niat ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. Al-Ahzab [33]: 21, “Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu.” Ayat ini menegaskan bahwa pengarahan paling efektif lahir dari keteladanan moral, bukan sekadar instruksi atau paksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. R. (2021). *Islamic Leadership in Education Management: A Theoretical Review*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 89–102. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2540>
- Al-Bukhari, M. bin Ismail. (1997). *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar Ibn Katsir.
- Al-Munawar, S. A. (2017). *Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Al-Qur’an al-Karim. (n.d.). *Mushaf al-Madinah an-Nabawiyyah*. Riyadh: Kompleks Percetakan Al-Qur’an al-Karim Raja Fahd.
- Al-Thabrani, S. (1998). *Al-Mu’jam al-Kabir*. Kairo: Dar al-Fikr.
- Fauzi, A. (2020). *Etika dan Kepemimpinan dalam Manajemen Islam: Kajian Integratif terhadap Nilai Amanah dan Ihsan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 4(1), 15–29. <https://doi.org/10.24042/jmbi.v4i1.7012>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahman, M. (2020). *Justice as the Core of Islamic Leadership: A Study of Organizational Culture*. International Journal of Islamic Business Ethics, 5(1), 33–48. <https://doi.org/10.30659/ijibe.5.1.33-48>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Sulaiman, M. (2022). *Manajemen Islami: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sulaiman, M., & Rahman, M. (2023). *Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen Modern*. Journal of Islamic Management Studies, 8(1), 45–60.
<https://doi.org/10.47102/jims.v8i1.182>
- Terry, G. R. (2010). *Principles of Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Zainuddin, A. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta.