



AKTUALISASI PRINSIP MANAJEMEN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI KEMENTERIAN AGAMA LABUHANBATU

ACTUALIZATION OF ISLAMIC MANAGEMENT PRINCIPLES IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS LABUHANBATU

¹ Sutan Pardomuan Ritonga, ¹ Kamalia

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*E-mail: sutan0104201074@uinsu.ac.id

Abstract

This research aims to examine the principles of Islamic management in improving human resources in the Ministry of Religion Labuhanbatu. This research also aims to discuss "Whether Human Resources in the Ministry of Religion especially Labuhanbatu have actualized Islamic Management Principles". This research uses a qualitative approach. Qualitative approach is a research that prioritizes the power of narrative or descriptive qualitative research aims to obtain information about the existing situation. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques include the presentation of interview results, drawing conclusions. This research makes theoretical and practical contributions to the development of science, especially in the fields of Islamic management, institutions, and human resources. In this case, human resources are needed to be the initial milestone in the movement of the wheels of companies and the institutions by applying Islamic management principle.

Keywords: *Principles of Islamic management, Quality of Human Resource, Ministry of Religious Affairs Labuhanbatu.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji prinsip manajemen Islam dalam meningkatkan SDM di Kementerian Agama Labuhanbatu. Penelitian ini juga bertujuan untuk membahas "Apakah Sumber Daya Manusia di Kementerian Agama khususnya Labuhanbatu telah mengaktualisasikan Prinsip Manajemen Islam". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang mengedepankan pada kekuatan narasi atau deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi penyajian hasil wawancara, penarikan kesimpulan. Penelitian ini memberikan

kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen, Islam, kelembagaan, dan SDM. Dalam hal ini, Sumber daya manusia diperlukan untuk menjadi tonggak awal dalam penggerakan roda perusahaan dan institusi dengan menerapkan prinsip manajemen Islam.

Kata Kunci: Prinsip Manajemen Islam, Kualitas SDM, Kemenag Labuhanbatu.

Pendahuluan

Konteks upaya mencapai pembangunan nasional yang berfokus pada sumber daya manusia, peran serta aktif para masyarakat dalam menjalankan roda kepengurusan lembaga, baik perusahaan maupun institusi tetapi juga diharapkan menjadi subjek yang terlibat secara aktif dalam berbagai tahap proses pembangunan. Sumber daya manusia dipersiapkan untuk menjadi garda terdepan demi keberlangsungan kelancaran sebuah perusahaan yang akan diemban nantinya. Dalam hal itu, sumber daya manusia harus optimal dan seimbang dalam menjawab sebuah tantangan yang akan datang dengan mempersiapkan segala aspek aspek yang telah ada dan yang akan dibutuhkan demi kebaikan yang ada.

Balai diklat dan lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan indeks pembangunan manusia (IPM) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan kemajuan suatu bangsa, sebab sumber daya alam yang kaya, tanpa dukungan SDM berkualitas, maka kemajuan akan sulit tercapai. Dengan itu, diperlukan kualitas pendidikan lebih baik ke depan nya.

Salah satu pendekatan yang dapat diambil untuk mendorong peningkatan Sumber daya Manusia yaitu dengan mengaktualisasikan prinsip manajemen Islam. Dalam tahap ini, diharapkan kepada Sumber daya Manusia (SDM) dapat menjadikan ini sebagai pedoman atau acuan untuk menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan baik. Adapun prinsip dari manajemen Islam yang terdapat pada buku Islam dan manajemen yang di tulis oleh Mesiono ialah 1). Pembagian Kerja, 2) Tanggung Jawab/akuntabilitas, 3) Disiplin, 4) Keadilan, 5) Dikalahkannya kepentingan individu dengan kepentingan umum, 6) Kesatuan Perintah, 7) Penghargaan/balas jasa (Mesiono, 2019).

Pada buku Teori Manajemen, Henry Fayol mengemukakan ada empat belas prinsip manajemen, yaitu 1). Pembagian Kerja, 2). Keseimbangan wewenang dan tanggung jawab, 3). Disiplin, 4). Kesatuan Komando, 5). Kesatuan Arah, 6). Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu, 7). Kompensasi yang adil, 8). Sentralisasi, 9). Rantai skalar, 10). Tata tertib, 11). Keadilan, 12). Stabilitas kondisi karyawan, 13). Inisiatif, 14). Semangat kesatuan (M. Yusuf, 2023).

Kementerian Agama Labuhanbatu selaku institusi pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan, harus memiliki potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam pengelolaan organisasi. Diharapkan agar selalu dapat mengayomi masyarakat dengan baik dan lancar demi keberlangsungan pelayanan publik. Kualitas sumber daya manusia terus di tingkatkan dengan melaksanakan diklat dan penggalian potensi diri. Peningkatan kualitas segera diupayakan, diharapkan Sumber Daya Manusia dapat menekuni apa yang telah menjadi pegangan atau prinsip manajemen Islam guna keberhasilan tujuan yang telah di tetapkan setiap institusi maupun organisasi.

Penelitian terdahulu yang peneliti ambil yaitu Jurnal dari Atik Rusdiani yang berjudul "Prinsip prinsip Manajemen Perspektif Islam" yang di terbitkan oleh Jurnal Pengembangan Profesi Pendidikan Islam (JPPPI) pada tahun 2021, disebutkan bahwa "Islam telah menjelaskan proses manajemen dan prinsip-prinsipnya. Penelitian ini menggunakan kajian pustaka, deskripsi kualitatif. Hasil yang diperoleh bahwa Islam telah memfasilitasi terkait dengan prinsip-prinsip manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang tertuang melalui sumber ajaran Islam Al-Qur'an, Hadis, Ijtihan (Rusdiani, 2021).

Peneliti juga membaca sebuah jurnal dari penelitian terdahulu yang di tulis oleh Fina Yulida Safitri dan Souva Istigna Alaya yang berjudul "Penerapan Prinsip Manajemen Islam dalam Bisnis Modern" yang di terbitkan Journal Islamic Education pada tahun 2023, dikatakan bahwa Bisnis syariah didasarkan pada prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada Al-Qur'an dan Sunnah, dan dapat diterapkan dalam bisnis online, dengan prinsip menjaga kepuasan pelanggan, terbuka, dan keadilan. Bisnis online dalam ekonomi syariah juga memiliki aturan mengenai halal dan haram, serta hak pembeli untuk pengembalian jika barang tidak sesuai dengan deskripsi (Safitri & Alaya, 2023). Dari kedua hasil penelitian terdahulu

yang telah peneliti baca, ada beberapa perbedaan yaitu Penelitian terdahulu yang pertama membahas prinsip manajemen Perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan melalui sumber ajaran al-qur'an dan hadist. Pada penelitian terdahulu yang kedua lebih menekankan ke arah rukun membentuk akad dalam bisnis dan tujuan di berlangsungkannya bisnis tersebut, kurang spesifik penjelasan mengenai prinsip manajemen islam. Sedangkan yang peneliti buat yaitu, penjelasan hasil wawancara dengan membahas tentang prinsip manajemen Islam yang berkaitan dengan al-qur'an dan prinsip manajemen menurut Henry Fayol.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menyelidiki fenomena sosial dengan cara mendalam, dengan fokus pada penggalian makna, persepsi, dan pengalaman subjektif dari partisipan yang terlibat. Dalam konteks ini, penelitian ini akan menggali aspek-aspek dari fenomena yang diteliti, dengan tujuan memahami, mengkaji, wawancara dan sudut pandang individu terkait dengan isu yang diamati. Sementara itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif, dengan penjabaran penjelasan dari hasil yang telah diteliti. Dalam metode ini, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk menggambarkan secara penjabaran hasil. Kemudian, data tersebut dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks dan faktor yang memengaruhi tersebut. Lokasi penelitian adalah Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu, Sumatera Utara, yang berada di Jln. Gose Gautama, Kelurahan Ujung Bandar, Kecamatan Rantau Selatan.

Hasil dan Pembahasan

Prinsip adalah suatu pegangan atau yang menjadi acuan dalam bertindak. Prinsip berasal dari kata *Principia* artinya titik awal, permulaan lahirnya hal hal tertentu. Menurut Ahmad Jauhar Tauhid, prinsip adalah pandangan yang menjadi panduan bagi perilaku manusia yang telah terbukti dan bertahan sekian lama (Arief

Rahman, 2023). Menurut Kurniawan Prambudi Utomo, prinsip adalah pernyataan dan suatu kebenaran yang utama, yang memberikan suatu petunjuk kepada pemikiran dan tindakan. Prinsip merupakan dasar meskipun tidak mutlak (Kurniawan Prambudi Utomo, 2021).

Manajemen menurut G.R. Terry adalah proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya (Rohman, 2017). H. Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Mahmuddin, 2018). Menurut Robbin dan Coulter(2002), manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan /atau melalui orang lain (Herry Krisnandi, 2019).

Manajemen Islam adalah proses pengelolaan atau perencanaan yang didasari dan mengharapkan rida Allah. Manajemen Islam adalah manajemen yang selalu berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan hadis sebagai dasar utama dalam mengatur sebuah lembaga atau organisasi agar tujuan yang diharapkan oleh lembaga atau organisasi tersebut dapat tercapai dan sesuai dengan syariat agama Islam. Bangunan manajemen Islam didasarkan pada pondasi utama yaitu tauhid. Tauhid menjadi dasar seluruh konsep dan aktivitas umat Islam, baik di bidang ekonomi dan manajemen, politik, sosial dan budaya. Pondasi berikutnya yaitu syariah dan akhlak (Mesiono, 2019).

Prinsip Manajemen Islam

1. Pembagian Kerja. Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda-beda sehingga perlu dikelompokkan berdasarkan pembagian kerja. Dengan menerapkan prinsip ini, pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan baik karena sudah terbagi-bagi. Selain itu, ini juga berfungsi agar lebih efisien.
2. Tanggung Jawab/Akuntabilitas. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, perlu adanya pemimpin yang berwenang memberikan perintah. Dengan

- menjalankannya, ini akan mempermudah aktivitas di perusahaan berjalan dengan baik dan maksimal.
3. Disiplin. Sikap disiplin juga menjadi nilai dasar agar mendapatkan visi dan misi yang diinginkan. Dengan melakukannya, ini juga membuat kondisi organisasi menjadi lebih baik karena ada sikap saling menghormati.
 4. Keadilan. Dalam hal ini, di lakukan agar setiap pegawai di perlakukan secara adil, guna demi keberlangsungan urusan pemerintahan.
 5. Dikalihkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum. Setiap pegawai harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.
 6. Kesatuan Perintah. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. Pegawai harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diperolehnya.
 7. Penghargaan/gaji. Untuk meningkatkan produktivits, diperlukan suatu motivasi. Salah satu motivasi yang membangun adalah dalam hal penggajian pegawai. Dengan memberlakukan penggajian yang sesuai dengan tugas dan jabatannya ini membuat organisasi berjalan dengan lancar.

Konsep Dasar Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Kasmir (2019) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Anwar, 2022). Menurut Hasibuan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Mamik, 2016).

Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Dalam hal ini, pemegang wewenang dan tanggung jawab terbesar yaitu Pimpinan/Kepala Kantor. Kepala kantor berwenang melakukan pembinaan terhadap seluruh ASN yang berada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu, termasuk di MI, MTs. Walaupun MA bagian dari Kanwil Sumut, tetapi ada beberapa bagian yang menjadi wewenang dari Kementerian Agama Labuhanbatu seperti, Guru dan kegiatan sehari-harinya, untuk Kepala Sekolah merupakan bagian dari Kanwil, namun ada garis koordinasi antara Kepala Madrasah Terhadap Kepala Kantor Kemenag Labuhanbatu.

Setiap kepala seksi berwenang terhadap seksinya masing-masing dan bertanggung jawab juga terhadap seksinya, karyawan, sarana prasarana, kinerja dan pelayanan terhadap publik. Pimpinan selaku pemegang wewenang sepenuhnya mempunyai garis koordinasi terhadap Kasubbag TU dan membantu setiap kepala seksi yang ada. Setiap kewewenangan kepala seksi di koordinasikan kepada pimpinan. Namun, ada beberapa hal yang tidak menjadi kewewenangan kepala Kantor Kemenag Labuhanbatu, seperti pemecatan dan pengangkatan pegawai PNS. Adapun manajemen yang diberlakukan adalah sebagai berikut.

Disiplin (*Discipline*)

Kantor Kemenag Labuhanbatu menggunakan 2 cara dalam rangka mendisiplinkan absensi pegawainya, yaitu:

1. Aplikasi PUSAKA. Aplikasi ini koneksi langsung dengan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai) terhubung langsung dengan Kemenag Pusat/RI, dan kontrolnya menggunakan TILOK (Titik Lokasi), dan pegawai tidak bisa mengabsen jika tidak berada di titik lokasi.
2. *Finger Print* (Sidik Jari). Absen finger print juga digunakan sebagai pembantu dalam hal absensi langsung instan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai, Kantor Kemenag Labuhanbatu menetapkan jam masuk kerja paling lama 07:30 wajib hadir setiap hari senin - jum'at, untuk jam pulang senin-kamis yaitu 16:00 terkhusus hari jum'at pulang jam 16:30. Jika dalam bulan Ramadhan

masuk kerja senin-jum'at paling lama pada jam 08:00, untuk jam pulang senin-kamis yaitu 15:00 terkhusus hari jum'at pulang jam 15:30.

Stabilitas Kondisi Karyawan (*Stability of Tenure of Personnel*)

Di Kantor Kemenag Labuhanbatu jika ada karyawan atau pegawai yang lemah atau kurang produktif, ia akan di berikan bimbingan dan pelatihan. Kabar baiknya Kantor Kemenag Labuhanbatu memiliki koneksi pada Balai Diklat Keagamaan Medan sebagai tempat pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau pegawai. Pada karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun akan tetap di layani, setengah tahun atau setahun sebelum masa pensiun SK pensiun sudah di dikeluarkan. Sedangkan kondisi karyawan yang Non PNS tetap di pertahankan yang berprestasi, yang tidak berprestasi tidak langsung di pecat akan tetapi di berikan pembinaan, kecuali jika karyawan tersebut mengundurkan diri sendiri atau meningkat jadi PPPK/PNS dan di pindahkan ke tempat lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang telah di lakukan di Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu, dapat disimpulkan bahwa pimpinan/kepal kantor selaku pemegang komando kekuasaan telah melakukan pekerjaan dengan baik dengan mengaktualisasikan ke empat belas prinsip manajemen. Dalam hal ini, pimpinan Kantor Kemenag Labuhanbatu selalu memotivsi pegawainya untuk selalu menjadi satu kesatuan utuh, semangat dalam bekerja, sangat memperhatikan pembayaran gaji dengan efektif dan efisien. Selanjutnya, Kasubbag TU, Kepala Seksi, hingga Pegawai Kantor sebagai SDM yang menjadi penggerak program program di kantor Kemenag Labuhanbatu, juga telah mengaktualisasikan ke empat belas prinsip manajemen. Oleh karena itu, setiap SDM telah menerapkan Tata tertib yang berlaku di lingkungan kantor, disiplin dalam bekerja hingga ke stabilan kondisi karyawan tetap terjaga dengan melakukan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas SDM di kemenag labuhanbatu. Program yang telah di rencanakan dapat di laksanakan dengan baik, hanya saja ada yang belum dapat terlaksana yaitu Pembuatan Website untuk mempublikasikan informasi informasi

mengenai Kemenag Labuhanbatu, pengumuman atau pemberitahuan, pelayanan kantor, tata Tertib/SOP di karenakan dalam pembuatan website diperlukan dana/biaya.

Daftar Pustaka

- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 11(2), 44-52.
- Krisnandi, Herry., et al. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS, 2019.
- Mahmuddin. *Manajemen Dakwah*. Ponorogo: Wade Group, 2018.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016.
- Mesiono. *Islam dan Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2019.
- Prambudi Utomo, Kurniawan., et al. *Dasar Manajemen dan Kewirausahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021
- Rahman, Arif., et al. *Reformasi Madrasah Di Era Digital: Gagasan, Konsep dan Tantangannya dalam Merespons Era Society 5.0*. Yogyakarta: Komojoyo Press, 2023.
- Rohman, Abd. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media, 2017.
- Rusdiani, Atik. (2021). Prinsip prinsip Manajemen Perspektif Islam. *Jurnal Pengembangan Profesi Pendidik Indonesia (JPPPI)*, 1(2), 21-28.
- Safitri, F. Y., & Alaya, S. I. (2023). PENERAPAN PRINSIP MANAJEMEN ISLAM DALAM BISNIS MODERN. *Islamic Education*, 1(4), 15-22.
- Yusuf, M., et al. *TEORI MANAJEMEN*. Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

